



Võrdsuse rakendamine tegelikkuses

Ühenduse diskrimineerimisvastane
tegevusprogramm



Euroopa Komisjon

Võrdsuse rakendamine tegelikkuses

Ühenduse diskrimineerimisvastane tegevusprogramm

Euroopa Komisjon

Tööhõive, sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste peadirektooraat
Osakond G.4

Käsikiri valmis 2006. aasta märtsis

“Võrdsuse rakendamine tegelikkuses: ühenduse diskrimineerimisvastane tegevusprogramm” avaldatakse ühenduse diskrimineerimise vastu võitlemise 2001.–2006. aasta tegevusprogrammi raames. Käesoleva väljaande sisu ei pruugi tingimata kajastada Euroopa Komisjoni arvamusi või seisukohta.

Kui soovite tellida Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste peadirektoraadi elektroonilist infolehte „ESmail“, saatke palun e-kiri aadressil empl-esmail@ec.europa.eu. Infoleht ilmub regulaarselt inglise, prantsuse ja saksa keeles.

Lisateabe saamiseks tegevusprogrammi ja diskrimineerimise kohta rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse ja seksuaalse sättumuse alusel külastage veebisaiti:

www.ec.europa.eu/antidiscrimination



© Kaas: fotod 1, 2 Carl Cordonnier, Dailylife

Fotod

© Lk 10: Photodisc

© Lk 22: MTV

© Lk 24: Euroopa Õiguse Akadeemia

“Europe Direct” on teenistus, mis aitab leida vastused Euroopa Liitu puudutavatele küsimustele

**Tasuta infotelefon:
00 800 6 7 8 9 10 11**

Lisateavet Euroopa Liidu kohta saate Internetist Europa serverist (<http://europa.eu>).

Kataloogimisandmed on esitatud väljaande lõpus.

Luxembourg: Euroopa Ühenduste Ametlike Väljaannete Talitus, 2006

ISBN 92-79-01661-X

© Euroopa ühendused, 2006

Allikale viitamisel on reprodutseerimine lubatud.

Printed in Belgium

TRÜKITUD VALGELE KLOORIVABALE PABERILE



SISSEJUHATUS

Auhinnaskeem ajakirjanikele; võrdõiguslikkuse alased koolitusseminarid ülemkohtu kohtunikele; MTV fotovõistlus noortele; uurimused romide, vanuselise diskrimineerimise ja andmete kogumise kohta; toetus diskrimineerimisvastastele valitsusvälistele organisatsioonidele, mis toob kokku organisatsioone kõikidest liikmesriikidest. – need on vaid mõned sadadest algatustest, mida on rahastatud ühenduse diskrimineerimisvastaste tegevusprogrammi raames viimase viie aasta jooksul.

Euroopa Liidu Nõukogu ja Euroopa Parlament algatasid 2000. aastal programmi maksumusega 100 miljonit eurot, et toetada samal aastal vastu võetud kaugemaleulatuvate diskrimineerimisvastaste seaduste elluviimist. Õigusnormid, millega muudetakse ebaseaduslikuks inimese diskrimineerimine seoses tema seksuaalse sättumuse, vanuse, etnilise või rassilise päritolu, puude, usutunnistuse või veendumustega. Kokku on kaasatud 31 Euroopa riiki.

Nende seaduste rakendamine aastate jooksul on olnud pikk protsess ja paljudes liikmesriikides on käia veel pikk tee õigusnormide täielikuks ja korrektseks kohaldamiseks. Programmi eesmärk on suurendada seaduste alast teadlikkust, toetada organisatsioone mittediskrimineerimise valdkonnas ja viia läbi uurimusi, et süvendada meie arusaamist diskrimineerimise keerulisest olemusest.

Tegevusprogrammi kaks poolt: inimesed ja ideed ning nende kokkuviiimine. Diskrimineerimise vastu võitlemisega tegelevad näiteks inimesed ametiühingutest ja äriettevõtetest ning loomulikult inimesed, keda on diskrimineeritud. Ning ideed, mis võivad aidata mõista diskrimineerimise põhjuseid, vorme ja ulatust ning aitavad meil pakkuda tuge diskrimineerimisega kokkupuutuvatele inimestele ja luua parem strateegia.

Programmikohased tegevused jõuavad lõpule 2006. ja 2007. aasta jooksul. Kuid sellega programm siiski veel ei lõppe! 2007. aastal leiavad aset kaks suurt algatust. Esimesega neist käivitatakse uus rahastamisprogramm, mis kestab kuni 2013. aastani. Tegevusprogramm PROGRESS toetab mitte ainult diskrimineerimisvastaseid algatusi, vaid ka soolise võrdõiguslikkuse, sotsiaalse kaasatuse, tööttingimuste ja tööhõivega seotud ettevõtmisi.

Teiseks, 2007. aastat nimetatakse Euroopa aastaks – “Võrdsed võimalused kõigile”. Aasta eesmärk on jätkata programmi tööd, tuues võrdsuse küsimused avalikkuse ette ja poliitilise tähelepanu keskpunkti terves Euroopas. See aasta on kõrgpunkt, märkides üleminekut ühelt diskrimineerimisvastaselt programmilt teisele.

Me loodame, et see väljaanne aitab paremini mõista inimesi ja ideid, mis on ühenduse tegevusprogrammi aluseks. Võib-olla soovite võtta ühendust programmi kaasatud organisatsioonidega, et saada rohkem teada nende tegevusest; võib-olla innustab käesolev väljaanne Teid algatama samalaadseid ettevõtmisi oma liikmesriigis.

Vladimír Špidla

Töehõive, sotsiaalküsimuste ja
võrdsete võimaluste volinik

SISUKORD

1. OSA – DISKRIMINEERIMISEGA VÕITLEMINE – MIKS ÜHENDUSE TEGEVUSPROGRAMM?	5
2. OSA – DISKRIMINEERIMISE ANALÜÜS JA HINDAMINE	7
Sissejuhatus	7
Eksperti nõuanne diskrimineerimisvastase õiguse kohta	8
Andmed võrdsuse edendamiseks	10
Eriotstarbelised uurimused: keskendumine põhiküsimustele	12
3. OSA – SUUTLIKKUSE KUJUNDAMINE DISKRIMINEERIMISEGA VÕITLEMISEKS	13
Sissejuhatus	13
Vähemuse esindatus politseis: teabe ja kogemuste vahetamine	14
Koolitajate koolitus Balti riikides – diskrimineerimisvastast õigust puudutavate teadmiste edasiandmine	16
Võrdõiguslikkusega tegelevate riigiasutuste koostöö	18
Valitsusväliste organisatsioonide võrgustike tugevdamine	20
4. OSA – TEADLIKKUSE TÕSTMINE ÕIGUSTEST	21
Sissejuhatus	21
Võrdsed õigused – sõnumi levitamine	22
Jurist: õiguste elluviimine	23
MIA – eripalgelisuse eest töökohal	25
5. OSA – PILK TULEVIKKU: DISKRIMINEERIMISEGA VÕITLEMINE PÄRAST 2006. A	26



1. OSA – DISKRIMINEERIMISEGA VÕITLEMINE – MIKS ÜHENDUSE TEGEVUSPROGRAMM?

Alates 1999. aastast on Euroopa Ühendusele liikmesriikide poolt tehtud ülesandeks võidelda kas soo, rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel toimuva diskrimineerimisega Euroopas. Selle tulemusena vastu võetud õigusaktid – kaks olulist direktiivi rassilise võrdõiguslikkuse ja võrdse tööalase kohtlemise kohta – on andnud inimestele ELis ühtse kaitsetaseme diskrimineerimise vastu. Need kaks direktiivi koos on kõige põhjalikumad ja kaugeleulatavamad diskrimineerimisvastased õigusaktid terves maailmas.

Kuigi õigusaktid on väga olulised, ei võideta üksnes nende abil diskrimineerimisvastast võitlust ühiskonnas. Varasemad kogemused – eriti sugudevahelise võrdõiguslikkuse valdkonnas, kus EL on väga aktiivselt tegutsenud algusest peale – näitavad, et seadusi peab toetama konkreetne tegevus. Diskrimineerimise vastu võitlemine praktikas nõuab erinevate, üksteist toetavate ja tugevdavate meetmete ühendamist.

ÕIGUSTE ELLUVIIMINE

2000. aastal algatas EL rahastamisprogrammi, et aidata tegelikkuses rakendada seaduslikke õigusi võrdsele kohtlemisele ja toetada diskrimineerimisvastaste põhimõtete reaalsuseks muutmist. See ongi ühenduse diskrimineerimisvastase tegevusprogrammi eesmärk. Tegevusprogramm puudutab ajavahemikku 2001–2006 ja seda juhivad Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste peadirektoraat välise programmikomitee abil, mis koosneb ELi liikmesriikide valitsuste esindajatest.

Programm toetab meetmeid võitlemaks diskrimineerimisega rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse või nende kombinatsioonide alusel. Need peavad toetama programmi põhieesmärke:

- parandada analüüsi ja hindamise kaudu arusaamist diskrimineerimisega seotud küsimustest;
- kujundada suutlikkust diskrimineerimisega võitlemiseks ja selle vältimiseks organisatsioonisisese dialoogi ja võrgustiku loomise ning tugevdamise abil ;
- edendada diskrimineerimisvastase võitluse aluseks olevaid väärtuseid teadlikkust tõstvate meetmete kaudu.

KOLM LIIKI TEGEVUSI

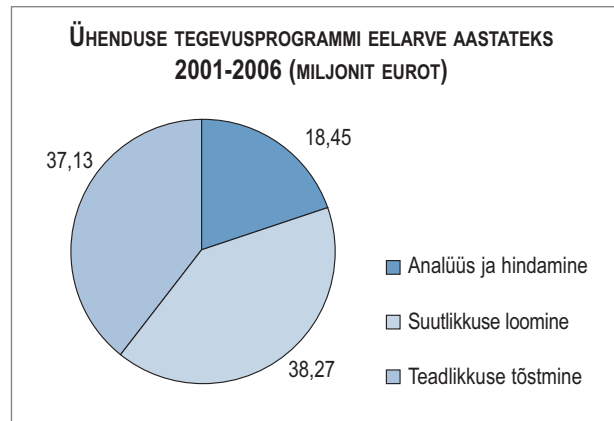
Programm toetab väga mitmesuguseid tegevusi, mis moodustavad programmi kolm "haru" (vastavad eespool toodud kolmele eesmärgile). Käesolevas brošüüris uuritakse järgemööda neid harusid, tuues erinevate rahastatud projektide ja algatuste hulgast välja positiivsed kogemused ja edukad tulemused.

Kõnealused harud hõlmavad muuhulgas riikidevahelisi algatusi – näiteks piiriülest partnerlust või vahetusi Euroopa tasandil. Samaaegselt on programmi eesmärk toetada ja täiendada liikmesriikide diskrimineerimisvastaseid jõupingutusi riiklikul tasandil.

