



EUROOPA LIIDU
NÕUKOGU

Brüssel, 7. juuli 2008 (09.07)
(OR. fr)

11531/08

**Institutsioonidevaheline dokument:
2008/0140 (CNS)**

SOC 411
JAI 368
MI 246

ETTEPANEK

Saatja: Euroopa Komisjon

Kuupäev: 4. juuli 2008

Teema: Ettepanek: nõukogu direktiiv, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtet sõltumata isikute usutunnistusest või veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest sättumusest

Käesolevaga edastatakse delegatsioonidele komisjoni ettepanek, mis on esitatud direktor Jordi AYET PUIGARNAU kaaskirjaga peasekretär / kõrge esindaja Javier SOLANALE.

Lisatud: KOM(2008) 426 lõplik



EUROOPA ÜHENDUSTE KOMISJON

Brüssel 2.7.2008
KOM(2008) 426 lõplik

2008/0140 (CNS)

Ettepanek:

NÕUKOGU DIREKTIIV,

millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtet sõltumata isikute usutunnistusest või veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest sättumusest

{SEK(2008) 2180}

{SEK(2008) 2181}

(komisjoni esitatud)

SELETUSKIRI

1. ETTEPANEKU TAUST

Ettepaneku põhjused ja eesmärgid

Käesoleva ettepaneku eesmärk on rakendada tööturust väljapoole jäävates valdkondades võrdse kohtlemise põhimõtet sõltumata isikute usutunnistusest või veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest sättumusest. Sellega luuakse raamistik nimetatud põhjustel diskrimineerimise keelamiseks ja kehtestatakse Euroopa Liidus ühtne minimaalne kaitse inimestele, keda on kõnealustel põhjustel diskrimineeritud.

Ettepanek täiendab olemasolevat EÜ õigusraamistikku, mille kohaselt usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise on keelatud ainult tööhõives, kutsetegevuses ja kutseõppes¹.

Üldine taust

Komisjon teatas oma 23. oktoobril 2007 vastu võetud õigusloome- ja tööprogrammis², et ta kavatses esitada ettepanekud uute algatuste kohta ELi diskrimineerimisvastase õigusraamistiku täiendamiseks.

Käesolev ettepanek esitatakse osana dokumendist „Uus sotsiaalmeetmete kava: võimalused, juurdepääs ja solidaarsus 21. sajandi Euroopas”³ ja see kaasneb teatisega „Mittediskrimineerimine ja võrdsed võimalused: Uuendatud strateegia”⁴.

ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsioonile on alla kirjutanud nii liikmesriigid kui ka Euroopa Ühendus. Konventsioon põhineb diskrimineerimisvastasuse, ühiskonnaelus osalemise ja sellesse kaasatuse ning võrdsete võimaluste ja juurdepääsu põhimõtetel. Ettepanek konventsiooni sõlmimiseks Euroopa Ühenduse poolt on nõukogule esitatud⁵.

Ettepaneku valdkonnas kehtivad õigusnormid

Käesolev ettepanek põhineb direktiividel 2000/43/EÜ, 2000/78/EÜ ja 2004/113/EÜ,⁶ millega keelatakse diskrimineerimine soo, rassilise või etnilise päritolu, vanuse, puude, seksuaalse sättumuse, usutunnistuse või veendumuste alusel⁷. Rassilise või etnilise päritolu tõttu diskrimineerimine on keelatud tööhõives, kutsetegevuses ja kutseõppes ning tööhõivevälistes valdkondades, millele on avalikkusel juurdepääs, nagu sotsiaalkaitse, tervishoid, haridus ning

¹ Direktiiv 2000/43/EÜ, 29. juuni 2000, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust, EÜT L 180, 19.7.2000, lk 22, ja direktiiv 2000/78/EÜ, 27. november 2000, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, EÜT L 303, 2.12.2000, lk 16.

² KOM (2007) 640

³ KOM (2008) 412

⁴ KOM (2008) 420

⁵ **KOM (2008) XXX**

⁶ Direktiiv 2004/113/EÜ, 13. detsember 2004, meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses kaupade ja teenuste kättesaadavuse ja pakkumisega, ELT L 373, 21.12.2004, lk 37.

⁷ Direktiiv 2000/43/EÜ, 29. juuni 2000, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust (EÜT L 180, 19.7.2000), direktiiv 2000/78/EÜ, 27. november 2000, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, 2.12.2000).

kaupade ja teenuste, sealhulgas eluaseme, kättesaadavus. Sooline diskrimineerimine on keelatud samades valdkondades, erandiks on haridus ning meedia ja reklaam. Diskrimineerimine vanuse, usutunnistuse ja veendumuste, seksuaalse sättumuse ja puude alusel on keelatud siiski ainult tööhõives, kutsetegevuses ja kutseõppes.

Direktiivid 2000/43/EÜ ja 2000/78/EÜ tuli riiklikku õigusesse üle võtta 2003. aastaks, erandiks olid vanuse ja puude alusel diskrimineerimist käsitlevad sätted, mille puhul ülevõtmise tähtaega pikendati kolme aasta võrra. Aruande direktiivi 2000/43/EÜ kohaldamise kohta võttis komisjon vastu 2006. aastal⁸ ja aruande direktiivi 2000/78/EÜ kohaldamise kohta 19. juunil 2008⁹. Kõik liikmesriigid peale ühe on kõnealused direktiivid üle võtnud. Direktiiv 2004/113/EÜ tuli üle võtta 2007. aasta lõpuks.

Võimaluse korral lähtutakse käesolevas ettepanekus esitatud mõistete ja eeskirjade puhul olemasolevates, EÜ asutamislepingu artiklil 13 põhinevates direktiivides kasutatud mõistetest ja eeskirjadest.

Kooskõla Euroopa Liidu muude põhimõtete ja eesmärkidega

Käesolev ettepanek põhineb alates Amsterdami lepingust väljatöötatud diskrimineerimisega võitlemise strateegial ja on kooskõlas Euroopa Liidu horisontaalsete eesmärkidega, eelkõige majanduskasvu ja tööhõivet käsitleva Lissaboni strateegia ning ELi sotsiaalkaitse ja sotsiaalse kaasatuse protsessi eesmärkidega. Ettepanek aitab kooskõlas ELi põhiõiguste hartaga edendada kodanike põhiõigusi.

2. KONSULTEERIMINE HUVITATUD ISIKUTEGA JA MÕJU HINDAMINE

Konsulteerimine

Käesolevat algatust ette valmistades otsis komisjon kontakti kõikide võimalike huvirühmadega ja hoolitses selle eest, et kõikidel, kes soovisid esitada märkusi, oli selleks võimalust ja aega. Euroopa aasta „Võrdsed võimalused kõigile” pakkus ainulaadse võimaluse juhtida tähelepanu nendele küsimustele ja julgustas arutelus osalema.

Eelkõige tuleks mainida avalikku on-line arutelu,¹⁰ ettevõtlussektori uuringut¹¹ ja kirjalikku konsultatsiooni ja kohtumisi mittediskrimineerimise valdkonnas aktiivsete sotsiaalpartnerite ja Euroopa valitsusväliste organisatsioonidega¹². Avaliku arutelu ja valitsusväliste organisatsioonide konsulteerimise tulemused osutasid vajadusele ELi tasandi õigusaktide järele, et parandada kaitset diskrimineerimise vastu, kuigi oli ka spetsiifiliste, puude ja soo tõttu diskrimineerimist käsitlevate direktiivide pooldajaid. Arutelust Euroopa Ettevõtete Testpaneeliga selgus, et ettevõtjate arvates oleks vajalik kogu ELis ühesugune kaitse diskrimineerimise vastu. Ettevõtlussektorit esindavad sotsiaalpartnerid olid põhimõtteliselt uute õigusaktide vastu, sest need suurendavat bürokraatiat ja kulutusi, ametiühingud aga pooldasid uute õigusaktide vastuvõtmist.

