



Euroopa Liidu algatus

Võideldagem diskrimineerimise vastu



Erinevuste poolt



Diskrimineerimise vastu



Anna Diamantopoulou,
Euroopa tööhõive ja
sotsiaalpoliitika volinik

Eessõna volini Anna Diamantopoulou

Mul on hea meel kinnitada, et Euroopa Liidu (EL) töökohtadel ja teistel elualadel hakkavad kehtima uued õiglase kohtlemise õigused. 2000. aastal vastu võetud Euroopa seadusandluse muudatused keelavad usust, veendumustest, puuetest, vanusest ja seksuaalsest orientatsioonist tuleneva diskrimineerimise töö- ja õppekohtadel. Lisaks keelavad need ka rassilisest ja etnilisest päritolust tuleneva diskrimineerimise töökohtadel ja järgnevatel elualadel nagu haridus, sotsiaalkindlustus, tervishoid ning selliste ühiskondlike teenustega tagamisel nagu eluasemega kindlustatus.

2003. aasta lõpuks pidid kõik liikmesriigid oma seadusandlusesse uued reeglid sisse viima vaatamata sellele, et mõned liikmesriigid taotlesid kuni kolmeaastast lisa-aega oma puuete ja vanuse tõttu diskrimineerimise alase seadusandluse uute nõuetega kooskõlla viimiseks.

Nimetatud reeglid tagavad kõikide EL liikmesriikide elanikele seaduslikud õigused. Need tagavad kaitse otsese ja kaudse diskrimineerimise ja ahistamise vastu. Nad kohustavad liikmesriike tagama oma kõikidele diskrimineerimist tunnetavatele kodanikele juurdepääsu kohtu- ja

administratiivprotseduuride. Reeglid tagavad ka hoiatavate ja karistavate sanktsioonide rakendamise.

Diskrimineerimise ohvreid saavad toetada ka mittetulundudühingud ja ametiühingud. Liikmesriigid peavad ametisse määrama ka võrdõiguslikkust tagava kogu, mis osutab abi rassilise diskrimineerimise ohvritele.

Antud seadusandluse muudatuste toeks on EL käivitanud tegevusprogrammi, mis võitleb diskrimineerimise ja sellest tulenevate tagajärgede vastu. Tõstatab teadlikkust selle probleemi suhtes ning pakub üleeuroopalisi meetmeid küsimuse käsitlemisel. Programm, mida viiakse ellu aastani 2006, rahastab uuringuid, mille eesmärgiks on diskrimineerimise olemuse mõistmine ning võrdõigusliku kohtlemise tagamine. See rahastab üleeuroopalisi üksikisikute ja organisatsioonide võrgustikke, mis vahendavad vastavat teavet ja eelkõige head praktikat.

Tegevusprogrammi osana oleme käivitanud ka kogu EL hõlmava kampaania, mis tutvustab üksikisikutele nende õigusi ja kohustusi ning tõstab üldist mitmekesisuse ja diskrimineerimisilmingute alast teadlikkust. Uue seadusandluse ja tegevusprogrammi põhieesmärk on võidelda diskrimineerimise vastu ning ennetada diskrimineerimist. Olen veendunud, et kui suudame tõkestada nimetatud raskusi, mida inimesed kogevad töökohtadel ja teistes igapäevaelu valdkondades, annab selleks oma parima ka Euroopa suurim rikkus – tema rahvas. Meie

eesmärgiks on rakendada kõikide potentsiaali enda ja kogu ühiskonna ning majanduse hüvangu nimel ning muuta Euroopa Liit kõikide jaoks paremaks elu- ja töökohaks.

Anna Diamantopoulou,
Euroopa tööhõive ja sotsiaalpoliitika volinik

Uued õigused ja kohustused

vastavalt Euroopa diskrimineerimisvastasele seadusandlusele

>> Euroopa Liit moodustati vabaduse, demokraatia, inimõiguste ja põhivabaduste printsiipide alusel – need on põhimõtted, mis on kõikide liikmesriikide jaoks olulised. <<
Euroopa lepingu artikkel 6(1)



- > Euroopa Ühendus on aktiivselt tegelenud diskrimineerimisvastase võitlusega. Juba loomisaegadest alates on üheks tähtsamatest ülesannetest olnud lepitada kontinent, mis on lõhestatud natsionalistlikest ja etnilistest konfliktidest. Paljude aastate jooksul oli tähelepanu keskpunkt suunatud rahvuslikule ja soolisele diskrimineerimisele. 1997. aasta kujutas endast pöördepunkti, sest liikmesriigid nõustusid mõningate oluliste muudatustega Euroopa lepingus. Amsterdami lepingu jõustumisel sai EL uued võimalused võidelda diskrimineerimise vastu rassilise ja etnilise päritolu, usu, veendumuste, puuete, vanuse ja seksuaalse orientatsiooni põhjal ning laienes senine võimaluste ulatus võidelda soolise diskrimineerimise vastu.