OLULISTE ISIKUTE KAASAMINE

Programm paneb oma töös olulist rõhku ka diskrimineerimisega kokku puutuvatele inimestele ja neid esindavatele organisatsioonidele. Selliselt kavandatuna julgustab programm kõiki diskrimineerimise vastu võitlemisega tegelevaid inimesi programmi töös aktiivselt kaasa lööma ning panema aluse omavahelisele tõelisele partnerlusele ja dialoogile. See on ainus viis koordineeritud ja integreeritud tegevuse tagamiseks ning diskrimineerimisvastase võitluse alustamiseks Euroopas.

Mainitud põhjusel korraldab komisjon Euroopa tasandil regulaarseid arvamusevahetusi valitsusväliste organisatsioonide ja sotsiaalpartneritega programmi tegevuste ja diskrimineerimisvastase poliitika lähemate küsimuste kohta. Mitmed programmi tegevustest on suunatud konkreetselt kõnealuste rühmade suutlikkuse tõstmisele, et edendada võrdsust kohtlemist ja võidelda diskrimineerimisega.



Igal aastal kooskõlastavad Euroopa Komisjon ning liikmesriigid omavahel tegevusprogrammi tööplaani ja aastaelarve. Eelarve aastateks 2001–2006 oli 94 miljonit eurot. Ligikaudu 20% saadaolevatest rahalistest vahenditest kulus analüüsile ja hindamisele; samas kui organisatsioonide suutlikkuse suurendamise harule ja teadlikkust tõstvate meetmete harule kulus kummalegi umbes 40%. [NB! Järgneva skeemi pealkirjas sulgudes peaks olema miljonit eurot, mitte miljon eurot.

ÜHENDUSE TEGEVUSPROGRAMM AJAVAHEMIKUL 2001–2006: MÕNED FAKTID JA ARVUD

- 52 riikidevahelist projekti, millesse on kaasatud 350 partnerorganisatsiooni
- Õiguselased koolitusseminarid 258 kohtunikule ja prokurörile ning 198 juristile
- Rahaline toetus 4 katusvõrgustikule, mis esindavad enam kui 1000 valitsusvälist organisatsiooni Euroopas
- 92 õiguseksperptide aruannet ja 10 põhjalikku uurimust mittediskrimineerimise küsimuste kohta
- Koolitus 96 diskrimineerimisvastasele koolitajale ja 519-le valitsusvälise organisatsiooni esindajale kümnes uues liikmesriigis, samuti Bulgaarias, Rumeenias ja Türgis
- 23 ELi eesistujariigi või muu Euroopa tasemel konverentsi
- 32 infovoldikut, mida levitatakse kõigis 25 ELi liikmesriigis
- Foto ja reklaamplakatite konkursid ning mittediskrimineerimise ja eripalgelisuse auhinnad ajakirjanikele ja äriühingutele



2. OSA – DISKRIMINEERIMISE ANALÜÜS JA HINDAMINE

SISSEJUHATUS

Rakendamaks tõhusaid meetmeid diskrimineerimise vältimiseks ja sellega võitlemiseks, on oluline, et strateegia kujundajatel – ja teistel – oleksid põhjalikud teadmised Euroopas toimuvast tegelikust diskrimineerimisest. See tähendab suutlikkust mõista nähtust kui sellist, tema põhjuseid ja ulatust, samuti temaga võitlemiseks rakendatud meetmete mõju.

Ühenduse tegevusprogrammi esimene meetmete rühm püüab täita seda teadmiste tühimikku järelevalve, analüüsi ja hindamisega ning tulemuste tõhusa levitamise – eriti nende hulgas, kes kujundavad diskrimineerimisvastaseid meetmeid.

KOHTUEKSPERTIIS

Arvestades ELi diskrimineerimisvastaste õigusaktide ja nende mitme põhikontseptsiooni uudsust paljudes liikmesriikides, ei ole ehk üllatav, et mitmes riigis on kerkinud esile probleeme direktiivide ülevõtmisel kohalikesse seadustesse. Et aidata muuta direktiivides sisalduvaid õigusi ja kohustusi praktikas kehtivaiks, vajab Euroopa Komisjon sõltumatut teavet direktiivide rakendamise ja kohaldamise kohta terves ELis. Mittediskrimineerimise sõltumatute õigusekspertide võrgustik uurib ja analüüsib seda protsessi, edastades oma järeldusi regulaarsete väljaannete seeriana, samuti andes erinõu Euroopa Komisjonile. Colm O’Cinneide, üks õiguseksperte, selgitab enda ja võrgustiku rolli intervjuus, mis on toodud leheküljel 8.

Andmed ja erinevad näitajad on tõhusa diskrimineerimisvastase strateegia oluliseks aluseks – olgu siis tegemist õiguslike või muude meetmetega kas piirkondlikul, riiklikul või Euroopa tasemel. Kuid meie teadmised selles valdkonnas on piiratud saadaolevate andmete hulga ja kvaliteediga. Ühenduse tegevusprogramm tegeleb andmete kogumise parandamisega, et mõõta diskrimineerimise määra ja mõju. Meri-Sisko Eskola, endine andmete kogumise töörühma juht, esitab kokkuvõtte nendest meetmetest leheküljel 10.

UURIMUSED TEATUD KÜSIMUSTE KOHTA

Lisaks eespool toodud meetmetele on programm rahastanud operatiivselt mitmeid põhjalikke uurimusi teatud oluliste küsimuste kohta. Mõnel juhul on selliseid uurimusi toetanud vastavasisulised konverentsid, et anda omapoolne panus ja aidata levitada tulemusi. Kaks näidet mainitud uurimuste kohta on esitatud leheküljel 12.

Lõpuks on ka tegevusprogrammi ennast pidevalt hinnatud, et otsustada selle meetmete tõhususe üle. Oma lõpphinnangus leidis Ernst & Young, et programm on etendanud “põhirolli Euroopa direktiivide toetamisel ja nende kohaldamisel liikmesriikides, võimaldades tõsta diskrimineerimisohvrite kaitse võrreldavale tasemele kõikides liikmesriikides. See roll on tugevnenud progressiivselt koos programmi arenemisega.”¹

¹ “2005. aasta hinnang ühenduse diskrimineerimisvastase tegevusprogrammi kohta — lõpparuanne” — Ernst & Young, 2005

EKSPERDI NÕUANNE DISKRIMINEERIMISVASTASE ÕIGUSE KOHTA

Colm O'Conneide on õppejõud Londoni Ülikooli Kolledžis (University College London). Ta on diskrimineerimisvastaste õigusekspertide Euroopa võrgustiku esindaja Ühendkuningriigis. Nimetatud võrk pakub sõltumatut teavet ja analüüsi ELi liikmesriikide diskrimineerimisvastase seadusloome olukorra kohta.

Mida kujutab endast Teie roll riikliku õigusalse eksperdina? Kuidas see sobib võrgustiku kui terviku töösse?

Minu roll riikliku eksperdina on hoida võrgustikku pidevalt kursis Ühendkuningriigis toimuvate muutustega, mis puudutavad võrdsuse, mittediskrimineerimise, integratsioonipoliitikaga jms seotud küsimusi. Ma koostan regulaarseid operatiivaruandeid, mis on lühikokkuvõtted uutest seadustest, kohtuotsustest või meetmetest. Samuti täiendan igal aastal täisarannet selle kohta, kuidas Ühendkuningriik järgib ELi võrdsusedirektiive ja esitan vajadusel kolleegidele andmeid Ühendkuningriigi kohta.

Kuidas haakub see Teie muu töö, näiteks õiguse õpetamisega?

Minu poolt tehtav töö Euroopa võrgustiku jaoks täiendab suurel määral minu muud tööd õiguse õpetamisel ja uurimisel. See annab mulle impulsi hoida end toimuvaga kursis, ning ma kasutan teistelt riiklikelt ekspertidelt saadud andmeid oma loengutel näitamaks, kuidas Euroopa riikides tullakse toime võrdõiguslikkuse ja diskrimineerimisega seotud probleemidega.

Võrgustik ühendab nii 25 liikmesriigi esindajaid kui ka koordinaatoreid kõigi viie diskrimineerimise põhjuse kohta. Mida on see Teile andnud?

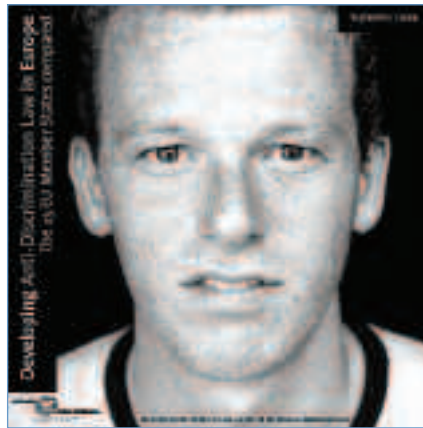
Põnev on täheldada sarnaste probleemide kordumist erinevates Euroopa riikides, ning näha kasutatud lahenduste eripalgelisust. Nähtu paneb ümber hindama oma arvamust selle kohta, mis on "parim" viis nende raskete küsimuste käsitlemiseks ning osutab ka, et tavaliselt puudub üksainus ja lihtne lahendus!

Kuidas on olukord Ühendkuningriigis? Palun kirjeldage lühidalt, millist mõju on ELi võrdsusedirektiiv seal avaldanud?

Ühendkuningriigis olid juba enne direktiivide jõustumist olemas laialtlevivad rassilise päritolu või puude alusel diskrimineerimist käsitlevad õigusaktid, seega nende mõju nimetatud valdkondades oli ehk väiksem kui teistes ELi liikmesriikides. Kuid sellele vaatamata pidi Ühendkuningriik kohandama olemasolevaid



Colm O'Conneide: "Põnev on näha, kuidas sarnased probleemid korduvad erinevates Euroopa riikides"



Diskrimineerimisvastaste sõltumatute õiguseksperide Euroopa võrgustiku mõned väljaanded.

õigusakte mõlema direktiivi sätetele. Lisaks tuli vastu võtta seksuaalse sättumise ja usutunnistuse alusel diskrimineerimist keelustavad õigusaktid, mille mõju ulatub nüüd isegi võrdsuse raamdirektiivist kaugemale: see läbimurre saavutati peamiselt direktiiviga kehtestatud nõuete tulemusena; sel aastal võetakse üle ka vanuse alusel diskrimineerimist käsitlevad õigusaktid, et tagada vastavus direktiivi sätetele. Üldine mõju on ergutanud Ühendkuningriigi diskrimineerimisvastaste seaduste laienemist ja kaasajastamist, mis on oluline saavutus.

Lõpuks, millist mõju on Teie arvates võrgustik seni avaldanud?

