

Võrdõiguslikkus

praktikas

PÕHISEISUKOHAD

2005

Põhiõigused & diskrimineerimisvastane võitlus

ÕIGUSKAITSE
KÄTTESAADAVUS

Tööhõive & sotsiaalküsimused



Euroopa Komisjon

Võrdõiguslikkus praktikas

PÕHISEISUKOHAD 2005
ÕIGUSKAITSE KÄTTESAADAVUS

Töehõive & sotsiaalküsimused

Põhiõigused ja diskrimineerimisvastane võitlus

Euroopa Komisjon

Töehõive, sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste peadirektooraat
Osakond D.3

Käsikiri valmis 2005. aasta märtsis

“Võrdõiguslikkus praktikas: Põhiseisukohad 2005” avaldatakse ühenduse diskrimineerimisvastase tegevusprogrammi 2001-2006 raames Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalvaldkonna ja võrdsete võimaluste peadirektoraadi egiidi all. Käesoleva väljaande sisu ei pruugi kajastada Euroopa Komisjoni arvamusi ja seisukohti.

Kui teile pakub huvi Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalvaldkonna ja võrdsete võimaluste peadirektoraadi elektrooniline teabeleht „ESmail”, saatke palun e-kiri aadressil empl-esmail@cec.eu.int. Teabelehte avaldatakse regulaarselt inglise, prantsuse ja saksa keeles.

Lisateavet tegevusprogrammi ning diskrimineerimise kohta, mis leiab aset rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puuete, vanuse ja seksuaalse orientatsiooni alusel on võimalik leida Internetis aadressil:

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

Aruande väljaandmine
GOPA-Cartermill

Fotod
© Lehekülgedel 12, 15, 22, 23, 24: Carl Cordonnier, Dailylife
© Lk 9: Photodisc
© Lk 25: Hollandse Hoogte

***“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.int>).

Katoloogimisandmed on esitatud väljaande lõpus.

Luxembourg: Euroopa Ühenduste Ametlike Väljaannete Talitus, 2005

© Euroopa ühendused, 2005
Allikale viitamisel on reprodutseerimine lubatud.

TRÜKITUD VALGELE KLOORIVABALE PABERILE

ÕIGUSKAITSE KÄTTESAADAVUS

Õiguskaitse kättesaadavuse teema on diskrimineerimisvastase võitluse vallas määrava tähtsusega. Me kõik soovime, et meid koheldaks meie teenete järgi, aga kui see nii ei ole, mida saame siis ette võtta? Diskrimineerimisvastased seadused on väärtusetud, kui inimestel ei ole võimalust oma õigusi praktikas teostada.

Kui probleem puudutab ebaõiglast kohtlemist isikuomaduse alusel, ei julge diskrimineerimise ohvrid tihtipeale midagi ette võtta, kartes, et nende juhtumit oleks peaaegu võimatu tõestada, või uskudes, et lõpptulemus neid ei rahuldaks. Seega on probleemist mõjutatute toetamine hädavajalik.

Toetust ja koolitust võivad vajada ka õigusala töötajad. Toimiku ettevalmistamine kokkuleppe saavutamiseks, kaebuse koostamine, kaastundliku suhtumise kujundamine juhtumi eest vastutavas kohtunikus võib osutada üsna keerukaks ülesandeks. Võib omakorda juhtuda, et kohtunikel tuleb toime tulla uute seaduste ja töökorraga või uute juriidiliste osalejatega, nagu näiteks ametiühingud või valitsusvälised organisatsioonid. Ning nendel organisatsioonidel on vaja piisavaid vahendeid, et oma rolli tõhusalt täita.

Kahe diskrimineerimisvastase direktiiviga, mis võeti vastu 2000. aastal, kehtestati uued reeglid inimeste võrdseks kohtlemiseks ja kohustati liikmesriikide valitsusi kohandama, uuendama või kehtestama diskrimineerimisvastaseid õigusakte. Kõnealune kohati heidutav protsess on esile kutsunud ja õhutanud hoogsat akadeemilist, kultuurilist ja poliitilist arutelu.