⁸ KOM(2006) 643 (lõplik)

⁹ KOM (2008) 225

¹⁰ Avaliku arutelu tulemused võib leida aadressil:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/news/news_en.htm#rpc

¹¹ http://ec.europa.eu/yourvoice/ebtp/consultations/index_et.htm

¹² http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/org/imass_en.htm#ar

Arutelu käigus esitatud arvamustes viidati murele tundlike valdkondade uues direktiivis käsitlemise pärast ja ühenduse pädevuse ulatuse väärnimõistmisele. Direktiivi ettepanekus käsitletakse kõnealust probleemi ja määratakse ühenduse pädevuse ulatus. Ühendus võib tegutseda selle pädevuse ulatuses (EÜ asutamislepingu artikkel 13) ja usub, et ELi tasandil võetavad meetmed on parim lahendus.

Arvamustes toonitati ka puude tõttu diskrimineerimise erilist iseloomu ja esitati meetmeid selle probleemi lahendamiseks. Kõnealused meetmed on esitatud eraldi artiklis.

On väljendatud muret, et uue direktiiviga kaasnevad kulutused ettevõtjatele, kuid tuleb rõhutada, et käesolev ettepanek lähtub suures osas olemasolevates direktiivides kasutatud käsitlemistest ja need on majandustegevuses osalejatele tuttavad. Puude alusel diskrimineerimist käsitlevate meetmetega seoses on mõistlike abinõude mõiste ettevõtjatele tuttav, sest seda kasutati direktiivis 2000/78/EÜ. Komisjoni ettepanekus täpsustatakse asjaolusid, millega tuleb arvestada otsustamisel „mõistlikkuse” üle.

Juhiti tähelepanu sellele, et erinevalt kahest muust asjakohasest direktiivist ei nõutud direktiivis 2000/78/EÜ liikmesriikidelt võrdõiguslikkusega tegelevate asutuste moodustamist. Samuti juhiti tähelepanu vajadusele lahendada mitmekordse diskrimineerimise probleem, näiteks selle diskrimineerimisena määratlemise ja tõhusate õiguskaitsevahendite ettenägemise kaudu. Need teemad ei kuulu käesoleva direktiivi reguleerimisalasse, kuid liikmesriikidel ei ole takistusi nimetatud valdkondades meetmete võtmiseks.

Rõhutati, et direktiivis 2004/113/EÜ sätestatud kaitse soolise diskrimineerimise vastu ei ole nii ulatuslik kui direktiivis 2000/43/EÜ ning see probleem tuleks uue õigusaktiga lahendada. Komisjon seda ettepanekut praegu arvesse et võta, sest direktiivi 2004/113/EÜ ülevõtmise tähtaeg on just lõppenud. Komisjon esitab 2010. aastal aruande kõnealuse direktiivi rakendamise kohta ja võib siis vajaduse korral teha ka muudatusettepanekuid.

Ekspertiarvamuste kogumine ja kasutamine

2006. aastal läbi viidud uuring¹³ näitas ühest küljest, et enamik riike pakub õiguskaitset, mis on ulatuslikum kui ELi praegused nõuded enamikus uuritud valdkondades, teisest küljest täheldati suuri riikidevahelisi erinevusi kaitse ulatuses ja iseloomus. Samuti selgus, et ainult üksikutes riikides viidi läbi diskrimineerimisvastaste õigusaktide mõju eelhindamine. Teises uuringus¹⁴ käsitleti diskrimineerimise iseloomu ja ulatust ELis väljaspool tööhõive valdkonda ning võimalikke (otseseid ja kaudseid) kulusid, mis võivad sellega kaasneda üksikisikutele ja ühiskonnale.

Lisaks sellele on komisjon kasutanud Euroopa sõltumatute ekspertide võrgustiku aruandeid mittediskrimineerimise valdkonna kohta, eelkõige nende ülevaadet „Diskrimineerimisvastaste õigusaktide väljatöötamine Euroopas”¹⁵ ja uuringut „Mitmekordse diskrimineerimise praktika ning poliitika ja õigusaktid sellega võitlemiseks”¹⁶.

¹³ http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/mapstrand1_en.pdf

¹⁴ Varsti kättesaadav aadressil:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/org/imass_en.htm

¹⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm#leg

¹⁶ http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/multidis_en.pdf

Samuti on asjakohased Eurobaromeetri eriuuringu¹⁷ ja Eurobaromeetri 2008. aasta veebruari kiiruuringu¹⁸ tulemused.

Mõju hindamine

Mõju hindamise aruandes¹⁹ vaadeldi tõendeid diskrimineerimise kohta väljaspool tööturu valdkonda. Kuigi mittediskrimineerimist peetakse üheks ELi põhiväärtustest, leiti aruandes, et praktikas on erinevusi selle väärtuse kindlustamiseks pakutavas õiguskaitstes nii riigiti kui ka tulenevalt diskrimineerimise põhjusest. Seetõttu on diskrimineerimise riskirühmadesse kuuluvatel isikutel sageli vähem võimalusi osaleda ühiskondlikus elus ja majandustegevuses ning sellega kaasneb negatiivne mõju nii kõnealustele isikutele kui ka ühiskonnale.

Aruandes määratleti kolm eesmärki, mis peaksid olema ühised kõikidele algatustele:

- suurendada kaitset diskrimineerimise vastu;
- tagada kõikides liikmesriikides õiguskindlus nii majandustegevuses osalejatele kui ka võimalikele ohvritele ja
- edendada sotsiaalset kaasatust ning soodustada kõikide isikurühmade täielikku osalemist ühiskonnaelus ja majandustegevuses.

Eesmärkide saavutamiseks kindlaks määratud meetmetest valiti edasiseks analüüsimiseks välja kuus: ELi tasandil uusi meetmeid ei võeta, iseregulatsioon, soovitus ja üks või mitu direktiivi, millega keelatakse diskrimineerimine väljaspool tööhõive valdkonda.

Igal juhul peavad liikmesriigid rakendama ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni, mille kohaselt mõistlike abinõude võtmatajätmine on diskrimineerimine. Õiguslikult siduva meetmega, millega keelatakse diskrimineerimine puude alusel, kaasnevad vajalike kohanduste tõttu rahalised kulutused, kuid see toob ka kasu, sest paraneb praegu diskrimineerimise all kannatavate isikute majanduslik ja sotsiaalne kaasatus.

Aruandes jõutakse järeldusele, et asjakohane lahendus oleks subsidiaarsuse ja proportsionaalsuse põhimõtet arvesse võttev direktiiv, milles käsitletakse diskrimineerimise erinevaid põhjusi. Vähestes liikmesriikides pakutakse juba peaaegu täielikku õiguskaitset, samas kui enamikus liikmesriikides on olemas teatav kaitse, kuid see ei ole täielik. Seetõttu on vajalikud EÜ eeskirjadest tulenevad seadusemuudatused.

Komisjonile laekus palju kaebusi diskrimineerimise kohta kindlustus- ja pangandussektoris. Asjaolu, et kindlustusandjad ja pangad võtavad kliendi riskiprofiili hindamisel arvesse tema vanust, et kujuta endast tingimata diskrimineerimist. See oleneb tootest. Komisjon alustab kindlustus- ja pangandussektoriga dialoogi, millesse kaasatakse ka muud asjakohased huvirühmad, et jõuda parema üksteisemõistmiseni valdkondades, kus vanus või puue on olulised tegurid pakutavate toodete omaduste ja hinna määramisel.

¹⁷ Eurobaromeetri eriuuring nr 296 diskrimineerimise kohta ELis:
http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm ja
http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_en.htm

¹⁸ Flash Eurobarometer nr 232; http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_232_en.pdf

¹⁹ Varsti kättesaadav aadressil:
http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/org/imass_en.htm

3. ÕIGUSLIKUD ASPEKTID

Õiguslik alus

Ettepanek põhineb EÜ asutamislepingu artikli 13 lõikel 1.

Subsidiaarsus ja proportsionaalsus

Subsidiaarsuse põhimõtet kohaldatakse juhul, kui ettepanek ei kuulu ühenduse ainupädevusse. Liikmesriigid ei saa üksi tegutsedes saavutada ettepaneku eesmärgi, sest ainult ühenduse tasandil võetava meetmega tagatakse, et kõikides liikmesriikides on ühtne minimaalne kaitse diskrimineerimine vastu usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel. Ühenduse õigusaktiga tagatakse õiguskindlus seoses majandustegevuses osalejate ja kodanike, kaasa arvatud nende, kes liiguvad ühest liikmesriigist teise, õiguste ja kohustustega. Kogemus EÜ asutamislepingu artikli 13 kohaselt vastu võetud varasemate direktiividega näitab, et neil oli positiivne mõju diskrimineerimisvastase kaitse parandamisele. Proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe direktiivi ettepanek püstitatud eesmärkide saavutamiseks vajalikust kaugemale.