Minu arvates on võrgustik avaldanud äärmiselt mõju-
kaid ja kvaliteetseid aruandeid diskrimineerimisva-
staste õigusaktide mõne olulise aspekti kohta ja esi-
tanud väga kasulikku teavet oma aastaaruandes,
kus võrreldakse ja vastandatakse edusamme direk-
tiivide rakendamisel igas liikmesriigis. Tänu liikmete-
vahelise teabevahetuse ergutamisele on võrgustik
muutnud ka minu töö huvitavamaks!



TÄIENDAVAT TEAVET VÕIB LEIDA:
www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_en.htm

ANDMED VÕRDSUSE EDENDAMISEKS

Meri-Sisko Eskola

Meri-Sisko Eskola on Soome tööministeeriumi ministrinõunik ja oli andmete kogumise Euroopa tööühma juhataja. Timo Makkonen on projekti “Võrdsuse muutmine reaalsuseks piisavate andmetega” (Making Equality a Reality with Adequate Data – MERA) koordinaator.

2000. aastal heakskiidetud kaks Euroopa diskrimineerimisvastast direktiivi olid tõeliseks läbimurdeks diskrimineerimisvastases töös Euroopas. Need andsid tugeva tõuke kõikide jaoks võrdsema ühiskonna arendamiseks. Kuid sellele vaatamata peavad kõik strateegilised otsused põhinema nõuetekohasel ja usaldusväärsel teabel vastavate nähtuste kohta ühiskonnas ning arvestama otsuste võimalikku mõju. Pärast kahe direktiivi heakskiitmist sai väga kiiresti selgeks, et nii Euroopa kui ka liikmesriikide tasemel ei olnud kogutud teave piisavalt põhjalik andmaks ülevaadet diskrimineerimise ulatusest, olemusest ja mõjust ega uute õigusaktide ja põhimõtete mõjust.

EKSPERTIDE KOKKUKUTSUMINE

Eelmanitud põhjusel kutsusid Soome võimuorganid kokku Euroopa Komisjoni, Euroopa Rassismi ja



Ksenofoobia Järelevalvekeskust, riiklike asutusi, statistikuid ning teisi uurijaid ja valitsusväliseid organisatsioone esindavad eksperdid, et arutada vajadust tõhustada diskrimineerimisega seotud andmete kogumist. Euroopa Komisjon otsustas algatust toetada, asutades 2003. aastal diskrimineerimisega seotud andmete Euroopa tööühma, viies eelnimetatud asutused ja eksperdid omavahel kokku. Eesmärk oli parandada andmete kogumise kvaliteeti ja ulatust Euroopa tasemel ja liikmesriikides. Alustuseks juhtis tööühm kahte uurimust, mis kirjeldavad diskrimineerimise ja diskrimineerimisvastaste praktikate mõõtmist nii Euroopa Liidus kui ka väljaspool Euroopa Liitu. Neid uurimusi tutvustati 2004. aasta detsembris Helsingis peetud Euroopa konverentsil võrdsuse edendamist käsitlevate andmete kohta. Lisaks arutas tööühm põhjalikult diskrimineerimise andmetega seotud küsimusi; vajalikud on täiendavad arutelud.

Töö käigus sai kiiresti selgeks, et tööühmale antud ülesanne oli keerulisem kui alguses arvati. Liikmesriigid erinevad oma eripalgelisuse, lähenemisviiside, järelevalvesüsteemide ja poliitiliste valikute poolest. Direktiiviga kaetud diskrimineerimise aluseid on mitu ja diskrimineerimisohule avatud rühmad on samuti üksteisest väga erinevad. Sellele vaatamata jõudis tööühm järeldusele – suuresti konverentsi tulemuste alusel –, et oluline on jätkata edasi püüdlust, kuna nõuetekohase järelevalvemehhanismi puudumise tõttu võib strateegia kujundamine olla vigane nii Euroopa kui ka riiklikul tasandil. Edasiliikumiseks on vaja kõikide asjaosaliste pühendumist

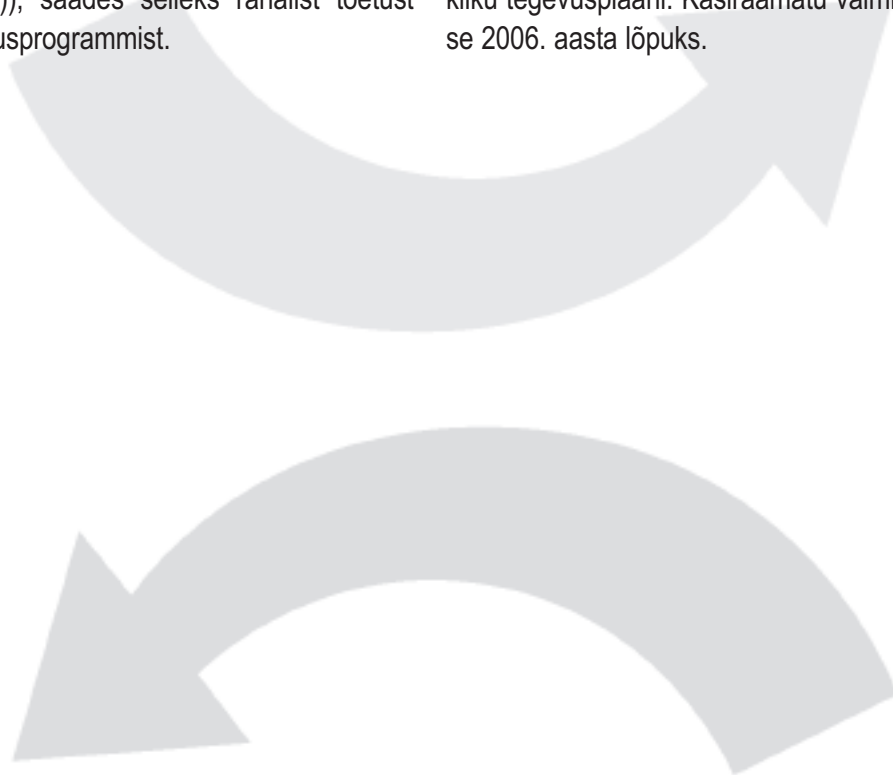
Tööühm juhtis võrdlevat uurimust andmete kogumise kohta ELis ja mujal

ning kasutada tuleks väga erinevaid meetodeid ja näitajaid.

EUROOPA KÄSIRAAMATU SUUNAS

Helsingi konverentsil ja töörühmade poolt järeldati, et kõik asjaosalised vajaksid andmete kogumise ja omavahelise koostöö parandamiseks praktilisi abivahendeid. Üheks selliseks vahendiks võiks olla Euroopa käsiraamat andmete kogumise kohta, millega edendataks andmete kogumist antud valdkonnas ja kirjeldataks erinevaid andmete kogumise viise. Soome ametivõimud haarasid käsiraamatu koostamise ideest kinni ja alustasid 2005. aasta novembris projekti "Võrdsuse muutmine reaalsuseks piisavate andmetega" (Making Equality a Reality with Adequate Data (MERA)), saades selleks rahalist toetust ühenduse tegevusprogrammist.

Projekti alustati heade tavade kindlakstegemisega antud valdkonnas. Kaardistamisharjutuse alusel on võimalik anda soovitusi selle kohta, kuidas liikmesriigid saaksid parandada ja kasutada maksimaalselt ära olemasolevaid andmete kogumise mehhanisme ja milliseid täiendavaid meetmeid peaksid nad kasutusele võtma. Käsiraamatus osutatakse, kuidas eraelu puutumatus ja andmekaitset käsitlevad rahvusvahelised, Euroopa ja siseriiklikud õigusaktid võivad mõjutada andmete kogumist. Käsiraamat hõlmab kõiki 13. artiklis nimetatud direktiivides mainitud mõjutamise viise. Käsiraamatu koostamist juhendab rühm Euroopa tippeksperthe antud valdkonnas. MERA projekti raames ja käsiraamatus antud soovitude alusel töötavad Soome ametivõimud välja ka diskrimineerimist puudutavate andmete kogumise riikliku tegevusplaani. Käsiraamatu valmimist oodatakse 2006. aasta lõpuks.



LISATEAVE:

Diskrimineerimise ulatuse ja mõju mõõtmine Euroopas

www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/data_en.htm

Soome tööministeerium www.mol.fi

ERIOTSTARBELISED UURIMUSED: KESKENDUMINE PÕHIKÜSIMUSTELE

ROMID LAIENENUD EUROOPA LIIDUS

2004. aastal kümne uue liikmesriigi ELiga liitumise tulemusena on romidest saanud suurim rahvusvähemus Euroopa Liidus. Veidi hiljem avaldas Euroopa Komisjon ulatusliku uurimuse romi kogukondade olukorra kohta laienenud ELis – sealhulgas soovitud strateegia ja meetmete kohta Euroopa institutsioonidele, liikmesriikide valitsustele ja kodanikuühendustele.

Diskrimineerimise vastu võitlemise tegevusprogrammi ja sotsiaalse kaasatuse tegevusprogrammi raames rahastatud uurimus oli esimene, millega uuriti romide olukorda sellises ulatuses, sealhulgas hariduse, tööhõive, elamumajanduse ja tervishoiu valdkonnas.

Uurimuse peamised järeldused olid, et nii vanades kui ka uutes liikmesriikides kogevad romid jätkuvalt märgatavat diskrimineerimist ja sotsiaalset tõrjumist, kuigi on esitatud ka positiivseid näiteid, et illustreerida edusamme teatud valdkondades.

Uurimuses soovitati, et ELi institutsioonid asuks juhtpositsioonile romide abistamisel oma diskrimineerimis- ja sotsiaalse tõrjutuse vastase poliitikaga. Konkreetselt soovitati rajada uus struktuur, et koordineerida paremini romidele suunatud ELi meetmeid – vastusena sellele soovitusele moodustas Euroopa Komisjon romide küsimustes uue talitustevahelise rühma, mis ühendab komisjoni vastavate valdkondade erinevaid osakondi.

TÄIENDAV TEAVE: www.ec.europa.eu/roma

TEGEVUSKAVA ERIPALGELISUSE SAAVUTAMISEKS

Tegevusprogrammi raames toetati veel teistki suuremat uurimust, milles käsitletakse eripalgelisuse ja mittediskrimineerimise teemat töökohal ning selliste põhimõtete mõju tööandjatele.

2005. aasta novembris peetud vastavasisulisel konverentsil koostatud aruandes esitati sama aasta alguses komisjoni jaoks läbi viidud uurimuse tulemused Euroopa ettevõtete ja nende eripalgelisust toetava tegevuse kohta. Selles uurimuses osales ligikaudu 800 ettevõtet, millest kaks kolmandikku olid väikese ja keskmise suurusega ettevõtted. Pääaegu pooled ettevõtetest (42%) juba toetasid eripalgelisust.