Direktiividest selgub, et diskrimineerimisest mõjutatud inimestel peaksid olema piisavad õiguskaitsevahendid ning õigus hüvitusele, et oleks võimalik asjad korda saada. Diskrimineerimisjuhtumite puhul on tõhusad heastamisvahendid kriitilise tähtsusega mitte üksnes üksikisikute kahju hüvitamiseks, vaid ka kindlustamaks, et potentsiaalsed diskrimineerijad suhtuvad seadusesse tõsiselt.

Direktiivide ülevõtmise tagamine kõikides liikmesriikides on hädavajalik; samal ajal keskendub EL direktiivides kehtestatud õiguste ja kohustuste kogumi elluviimisele ühenduse 2001.-2006. aasta diskrimineerimisvastase tegevusprogrammi abil.

Tegevusprogrammi finantseeritavate projektide valik annab tunnistust Euroopa Komisjoni pühendumisest vajaliku jõu andmisel nendele ühingutele, organisatsioonidele ja spetsialistidele, kes on diskrimineerimisvastase võitluse eesotsas.

Need osalejad ning ka paljud teised on omakorda võtnud käsile väljakutse panna direktiivid praktikas toimima. Mis viisil?

Esiteks, inimeste teadlikkuse tõstmiseks ja diskrimineerimise ohvritele abi pakkumiseks on kasutusele võetud infotelefonid, diskrimineerimisvastased päevad või veebilehed, et teavitada inimesi nende õigustest ning tegeleda küsimuste ja kahtlustega, mis võivad tekkida seoses diskrimineerimisega.

Teiseks on vajadus volitada võtmeisikuid aitama diskrimineerimise all kannatavaid inimesi – seda vajadust tajuvad teravalt ametiühingud, valitsusvälised organisatsioonid ja teised – viinud hulga oluliste algatusteni: infomaterjalide ja töövahendite koostamine; projektid, mille eesmärgiks on teadmiste edasiandmine paremini varustatud valitsusvälistelt organisatsioonidelt vähem kogunud või tavakodanike keskorganisatsioonidele; kohtunike või juristide koolitamine või üritused, mille eesmärgiks on vahetada kogemusi erinevate riikide vahel.

Ning kolmandaks, et teadvustada tõhusa karistamise olulisust diskrimineerivate tegude või käitumise eest, tuuakse konkreetseid näiteid kohtumenetlustest, mis selgitavad abstraktsete reeglite praktilist rakendamist. Toetused sellele väljaandele näitavad, kui erinevad on asutused, kes vastutavad diskrimineerimisjuhtumitega tegelemise eest, ning võimalike kasutatavate menetluste ulatust.

Järjest mitmekesisema ühiskonna ja töökeskkonna poole liikudes võib õiguskaitse kättesaadavus muutuda üha teravamaks prioriteediks, eriti ahistamisjuhtumite puhul. Paljusid järgmistel lehekülgedel visandatud ühenduse institutsioonide ja huvirühmade ettevõtmisi tuleks kindlasti tunnustada kui märkimisväärset panust, et muuta direktiivid tõeliselt tõhusaks vahendiks võitluses võrdõiguslikkuse eest.

SISUKORD

DISKRIMINEERIMISE ALL KANNATAVATE INIMESTE AITAMINE **Osa 1**

SISSEJUHATUS.....	5
DISKRIMINEERIMINE? HELISTAGE KOHE!.....	6
VANEMATELE INIMESTELE SÕNAÕIGUSE ANDMINE.....	8
IGAPÄEVASE DISKRIMINEERIMISE VASTU VÕITLEMINE.....	9