Millistel elualadel ilmnevat diskrimineerimist hõlmab uus seadusandlus?

- > Uus seadusandlus keelab tööhõive ja hariduse ning väljaõppe alase rassilise või etnilise, seksuaalse orientatsioonil, usul või veendumustel, vanusel ja puuetel põhineva diskrimineerimise. Rassilist diskrimineerimist tõkestav reeglistik hõlmab selliseid eluallasid nagu haridus, sotsiaalkindlustus, tervishoid, kaupade ja teenuste ning eluaseme kättesaadavu.

Keda kaitstakse diskrimineerimise vastu?

- > Ülaltoodud põhjustel ilmneva diskrimineerimise vastu leiavad kaitset kõik EL territooriumil elavad isikud.

Korduma kippuvad küsimused



Mida tähendab diskrimineerimine?

- > Uus reeglistik hõlmab nii otseselt kui kaudset diskrimineerimist.
- > Otsese diskrimineerimise all mõistetakse olukorda, kus sarnastes tingimustes olevatest isikutest koheldakse kedagi teistest halvemini tulenevalt selle isiku rassilisest või etnilisest päritolust, usust või veendumustest, puuetest, vanusest või seksuaalsest orientatsioonist»
- > Otsese diskrimineerimise võib näiteks olla kuulutus märkega «puuetega isikute taotlusi vastu ei võeta»



- > Siiski võib tavaelus esineda diskrimineerimist ka enam rafineeritud vormides. Seetõttu hõlmab seadusandlus ka kaudset diskrimineerimist. See ilmneb siis, kui pealtnäha neutraalsed tingimused, kriteeriumid või tavad seavad kedagi ebasoodsasse olukorda tulenevalt tema rassilisest või etnilisest pärit-



olust, usust või veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest orientatsioonist ning selline praktika on seaduslike vahendite alusel objektiivselt õigustamatu.

- > Kaudse diskrimineerimise näiteks on nõue töökoha taotlemisel mingis keeles eksami sooritamine, kui selle keele oskust töökohal sisuliselt vaja ei ole. Selline eksam võib välis- tada töökoha taotlejate hulgast need, keele emakeel on erinev.

Kuidas on lood ahistami- se ja ohvrustamisega?

- > Uue reeglistiku alusel on keelatud ka ahista- mine, mille eesmärgiks on isiksuse väärkuse haavamine tema rassilise või etnilise pärit- olu, usu või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse orientatsiooni tõttu ning kellelegi hirmuäratava, vaenuliku, väärkust alandava, solvava ja vaenuliku keskkonna loomine.
- > Keelatud on ka ohvrustamine. See on olu- kord, kus kedagi koheldakse halvasti või teis- test erinevalt selle eest, et ta esitas kaebuse diskrimineerimise kohta või toetas kolleegi, kes esitas vastava kaebuse.

Mida see tööandja jaoks tähendab?

- > Uus reeglistik puudutab kõiki era- ja avaliku sektori tööandjaid. Direktiiv hõlmab ka füü- silisest isikust ettevõtjaid (näiteks tingimusi, mille alusel tegutsetakse teatud ameti- või tegevusaladel). Kõik ettevõtjad peavad läbi vaatama oma tegevuse veendumaks, et nad

ei diskrimineeri kedagi ei otseselt ega kaud- selt näiteks tööle võtmisel, valikul, palga määramisel, edutamisel, töölt vabastamisel või täiendõppe tagamisel. Uus diskriminee- rimisvastane reeglistik kehtib kõikide tööga seotud valdkondade suhtes alates töölevõ- tust kuni töösuhte lõpetamiseni.

Millised on tööandjate kohustused seoses puudega isikutega?

- > Tööandjatel on kohustus puuetega töötaja- tele või töökoha kandidaatidele töökohad «mõistlikult kohandada». Tööandjad peavad võtma tarvitusele meetmeid võimaldamaks puuetega isikule juurdepääsu töökohtadele ja väljaõppele väljaarvatud siis see tähendab tööandjale ebaproportsionaalselt ülemäära- seid kulutusi. «Mõistlik kohandamine» võib hõlmata ratastooli kasutamise võimalust, tööaja muutmist, kontorisiseseade kohan- damist või lihtsalt ülesannete kollektiivisest ümberjaotamist. Ebaproportsionaalselt ülemääraste kulutuste otsustamisel tuleb arvestada finants- ja muid kulusid, ettevõt- tesiste finantsressursside ulatust ja või- malusi ning võimalusi saada lisarahastamist avalikult sektorilt ning teistest allikatest.