Lisaks sellele erinevad riikide traditsioonid ja lähenemisviisid sellistes valdkondades nagu tervishoid, sotsiaalkaitse ja haridus üksteisest rohkem kui tööhõivega seotud valdkondades. Neid valdkondi iseloomustavad ühiskonnas tehtud õigustatud valikud küsimustes, mis kuuluvad liikmesriigi pädevusse.

Ühiskondade mitmekesisus on üks Euroopa tugevusi ning seda tuleb subsidiaarsuse põhimõtet järgides austada. Küsimused nagu hariduse korraldus ja sisu, perekonnaseisu tunnustamine, lapsendamine, reproduktiivtervisega seonduvad õigused ja muud sarnased küsimused on kõige paremini lahendatavad riiklikul tasandil. Seetõttu ei nõuta direktiivis liikmesriikidelt kõnealustes valdkondades kehtivate seaduste ja tavade muutmist. Samuti ei mõjuta direktiiv riiklike eeskirju, mis käsitlevad kiriku või muude usuorganisatsioonide tegevust või nende suhet riigiga. Seega jääb ainult liikmesriigi pädevusse otsuste tegemine küsimustes nagu kas lubada valikulist vastuvõttu koolidesse, kas keelata või lubada koolis ususümbolite kandmine, samasooliste abielude tunnustamine ning organiseeritud religiooni ja riigi suhted.

Õigusakti valik

Direktiiv on õigusakt, millega on kõige paremini tagatakse ühtne minimaalne kaitse diskrimineerimise vastu kogu ELis, lubades liikmesriikidel võtta soovi korral minimaalsetest meetmetest kaugemale ulatuvaid meetmeid. Samuti lubatakse liikmesriikidel valida kõige asjakohasemad vahendid direktiivi täitmise tagamiseks ja sanktsioonid. Varasem kogemus mittediskrimineerimise valdkonnas on näidanud, et kõige asjakohasem vahend on direktiiv.

Vastavustabel

Liikmesriigid peavad komisjonile edastama direktiivi ülevõtmiseks vastuvõetud riiklike õigusnormide teksti ning tabeli nende õigusnormide ja direktiivi vahelise vastavuse kohta.

Euroopa Majanduspiirkond

Käesolevat teksti kohaldatakse Euroopa Majanduspiirkonnas. Pärast EMP Ühiskomitee asjakohast otsust kohaldatakse direktiivi Euroopa Majanduspiirkonna riikides, mis ei ole ELi liikmesriigid.

4. MÕJU EELARVELE

Ettepanek ei mõjuta ühenduse eelarvet.

5. SÄTETE ÜSIKASJALIK SELGITUS

Artikkel 1: Eesmärk

Direktiivi peamine eesmärk on võidelda diskrimineerimisega usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel ning kohaldada võrdse kohtlemise põhimõtet väljaspool tööhõive valdkonda. Direktiiviga ei keelata kohtlemisel soost lähtuvaid erinevusi, mida käsitletakse EÜ asutamislepingu artiklites 13 ja 141 ning nendega seotud teisese õiguse aktides.

Artikkel 2: Diskrimineerimise mõiste

Võrdse kohtlemise põhimõtte määratlus põhineb EÜ asutamislepingu artikli 13 lõike 1 alusel varem vastu võetud direktiivides [ja Euroopa Kohtu asjaomases kohtupraktikas] kasutatud määratlusel.

Otsene diskrimineerimine tähendab isiku teistsugust kohtlemist ainuüksi tema vanuse, puude, usutunnistuse või veendumuste või seksuaalse sättumuse tõttu. Kaudne diskrimineerimine on komplekssem, sest neutraalsena näival eeskirjal või käitumismudelil on teatava omadusega isikutele või isikurühmale tegelikult eriti ebasoodne mõju. Kõnealuse eeskirja või käitumismudeli autor ei pruugi ette näha selle tegelikke tagajärgi ning kavatsus diskrimineerida ei ole seetõttu asjakohane. Kaudset diskrimineerimist on võimalik õigustada, nagu direktiivides 2000/43/EÜ, 2000/78/EÜ ja 2002/73/EÜ²⁰ (kui „kõnealusel sätel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud”).

Ahistamine on üks diskrimineerimise vorm. Soovimatu käitumine võib toimuda mitmel moel: suuliste või kirjalike märkustena, žestide või käitumisena, kuid see peab olema piisavalt tõsine, et luua vaenulik, alandav või solvav õhkkond. Kõnealune määratlus on identne määratlusega teistes artikli 13 alusel vastu võetud direktiivides.

Mõistlike abinõude võtmatajätmist peetakse diskrimineerimise vormiks. See on kooskõlas ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooniga ja direktiiviga 2000/78/EÜ. Teatavad vanusest lähtuvad erinevused kohtlemisel võivad olla õiguspärased, kui neil on õigustatud eesmärk ning selle saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud (proportsionaalsuse põhimõtte järgimine).

²⁰ EÜT L 269, 5.10.2002.

Olemasolevates EÜ asutamislepingu artikli 13 alusel vastu võetud direktiivides on lubatud erandid otsese diskrimineerimise keelust järgmistel juhtudel: „oluliste ja määravate kutsenõuete korral”, vanusest lähtuv erinev kohtlemine ning soolise diskrimineerimise puhul siis, kui on tegemist kaupade ja teenuste kättesaadavusega. Kuigi käesolevas ettepanekus ei käsitleta tööhõivet, on artiklis 3 loetletud valdkondades ette nähtud erinev kohtlemine, mida tuleb lubada. Erandid võrdse kohtlemise üldpõhimõttest peaksid olema piiratud, õigustatud eesmärgi ja selle saavutamiseks proportsionaalseid vahendeid (st kõige vähem diskrimineerivaid vahendeid) tuleb kontrollida kaks korda.

Kindlustus- ja pangandusteenuste jaoks lisatakse erireegel, sest vanus ja puue võivad osutada oluliseks teatavate toodetega seotud riski hindamisel ning seega ka hinna määramisel. Kui kindlustusandjad ei tohi vanust või puuet üldse arvesse võtta, peavad lisakulud täielikult kandma kõik ülejäänud kindlustatud, mis tähendaks tarbijate jaoks suuremaid üldkulusid ja kindlustuskaitse halvemat kättesaadavust. Vanuse ja puude arvestamine riski hindamisel peab põhinema täpsetel andmetel ja statistikal.

Direktiiv ei mõjuta siseriiklikke meetmeid avaliku julgeoleku ja korra tagamiseks, kuritegude ennetamiseks, tervise ning teiste inimeste õiguste ja vabaduste kaitseks.

Artikkel 3: Reguleerimisala

Diskrimineerimine usutunnistuse ja veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel on keelatud nii avalikus kui ka erasektoris järgmistes valdkondades:

- sotsiaalkaitse, sealhulgas sotsiaalkindlustus ja tervishoid;
- sotsiaaltoetused;
- haridus ning
- avalikkusele pakutavate kaupade ja teenuste, sealhulgas eluaseme, kättesaadavus.

Kaupade ja teenuste kättesaadavus piirdub ainult kutse- ja äritegevusega. Teisisõnu: ei käsitleta isiklikes huvides tegutsevate eraisikute vahelisi tehinguid. Erasmus toa üürileandmise suhtes ei pea kohaldama samu tingimusi kui hotellis toa üürileandmise suhtes. Teatavaid valdkondi käsitletakse ainult siis, kui need kuuluvad ühenduse pädevusse. Näiteks koolisüsteemi korraldus, õppetöö ja hariduse sisu, sealhulgas puudega inimeste hariduse korraldus, kuuluvad liikmesriikide pädevusse ja nad võivad ette näha erineva kohtlemise religioossesse haridusasutusse pääsemisel. Näiteks võib kool korraldada ürituse ainult teatavasse vanuserühma kuuluvatele õpilastele või religioosne kool koolireisi usulisel teemal.