TOETAVATE OSALISTE SUUTLIKKUSE ARENDAMINE **Osa 2**

SISSEJUHATUS.....	11
NÕUETE ESITAMINE PUUETEGA INIMESI PUUDUTAVATE ÜHENDKUNINGRIIGI SEADUSAKTIDE KOHASELT.....	12
VALITSUSVÄLISTE ORGANISATSIOONIDE VOLITAMINE OHVRITE TOETAMISEL.....	14
VALITSUSVÄLISTE ORGANISATSIOONIDE SUUTLIKKUSE ARENDAMINE ÜLE EUROOPA.....	16
ÜHINGUTE ESINDAJAD VÕTAVAD VASTU JURIIDILISE VÄLJAKUTSE.....	18
ITAALIA ADVOKAADID SAAVAD TEADLIKUKS UUTEST SEADUSLIKEST VAHENDITEST DISKRIMINEERIMISVASTASES TEGEVUSES.....	20

KOHTUASJA ALGATAMINE **Osa 3**

SISSEJUHATUS.....	21
HAGEMISSTRATEEGIAD: VALITSUSVÄLISTE ORGANISATSIOONIDE ROLL.....	22
BULGAARIA KOHTUD VÕITLEVAD MUSTLASTE DISKRIMINEERIMISE VASTU.....	23
DISKRIMINEERIMISEGA VÕITLEMINE BELGIAS.....	25
INTEGREERITUD LÄHENEMINE VÕRDÕIGUSLIKKUST PUUDUTAVATE ÕIGUSAKTIDE RAKENDAMISELE.....	26

DISKRIMINEERIMISE ALL KANNATAVATE INIMESTE AITAMINE

SISSEJUHATUS

13. artiklist tulenevad direktiivid kohustavad liikmesriike tagama diskrimineerimise ohvritele õiguskaitses kättesaadavuse. Kuid õigusaktid saavad olla tõhusad ainult juhul, kui inimesed on oma õigustest teadlikud ja oskavad neid maksma panna. Seetõttu sisaldavad direktiivid mitmeid sätteid, mis võimaldavad erinevatel huvirühmadel diskrimineerimise ohvreid paremini teavitada ja toetada.

Nüüd saavad õigustatud huviga ühingud ja organisatsioonid võtta õiguslikke meetmeid diskrimineerimise ohvrite eest või nende toetuseks ohvrite endi loal. Ametiühingud, valitsusvälised organisatsioonid ja teised asjakohased ühingud saavad kasutada võimalust edendada diskrimineerimisvastaseid ja võrdõiguslikkust soodustavaid eesmärke. Siiski on organisatsioonide kogemustepagas diskrimineerimise ohvrite teavitamisel ja toetamisel Euroopa eri paigus väga erinev. Näiteks on mõnel Belgia organisatsioonil aastaid kogemusi (vt artiklit lk 9-10), samal ajal kui Hispaanias, Itaalias või Poolas tuleb seaduse pakutud uusi võimalusi veel põhjalikult uurida.

RIIGIASUTUSTE ROLL TEADLIKKUSE TÕSTMISEL

Direktiivid kohustavad liikmesriike võtma meetmeid inimeste teavitamiseks õigusaktidest. Ja ehkki mõnes riigis on seda tehtud (vt näiteks Holland, lk 6), on teadlikkus riiklikest võrdõiguslikkust puudutavatest õigusaktidest suuremas osas ELis endiselt väga väike.

RIIKLIKUD VÕRDÕIGUSLIKKUSEGA TEGELEVAD ORGANID ON OTSUSTAVA TÄHTSUSEGA

Peaaegu kõikides ELi liikmesriikides on rassilise võrdõiguslikkuse direktiivi nõudena loodud või parasjagu loomisel nn "võrdõiguslikkusorganid". Nende peamised ülesanded on pakkuda diskrimineerimise ohvritele sõltumatut abi, korraldada sõltumatuid küsitlusi ja uurimusi ning anda välja sõltumatuid aruandeid ja soovitusi. Kuid paljudes riikides ületab nende roll direktiivi nõudeid, hõlmates mõnes riigis ka muudel alustel diskrimineerimist (nt Austrias, Belgias, Hollandis, Küprosel, Eestis, Lätis või Iirimaa). Mitmed organid olid olemas juba enne direktiivide ülevõtmist ja on osutunud kasulikuks diskrimineerimise ohvrite teavitamisel, nende teadlikkuse tõstmisel ja toetamisel vastavates riikides. Loodetavasti on uutel organitel piisavad vahendid ja ressursid, et sedasama teha.