Neist 85% sai materiaalselt kasu, sealhulgas oli neil inimeste töölevõtmisel laiem valik, nad suutsid hoida häid töötajaid kauem ettevõttes, neis olid paremad inimestevahelised suhted ja neil ettevõtetel oli hea maine.

Aruandes tutvustati ka mitmeid erinevates ettevõtetes läbi viidud uurimusi heade tavade kohta. Näiteks mittediskrimineerimise koolitus juhtidele ja personalile; puudega inimesi, homosid, lesbisid või etnilise vähemuse hulka kuuluvaid töötajaid esindavate võrgustike loomine; ettevõtteüleised kampaaniad vanemate töötajate väärtustamiseks; ja eripalgelisuse eesmärgid juhtidele seoses tulemuslikkuse hindamisega.

TÄIENDAV TEAVE:

www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/events/busicase_en.pdf



3. OSA – SUUTLIKKUSE KUJUNDAMINE DISKRIMINEERIMISEGA VÕITLEMISEKS

SISSEJUHATUS

Igapäevaseks diskrimineerimisvastaseks võitluseks on vaja selliste organisatsioonide toetust, mis suudavad võimalikke diskrimineerimise ohvreid esindada ja kaitsta. Seaduslik õigus võrdsele kohtlemisele omab vähe tähtsust, kui seda ei rakendata praktikas. Kuid kõnealused organisatsioonid – sotsiaalpartnerid, võrdõiguslikkusega tegelevad asutused või valitsusvälised organisatsioonid – vajavad oma rolli täitmiseks ja diskrimineerimisvastaste õigusaktide elluviimiseks vahendeid ja oskusteavet.

ORGANISATSIOONIDEL ON VÕTMEROLL

Ühenduse tegevusprogrammiga toetatava teise tegevuspaketi eesmärk on aidata organisatsioonidel võidelda diskrimineerimisega. Toetust antakse kahel peamiselt kujul: esiteks koolituseks, organisatsioonidevahelise võrgustiku loomiseks ja teadmiste ühendamiseks; ning teiseks valitsusväliste organisatsioonide Euroopa võrgustike jaoks. Aastail 2001–2006 moodustasid mainitud tegevused programmis suurima tegevusvaldkonna, hõlmates ligikaudu 41% eelarvest.

Programmi poolt rahastatud erinevate Euroopa riikide ühisprojektid moodustasid umbes poole sellest. Kokku finantseeriti 52 riikidevahelist projekti, hõlmates ligikaudu 350 partnerorganisatsiooni. Nende töö varieerus juristide ja valitsusväliste organisatsioonide koolitamisest kuni kogemuste vahetamiseni võrdõiguslikkusega tegelevate riiklike asutuste ja uurimisasutuste vahel. Partnerlussuhteid loodi ka selleks, et kontrollida diskrimineerimise üle teostatavat järelevalvet ja diskrimineerimist puudutavate andmete

kogumist, kaasata riigivõimuorganeid diskrimineerimisvastasesse võitlusesse ja aidata kaasa romide integreerimisele.

PARTNERID DISKRIMINEERIMISVASTASES VÕITLUSES

Osalevate organisatsioonide ring oli lai. Riikidevahelises koostöös osalesid uurimisinstituudid, juristide ühendused, sotsiaalpartnerid, võrdõiguslikkusega tegelevad asutused, riiklikud, regionaalsed ja kohalikud omavalitsused ning valitsusvälised organisatsioonid. Mõned näited projektidega saavutatud konkreetsetest tulemustest ja mõjudest on esitatud leheküljel 14 (diskrimineerimisvastane koolitus politseile), 16 (koolitus advokatuuri liikmetele) ja 18 (võrdõiguslikkusega tegelevate asutuste võrgustik ja infovahetus). Mitmed on välja töötanud praktilisi tooteid, näiteks testjuhtumi strateegiad, koolituspaketid, järelevalvevahendid ja teabematerjalid.

Valitsusväliste organisatsioonide Euroopa tasandi võrgustike otsene rahastamine moodustab tegevusprogrammi antud valdkonna teise põhiosa ja selle arvele langeb pool käesoleva punkti alusel antavatest vahenditest. Programmi raames rahastamiseks on välja valitud neli Euroopa võrgustikku ja viis Euroopa tasandi puudega inimeste organisatsiooni, samuti on kavandatud romide huve esindava võrgustiku rahastamine. Neli olemasolevat katusvõrgustiku esindavad ligikaudu 1000 liikmes- ja sidusorganisatsiooni terves Euroopas. Nende rolli uuritakse põhjalikumalt leheküljel 20.

TÄIENDAVAT TEAVET kõikide programmiga toetatud riikidevaheliste projektide kohta võib saada: www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/capac/capac_en.htm

VÄHEMUSE ESINDATUS POLITSEIS: TEABE JA KOGEMUSTE VAHETAMINE

Dafni Mavrommati

Dafni Mavrommati oli riikidevahelise projekti “Vähemuse esindatus politseiorganisatsioonides” Kreeka riiklik koordinaator ja ELi projektide koordinaator programmis ANTIGONE (Kreeka partner). Hetkel töötab ta sõltumatu konsultandina erinevate riikidevaheliste projektide jaoks.

“Kreeka politseijõud peaks värbama tööjõudu erinevatesotsiaalsete rühmade hulgast, et parandada oma arusaamist ühiskonnast.”

Kreeka Politseitöötajate Liidu esinaine Kilkise prefektuuris, Kreeka homoseksuaalse kogukonna konverentsil juunis 2004

“Me peame muutma politsei praegust negatiivset ettekujutust immigrantidest. Me peame võitlema rassistlike ja ksenofoobiliste stereotüüpidega ühiskonnas tervikuna. Me peame andma positiivse panuse immigratsioonipoliitika väljatöötamise ja alustama lõpuks immigrantide töölevõtmist Kreeka politseijõududesse.”

40 000 liikmega mõjuka Kreeka Politseitöötajate Panhellenistliku Föderatsiooni (POASY) esimees konverentsil “Välismaalased meie riigis” detsembris 2005.

Eeltoodu kujutab vaid kahte näidet jätkuvast mõjust, mida projekt “Vähemuse esindatus politseiorganisatsioonides: riikidevahelised meetmed teabe ja kogemuste vahetamiseks” avaldab ametiühingutele Kreekas.

PÖÖRDELINE PROJEKT

Alates 2002. aasta septembrist kuni 2004. aasta septembrini kolmes ELi liikmesriigis – Rootsis, Hollandis ja Kreekas – läbi viidud projekti kaasrahastati ühenduse 2001.–2006. a diskrimineerimisvastase tegevusprogrammiga.

Projekti eesmärk oli käsitleda etniliste ja homode/lesbide vähemusrühmade alaesindatuse küsimust kolme osaleva riigi politseiorganites. Selleks uuriti nende töö-

levõtmise protseduure, et teha kindlaks diskrimineerivad elemendid ja seejärel koolitada töölevõtmisega tegelevat personali.

Pikaajaline eesmärk oli luua politseijõud, mis peegeldab ühiskonda tervikuna. Saadavad hüved on kahekordsed: ühelt poolt aidatakse töötajate rahuolematuse ja volavuse vähendamiseks kaasa stabiilsema tööjõu loomisele, ning teiselt poolt parandatakse politsei ja tema poolt kaitstava ühiskonna vahelisi suhteid, tunnustades politseid kui institutsiooni.

Rootsi Riikliku Tööelu Instituudi poolt juhitud projekt on viinud kokku partnerid Rootsist (Stockholmi maakonna politsei ja immigrantide organisatsioon SIOS), Hollandist (eripalgelisuse konsultant EGA HRM-Consult ja Landelijk Expertise Centrum Diversiteit),



▼ Projekt tekitas Kreekas läbimurde — ja leidis seetõttu märkimisväärset kajastatust ajakirjanduses

ja Kreekast (uurimisorganisatsioon ANTIGONE). 2003. aasta märtsis liitus projektiga ka Kreeka politsei panhellenistlik föderatsioon, pakkudes alalist toetust ja uudseid arusaamu ning andes uut hoogu.

ARUSAAMINE, ANALÜÜSIMINE, KOOLITUS

Projekt algas osalevate politseiorganite “eripalgelisuse auditiga”, keskendudes diskrimineerimisele kolmes põhivaldkonnas: organisatsiooniväline värbamine, organisatsioonisisese karjäärivõimalused ja organisatsioonikultuur. Lisaks uuris ANTIGONE põhjalikult teemakohaseid õigusakte ja andis konkreetseid soovitusi diskrimineeriva mõjuga meetmete muutmiseks eelmainitud kolmes valdkonnas.

Sellele järgnes oskuste koolitus politseiorganite personalitöötajatele. Kavandati eripalgelisuse ekspertide korraldatavaid seminare, et leida lahendusi eri-

palgelisuse auditiga tuvastatud probleemidele. ANTIGONE kohandas seminarid Kreeka politseitöötajate spetsiifilistele koolitusvajadustele, luues väga vajaliku foorumi etniliste ja homode/lesbide küsimuste arutamiseks politseiorganites.

Mõlema tegevuse tulemused esitati käsiraamatus “Eripalgelisuse edendamine ja diskrimineerimisega võitlemine politseiorganites”, kus on esitatud teavet ELi diskrimineerimisvastaste õigusaktide, eripalgelisuse auditite tulemuste kohta ja näiteid diskrimineerimisprobleemide lahendustest kõigilt kolmelt projektis osalenud politseiorganilt.

MÕJU AVALDAMINE

Ilmselt on projekti edukuse parim indikaator pidev huvi projektiga tõstatatud küsimuste vastu. Alates 2004. aastast on Kreeka politseiföderatsiooni koolitusinstituut osalenud diskrimineerimisvastaste teemadega kahes projektiettepanekus ELi EQUAL-programmi raames, mille eesmärk on edendada kaasavamalt tööelu. Sama perioodi jooksul on föderatsiooni ajakiri avaldanud korduvalt diskrimineerimisvastaseid artikleid, tuues välja organisatsiooni värskeimad ettevõtmised selles valdkonnas. Ning mitmed projektiettepanekud on lülitatud föderatsiooni poolt valitsusele esitatavatesse soovitusesse.

▼
TÄIENDAV TEAVE:
www.antigone.gr/eu_projects/police

KOOLITAJATE KOOLITUS BALTI RIIKIDES — DISKRIMINEERIMISVASTAST ÕIGUST PUUDUTAVATE TEADMISTE EDASIANDMINE

Emilia Naumann

Emilia Naumann on Poola Advokatuuris Varssavis praktiseeriv advokaat. Ta osales projekti Baltic T4T-projekti raames korraldatud koolitajate koolitamise sessioonil, mis koolitab advokatuuride ja ametiühingute esindajaid pakkuma diskrimineerimisvastase õiguse alast koolitust.