Tekstist nähtub selgelt, et perekonnaseisuga seotud küsimused, kaasa arvatud lapsendamine, ei kuulu käesoleva direktiivi reguleerimisalasse. Reguleerimisalasse ei kuulu ka reproduktiivtervisega seotud küsimused. Liikmesriigid võivad vabalt otsustada, kas nad lubavad ja tunnustavad *seaduslikult* registreeritud kooselu. Kui liikmesriik otsustab siseriiklikus õiguses tunnustada kõnealuse kooselu võrdseks abieluga, tuleb kohaldada võrdse kohtlemise põhimõtet²¹.

²¹ Euroopa Kohtu 1. aprilli 2008. aasta otsus kohtuasjas C-267/06 Tadao Maruko.

Artiklis 3 täpsustatakse, et direktiivis ei käsitleta riigi ja riigiasutuste ilmalikku iseloomu tagavaid ega usuorganisatsioonide seisundit käsitlevais siseriiklikke õigusakte. Liikmesriigid võivad ka lubada või keelata koolis ususümbolite kandmise. Direktiivi reguleerimisalasse ei kuulu ka erinev kohtlemine kodakondsuse alusel.

Artikkel 4: Puudega inimeste võrdne kohtlemine

Puudega inimeste tõhus juurdepääs sotsiaalkaitsele, sotsiaaltoetustele, tervishoiule ja haridusele ning avalikkusele pakutavate kaupade ja teenuste, sealhulgas eluaseme, kättesaadavus neile peab olema tagatud juba eelnevalt võetud meetmetega. Kõnealuse kohustuse puhul kehtib piirang, et kui selle täitmine osutub ebaproportsionaalselt suureks koormaks või nõuab toote või teenuse märkimisväärset muutmist, siis ei pea seda kohustust täitma.

Mõnel juhul võivad olla vajalikud mõistlike abinõude üksikmeetmed, et tagada teatavate puudega inimeste tõhus juurdepääs. Nagu eespool mainitud, on need rakendatavad ainult siis, kui see ei osutu ebaproportsionaalselt suureks koormaks. Esitatakse mittetäielik loetelu teguritest, millega tuleks arvestada, kui hinnatakse, kas koorem osutub ebaproportsionaalselt suureks. Seega lubatakse arvestada väikeste ja keskmise suurusega ning mikroettevõtjate eriolukorraga.

Mõistlike abinõude mõiste on vastavalt direktiivile 2000/78/EÜ tööhõive valdkonnas juba kasutusel ning seega omavad liikmesriigid ja ettevõtjad selle kohaldamisel ka kogemust. Mis võib olla asjakohane suurettevõtja või avalik-õigusliku asutuse puhul, ei pruugi seda olla väikese või keskmise suurusega ettevõtja puhul. Mõistlike abinõude võtmise nõue ei tähenda ainult muudatuste tegemist, vaid võib tähendada ka teenuse osutamise alternatiivset viisi.

Artikkel 5: Positiivsed meetmed

Kõnealune säte on ühine kõikidele artikli 13 alusel vastu võetud direktiividele. On selge, et paljudel juhtudel ei tähenda formaalne võrdõiguslikkus tegelikku võrdõiguslikkust. Vajalikuks võib osutada erimeetmete võtmine ebavõrdsuse ennetamiseks ja sellega seotud olukordade lahendamiseks. Liikmesriikide traditsioonid ja praktika seoses positiivsete meetmetega on erinev ja kõnealuse artikliga lubatakse liikmesriigil ette näha positiivsed meetmed, kuid teda ei kohustata selleks.

Artikkel 6: Miinimumnõuded

Kõnealune säte on ühine kõikidele artikli 13 alusel vastu võetud direktiividele. Kõnealuse artikliga lubatakse liikmesriikidel ette näha direktiiviga tagatud kaitsest ulatuslikum kaitse ning kinnitatakse, et liikmesriik ei tohi direktiivi rakendades juba pakutava diskrimineerimisvastase kaitse ulatust vähendada.

Artikkel 7: Õiguste kaitse

Kõnealune säte on ühine kõikidele artikli 13 alusel vastu võetud direktiividele. Inimesed peaksid saama teostada oma õigust mittediskrimineerimisele. Kõnealuses artiklis sätestatakse, et inimesed, kes usuvad, et nad on olnud diskrimineerimise ohvrid, peaksid vastavalt Euroopa Kohtu otsusele Coote²² kohtuasjas saama kasutada haldus- või kohtumenetlust isegi juhul, kui suhe, milles väidetav diskrimineerimine aset leidis, on juba lõppenud.

²² Kohtuasi C-185/97, 1998, EKL, lk I-5199

Võimaldades organisatsioonidel, kellel on õigustatud huvi võidelda diskrimineerimise vastu, aidata diskrimineerimise ohvreid haldus-või kohtumenetluses tugevdatakse õigust tõhusale õiguskaitsele. Kõnealused sätted ei mõjuta menetluse algatamise tähtaja siseriiklikke eeskirju.

Artikkel 8: Tõendamiskohustus

Kõnealune säte on ühine kõikidele artikli 13 alusel vastu võetud direktiividele. Kohtumenetluses kehtib üldine nõue, et tõendamiskohustus lasub väite esitajal. Diskrimineerimisega seotud kohtuasjades on aga tihti väga keeruline esitada vajalikke tõendeid, sest need võivad olla vastaspoolel. Kõnealusele probleemile juhtisid tähelepanu nii Euroopa Kohus²³ kui ka ühenduse seadusandja direktiivis 97/80/EÜ²⁴.

Tõendamiskohustus lasub kostjal võrdse kohtlemise põhimõtte väidetava rikkumise kõikidel juhtudel, kaasa arvatud artikli 7 lõikes 2 sätestatud ühenduste ja organisatsioonide puhul. Nagu varasemates direktiivides sätestatud, ei lasu tõendamiskohustus kostjal siis, kui diskrimineerimissüüdistus on esitatud kriminaalmenetluse korral.

Artikkel 9: Ohvristamine

Kõnealune säte on ühine kõikidele artikli 13 alusel vastu võetud direktiividele. Tõhus õiguskaitse peab hõlmama kaitset vastumeetmete vastu. Ohvrid võivad hoiduda oma õiguste kasutamisest vastumeetmete võtmise ohu tõttu ja seepärast on vaja kaitsta üksikisikuid pahatahtliku kohtlemise eest, mille põhjustab direktiivist tulenevate õiguste kasutamine. Kõnealune artikkel on sama kui direktiivides 2000/43/EÜ ja 2000/78/EÜ.

Artikkel 10: Teabe levitamine

Kõnealune säte on ühine kõikidele artikli 13 alusel vastu võetud direktiividele. Kogemused ja küsitlused näitavad, et kodanikud on oma õigustest halvasti või puudulikult informeeritud. Mida tõhusam on avaliku teavitamise ja ennetamise süsteem, seda väiksem on vajadus õiguskaitsevahendite järele üksikjuhtudel. Asjakohased sätted on ka direktiivides 2000/43/EÜ, 2000/78/EÜ ja 2002/113/EÜ.

Artikkel 11: Dialoog asjakohaste huvirühmadega

Kõnealune säte on ühine kõikidele artikli 13 alusel vastu võetud direktiividele. Selle eesmärk on edendada dialoogi asjakohaste avalik-õiguslike asutuste ja asutuste nagu valitsusvälised organisatsioonid vahel, kellel on õigustatud huvi aidata kaasa võitlusele diskrimineerimise vastu usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse tõttu. Samalaadne säte on ka varasemates diskrimineerimisvastastes direktiivides.

Artikkel 12: Võrdset kohtlemist edendavad asutused

Kõnealune säte on ühine kahele artikli 13 alusel vastu võetud direktiivile. Kõnealuse artikliga nõutakse, et liikmesriigis oleks riiklik asutus või asutused („võrdõiguslikkuse küsimusega tegelev asutus”), kes tegeleks kõikide isikute võrdse kohtlemise edendamise, et vältida diskrimineerimist usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel.

²³ Danfoss, kohtuasi 109/88, 1989 EKL lk 03199

²⁴ EÜT L 14, 20.1.1998

Asjakohased sätted seoses kaupade ja teenuste kättesaadavuse ja pakkumisega on ka direktiivis 2000/43/EÜ ning kõnealune nõue rajaneb samalaadsetel sätetel direktiivides 2002/73/EÜ²⁵ ja 2004/113/EÜ. Sellega nähakse ette võrdse kohtlemise põhimõtte edendamiseks riiklikul tasandil iseseisvalt tegutseva asutuse miinimumpädevus. Liikmesriigid võivad otsustada, et kõnealused asutused on samad kui need, mis on varasemate direktiivide alusel juba asutatud.