DIALOOG KODANIKUÜHISKONNAGA

Direktiivid kohustavad liikmesriike julgustama dialoogi asjaomaste valitsusorganisatsioonidega, kellel on õigustatud huvi aidata kaasa diskrimineerimisvastasele võitlusele. Valitsusvälised organisatsioonid mängivad võtmerolli diskrimineerimisvastaste õiguste jõustamisel nii esindamise ja nõustamise kui teadlikkuse suurendamise kaudu. Sotsiaalpartnerite vaheline dialoog on võrdse kohtlemise põhimõtte edendamisel samavõrd oluline. Ent ulatus, milles ametiühingud ja tööandjate organisatsioonid teevad tööd diskrimineerimise vastu võitlemisel, varieerub ELis olulisel määral. Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC) vastuvõetud tegevuskava julgustab liikmeid jagama ideid ja kogemusi direktiivide rakendamisel ning teadlikkuse suurendamisel.

Võrdõiguslikkust puudutavate õigusaktide tõhusaks jõustamiseks on hädavajalik koostöö riigiasutuste, võrdõiguslikkusega tegelevate organite, ametiühingute, tööandjate organisatsioonide, valitsusväliste organisatsioonide ning potentsiaalsete diskrimineerimise ohvrite vahel. Igaühel neist on kindlad eksperditeadmised ja oluline roll võrdõiguslikkusest teavitamisel, teadlikkuse suurendamisel ja võrdõiguslikkuse edendamisel.

Maria Miguel Sierra on jurist, töötanud valitsusvälistes organisatsioonides, mis võitlevad rassismi ja ksenofoobia vastu. Praegu töötab ta konsultandina diskrimineerimisvastastes projektides (vt lk. 9).



DISKRIMINEERIMINE? HELISTAGE KOHE!

Astrid Kortenbach on tegevuspoliitika nõunik sotsiaal- ja tööhõiveministeeriumi osakonnas, mis vastutab võrdõigusliku kohtlemise ja diskrimineerimisvastaste seaduste ja poliitika arendamise eest.

Hollandil on diskrimineerimise vastu võitlemiseks kavandatud laialtlevinud infrastruktuur. Kohalikud ja piirkondlikud ametkonnad üle riigi annavad nõu ja tegelevad kaebustega, mis puudutavad kõikvõimalikel alustel diskrimineerimist. Lisaks sellele on olemas viis rahvuslikku eksperditeadmiste keskust, mis on spetsialiseerunud üht või kaht tüüpi diskrimineerimisele. On olemas ka võrdse kohtlemise komisjon, riiklik võrdõiguslikkuse organ, mis tegeleb ametlike kaebustega, annab ametlikke hinnanguid diskrimineerimisele kõikvõimalikel alustel ja pakub laiemale avalikkusele teavet.

ÜLDSETE TEADLIKKUS ON PUUDULIK

Siiski ei tea kõik Hollandi inimesed mainitud organisatsioonide võrgustiku olemasolust ega seda, kuidas nendega ühendust võtta. Hollandi valitsus otsustas koos mitme valitsusvälise organisatsiooniga algatada teavituskampaania, et jõuda potentsiaalsete diskrimineerimise ohvrite või tunnistajateni. Kampaaniat toetas ühenduse diskrimineerimisvastane tegevusprogramm.

Kampaania keskmes on riiklik infoliin (0900-BelGeljik või 0900-2 354 354) ja veebileht (www.belgeljik.nl). Need käivitati juunis 2004 hüüdlausega "Discriminatie? Bel gelijk!" (Diskrimineerimine? Helistage kohe!). Telefoninumber avaldati kõikides telefoni- ja munitsipaalkataloogides ning

2004. aasta oktoobris algatati üleriigiline plakatikampaania. Raadiojaamad, eriti üks, mille eesotsas on erineva etnilise taustaga noored, on kampaaniale laialdaselt avalikkuse tähelepanu tõmmanud. Teiste meediakanalite kaasamine on osutunud keerukamaks.