Anne-Sophie Parent,
Euroopa sotsiaalsete
mittetulundusühingute
platvormi president

«Õige valiku teevad need ettevõtjad, kes investeerivad selliste töökohtade loomisesse, mis on vabad diskrimineerimisest ja on mõel- dud erinevale tööjõule. Nad võivad enam tänu inimväärsemal töökeskkonnale ja sellise töötajaskonna kogemustest, mis peegeldab nende toodete ja teenuste tarbijate erinäo- lisust ja paljusust. Diskrimineerimine hävi- tab elusid, muudab isiksused äärmuslikeks ja takistab sellise positiivse töökeskkonna aren- gut, mis põhineb kaasamisel, lugupidamisel ja meeskonnatundel.»

Euroopa sotsiaalsete mittetulundusühingu- te koalitsioonina, mille juured on erineva- tes ühiskonna kihtides, tunnetab Sotsiaal- platvorm vajadust suunata oma tegevus just selliste kombineeritud diskrimineerimisilmin- gute vastu, mis põhinevad enam kui ühel diskrimineerimisliigil.»



Roger Briesch,
Euroopa majandus- ja
sotsiaalkomitee president

«Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee kiidab äärmiselt headeks EL jõupingutused erinäolisust tunnustavate ja diskrimineerimisest vabade töökohtade loomisel. Olen sügavalt veendunud selles, kui oluline on, et kõikide liikmesriikide elanikud võivad tunnetada kaitstust ja oma seaduslike õigusi diskrimineerimise vastu ning et see tugevdab ELi sisest majanduslikku ja sotsiaalset ühtekuuluvust.

Mul on täielik alus arvata, et ettevõtluse, ametiühingute ja teiste sotsiaalmajanduslike jõudude vaheline heal taval põhinev süvendatud dialoog võib näidata, et tööalane võrdõiguslik kohtlemine toob kaasa nii majandusliku edukuse kui ka sotsiaalse hõlmatus. Komitee soovib sellise dialoogi läbiviimisel kaasa aidata.»



Jim O'Hara,
TMG asepresident,
Intel Ireland peadirektor

Jim O'Hara oli vaimustatud sellest, et Intel võitis 2003. aasta EL ettevõtjate mitmekesisuse autasu, «Mul on tõesti hea meel selle üle, et nii paljud meie töötajad leiavad, et oleme teinud head tööd muutmaks Intel Irelandi väärt tööandjaks. Olen eriti rahul sellega, et just meie saime ülejäänud 1000 Euroopa tippfirma hulgast mitmekesisuse autasu. Igaüks meist on millegi suhtes unikaalne ja me tahame luua sellist keskkonda, mis peab lugu meist igaühe unikaalsetest erinevusest.»

Kuidas saavad ettevõtted sellest uuest reeglistikust kasu?

- > EL levib kinnitus, et head ettevõtted on huvitatud mitmekesisusest majanduslikel põhjustel, mitte lihtsalt vajadusest juhinda seadusandluse nõuetest. Tööjõu mitmekesisuse poliitika pakub ettevõttele erinevaid kasu saamise võimalusi. See võib kaasa aidata laiema strateegia loomisele, mis peab

silmas inimkapitali arengut ning hoogustab loovust ja innovatiivsust. Mitmekesisusest kinnipidamine võib kujuneda «otsustavaks teguriks» ettevõtete suhetes oma klientide, tarnijate, aktsionäride ja teiste huvigruppidega tänapäevases kultuuride paljususes ja globaliseerunud turgudel. Mitmekesisuse järgimine võib tõsta ettevõtte reputatsiooni ja üldist mainet. «Diskrimineerimise puudumine» võimaldab ettevõtetel vältida kohtukulu, kaadrivoolavust ja tööluuse. See võib pakkuda tööandjatele juurdepääsu ebatraditsioonilistele tööjõuturgudele ja aidata neil värvata ning säilitada kõrgekvaliteetset tööjõudu.

Kas diskrimineerimise üldisele keelustamisele tehakse ka erandeid?

- > Uus seadusandlus lubab üksikuid võrdõigusliku kohtlemise printsiibi erandeid. Näiteks võivad usuorganisatsioonid oma eetost säilitada ning teatavat tööjõuturu osa võib vanusega piirata.