Üksikisikul on keeruline ja kulukas kohtusse pöörduda, kui ta on seisukohal, et teda on diskrimineeritud. Võrdõiguslikkuse küsimusega tegelevate asutuste peaülesanne on diskrimineerimise ohvritele sõltumatu abi andmine. Samuti peavad nad korraldama diskrimineerimist käsitlevaid sõltumatuid uurimisi ning avaldama aruandeid ja soovitusi diskrimineerimisega seotud teemadel.

Artikkel 13: Täitmine

Kõnealune säte on ühine kõikidele artikli 13 alusel vastu võetud direktiividele. Võrdne kohtlemine tähendab õigusnormidest tuleneva diskrimineerimise likvideerimist ja seepärast peavad liikmesriigid käesoleva direktiivi kohaselt tühistama kõik sellised õigusnormid. Samaselt varasemate õigusaktidega sisaldab käesolev direktiiv nõuet, et võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad õigusnormid tunnistatakse tühiseks või muudetakse või neid peab saama vaidlustamise korral tühiseks tunnistada või muuta.

Artikkel 14: Sanktsioonid

Kõnealune säte on ühine kõikidele artikli 13 alusel vastu võetud direktiividele. Kooskõlas Euroopa Kohtu kohtupraktikaga²⁶ sätestatakse direktiivis, et võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumise juhtumite jaoks ei tohiks kindlaks määrata makstava hüvitise ülemmäära. Kõnealune säte ei näe ette kriminaalkaristusi.

Artikkel 15: Rakendamine

Kõnealune säte on ühine kõikidele artikli 13 alusel vastu võetud direktiividele. Liikmesriikidele antakse kaks aastat aega direktiivi ülevõtmiseks siseriiklikkusse õigusesse ja komisjonile siseriiklike õigusnormide teksti edastamiseks. Liikmesriigid võivad sätestada, et puudega isikutele tõhusa juurdepääsu tagamise kohustust kohaldatakse alles neli aastat pärast direktiivi vastuvõtmist.

Artikkel 16: Aruanne

Kõnealune säte on ühine kõikidele artikli 13 alusel vastu võetud direktiividele. Kõnealuse sättega nõutakse, et komisjon esitaks liikmesriikidelt saadud teabe alusel Euroopa Parlamendile ja nõukogule aruande direktiivi kohaldamise kohta. Aruandes arvestatakse sotsiaalpartnerite, asjaomaste valitsusväliste organisatsioonide ja Euroopa Liidu Põhiõiguste Ameti seisukohtadega.

Artikkel 17: Jõustumine

²⁵ Direktiiv 2002/73/EÜ millega muudetakse nõukogu direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamise ning tööttingimustega, EÜT L 269, 5.10.2002, lk 15.

²⁶ Kohtuasjad C-180/95, Draehmpaehl, EKL 1997 I, lk 2195 ja C-271/91, Marshall, EKL 1993 I, lk 4367

Kõnealune säte on ühine kõikidele artikli 13 alusel vastu võetud direktiividele. Direktiiv jõustub *Euroopa Liidu Teatajas* avaldamise päeval

Artikkel 18: Adressaadid

Kõnealune säte on ühine artikli 13 alusel vastu võetud direktiividele ning sellega rõhutatakse, et direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Ettepanek:

NÕUKOGU DIREKTIIV,

millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtet sõltumata isikute usutunnistusest või veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest sättumusest

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Ühenduse asutamislepingut, eriti selle artikli 13 lõiget 1,

võttes arvesse komisjoni ettepanekut²⁷,

võttes arvesse Euroopa Parlamendi arvamust²⁸,

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust²⁹,

võttes arvesse Regioonide Komitee arvamust³⁰

ning arvestades järgmist:

- (1) vastavalt Euroopa Liidu lepingu artiklile 6 on Euroopa Liit rajatud vabaduse, demokraatia, inimõiguste ja põhivabaduste austamise ning õigusriigi põhimõtetele, mis on ühised kõikidele liikmesriikidele, ning ta austab Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooniga tagatud ning liikmesriikide ühesugustest riigiõiguslikest tavadest tulenevaid põhiõigusi kui ühenduse õiguse üldpõhimõtteid.
- (2) Kõikide isikute võrdsus seaduse ees ja kaitse diskrimineerimise eest on inimõigus, mida tunnustatakse inimõiguste ülddeklaratsioonis, ÜRO konventsioonis naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta, rahvusvahelises konventsioonis rassilise diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta, ÜRO paktides kodaniku- ja poliitiliste õiguste ning majanduslike, sotsiaalsete ja kultuuriliste õiguste kohta, ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsioonis, Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioonis ning Euroopa sotsiaalharta, millele [kõik] liikmesriigid on alla kirjutanud. Just ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsioonis esitatud diskrimineerimise määratluses sisaldub mõistlike abinõude võtmatajätmine.
- (3) Käesolevas direktiivis austatakse põhiõigusi ja järgitakse iseäranis Euroopa Liidu põhiõiguste hartas tunnustatud põhimõtteid. Harta artiklis 10 tunnustatakse õigust mõtte-, südametunnistuse- ja usuvabadusele; artiklis 21 keelatakse diskrimineerimine, sealhulgas usutunnistuse või veendumuste, puute, vanuse või seksuaalse sättumuse

²⁷ ELT C , , lk. .

²⁸ ELT C , , lk. .

²⁹ ELT C , , lk. .

³⁰ ELT C , , lk. .

tõttu; ning artiklis 26 tunnustatakse puuetega inimeste õigust saada kasu meetmetest, mille eesmärk on tagada nende iseseisvus.

- (4) Puuetega inimeste Euroopa aasta 2003, Euroopa aasta „Võrdsed võimalused kõigile” (2007) ning kultuuridevahelise dialoogi Euroopa aasta 2008 on rõhutanud diskrimineerimise jätkumist, aga ka mitmekülgsuse eeliseid.
- (5) Brüsselis 14. detsembril 2007 kokku tulnud Euroopa Ülemkogu kutsus liikmesriike üles tugevdama jõupingutusi, et tööturul ja väljaspool seda hoida ära diskrimineerimine ning selle vastu võidelda³¹.
- (6) Euroopa Parlament on kutsunud üles diskrimineerimise vastu pakutava kaitse laiendamisele Euroopa Liidu õigusaktides³².
- (7) Euroopa Komisjon on oma teatises „Uus sotsiaalmeetmete kava: võimalused, juurdepääs ja solidaarsus 21. sajandi Euroopas”³³ kinnitanud, et ühiskonnas, kus kõiki üksikisikuid peetakse võrdväärseks, ei tohiks mingisugused kunstlikud tõkked ega diskrimineerimine takistada inimestel neid võimalusi kasutada.
- (8) Ühendus on EÜ asutamislepingu artikli 13 lõike 1 alusel vastu võtnud kolm õigusakti,³⁴ et ära hoida diskrimineerimist soo, rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel ja sellega võidelda. Nimetatud õigusaktid on näidanud õigusaktide tähtsust diskrimineerimisvastases võitluses. Eelkõige direktiiviga 2000/78/EÜ kehtestatakse üldraamistik võrdeks kohtlemiseks tööhõives ja kutsetegevuses, hoolimata usutunnistusest või veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest sättumusest. Muudes valdkondades peale tööhõive jäävad aga alles liikmesriikide erinevused nimetatud alustel toimuva diskrimineerimise vastu pakutava kaitse ulatuses ja iseloomus.
- (9) Seega tuleks õigusaktidega keelata diskrimineerimine usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel mitmes valdkonnas väljaspool tööturgu, sealhulgas sotsiaalkaitse, hariduse ning kaupade ja teenuste, sealhulgas eluaseme, kättesaadavuse ja pakkumise valdkonnas. Õigusaktidega tuleks sätestada meetmed, mis tagavad puudega inimeste võrdse juurdepääsu õigusaktidega hõlmatud valdkondades.
- (10) Direktiivis 2000/78/EÜ keelatakse diskrimineerimine juurdepääsul kutseõppele; sellise õiguskaitse peab muutma täielikuks, laiendades diskrimineerimise keeldu haridusele, mida ei peeta kutseõppeks.
- (11) Käesoleva direktiiviga ei tohiks piirata liikmesriikide pädevust hariduse, sotsiaalkindlustuse ja tervishoiu valdkonnas. Samuti ei tohiks direktiiviga piirata liikmesriikide põhirolli ja ulatuslikku kaalutusõigust üldist majandushuvi pakkuvate teenuste pakkumisel, tellimisel ja korraldamisel.