Ühenduse diskrimineerimisvastase tegevusprogrammi osana korraldasid Interights ja Helsingi Inimõiguste Fond Poolas mitmeid koolitussessioone Poolast, Lätist ja Leedust pärit koolitajatele diskrimineerimist käsitlevate ELi õigusaktide kohta. Kursus koosnes kahest kahepäevasest sessioonist, mis toimusid Poolas septembris 2005 ja jaanuaris 2006. Üldeesmärk oli parandada koolitusala suutlikkust, samuti õigusspetsialistide ja ametiühingute oskusi ning teadmisi ELi diskrimineerimisvastastest õigusaktidest (eriti rassilise võrdsuse ja raamdirektiividest). Projekti rahastas ühenduse tegevusprogramm, toetust saadi ka Ühendkuningriigi välisministereiumist.

ELI ÕIGUSE KASUTAMISE ÕPPIMINE

Minu kui projektiosalise seisukohast vaadates on see eesmärk täielikult saavutatud. Koolituse kõige huvitavamaks osaks oli kohtuvaidlusstrateegiate õppimine diskrimineerimisvastase õiguse valdkonnas ja enda koolitusoskuste arendamine, et olla suuteline koolitama teisi juriste. Paraku tuleb mainida, et Poola on üks riike, kus diskrimineerimisvastane õigus on veel kaugel ELi standarditest. Seetõttu peavad Poola juristid, kes soovivad töötada seda liiki juhtumitega, õigesti ära tundma erinevad diskrimineerimise vormid. Samuti peavad nad suutma tegeleda ELi rassilise võrdõiguslikkuse ja raamdirektiivide mittekorrektsest või ebapiisavast rakendamisest tulenevate probleemidega. Nad peavad oskama rakendada nii Poola kui ka ELi õigusakte, et esitada vajadusel kohtuasju Euroopa Kohtule, kuna see on

sageli ainus viis panna kohalikke kohtunikke mõtlema kohalikust tasandist kaugemale.

TEADMISTE EDASIANDMINE

Projekt on keskendunud ka teadmiste edasiandmisele kohalikele juristidele koolitusel osalenute poolt nende enda riikides. Enamik osalejaid olid praktiseerivad juristid, kellel ei olnud eriti kogemusi selle õigusharu õpetamisel, mis muutis sessiooni veelgi huvitavamaks. Sessioon planeeriti nii, et iga osaleja koolitati koolitajaks. See hõlmas teadlikkuse tõstmise ja muid sessioone, mis olid pühendatud kohaliku koolituse pakkumise kavandamisele. Me ei õppinud mitte üksnes õigust, vaid ka väga olulisi oskusi, nagu töötamine rühmades, vastutuse jagamine, õiguse esitamine õpilastele meeldejäädavalt viisil. Nimetatud oskusi ei tohiks alahinnata, sest need on väga olulised ka juriidilises töös, kuid nende õppimine võib olla väga raske. Ei ole saladus, et paljud juristid eelistavad töötada iseseisvalt, mitte rühmas, seetõttu ei ole nad harjunud töötama välja ühiseid ideid ja strateegiaid.

Minu arvates on projekt tervikuna suurepärase idee. Mul on mulje, et kõik olid koolitajate koolituselt lahkudes veidi muutunud: tundlikumad stereotüüpide, homfoobia ja diskrimineerimise suhtes.

KESTEV MÕJU

Iga riigi rühm korraldab nüüd enda riigis kohalikke koolitussessioone kohalikele praktiseerivatele juristidele

2006. aasta jooksul. Mõned osalejad, sealhulgas ka mina, kaaluvad õpetamistegevuse jätkamist ja teadmiste jagamist oma töökohas: advokatuuris, valitsusvälistes organisatsioonides, ülikoolides jne.

See muudab koolitusel osalejad sõnumivijateks tänapäeval väga tundlikus, kuid samas väga olulises õigusharus – diskrimineerimisvastases õiguses. Ka tähendab see, et projektil on kestav mõju, mis jätkub tulevikus.

TÄIENDAV TEAVE: www.interights.org

AIDATES KODANIKUÜHISKONNAL TÄITA OMA ROLLI

Kodanikuühiskonnal on täita oluline roll diskrimineerimisvastaste õigusaktide arusaadavaks muutmisel ja ellurakendamisel. Valitsusvälised organisatsioonid on olulised esindatavate eest kõnelemisel ja nende kaitsmisel, samuti teadlikkuse tõstmisel — nii diskrimineerimise ohvrite ja potentsiaalsete ohvrite kui ka üldise avalikkuse hulgas. Eelöeldu on väga oluline, sest diskrimineerimisega kokkupuutuvatel inimestel puudub sageli arusaamine ELi diskrimineerimisvastaste seadustega tagatud õigustest.

Mainitud põhjusel rahastas Euroopa Komisjon projekti, et teha kindlaks diskrimineerimisega võitlevate valitsusväliste organisatsioonide koolitusvajadused ja anda neile eeskostjana tegutsemiseks vajalikku teavet. Põhieesmärk oli tagada uute liikmesriikide ja kandidaatriikide kodanikuühiskonna suutlikkus täita talle diskrimineerimisvastaste direktiividega pandud rolli. Sihtühma kuulusid rassilise ja etnilise päritolu (sh romide etniline vähemus), usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse ja seksuaalse sättumuse alusel toimuva diskrimineerimisega võitlevad valitsusvälised organisatsioonid. Projekt viidi ellu kümnes liikmesriigis, mis ühinesid ELiga 2004. aastal; samuti Bulgaarias, Rumeenias ja Türgis.

Projekt algas koolitusvajaduste analüüsiga kõigis 13 riigis ja seejärel peeti koolitajate koolitamise sessioone kuuetele üksikisikule igast riigist. Iga riigi jaoks koostati vastavas keeles koolituskäsiraamatu rahvuslik versioon, mis sisaldas infot (Euroopa ja riigi enda) diskrimineerimisvastaste õigusaktide kohta; käsitles valitsusväliste organisatsioonide rolli diskrimineerimisega võitlemisel ja toetust diskrimineerimise ohvritele, samuti teadlikkuse tõstmist ning oskusi ja vahendeid diskrimineerimisega võitlemiseks.

Järgmistel riiklikel seminaridel osales 559 valitsusväliste organisatsioonide esindajat 13 Euroopa riigist. Projekti edu on viinud järelprojektini 2006. aastal ja laienemiseni hõlmamaks kõiki 25 ELi liikmesriiki, samuti Bulgaariat, Rumeeniat ja Türgit. Projekti tegevussfääri on samuti laiendatud, et kaasata osalejate hulka ka sotsiaalpartnerite organisatsioone.

TÄIENDAV TEAVE: www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/civil/civ_en.htm

VÖRDÕIGUSLIKKUSEGA TEGELEVATE RIIGIASUTUSTE KOOSTÖÖ

Bjørn Dilou Jacobsen esindab Taani Inimõiguste Instituuti riikidevahelises projektis EQUINET, mis ühendab ELis võrdõiguslikkusega tegelevaid riigiasutusi, mida kõik ELi riigid peavad moodustama vastavalt rassilise võrdõiguslikkuse direktiivi sätetele. Ta rääkis väljaande *Equal Rights in Practice* sellest, mida võrk on saavutanud ja mida tema enda võrdõiguslikkusega tegelev asutus on saanud osalemisest.

Millist rolli etendab EQUINET kogemuste vahetamisele kaasaaitamisel ja võrgustiku loomisel võrdõiguslikkusega tegelevate asutuste vahel?

EQUINETil on võtmeroll. Projektiga püütakse aidata kaasa võrdõiguslikkusega tegelevate asutuste vahelisele koostööle, toetades sel viisil ELi diskrimineerimisvastase õiguse ühtset rakendamist ja õiguskaitse pakkumist diskrimineerimise ohvritele. Hetkel kuulub võrgustikku 28 organisatsiooni – peamiselt võrdõiguslikkusega tegelevad riigiasutused – 23 liikmesriigist. Nad saavad kokku aastanõupidamistel (juhatuses sagedamini), et tagada EQUINETi kaudu teostatavate projektide elluviimist.

Ühe projektina on moodustatud spetsiaalsed töörühmad, et käsitleda põhjalikumalt teatud valdkondi ja saavutada konkreetseid tulemusi – nt uurimused, aruanded, jne. Meil on neli sellist rühma, mis tegelevad teabevahetusega, strateegia elluviimise, dünaamilise tõlgendamise ja poliitika kujundamisega. Liikmeteks on erinevate võrdõiguslikkusega tegelevate asutuste esindajad, seega saame toetuda erinevate organisatsioonide teadmistele, kogemustele ja arvamustele.

Veel üheks algatuseks on teabevahetuse mitteameetlik foorum Internetis, kus võrdõiguslikkusega tegelevate asutuste töötajad saavad esitada küsimusi,

arutada probleeme ja jagada teadmisi ELi võrdsusdirektiivide tõlgendamise kohta. See on väga praktiline vahend, eriti kaebustelahendamiseks, kuna diskrimineerimisvastane õigus on enamasti keeruline, mitmed üksikisikute kaebustega tõstatatud küsimused on uued ja siseriikliku kõlapinnaga ning Euroopa Kohtu pretsedendiõigus selles valdkonnas on endiselt piiratud. Oma töös Taani etnilise võrdõiguslikkusega seotud kaebuste käsitlemise komisjonis kogesin ma seda tihti. Spetsiifilise juhtumiga tegelemisel ei suudaks ma leida juhiseid Taanis kehtivatest rakendusaktidest, ELi direktiividest ega pretsedendiõigusest. Nagu mujalgi, on ka Taani kaebuste käsitlemise komisjon moodustatud hiljuti ja see on üsna väike. Kuid kõnealuse foorumiga on EQUINET ühendanud võrdõiguslikkusega tegelevad erinevate riikide riigiasutused teadmiste alusel üheks suureks võrgustikuks, mis tegeleb tuhandete erinevatel alustel kaebustega, ja nende asutuste paljudest töötajatest on saanud kolleegid, kellelt saab nõu küsida.



Bjørn Dilou Jacobsen: "Võrdõiguslikkusega tegelevate riigiasutuste vahelise koostöö abil on tõepoolest võimalik tagada õiguskaitse diskrimineerimisohvritele"



EQUINET avaldas hiljuti aruande võrdõiguslikkusega tegelevate asutuste volituste ja pädevuse kohta

Kuidas on Taani Inimõiguste Instituut projekti kaasanud?

Me osaleme mitmel tasandil. Meil on EQUINETi juhatuses oma esindaja – Mandana Zarrehparvar, kes on seotud ka teabevahetuseks mõeldud täiustatud interaktiivse veebisaidi ettevalmistamisega. Juhi me koos kolleegiga strateegia elluviimise töörühma. Rühm avaldas hiljuti aruande strateegia elluviimise kohta (mõnikord nimetatakse testjuhtumi kohtuvaidluseks) ning võrdõiguslikkusega tegelevate asutuste volitused ja pädevuse.