Infoliini kõned suunatakse automaatselt kohalikesse ja piirkondlikesse ametkondadesse. Kuigi vastuvõetavate kõnede koguhulk ei ole oluliselt suurenenud, on infoliini ja veebilehe kasutamine alates nende käivitamisest pidevalt kasvanud. 2004. aasta juuni ja detsembri vahelisel perioodil said ametkonnad ligi 600 kõnet infoliinile ja veebilehte külastati üle 13 000 korra.

VÕTMEKS ON PAREM KOOSTÖÖ

Infoliini jätkuv edukus sõltub nii avalikkuse suurenenud teavitamisest kui ka alusinfrastruktuuri võimest tulla toime sissetulevate taotluste ja kaebustega. See kampaania on andnud positiivse

tõuke koostöö tugevdamiseks organisatsioonide vahel, mis on seotud diskrimineerimise ennetamise ja diskrimineerimisvastase võitlusega.

Kampaaniat koordineerib ja korraldab diskrimineerimisvastane esindus RADAR (Rotterdam), mis loodi diskrimineerimisvastaste büroode riikliku föderatsiooni tellimisel.



2004. aasta oktoobris sai alguse rahvuslik plakatikampaania



LISATEABE SAAMISEKS:

Kohalike/piirkondlike diskrimineerimisvastaste ametkondadega saab ühendust võtta diskrimineerimisvastaste büroode riikliku föderatsiooni kaudu (Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten): www.lvadb.nl, www.belgelijk.nl

Kampaaniat koordineerib diskrimineerimisvastane esindus RADAR: www.radar.nl, www.belgelijk.nl

TEISTE KAMPAANIAPARTNERITE HULKA KUULUVAD:

- Rahvuslikud eksperditeadmiste keskused

LBL (vanus): www.leeftijd.nl

LBR (rass / rahvuskuuluvus / religioon): www.lbr.nl

E-Quality (sugu ja etnilisus): www.e-quality.nl

CG-Raad (invaliidsus): www.cg-raad.nl

KHLE (seksuaalne orientatsioon): www.homo-emancipatiebeleid.nl

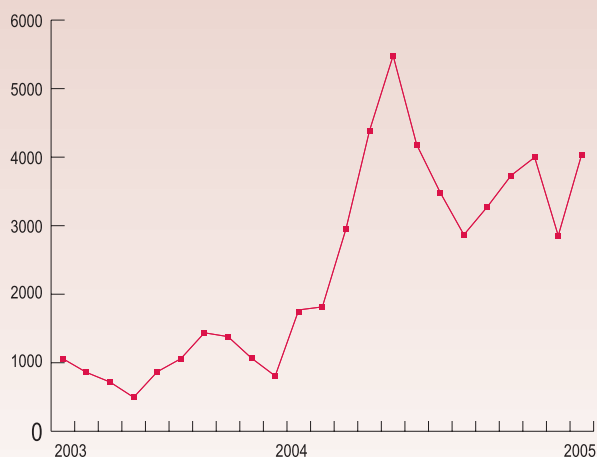
Võrdse kohtlemise komisjon: www.cgb.nl

'LINHA SOS IMIGRANTE' - TELEFONITUGI IMMIGRANTIDELE PORTUGALIS

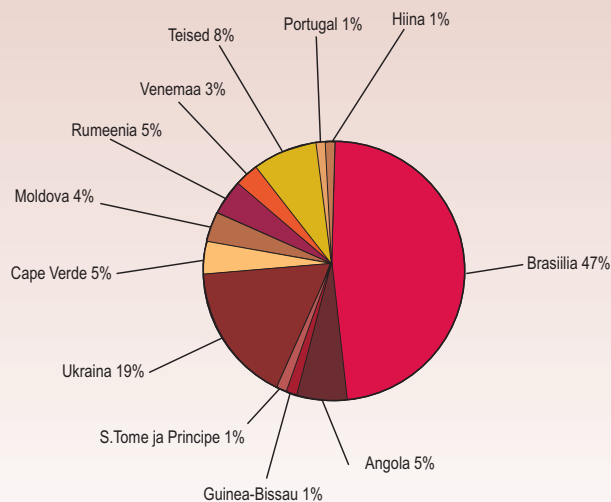
Alates 2003. aasta märtsist on Portugalis tegutsenud infotelefon, mille sihtrühmaks on immigrandid ja rahvusvähemused. Liini eesmärgiks on anda teavet ja tuge sellistes küsimustes nagu legaliseerimine või perede taasühinemine, kuid annab ka võimaluse registreerida diskrimineerimist või ahistamist puudutavad kaebused. Teatud osa kaebustega tegelevad edasi teenistuses töötavad õiguseksperdid.