³¹ Brüsselis 14. detsembril 2007 kokku tulnud Euroopa Ülemkogu eesistujariigi järelused, punkt 50.

³² 20. mai 2008. aasta resolutsioon P6_TA-PROV(2008)0212

³³ KOM (2008) 412.

³⁴ Direktiivid 2000/43/EÜ, 2000/78/EÜ ja 2004/113/EÜ.

- (12) Diskrimineerimiseks loetakse otsest ja kaudset diskrimineerimist, ahistamist, korraldust diskrimineerida ja mõistlike abinõude võtmatajätmist.
- (13) Rakendades võrdse kohtlemise põhimõtet, mis ei sõltu usutunnistusest või veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest sättumusest, peaks ühendus vastavalt EÜ asutamislepingu artikli 3 lõikele 2 kaotama ebavõrdsuse ning edendama meeste ja naiste võrdõiguslikkust, eelkõige seetõttu, et naised kannatavad tihti mitmekordse diskrimineerimise all.
- (14) Otsest või kaudset diskrimineerimist eeldada lubavate faktide hindamine peaks jääma vastavalt siseriiklikele õigusnormidele või tavadele liikmesriikide kohtute või muude pädevate asutuste ülesandeks. Nendes normides võib eelkõige ette näha, et kaudset diskrimineerimist tuvastatakse mis tahes vahenditega, kaasa arvatud statistiline tõendusmaterjal.
- (15) Kindlustus-, pangandus- ja teiste finantsteenuste pakkumisel kasutatakse puude ja vanusega seonduvaid kindlustusmatemaatilisi ja riskitegurid. Kui tegurid on riski hindamisel keskse tähtsusega, ei tuleks nende kasutamist käsitleda diskrimineerimisena.
- (16) Kõikidel isikutel on vabadus lepinguid sõlmida, sealhulgas vabadus valida lepingupartnerit. Käesolevat direktiivi ei tuleks kohaldada nende isikute poolt ette võetud majanduslike tehingute suhtes, kelle jaoks need tehingud ei kujuta endast nende kutse- või äritegevust.
- (17) Diskrimineerimise keelamisel on oluline austada teisi põhiõigusi ja -vabadusi, sealhulgas kaitsta era- ja perekonnaelu ja nendega seotud toiminguid, usuvabadust ning ühinemisvabadust. Käesolev direktiiv ei piira siseriiklike õigusnorme perekonnaseisu, sealhulgas reproduktiivtervisega seonduvate õiguste kohta. Samuti ei piira direktiiv riigi, riigiasutuste ja –ametite ega hariduse ilmalikku iseloomu.
- (18) Liikmesriigid vastutavad hariduse korralduse ja sisu eest. Komisjoni teatises „Oskused 21. sajandiks: Euroopa koolidealase koostöö kava” pannakse rõhku vajadusele pöörata erilist tähelepanu ebasoodsas olukorras lastele ja haridusalaste erivajadustega inimestele. Eelkõige võib riiklike õigusaktidega ette näha erinevusi juurdepääsul usutunnistusel või veendumustel põhinevatele haridusasutustele. Liikmesriigid võivad ka lubada või keelata koolis ususümbolite kandmist.
- (19) Euroopa Liit on Amsterdami lepingu lõppaktile lisatud deklaratsioonis nr 11 (kirikute ja mitteusuliste organisatsioonide staatuse kohta) selgelt tunnistanud, et ta austab liikmesriikide kirikute ja usuühenduste või -koguduste siseriikliku õigusega kehtestatud staatust ega kahjusta seda ning austab samaväärselt ka filosoofiliste ja mitteusuliste organisatsioonide staatust. Meetmed, mis võimaldavad puudega inimestele tõhusat mittediskrimineerivat juurdepääsu käesoleva direktiiviga hõlmatud valdkondadele, täidavad olulist rolli täieliku võrdsuse tagamisel tegelikkuses. Lisaks võivad mõnedel juhtudel erivajadustega arvestamise tagamiseks osutada vajalikuks mõistlike abinõude üksikmeetmed. Kummalgi juhul ei ole vaja meetmeid, mis osutuksid ebaproportsionaalselt suureks koormaks. Selle hindamisel, kas koorem osutub ebaproportsionaalselt suureks, tuleks arvesse võtta mitmeid faktoreid, sealhulgas organisatsiooni suurust, ressursse ja iseloomu. Mõistlike abinõude ja

ebaproportsionaalselt suure koorma põhimõtte on kehtestatud direktiivis 2000/78/EÜ ja ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsioonis.

- (20) Erivajadustega arvestamist käsitlevad õigusnõuded³⁵ ja standardid on Euroopa tasandil kehtestatud mõnes valdkonnas, kuid nõukogu 11. juuli 2006. aasta määruse 1083/2006 (millega nähakse ette üldsätted Euroopa Regionaalarengu Fondi, Euroopa Sotsiaalfondi ja Ühtekuuluvusfondi kohta ning tunnistatakse kehtetuks määrus (EÜ) nr 1260/1999)³⁶ artiklis 16 nõutakse, et puudega inimeste erivajadustega arvestamine peab olema üheks kriteeriumiks, mida tuleb võtta arvesse fondidest kaasrahastavate toimingute kindlaksmääramisel. Nõukogu on rõhutanud ka vajadust meetmete järele, millega kindlustada puudega inimeste juurdepääs kultuuriasutustele ja -üritustele³⁷.
- (21) Diskrimineerimise keelamine ei tohiks piirata selliste meetmete säilitamist või vastuvõtmist liikmesriikide poolt, mille eesmärk on ära hoida või heastada halvemusi, mille all teatava usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega isikute rühm on kannatanud. Nende meetmetega võib lubada teatava usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega isikute organisatsioone, mille peaeesmärk on arvestamine kõnealuste isikute erivajadustega.
- (22) Käesoleva direktiiviga kehtestatakse miinimumnõuded, võimaldades liikmesriikidel kehtestada või säilitada soodsamaid sätteid. Käesoleva direktiivi rakendamise eesmärgiks ei või põhjendada liikmesriigis valitseva olukorra halvenemist.
- (23) Isikutele, keda on usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse tõttu diskrimineeritud, tuleks tagada piisavad õiguskaitsevahendid. Tõhusama kaitse pakkumiseks tuleks ühendustele, organisatsioonidele ja muudele juriidilistele isikutele anda õigus osaleda menetlustes, sealhulgas kannatanu nimel või toetuseks, ilma et see piiraks siseriiklike kohtus esindamise ja kohtuliku kaitse menetlusnormide kohaldamist.
- (24) Tõendamiskohustuse eeskirju tuleb kohandada ilmse diskrimineerimise puhul ja võrdse kohtlemise põhimõtte tõhusaks kohaldamiseks peab sellise diskrimineerimise kohta tõendite esitamise järel minema tõendamiskohustus üle kostjale. Kostja ülesanne ei ole siiski tõendada, et hageja järgib teatavat usutunnistust või veendumusi, tal on teatav puue, vanus või seksuaalne sättumus.
- (25) Võrdse kohtlemise põhimõtte tõhus rakendamine nõuab kannatanutele piisava õiguskaitse tagamist ohvrustamise vastu.
- (26) Resolutsioonis Euroopa aasta „Võrdsed võimalused kõigile” (2007) järelmeetmete kohta kutsus nõukogu üles kaasama täielikult kodanikuühiskonna, sealhulgas diskrimineerimisohus olevaid inimesi esindavad organisatsioonid, sotsiaalpartnerid ja sidusrühmad diskrimineerimise vältimisele ning võrdsuse ja võrdsete võimaluste edendamisele suunatud programmide koostamisse nii Euroopa kui ka siseriiklikul tasandil.