Pat Cox,
Euroopa Parlamendi
president

«Oleme kõik asjast huvitatud. Kui keegi tunnetab tööhõive, väljaõppe või otsustusõiguse alaseid barjääre, siis on selles süüdi ühiskond, mis ei suuda üksikisiku väärtuste ja visioonidega samastuda. Meie asi ELis on võtta meetmeid tarvitusele tagamaks võrdõiguslikku osavõttu kõiges.

Need, kes praeguseks on jäetud ühiskonna ja majanduselu perifeeriasse, on tegelikult ressurss, mida tuleb väärtustada ja julgustada. On aeg, et meie töökohad hakkaks vastama meie reaalsusele.»



John Monks, ETUC
(Euroopa Ametiühingute
Konföderatsiooni)
peasekretär

«1999. aastal toimunud Helsingi kongressil käivitas ETUC igasuguste diskrimineerimisvormide vastu suunatud kampaania. Ametiühingud üle kogu Euroopa töötavad tagamaks, et mõlemad võrdõiguslikkust puudutavad direktiivid integreeritakse õigesti riikide seadusandlusesse ja et võrdõigusliku kohtlemise printsiipi rakendatakse töökohtadel õigesti. Ametiühinguliikumise seisukohalt peab mitmekesisuse poliitika rakenduma käsikäes aktiivse ametiühingutes osalemisega. Ametiühingud omaltpoolt peavad arendama inimeste võrdõiguslikku kohtlemist kohapeal ja kõikides otsuseid vastuvõtvates kogudes ja struktuurides.»

Kuidas saavad diskrimineerimise ohvrid esitada kaebusi?

- > Seadusandlus nõuab, et liikmesriigid annavad diskrimineerimise ohvritele kohtuliku ja administratiivkaebuse esitamise õiguse ning et diskrimineerijatele määratakse vastav karistus.
- > Reeglistik näeb ette ka tõendusmaterjali esitamist tsiviil- ja haldusmenetluse käigus. See kergendab diskrimineeritute tõendusmaterjali leidmist.

Millist abi võivad diskrimineeritud saada?

- > Rassilise diskrimineerimise alane seadusandlus nõuab liikmesriikidelt võrdset kohtlemist tagavate institutsioonide määramist, mis annaks abi diskrimineerimise ohvritele, viiks läbi põhjalikke uuringuid ning avaldaks erapooletuid aruandeid ning soovitusi. Diskrimineeritud võivad toetada ka õigustatud huvidega mittetulundusühingud või ametiühingud.

Kuidas on lood soolise võrdõiguslikkusega?

- > Soolist võrdõiguslikkust hõlmab omaette seadus. Seda sellepärast, et soolisele diskrimineerimisele on Euroopa tasemel tähelepanu pööratud juba pikema aja jooksul alates Euroopa Ühenduse moodustamisest. Euroopa sellealane seadusandlus on küllaltki ulatuslik ning Euroopa Ühenduste soolise võrdõiguslikkuse programm (2001–2005) võimaldab ka toetust rahastamisel. Täiendav informatsioon on saadaval aadressil:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm



Georges Jacobs,
UNICE president
(Euroopa Tööstuse ja
Töandjate Konföderatsiooni)

«Diskrimineerimisel on omad juured ning see allub paljus irratsionaalsetele tunnetele. See ei ühildu majandusliku mõtlemisega. Tänapäeva globaliseerivas majanduses sõltub ettevõtete edukus nende võimest olla vastavuses üha enam mitmekesisuvate olukordade ja klientide nõudmistega. Seetõttu on omaette väärtuseks eripalgelise tööjõu kaasahaaramine ja paljutahulisuse ärakasutamine.»

Millal uus seadusandlus jõustub?

- > Uus reeglistik on kajastatud liikmesriikide seadusandluses. Rassilise võrdõiguslikkuse reeglistiku rakendamise tähtajaks oli 19. juuli 2003. Seksuaalse orientatsiooni, usu ja veendumuste, puuete ja vanusega seotud reeglistiku rakendamise tähtaeg oli 2. detsember 2003, kuigi mõned liikmesriigid taotlesid kuni kolmeaastast lisaaega oma puuete ja vanuse tõttu diskrimineerimise alase seadusandluse uute nõuetega kooskõlla viimisel.

Kuidas on lood EL laienemise taustal?

- > Kõik uued liikmesriigid peavad Euroopa diskrimineerimisvastase reeglistiku viima oma seadusandlusesse enne liitumist Euroopa Liiduga.

Kas on võimalusi leida diskrimineerimisvastastele projektidele ELi rahastamisabi?