Telefoniliini SOS Immigrant on rahastatud valitsuse tasandil immigratsiooni ja rahvusvähemuste kõrgetasemelise komisjoni (ACIME) eelarvest immigrandiühenduste protokollide abil.

Telefonikõnede arv kuude kaupa



Telefonikõnede arv päritoluriigi järgi





VANEMATELE INIMESTELE SÕNAÕIGUSE ANDMINE

Tööhõivevõimaluste võrdsuse direktiiv laieneb, andes uusi õigusi neile, keda diskrimineeritakse vanuse tõttu. Kuid kuidas mõjutab inimesi teadlikkus oma õiguste kohta? Ning mida saavad nad ette võtta, kui neid ebaõiglaselt koheldakse? “Võrdõiguslikkus praktikas” vestleb Hanne Schweitzer’iga, vanuselise diskrimineerimise vastase büroo presidendiga Saksamaal Kölnis. See on ainus riikliku tasandi organisatsioon Saksamaal, mis võitleb vanuselise diskrimineerimise vastu.

KUIDAS TULEKS TEIE ARVATES TEGELEDA VANUSELISE DISKRIMINEERIMISEGA?

1999. aastal rääkisid poliitikud Saksamaal, et vanuselist diskrimineerimist ei ole olemas. Me tahtsime koguda materjali tõestamiseks, et see on vale, ning ka selleks, et inimesed mõtleksid avatumalt vanuselise diskrimineerimise peale. Me otsustasime korraldada üleriikliku kaebuste päeva – see toimus 21. novembril 2001. aastal.

Me teavitasime avalikkust sellest päevast kohalike tava- kodanike organisatsioonide kaudu ning käivitasime spetsiaalse telefoniliini, kuhu inimesed said helistada ja oma kaebustest rääkida. Selle ühe päeva jooksul registreerisime 4029 kõnet – tunduvalt rohkem sellest, millega meie 260 vabatahtlikust koosnev meeskond ja 20 telefoniliini oleksid hakkama saanud. Meil õnnestus siiski salvestada peaaegu 1600 kaebust, mis andis piisavalt tõendusmaterjali, et vanuselist diskrimineerimist esineb paljudes igapäevaelu valdkondades.

Umbes 30% kaebustest puudutas tööalast diskrimineerimist. Näiteks saime teada, et isegi riigiasutuste ametikoh- tadele seati mõnikord vanusepiir “kuni 40 aastat”. Mehed

kaebasid tööalase diskrimineerimise üle tunduvalt rohkem kui naised (43% kõnesid meestelt ja 26% naistelt).

Järgmine suurem hulk kaebusi (19%) puudutas imago – kuidas vanemaid inimesi meedias kajastatakse. Kuid tuli esile ka teisi olukordi, kus vanemad inimesed seisavad pidevalt silmitsi diskrimineerimisega, näiteks ligipääs tervisekindlustusele, finantsteenustele, üldkasutatavatele aladele, hooldusteenustele, edasisele õppele ja vabataht- likutööle.

Riiklik kaebuste päev oli küll väga kulukas, kuid aitas tõsta avalikkuse teadlikkust sellel teemal. 2002. aastal panime üles veebilehe, kuhu inimesed saavad pöörduda ja saata oma kaebused elektrooniliselt. 2004. aasta jaanuari ja detsembri vahelisel perioodil külastas lehekülge umbes 46 000 inimest. Meid tuntakse üha enam kui viitepunkti vanuselise diskrimineerimise puhul.