Mida Te olete õppinud võrgustikus osalemisest?

Kõige olulisem asi, mida ma olen õppinud, on see, et võrdõiguslikkusega tegelevate riigiasutuste vahelise koostöö abil on tõepoolest võimalik tagada ELi direktiividega sätestatud õiguskaitse diskrimineerimisohvritele. Huvitav on kogeda, et vaatamata liikmesriikide vahelistele erinevustele on meie ees seisvad

diskrimineerimise probleemid suures plaanis samad ja seetõttu saab neid üheskoos tõhusamalt käsitleda.

Milliseid edasisi muutusi kavandatakse Taani komisjoni tegevuses seoses teie kaasatusega EQUINETi?

Kavatseme kaasata EQUINETi rohkem töötajaid ja laiendada kaebuste komisjoni võrgustikku. Näiteks osaleme me EQUINETi korraldatud tulevastel koolitustel. Ja me otsime võimalusi, kuidas tagada EQUINETi eksisteerimine pärast 2006. aastat, võimaluse korral rahalise toetuse, suutlikkuse parandamise ning jätkuvalt juhatusele ja töörühmadele inimressursside pakkumise abil. Samuti plaanib komisjon viia läbi uurimuse võrdõiguslikkuse süvalaiendamise (equality mainstreaming; võrdse kohtlemisega seotud küsimuste tõstatamine erinevates valdkondades), keskendudes peamiselt süvalaiendamise vahendite väljatöötamisele, et edendada võrdset kohtlemist põhihariduse sektoris.

TÄIENDAV TEAVE: EQUINET: www.migpolgroup.com/topics/2078.html
Taani Inimõiguste Instituut: www.humanrights.dk

VALITSUSVÄLISTE ORGANISATSIOONIDE VÕRGUSTIKE TUGEVDAMINE

Ühenduse diskrimineerimisvastase tegevusprogrammi raames on Euroopa Komisjon toetanud nelja ELi tasemel valitsusväliste organisatsioonide võrgustikku, mis esindavad diskrimineerimisega kokkupuutuvaid inimesi ja kaitsevad nende õigusi – üks võrgustik ELi diskrimineerimisvastastes direktiivides toodud iga diskrimineerimisaluse jaoks.

Valitsusvälistel organisatsioonidel on keskne positsioon diskrimineerimisvastasele poliitikale kaasaaitamisel erinevatel tasemetel – nii kujundamisel kui ka rakendamisel – oma liikmete jagatud teabe ja kogemuste kaudu. “Pidades silmas kohalikke ja riiklikke prioriteete, püüame me tagada, et Euroopa tasandil toimuv areng muudaks tegelikult diskrimineerimist kogevate inimeste elu,” ütleb Pascale Charhon Euroopa Rassismivastases Võrgustikust (European Network Against Racism (ENAR)).

Rahastamise eesmärk on algatada ning tugevdada dialooge ja võrgustikke kogu ELis. Tegevusprogrammi meetmete hulka kuulub diskrimineerimist käsitlevate organisatsioonide suutlikkuse parandamine, arvestades samal ajal diskrimineerimise erinevate vormide spetsiifilisi tunnuseid. ILGA-Europe'i puhul, mis esindab lesbisid, homosid, biseksuaale ja transvestiite, on võrgustikus toimuv infovahetus olulise tähtsusega aspekt. “Üks meie põhitegevusi on tugevdada oma liikmesorganisatsioonide suutlikkust tegutseda Euroopa võrgustiku ja kogemuste vahetamise kaudu,” ütleb Patricia Prendiville, ILGA-Europe'i direktor.

KAHESUGUNE ROLL

Võrgustikud etendavad suhtlemises kahesugust rolli. Ühelt poolt aitab nende vahetu kogemus parandada komisjoni arusaamist diskrimineerimise erinevatest vormidest ja mõjudest, mistõttu neid võetakse mittediskrimineerimise poliitikas arvesse. Euroopa Puudega Inimeste Foorum (EDF) esindab näiteks 50 miljonit inimest Euroopas oma liikmesriikide liikmete kaudu, “ja me püüame neid aktiivselt ELi poliitika väljatöötamisse ja elluviimisse kaasata,” ütleb direktor Carlotta Besozzi.

Teisalt aitavad võrgustikud komisjonil tõsta oma liikmesorganisatsioonide teadlikkust Euroopa diskrimineerimisvastasest õigusest ja ELi võrdse kohtlemise edendamise meetmetest üldiselt. Anne-Sophie Parent AGEst (Euroopa Eakate Platvorm) lisab: “Valitsusvälistel organisatsioonidel on etendada oluline roll diskrimineerimise potentsiaalsetele ohvritele teabe ja toetuse pakkumisel ning kaasavama ühiskonna edendamisel. Meie eesmärk on tõsta teadlikkust küsimustes, mis puudutavad neid kõige rohkem.”

Organisatsioonidele AGE, ILGA Europe, ENAR ja EDF antakse kokku 3 miljonit eurot toetust aastas (programmi aastaeelarve kogusumma on 19 miljonit eurot) nende tegevuskulude katteks kuni 2007. aasta aprilli lõpuni.

Lisaks toetab Euroopa Komisjon mitmeid väiksemaid Euroopa tasemel organisatsioone, mis esindavad teatud liiki puudega inimesi. Komisjon kavatab anda abi ka ELi tasemel toimivale romide võrgustikule: taotlusvoor peaks toimuma 2006. aastal.



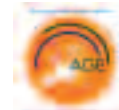
www.enar-eu.org



www.edf-feph.org



www.ilga-europe.org



www.age-platform.org



4. OSA – TEADLIKKUSE TÕSTMINE ÕIGUSTEST

SISSEJUHATUS

Õigusaktides nimetatud võrdseid õigusi on raske ellu viia, kui inimesed ei ole selliste seaduste olemasolust teadlikud. See kehtib nii diskrimineerimisega kokkupuutuvate inimeste kui ka selle ühiskonna kohta, kus me elame. Seetõttu vajab avalikkus tervikuna – sealhulgas puudega inimesed, rahvusvähemused, vanemad ja nooremad inimesed ning lesbid, homod ja biseksuaalid – teavet oma diskrimineerimisvastase õiguse järgsete õiguste ja kohustuste kohta. Ja seetõttu peaksid inimesed olema teadlikud ka laiematest küsimustest, mis puudutavad diskrimineerimist ja eripalgelisuse väärtust ning selle mõju oma elule.

TEADLIKKUS TOETAB ELLUVIIMIST

Ühenduse tegevusprogrammiga rahastatud suuruselt teise tegevuspaketiga püütakse neile väljakutsetele vastata. Tegevuspaketi eesmärk on tõsta teadlikkust nii ELi võrdse kohtlemise õigusaktidest kui ka ELi laiemast diskrimineerimisvastasest poliitikast, sealhulgas tegevusprogrammi enda tegevusest ja tulemustest. See loob eelduse diskrimineerimisvastaste õigusaktide ja neis sisalduvate õiguste tõhusaks rakendamiseks ja konkreetsetele juhtumitele kohaldamiseks ning edukaks diskrimineerimisvastaseks võitluseks.

2003. aasta juunis alustas Euroopa Komisjon suuremat üleeuroopalist infokampaaniat, et edastada positiivset sõnumit eripalgelisusest ja tõsta teadlikkust ELi diskrimineerimisvastastest direktiividest. Kampaaniat pealkirjaga “Eripalgelisuse eest. Diskrimineerimise vastu” on kirjeldatud põhjalikumalt leheküljel 22.

TÄIENDAV TEGEVUS

Täiendamaks seda üleeuroopalist kampaaniat, mis lähtub ühtsest ideest ja sõnumist üle terve ELi, kaasrahastab tegevusprogramm ka riiklike ettevõtjate teadlikkuse tõstmiseks erinevates liikmesriikides.

Neid ettevõtjate korraldatakse koostöös liikmesriikide valitsustega nii, et prioriteedid ja projektid on kohandatud liikmesriikide erinevatele kontekstidele. Enamasti on riigiorganid kõige paremas positsioonis, et teha kindlaks kommunikatsioonivajadused omaenda siseriiklikus kontekstis, samuti sihtrühmaks olevad võtmeisikud.

Sel viisil saab programm kasutada diskrimineerimisvastase sõnumi edastamisel ära kõnealust kogemust ja rakendada vajadusel lisaressursse.

Mõned toetatud tegevustest hõlmasid diskrimineerimisvastaseid koolituskursusi, rühmatööd ja seminare; konverentse ja kõrgetasemelisi sündmusi; mitte-diskrimineerimisele pühendatud päevi või nädalaid; käsiraamatuid, juhiseid ja väljaandeid. Erinevate sihtrühmade hulka kuuluvad noored inimesed, tööandjad, valitsusvälised organisatsioonid ja üldine avalikkus. Leheküljel 25 on toodud üks näide – Taani projekt hüvedest, mis kaasnevad teadlikkuse tõstmise eripalgelisusest ja võrdsetest võimalustest töökohal.

TEADLIKKUSE TÕSTMINE – SEADUSE KASUTAMINE

Veel üks põhisisihtrühm diskrimineerimisega võitlemisel on juristid. Selleks on tegevusprogramm toetanud ka mitmeid ELi diskrimineerimisvastastele direktiividele pühendatud seminare. Euroopa Õiguse Akadeemia poolt komisjoni nimel korraldatud sessioonid on mõeldud kohtunikele, prokuröridele ning avalikkusele ja eraõigust praktiseerivatele advokaatidele. Seni on koolitussessioonidel osalenud 258 kohtunikku ja prokuröri ning 198 juristi. Üks osavõtja, Hispaania praktiseeriv kohtunik Pablo Aramendi, esitab leheküljel 24 toodud intervjuus oma arvamuse koolituse mõnede hüvede kohta.

VÖRDESED ÕIGUSED – SÕNUMI LEVITAMINE

Sõnumi edastamine selle kohta, et Euroopa hindab eripalgelisust ja võitleb diskrimineerimisega, on oluline diskrimineerimisvastaste meetmete edukuse jaoks. See on ainus viis panna õigused kehtima ja muuta inimesed teadlikumaks hüvedest, mida ühiskond saab eripalgelisusest.

Programmi keskmes on viieaastane üleeuroopaline infokampaania, et tõsta teadlikkust ELi diskrimineerimisvastasest. Projekt "Eripalgelisuse eest. Diskrimineerimise vastu" algatati 2003. aasta juunis ja seda viiakse läbi kõikjal ELis kuni 2007. aastani. Alates ELi laienemisest 2004. aastal on ka uued liikmesriigid etendanud selles kampaanias tähtsat rolli.