³⁵ Määrused (EÜ) nr 1107/2006 ja 1371/2007.

³⁶ ELT L 210, 31.7.2006, lk 25. Määrust on viimati muudetud määrusega (EÜ) nr 1989/2006 (ELT L 411, 30.12.2006, lk 6).

³⁷ ELT C 134, 7.6.2003, lk 7.

- (27) Direktiivide 2000/43/EÜ ja 2004/113/EÜ kohaldamise kogemus näitab, et kaitse käesoleva direktiiviga hõlmatud alustel toimuva diskrimineerimise vastu tugevneks, kui igas liikmesriigis luuakse asutus või asutused, mille pädevuses on asjaomaste probleemide analüüsimine, võimalike lahenduste uurimine ja ohvritele konkreetse abi andmine.
- (28) Käesoleva direktiivi alusel oma õigusi kasutades ja kohustusi täites peaksid nimetatud asutused tegutsema viisil, mis on kooskõlas ÜRO Pariisi põhimõtetega, mis on seotud inimõiguste kaitse ja edendamise riiklike institutsioonide staatuse ja tegevusega.
- (29) Liikmesriigid peaksid ette nägema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad sanktsioonid juhuks, kui käesolevas direktiivis sätestatud kohustusi ei täideta.
- (30) EÜ asutamislepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse ja proportsionaalsuse põhimõtte järgi ei ole käesoleva direktiivi eesmärki, milleks on ühtlane diskrimineerimisevastase kaitstuse tase kõikides liikmesriikides, võimalik liikmesriikide tasandil piisaval määral saavutada ja seega on nimetatud eesmärk kavandatud meetmete ulatuslikkuse ja mõju tõttu paremini saavutatav ühenduse tasandil. Käesolev direktiiv ei lähe nimetatud eesmärkide saavutamiseks vajalikust kaugemale.
- (31) Paremat õigusloomet käsitleva institutsioonidevahelise kokkuleppe artikli 34 kohaselt julgustatakse liikmesriike koostama enda jaoks ja ühenduse huvides käesoleva direktiivi ja ülevõtmismeetmete vastavustabelid ning need avaldama,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

1. peatükk

ÜLDSÄTTED

Artikkel 1 *Eesmärk*

Käesoleva direktiiviga kehtestatakse raamistik, et võidelda diskrimineerimisega usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine väljaspool tööhõive ja kutsetegevuse valdkonda.

Artikkel 2 *Diskrimineerimise mõiste*

1. Käesolevas direktiivis kasutatav termin „võrdse kohtlemise põhimõte” tähendab, et ei esine otsesest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi artiklis 1 nimetatud põhjusel.

2. Lõikes 1 kasutatakse järgmisi mõisteid:

a) „otsene diskrimineerimine” – kui ükskõik millisel artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras;

b) „kaudne diskrimineerimine” – kui neutraalsena näiv säte, kriteerium või tava seab isikud kindla(te) usutunnistuse või veendumuste, kindla puude, kindla vanuse või kindla seksuaalse

sättumuse tõttu teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

3. Ahistamist peetakse üheks diskrimineerimise vormiks lõike 1 tähenduses, kui mõne artiklis 1 nimetatud põhjusega seotud soovimatu käitumise eemärk või selle tegelik toime on isiku väärikuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine.

4. Korraldust diskrimineerida isikuid ükskõik millisel artiklis 1 nimetatud põhjusel peetakse diskrimineerimiseks lõike 1 tähenduses.

5. Mõistlike abinõude võtmatajätmist käesoleva direktiivi artikli 4 lõike 1 punktis b sätestatud konkreetsel, puudega inimestega seotud juhtumil peetakse diskrimineerimiseks lõike 1 tähenduses.

6. Olenemata lõikest 2 võivad liikmesriigid ette näha, et erinevat kohtlemist vanuse alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui sellel on siseriikliku õigusega põhjendatud õigustatud eesmärk ning kui selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud. Eelkõige ei välistata käesolevas direktiivis konkreetse vanuse kindlaks määramist juurdepääsuks sotsiaalhüvitistele, haridusele ja teatud toodetele või teenustele.

7. Olenemata lõikest 2 võivad liikmesriigid seoses finantsteenuste pakkumisega lubada proportsionaalseid erinevusi kohtlemisel juhul, kui kõnealuse toote puhul on vanuse või puude kasutamine riski hindamisel määravaks teguriks asjakohaste ja täpsete kindlustusmatemaatiliste või statistiliste andmete alusel.

8. Käesolev direktiiv ei piira siseriiklikus õiguses sätestatud üldmeetmeid, mis demokraatlikus ühiskonnas on vajalikud avaliku julgeoleku ja korra tagamiseks, kuritegude ennetamiseks, tervise ning teiste inimeste õiguste ja vabaduste kaitseks.

Artikkel 3 *Reguleerimisala*

1. Ühendusele antud volituste piires kohaldatakse diskrimineerimise keelamist kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, järgmistes valdkondades:

- a) sotsiaalkaitse, sealhulgas sotsiaalkindlustus ja tervishoid;
- b) sotsiaaltoetused;
- c) haridus ning
- d) avalikkusele pakutavate kaupade ja teiste teenuste, sealhulgas eluaseme, kättesaadavus.

Punkti d) kohaldatakse üksikisikute suhtes vaid siis, kui nad tegelevad oma kutse- või äritegevusega.

2. Käesolev direktiiv ei piira siseriiklikke õigusnorme perekonnaseisu ning reproduktiivtervisega seonduvate õiguste kohta.

3. Käesolev direktiiv ei piira liikmesriigi vastutust hariduse sisu, õppetöö ja haridussüsteemi korralduse, sealhulgas eripedagoogika pakkumise eest. Liikmesriik võib ette näha erineva kohtlemise juurdepääsul usutunnistusel või veendumustel põhinevatele haridusasutustele.

4. Käesolev direktiiv ei piira selliste siseriiklike õigusaktide kohaldamist, millega tagatakse riigi, riigiasutuste ja -ametite ning hariduse ilmalik iseloom ja mis käsitlevad kirikute ja teiste usutunnistusel või veendumustel põhinevate organisatsioonide seisundit ja tegevust. Samuti ei piira direktiiv meeste ja naiste võrdõiguslikkust edendavate siseriiklike õigusaktide kohaldamist.

5. Käesoleva direktiivi reguleerimisalasse ei kuulu erinev kohtlemine kodakondsuse alusel ning see ei piira nende sätete ja tingimuste kohaldamist, mis on seotud kolmandate riikide kodanike ja kodakondsuseta isikute sissesõiduga liikmesriikide territooriumile ning seal viibimisega, samuti kõnealuste kolmandate riikide kodanike või kodakondsuseta isikute kohtlemist vastavalt nende õiguslikule seisundile.

Artikkel 4

Puudega inimeste võrdne kohtlemine

1. Et tagada puudega inimeste võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine, võetakse:

a) meetmed, mis on vajalikud selleks, et võimaldada puudega inimestele tõhus mittediskrimineeriv juurdepääs sotsiaalkaitsele, sotsiaaltoetustele, tervishoiule ja haridusele ning avalikkusele pakutavate kaupade ja teenuste, sealhulgas eluaseme ja transpordi, kättesaadavus ja pakkumine, mis tagatakse juba eelnevalt võetud meetmetega, sealhulgas vajalike muudatuste või parandustega. Sellised meetmed ei tohiks osutada ebaproportsionaalselt suureks koormaks ega nõuda kõnealus(t)e sotsiaalkaitse, sotsiaaltoetuste, tervishoiu, hariduse ning kaupade ja teenuste põhjalikku muutmist ega nõuda neile alternatiivide pakkumist; ning

b) olenemata kohustusest tagada tõhus mittediskrimineeriv juurdepääs, vajadusel mõistlikud abinõud, välja arvatud juhul kui see osutub ebaproportsionaalselt suureks koormaks.

2. Et hinnata, kas lõike 1 täitmiseks vajalikud meetmed osutuksid ebaproportsionaalselt suureks koormaks, võetakse arvesse eelkõige organisatsiooni suurust ja ressursse, tema iseloomu, prognoositavaid kulusid, kaupade ja teenuste elutsüklit ning puudega inimeste paremast juurdepääsust tuleneda võivat kasu. Kui asjaomase liikmesriigi võrdse kohtlemise poliitika raames kohaldatavad meetmed on piisavalt heastavad, ei ole koormus ebaproportsionaalselt suur.