- > Euroopa Ühenduste tegevusprogrammi eelarve aastatel 2001-2005 on 100 miljonit eurot. Programmi laiemaks eesmärgiks on praktiliselt muuta diskrimineeriva iseloomuga suhtumist ja tavasid. Programmil on kolm prioriteeti. Nendeks on diskrimineerimise olemuse analüüs, diskrimineerimisvastases võitluses osalevate organisatsioonide toetamine ja avalikkuse diskrimineerimise ning mitmekülgse eeliste alase teadlikkuse tõstmine. Täiendavat programmi alast teavet võib saada Komisjoni veebilehelt:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm

Mida teeb EL mitmekesisuse ja diskrimineerimise alase arutelu hoogustamiseks?

- > Ühenduste tegevusprogrammi osana on EL käivitanud kõikides EL liikmesriikides koostöös ametiühingute, tööandjate, mittetulundusühingute ja riiklike ametkondadega laiema teavituskampaania, mille eesmärgiks on esile tõsta mitmekesisuse eeliseid töökohadel ja mujalgi. Täiendavat teavet kampaania kohta võib leida veebilehel:

<http://www.stop-discrimination.info/>

Kust võiks leida täiendavat teavet ELi diskrimineerimisvastase strateegia kohta?

- > Täiendavat teavet võib saada veebilehel: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm või meilitsi järgmiselt aadressilt:

empl-antidiscrimination@cec.eu.int



Sir Albert Bore,
Regioonide Komitee
president

«Regioonide Komitee eitab igasuguseid diskrimineerimisvorme ja usub kindlalt, et diskrimineerimisvastane võitlus on suhtumise ja väärtuste muutumise küsimus. Igasuguste diskrimineerimisvormide eitamine on eeltin-gimuseks EL kujunemisel vabaduse, turvali-suse ja õiguslikkuse piirkonnaks. Kohalikel ja regionaalsetel omavalitsustel on selles suhtes oluline roll, sest nad tegutsevad rohujuu-re tasandil ja tavakodanikele väga lähedal. Nad peavad tõstma erinevate diskrimineeri-misilmingute alast teadlikkust ja oskama neid mõista. Regioonide Komitee on seetõttu kut-sunud kohalikke ja regionaalseid omavalitsusi ning teisi infovahendajaid üles osalema tege-vusprogrammis täies ulatuses, sest nemad ongi kõige paremad diskrimineerimisvastase tegevuspaketi alase teadlikkuse tõstjad.»

Direktiivid

võrdleval pilgul

Rassilise võrdõiguslikkuse
direktiiv 2000/43/EC

Tööhõive alase võrdõiguslikkuse
direktiiv 2000/78/EC

> Rakendab inimeste vahelise võrdõigusliku kohtlemise printsiibi sõltumata nende rassilisest ja etnilisest päritolust.

> Tagab diskrimineerimisvastase kaitse tööhõive, väljaõppe, hariduse, sotsiaalkindlustuse, tervishoiu alal ning juurdepääsu kaupadele ja teenustele.

> Sisaldab otsese ja kaudse diskrimineerimise, ahistamise ja ohvristamise mõistmääranguid.

> Annab diskrimineerimisohvritele õiguse esitada kaebusi juriidiliste või administratiivmenetluste algatamiseks ning näeb ette vastavaid karistusi diskrimineerijatele.

> Näeb ette tõestusmaterjali esitamise nõude tsiviil- ja haldusmenetluste korral nii kaebuse esitaja kui ka kostja poolt.

> Näeb ette igas liikmesriigis võrdset kohtlemist tagavate organisatsioonide loomise, mis annaks sõltumatut abi rassilise diskrimineerimise ohvritele.

> Rakendab võrdõigusliku kohtlemise printsiibi tööhõive ja väljaõppe alal sõltumata usust või veendumustest, puudest, seksuaalsest orientatsioonist või vanusest.

> Sisaldab Rassilise võrdõiguslikkuse direktiiviga samaseid diskrimineerimise alaseid mõistmääranguid, seaduslike hüvituste õigusi ning tõendusmaterjali kohustust.

> Nõuab tööandjalt tööpaikade mõistlikku kohandamist puuetega inimeste vajadustele, kellel muidu on vastava töö tegemise kvalifikatsioon.

> Lubab üksikuid võrdõigusliku kohtlemise printsiibi erandeid, näiteks võivad usuorganisatsioonid oma eetost säilitada ning teatavat tööjõuturu osa võib vanusega piirata.

Mõlema EL direktiivi täpse sõnastuse saamiseks vt järgmist veebilehte internetis:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/legis/legln_en.htm

www.stop-discrimination.info