ERINEVATE KANALITE KASUTAMINE

Kampaaniaga püütakse edastada positiivset sõnumit eripalgelisuse kohta erinevate kanalite kaudu, sealhulgas televisioon, ajakirjandus, seminarid ja meediasündmused. Näiteks koostöös ajakirjanike liitudega on korraldatud seminare meediaspetsialistidele ning on valminud televisioonireklaamid, videopressiteated ja lühikesed teleintervjuud n-ö inimestega tänavalt. Kasutatakse brošüüre, flaiereid ja plakateid, et pakkuda trükitud infot ELi ja liikmesriikide diskrimineerimisvastaste õigusnormide kohta. Kampaania veebisait on olemas kõigis 20 ametlikus ELi keeles.



Kuid eripalgelisus ja dialoog ei ole ainult võtmesõnumid, need on ka üleeuroopalisi, riiklikke ja regionaal-seid meetmeid hõlmava kampaania juhtpõhimõtted. Nimetatud meetmed töötatakse välja tihedas koostöös igast ELi liikmesriigist pärit partneritega, kelle hulka kuuluvad liikmesriikide ministriumid, ametiühingud, tööandjad, valitsusvälised organisatsioonid ja noorteorganisatsioonid. Näiteks katsetasid ja arutasid eksperdid juhtlauset, logo ja kujundust sihtrühmades mitmes ELi liikmesriigis ja muutsid neid vastavalt vajadusele.

TEGEVUSED EUROOPA, RIIKLIKUL JA KOHALIKUL TASANDIL

Seni on kampaania levitanud eripalgelisuse sõnumit Euroopas autoturneega, millega külastati 40 linna 24 ELi liikmesriigis, ja "Eripalgelisuse nimel jooksmise" maratonidega 16 linnas. Mõlemad kampaania logo tunnusvärve kasutavad üritused osutavad selgelt diskrimineerimisvastasele sõnumile. 2006. aastal lisatakse autoturneele mitmeid tööga seotud sündmusi, näiteks ülikoolide karjäärimesseid, mis peegeldavad kampaania rõhuasetust – eripalgelisus ja mittediskrimineerimine töökohal. Eripalgelisuse nimel jooksmine hõlmab ettevõtete ja noortejooksusid.

Kampaania annab nüüd juba kolmandat korda välja iga-aastast ajakirjaniku auhinda – tunnustatakse ajakirjanikke, kes aitavad mõista paremini eripalgelisust ja diskrimineerimisvastast võitlust. Korraldatud on ka mobiiltelefoni fotovõistlus, mida kajastab dokumentaalsaad Prantsuse-Saksa televisioonikanalil ARTE, ja eraldi fotovõistlus eripalgelisuse käsitlemiseks koostöös MTVga. 2006. aastal viiakse kampaania raames läbi ELi ülene plakatite võistlus, mis on

Kaader MTV fotovõistluse kampaaniast

suunatud kunsti- ja disainitudengitele ning saanud inspiratsiooni sarnase projekti edust Poolas.

Kampaania mõju on tänu ettevõtmete laienemisele iga aastaga kasvanud. Näiteks suurenes kampaania kontekstis korraldatud ürituste arv 307-lt 2004.

aastal 359-ni 2005. aastal. Muud näitajad, nagu veebisaidi külastamise sagedus ja pressis kajastatus, on samuti näidanud kasvutendentsi. See jätkub ka 2007. aastal, toetades Euroopa aasta "Võrdsed võimalused kõigile" ettevõtmisi.

FAKTID JA ARVUD INFOKAMPAANIA KOHTA

- Autotuuri peatused 40 linnas 24 riigis, sealhulgas pressikonverentsid, debatid, kontserdid, juriidilise nõuande kabinetid ja "eripalgelisuse saadikute" külaskäigud
- Eripalgelisuse maratonijooks 16 linnas, sealhulgas üritused puudega inimestele
- 58 rahvuslikku eripalgelisuse saadikut, kes esindavad kampaaniat
- Kaks ELi ülest fotovõistlust, kolm ajakirjaniku auhinda ja plakativõistlus
- 666 rahvuslikku üritust ja 239 meediantervjuud aastail 2004–2005
- Kohandatud infomaterjalid 25 liikmesriigile 20 ametlikus keeles
- 640 rahvuslikku partnerit 25 riigist
- 1304 väljalõiget ajakirjandusest aastail 2004–2005

TÄIENDAV TEAVE: www.stop-discrimination.info

JURIST: ÕIGUSTE ELLUVIIMINE

Pablo Aramendi Sánchez on Madridi töövaidluskohtu (Juzgado de lo Social) kohtunik, kes tegeleb töötajate ja tööandjate vaheliste konfliktide lahendamise ja sotsiaalkindlustusküsimustega. Ta on olnud nii osaleja kui ka esineja Euroopa Õiguse Akadeemia poolt juristidele korraldatud diskrimineerimisvastaste seminaride seerias Trieris.

Mida Te õppisite koolitusseminaridel Trieris? Kuidas on need aidanud kaasa Teie arusaamisele diskrimineerimisvastasest õigusest?

Juba enne Trieri minekut oli mul oma õiguslase tööga seoses teatud kogemus diskrimineeriva

käitumise osas töökohal. Kuid eelkõige aitasid Trieris läbiviidud seminarid seda kogemust uue allikaga – Euroopa õigusega – seostada. Need kaks diskrimineerimisvastast direktiivi, mida me uurisime seminaridel (samuti kõik teised soolist diskrimineerimist käsitlevad Euroopa õigusaktid) esitavad uusi

▼
Euroopa Õiguse Akadeemia on koolitanud 456 juristi diskrimineerimisvastase õiguse valdkonnas



perspektiive siseriikliku õiguse kohaldamise kohta. Koolitus aitas mul neid kahte direktiivi seostada.

Euroopa Kohtu pretsedendiõigus on eriti oluline selles osas, mis puudutab ühenduse õiguse rakendamist. See on veel üks seminaridega kaetud aspekt ja seega veel üks õppetund, mida osalemine pakub.

Samuti on väga huvitav kohtuda diskrimineerimisvastasest võitlusest huvitatud inimestega, kes tegutsevad erinevates riiklikes õigussüsteemides Euroopas – see avab palju erinevaid perspektiive.

Kuidas on diskrimineerimisvastane koolitus Teid professionaalselt mõjutanud?

Ma arvan, et koolitus on võimaldanud mul saada teada, mida tähendab olla Euroopa kohtunik. Ka on see aidanud mul jõuda enda jaoks olulisele järeldusele – viisile, kuidas ettevõtted võivad oma töötajaid igapäevaselt kohelda, eksisteerivad teatud piirid ja neid piire ei saa ületada: see tähendab töötajate väärkuse ja põhiõiguste austamist. Kohtunik, kel tuleb, nagu minul, pidevalt töökonflikte lahendada, peab seda põhimõtet oma töös alati silmas pidama.

Millist liiki diskrimineerimisvastaseid juhtumeid olete Te kogunud praktikas?

Mul on mitmesuguseid mittediskrimineerimisega seotud kogemusi, nii enne Trieri minekut ja alates sellest ajast.

Vaidlused soo alusel toimuva diskrimineerimise üle on Hispaanias üsna levinud. Tavaliselt puudutavad need olukorda, kus naissoost töötaja on rase. Kaebused muudel alustel toimuva diskrimineerimise kohta on harvemad. Kuid see ei tähenda, et teisi diskrimineerimise liike ei eksisteeriks. Pigem on asjaga seotud isikutel raske kohtusse pääseda. Eriti puudutab see immigrante, keda diskrimineeritakse sageli rassilisel alusel.

Enda kogemusele toetudes võin öelda, et mul on olnud võimalus lahendada vaidlusi, mis on seotud seksuaalse sättumuse, puude, vanuse ja loomulikult sooga. Need juhtumid on otsustatud Hispaania siseriikliku õiguse kohaldamisega, kasutades Euroopa direktiive pärast nende ülevõtmist Hispaanias. Muudel juhtudel on mul tulnud pöörduda Euroopa Kohtusse, et paluda juhiseid ühenduse direktiivide tõlgendamisel. Näiteks Merino juhtum, mis puudutas soolist võrdõigusslikkust seoses rasedus- ja sünnituspuhkusega; Chacóni juhtum, mis ootab veel lahendust ja mille puhul on minult põhimõtteliselt küsitud, kas haigus on puue; ja Palacios juhtum, mille puhul ma tõstatasin küsimuse, kas Euroopa õigus on vastuolus Hispaania õigusega kohustusliku pensionilemineku osas.

▼
TÄIENDAV TEAVE: www.era.int

MIA – ERIPALGELISUSE EEST TÖÖKOHAL

Susanne Nour

Susanne Nour juhhib MIA projekti Taani Inimõiguste Instituudis. Ta oli projekti käigus avaldatud raamatu “*Diversity in the Workplace – when we are equal but not the same*” toimetaja.

MIA on taanikeelne lühend väljendist “eripalgelisus töökohal” ja ka Taani Inimõiguste Instituudi tööturul esinevat eripalgelisust ja võrdset kohtlemist käsitleva eriväljaande pealkiri. Eripalgelisus töökohal tähendab kaasavate organisatsioonide loomist. See tähendab töötajate erinevuste arvestamist ja hindamist. See tähendab mõistmist, et teatud erinevused toovad kaasa rohkem vastupanu ja takistusi kui teised, mistõttu pakutakse neile õigusaktidega diskrimineerimisvastast erikaitset. MIA püüab tõsta teadlikkust diskrimineerimisest, samuti eripalgelisust edendada – ning kummutada sellega valitsevat arusaama, et erinevus on probleem või et eripalgelisus puudutab *neid* ja mitte *meid*.

INIMESTEVAAHELISTE ERINEVUSTE SOBITAMISE MUDEL

2005. aastal avaldasime me raamatu töökeskkonda mõjutavatest inimestevahelistest erinevustest. Raamatu eesmärgiks oli anda panus üleeuroopalisse arutellu eripalgelisusest ja diskrimineerimisega võitlemisest. Töötasime välja nn MIA mudeli inimeste erinevuste sobitamiseks, mis on praktikas abiks erinevuste ja võrdõiguslikkusega tegelevatele asjatundjatele. Mudel kasvas välja dialoogist, mida me oleme pidanud ettevõtjate, valitsusväliste organisatsioonide jt-ga ning see kajastab paljusid äripraktika näiteid, mis on esitatud MIA auhinna saamiseks.

Kõnealune mudel illustreerib seda, kuidas *õigustel põhinev ja ressurssidele orienteeritud* mõtlemine käivad inimestevaheliste erinevuste sobitamisel käsikäes – see on dünaamiline protsess, kus suurem eripalgelisus viib uute võimalusteni ettevõtte jaoks, samal ajal suurendades vajadust tagada võrdsed võimalused kõigile.