3. Käesolev direktiiv ei piira erikaupade ja -teenuste kättesaadavust reguleerivate ühenduse või liikmesriigi õigusaktide kohaldamist.

Artikkel 5

Positiivsed meetmed

Silmas pidades täieliku võrdõiguslikkuse tegelikku tagamist, ei takista võrdse kohtlemise põhimõtte ühtki liikmesriiki säilitamast või kehtestamast meetmeid, et ära hoida või heastada usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega seotud halvemusi.

Artikkel 6
Miimumnõuded

1. Liikmesriigid võivad säilitada või kehtestada käesoleva direktiivi sätetest soodsamad võrdse kohtlemise põhimõtte kaitset käsitlevad sätted.
2. Käesoleva direktiivi rakendamine ei õigusta mingil juhul selle diskrimineerimisvastase kaitse vähendamist, mis käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas oli liikmesriikides juba varem olemas.

II PEATÜKK **ÕIGUSKAITSEVAHENDID JA TÄITMINE**

Artikkel 7
Õiguste kaitse

1. Liikmesriigid tagavad, et igaühel, kes leiab, et teda on võrdse kohtlemise põhimõtte eiramise tõttu koheldud õigusvastaselt, oleks võimalik kasutada käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks ettenähtud haldus- või kohtumenetlust, kaasa arvatud lepitusmenetlust, isegi juhul, kui see suhe, millega väidetav diskrimineerimine kaasnes, on lõppenud.
2. Liikmesriigid tagavad, et ühingud, organisatsioonid ja juriidilised isikud, kellel on õigustatud huvi tagada käesoleva direktiivi sätete järgimine, võivad kaebuse esitaja nõusolekul esineda tema nimel või toetuseks kohtu- ja/või haldusmenetluses, mis toimub käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmise küsimuses.
3. Lõiked 1 ja 2 ei piira selliste siseriiklike eeskirjade kohaldamist, millega kehtestatakse võrdse kohtlemise põhimõtte küsimuses menetluse algatamise tähtajad.

Artikkel 8
Tõendamiskohustus

1. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma õigussüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et kui isik, kes leiab, et ta on võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu kannatanud, esitab kohtule või muule pädevale asutusele asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab kostja tõendama, et diskrimineerimise keeldu ei ole rikutud.
2. Lõige 1 ei takista liikmesriikidel kehtestamast hagejale soodsamaid tõendamisreegleid.
3. Lõiget 1 ei kohaldata kriminaalmenetluse suhtes.
4. Liikmesriigid ei pea kohaldama lõiget 1 menetluste suhtes, mille korral uurib juhtumi asjaolusid kohus või pädev asutus.
5. Lõikeid 1–4 kohaldatakse ka kohtumenetluse suhtes, mis on ette nähtud artikli 7 lõikega 2.

Artikkel 9
Ohvristamine

Liikmesriigid võtavad oma õigussüsteemis meetmed, mis on vajalikud, et kaitsta üksikisikuid mis tahes pahatahtliku kohtlemise või negatiivsete tagajärgede eest, mis on seotud kaebuse või menetlusega, mille eesmärk on tagada võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine.

Artikkel 10
Teabe levitamine

Liikmesriigid tagavad, et käesoleva direktiivi alusel vastu võetud sätted ja juba kehtivad asjakohased sätted tehakse liikmesriikide territooriumil asjaomastele isikutele sobival viisil teatavaks.

Artikkel 11
Dialoog asjakohaste huvirühmadega

Et toetada võrdse kohtlemise põhimõtte järgmist, toetavad liikmesriigid dialoogi asjakohaste huvirühmadega, eelkõige valitsusväliste organisatsioonidega, kellel on kooskõlas siseriikliku õiguse või tavaga õigustatud huvi aidata võidelda käesolevas direktiivis esitatud alustel ja selles hõlmatud valdkondades aset leidva diskrimineerimisega.

Artikkel 12
Võrdset kohtlemist edendavad asutused

1. Liikmesriigid määravad asutuse või asutused, kelle ülesanne on edendada kõikide isikute võrdset, usutunnistusest või veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest sättumusest tingitud diskrimineerimiseta kohtlemist. Need asutused võivad moodustada osa asutustest, kelle ülesanne on riiklikul tasandil tegelda inimõiguste kaitsega või üksikisiku õiguste, sealhulgas teistest ühenduse õigusaktidest, näiteks direktiividest 2000/43/EÜ ja 2004/113/EÜ tulenevate õiguste kaitsega.

2. Liikmesriigid tagavad, et nende asutuste pädevusse kuulub:

- diskrimineerimise ohvritele sõltumatu abi osutamine diskrimineerimist käsitlevate kaebuste esitamisel, piiramata seejuures ohvrite ja artikli 7 lõikes 2 loetletud ühingute, organisatsioonide või muude juriidiliste isikute õigusi,
- diskrimineerimist käsitleva sõltumatute uuringute korraldamine ning
- sõltumatute aruannete avaldamine ja soovitude esitamine seoses diskrimineerimise asjaoludega.

III PEATÜKK **LÕPPSÄTTED**

Artikkel 13
Täitmine

Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada võrdse kohtlemise põhimõtte järgmine ning et eelkõige:

a) tunnistatakse kehtetuks kõik võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad õigus- ja haldusnormid;

b) tunnistatakse või võidakse tunnistada tühiseks või muudetakse kõik võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad lepingulised sätted, ettevõtjate sisekorraeeskirjad ning tulundus- või mittetulundusühingute tegevust reguleerivad eeskirjad.

Artikkel 14 *Sanktsioonid*

Liikmesriigid kehtestavad eeskirjad sanktsioonide kohta, mida rakendatakse vastavalt käesolevale direktiivile vastuvõetud siseriiklike õigusnormide rikkumise korral, ning võtavad kõik vajalikud meetmed nende kohaldamise tagamiseks. Sanktsiooniks võib olla kahju hüvitamine, kusjuures hüvitise ülemmäär ei tohi olla eelnevalt kindlaks määratud. Sanktsioonid peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad.

Artikkel 15 *Rakendamine*

1. Liikmesriigid võtavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid vastu hiljemalt ... [kaks aastat pärast vastuvõtmise kuupäeva]. Liikmesriigid teatavad sellest viivitamata komisjonile ja edastavad talle kõnealuste normide teksti ning kõnealuste normide ja käesoleva direktiivi vahelise vastavustabeli.

Kui liikmesriigid need meetmed vastu võtavad, lisavad nad nendesse meetmetesse või nende meetmete ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

2. Et arvesse võtta eritingimusi, võivad liikmesriigid vajadusel sätestada, et artiklis 4 sätestatud tõhusa juurdepääsu tagamise kohustust peab kohaldama ... [hiljemalt] neli [aastat pärast vastuvõtmist].

Lisaaega kasutada sooviv liikmesriik teatab sellest komisjonile hiljemalt lõikes 1 sätestatud tähtajaks, esitades ühtlasi põhjused.

Artikkel 16 *Aruanne*

1. Liikmesriigid ja riiklikud võrdõiguslikkuse küsimusega tegelevad asutused edastavad hiljemalt ... ja seejärel iga viie aasta tagant komisjonile kogu vajaliku teabe, et komisjon saaks Euroopa Parlamendile ja nõukogule koostada aruande käesoleva direktiivi kohaldamise kohta.

2. Komisjoni aruandes võetakse vajaduse korral arvesse sotsiaalpartnerite ja asjaomaste valitsusväliste organisatsioonide ning Euroopa Liidu Põhiõiguste Ameti seisukohti. Vastavalt soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise põhimõttele peab selles aruandes muu hulgas sisalduma hinnang, kuidas võetud meetmed on mõjunud naistele ja meestele. Vastavalt saadud andmetele võib see aruanne vajadusel sisaldada ettepanekuid käesolev direktiiv läbi vaadata ja ajakohastada.

Artikkel 17
Jõustumine

Käesolev direktiiv jõustub *Euroopa Liidu Teatajas* avaldamise päeval.

Artikkel 18
Adressaadid

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel,

Nõukogu nimel
eesistuja