ETTEVÕTTE SAAVUTUSTE TUNNUSTAMINE

Oma teadlikkuse tõstmise kampaania raames anname me välja iga-aastase MIA auhinna Taani era- ja avaliku sektori firmadele silmapaistvate tulemuste eest eripalgelisuse ja võrdõiguslikkuse edendamisel töökohtadel. Suuremate tööandjate organisatsioonide kõrge profiiliga esindajate kogu hindab konkureerivaid ettevõtteid ja määrab võitjad kolmes kategoorias: väikesed ja keskmise suurusega ettevõtted, suured riigiasutused ja suured eraettevõtted.

Ühtlasi oleme me välja töötanud hõlpsa enesehindamise meetodi ja seda levitanud. Meetodi kasutamine aitab ettevõtetel tagada oma töötajate kaitsmist diskrimineerimise eest ning samuti seda, et ettevõtte ise järgib riiklikke ja ELi diskrimineerimisvastaseid õigusakte. Me pakume konsultatsioone ja nõuandeid ettevõtetele, mis vajavad abi või üldist juhendamist selles valdkonnas. Lisaks tegeleme aktiivselt inimestevaheliste erinevuste sobitamisega avaliku arutelu ja meediatöö kaudu ning valmistame hetkel ette inforeklaami Taani TV-le.

ERIPALGELISUSE VÄLJAKUTSETELE VASTAMINE

Projekti peamine saavutus on olnud panus eripalgelisuse üle peetava debati kujundamisse ja suunamisse Taanis. Meie kõigi ettevõtmiste sõnum on, et eripalgelisus ja võrdne kohtlemine käivad käsikäes!

Teine tulemus on see, et mitmed Taani ettevõtted on võtnud kasutusele meie pakutud viis erinevuste sobitamise põhimõtet. Samuti on loodud prestiižne MIA auhind, mis julgustab ettevõtteid eripalgelisust toetama. Meil on õnnestunud kujundada pidev teadlikkus ja arusaamine, et eripalgelisuse hüvesid ei saa nautida, kui samal ajal ei töötata aktiivselt võrdsete võimaluste tagamiseks.



5. OSA – PILK TULEVIKKU: DISKRIMINEERIMISEGA VÕITLEMINE PÄRAST 2006. AASTAT

Ühenduse tegevusprogrammi raames toimuvad üritused jõuavad lõpule 2006. ja 2007. aastal. Kuid see ei tähenda, et ELi töö diskrimineerimisega võitlemisel on lõppenud. Selle asemel algatatakse uus rahastamisprogramm, et toetada mitte ainult diskrimineerimisvastaseid algatusi, vaid ka sugude võrdsuse, sotsiaalse kaasatuse, töötingimuste ja tööhõivega seotud ettevõtmisi. 2007. aasta on kuulutatud Euroopa aastaks "Võrdsed võimalused kõigile", et anda värske tõuge diskrimineerimisega võitlemiseks ja eripalgelise edendamiseks ning tegevusprogrammi edasarendamiseks.

Tegevusprogrammi välishindaja, audiitorfirma Ernst & Young hinnangul on ühenduse tegevusprogramm ajavahemikul 2001–2006 on etendanud põhirolli teadlikkuse tõstmisel diskrimineerimisega seotud küsimustes ja huvirühmade diskrimineerimisvastase suutlikkuse arendamisel. Ernst & Young'i lõpparuandes, mis uuris programmi eesmärke, strateegiat, meetodeid ja tegevust alates 2001. aastast, järeldati, et need on olnud selged ja üha paremini eesmärgistatud. Eriti on edu saavutatud diskrimineerimisega seotud teadlikkuse tõstmisel põhiosaliste ja avalikkuse hulgas ning organisatsioonide, eelkõige valitsusväliste organisatsioonide suutlikkuse arendamisel, vaatamata mõnedele varasematele raskustele, mis nõudsid üleriigiliste projektide ümberhindamist. Hindamine rõhutas ka programmi olulist rolli ELi diskrimineerimisvastaste õigusaktide ülevõtmisel ja kohaldamisel – nii Euroopa tasandil lisaväärtuse loomisel kui ka diskrimineerimisvastase kaitse parandamisel.

PROGRESS: SOTSIAALSETE PROGRAMMIDE ÜHENDAMINE

Alates 2007. aastast rakendatakse uut rahastamisprogrammi, millega jätkatakse ja arendatakse edasi tegevusprogrammi algatatud ettevõtmisi diskrimineerimisega võitlemiseks. Ühenduse tööhõive ja sotsiaalse solidaarsuse programm PROGRESS hõlmab kõiki diskrimineerimisvastaseid algatusi, sh sugupoolte võrdsuse, sotsiaalse tõrjutuse, tööhõive ja töötingimustega seotud tegevusi. Programmi eesmärk on toetada ELi tööhõive- ja sotsiaalpoliitika laiemaid eesmärke. Ajavahemikuks 2007–2013 on komisjon teinud ettepaneku eraldada programmi PROGRESS eelarveks ligikaudu 630 miljonit eurot.

Programmi üldeesmärgid sarnanevad tegevusprogrammi diskrimineerimisvastaste eesmärkidega, nimelt teadmiste parandamine analüüsi ja järelevalve kaudu; statistiliste meetodite ja indikaatorite väljatöötamine; ELi õiguse elluviimise toetamine; võrgustiku edendamine ja kogemuste jagamine; teadlikkuse tõstmine ja võrgustike suutlikkuse stimuleerimine.

Programmi neljas osa pühendatakse mittediskrimineerimise tõhusale elluviimisele viies valdkonnas, mis on sätestatud ELi 2000. a võrdse kohtlemise seadustega: rassiline või etniline päritolu, usutunnistus või veendumused, puue, vanus või seksuaalne sättumus. Ka toetab kõnealune osa diskrimineerimisvastaste probleemide haaramist laiemas debatti – võrdse kohtlemisega seonduvate küsimuste tõstatamist erinevates valdkondades.

EUROOPA AASTA: UUS AJEND DISKRIMINEERIMISE VASTU VÕITLEMISEKS

2007. aastal toimub teinegi oluline diskrimineerimisvastane algatus: Euroopa aasta “Võrdsed võimalused kõigile”. Tuginedes diskrimineerimise vastu võitlemise tegevusprogrammi edule, annab see uue tõuke võrdse kohtlemise muutmiseks reaalsuseks igapäevaseks eluks. Idee on edendada võrdsed võimalusi kõikjal igapäevaelus, kus võib esineda ebaõiglast ja ebavõrdset kohtlemist – töökohal, koolis, koolitusel, tervishoius – ning edendada eripalgelisust kui Euroopa Liidu tugevuse allikat. Võrdsete võimaluste aasta jätkab ELi tööd avalikkuse kaasamisel ja inimeste teadlikkuse tõstmisel oma õigustest võrdsele kohtlemisele.



Terves Euroopa Liidus leiab aset sadu erinevaid üritusi nii kohalikul, piirkondlikul ja riiklikul kui ka Euroopa tasandil Euroopa aasta egiidi all, sealhulgas:

- küsitlus selle kohta, mida inimesed Euroopas arvavad diskrimineerimisest;
- üleeuroopaline infokampaania aasta kohta ning ELi võrdõiguslikkuse tagamise strateegiast ja seadustest üldisemalt;
- “Võrdõiguslikkuse tippkohtumine”, kus saavad kokku ministrid ja ametiühingute juhid, tööandjate liidud ja valitsusvälised organisatsioonid, et arutada võrdsuse ja mittediskrimineerimise küsimust.

Et jõuda inimestele võimalikult lähedale, toimub enamik tegevusi riiklikul, regionaalsel või kohalikul tasandil. Iga ELi liikmesriik esitab Euroopa Komisjonile oma ideed ja strateegia Euroopa aasta kohta. Selleks peavad nad konsulteerima organisatsioonide ja rühmadega, kes annavad oma panuse sellesse aastasse, sealhulgas sotsiaalpartnerite ja inimestega tegelevate ühendustega, mis on puutunud kokku või võivad puutuda kokku diskrimineerimisega.

Täiendava teabe saamiseks Euroopa aasta ja ELi diskrimineerimisvastaste meetmete kohta üldiselt palun külastage Euroopa Komisjoni veebisaiti: www.ec.europa.eu/antidiscrimination



Euroopa Komisjon

Võrdsuse rakendamine tegelikkuses: Ühenduse diskrimineerimisvastane tegevusprogramm

Luxembourg: Euroopa Ühenduste Ametlike Väljaannete Talitus

2006 — 27 lk. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-79-01661-X

MÜÜK JA TELLIMINE

Väljaannete talituse tasulised väljaanded on saadaval meie müügiesindustes üle maailma.

Kuidas väljaannet hankida?

Võtke ühendust müügiesinduste nimekirjast valitud esindusega ja esitage oma tellimus.

Kust saada müügiesinduste nimekirja?

- Väljaannete talituse veebileheküljelt <http://publications.europa.eu/>
- või küsige paberväljaannet faksi teel: (352) 2929-42758

Ühenduse diskrimineerimisvastane programm (2001–2006). Selle programmi algatas Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste peadirektoraat, et toetada kahe direktiivi elluviimist, mis käsitlevad võitlemist rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse ja seksuaalse sättumuse alusel toimuva diskrimineerimise vastu. Kuueaastane programm on suunatud eelkõige inimestele ja organisatsioonidele, kes tegelevad nõuetekohaste ja tõhusate diskrimineerimisvastaste õigusaktide ja meetmete väljatöötamisega 25 ELi liikmesriigis, EFTA riikides ja ELi kandidaatriikides.

Tegevusprogrammikolm põhieesmärki:

1. Parandada arusaamist diskrimineerimisega seotud küsimustest
2. Arendada suutlikkust diskrimineerimisega võitlemiseks
3. Edendada diskrimineerimisvastase võitluse alusväärtusi

Programmi rahastatud ettevõtmised analüüsivad ja hindavad, arendavad ja tõstavad teadlikkust meetmetest, millega võideldakse rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse ja seksuaalse sättumuse alusel toimuva diskrimineerimise vastu.

www.ec.europa.eu/antidiscrimination

Diskrimineerimist soolisel alusel käsitletakse eraldi õigusaktidega. Täiendava teabe saamiseks ühenduse meetmete, õigusaktide ja algatuste kohta, mis käsitlevad diskrimineerimist soolisel alusel, võtke ühendust Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste peadirektoraadi soolise võrdõiguslikkuse osakonnaga.

www.ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/index_en.htm

Osakonna kontaktandmed:

Stefan Olsson

Mittediskrimineerimise ja kodanikuühiskonnaga suhtlemise osakonna juhataja

Euroopa Komisjon

200 rue de la Loi

B-1049 Brussels

E-post: empl-antidiscrimination@ec.europa.eu