MISSUGUST TOETUST VÕI NÕU TE KAEBAJATELE ANNATE?

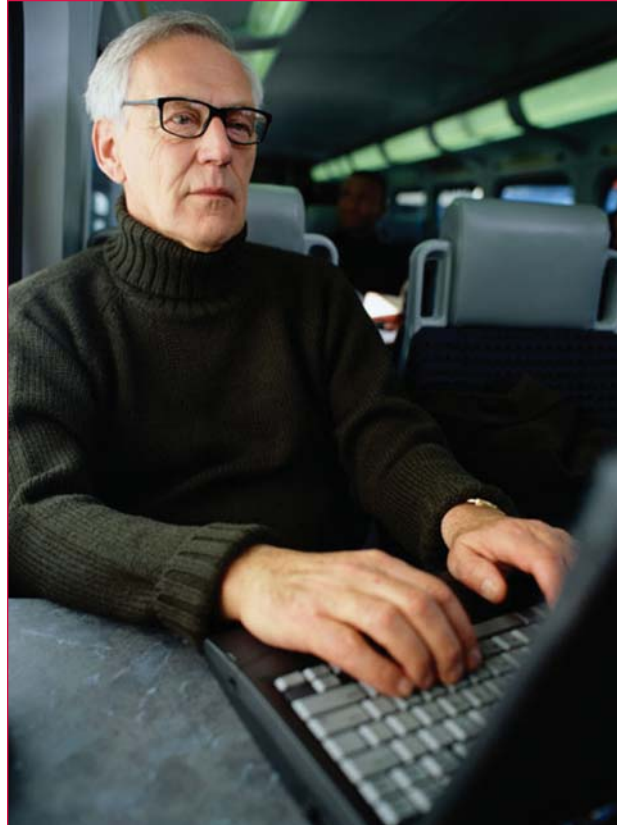
Praegu pole Saksamaal õigusakte, mis keelaksid vanu-

selist diskrimineerimist, mistõttu ei saa me soovitada kohtu poole pöördumist. Siiski teavitame inimesi olemasolevatest ELi õigusaktidest ning anname nõu, mida ametlik kaebus peaks sisaldama.

MILLISEID MUUTUSI OOTATE TULEVIKUS?

2005. aasta jaanuaris korraldas föderaalvalitsus esimese istungi uue seaduse kohta, mis keelaks diskrimineerimise mitmetel alustel, sealhulgas vanus. Meie andsime nõu eelnõu sisu osas. Me loodame, et uus seadus hõlmab rohkem kui ELi direktiivid ning keelab diskrimineerimise nii ligipääsul kaupadele ja teenustele kui ka tööhõives. Aga siiski on sellest veel vara rääkida. Me loodame, et seadus läheb valitsusest kiiresti läbi ja et see võetakse vastu enne 2005. aasta suve.

Töölase diskrimineerimise üle kaebasid mehed rohkem kui naised



LISATEAVET RIIKLIKU KAEBUSTE PÄEVA KOHTA
LEIATE ADRESSILT :
www.altersdiskriminierung.de.

IGAPÄEVASE DISKRIMINEERIMISE VASTU VÕITLEMINE

Maria Miguel Sierra juhtis aastaid rassismi-, antisemitismi ja ksenofoobiavastase liikumise kaebuste bürood (MRAX) ning hiljem sai temast Euroopa rassismivastase võrgu asedirektor (ENAR). Praegu töötab ta konsultandina ning on seotud mitmete erinevate projektidega uutes ELi liikmesriikides.

Üks direktiivides toodud uuendustest on ühingute ja organisatsioonide õigus toetada või esindada diskrimineerimise ohvreid seaduslikus menetluses. Tänu oma tihedatele sidemetele "haavatavate rühmadega" on kodanikuühiskonna organisatsioonid heas olukorras, et aidata jõustada diskrimineerimisvastaseid õigusakte.

Belgia mittetulundusühingu "Rassismi-, antisemitismi ja ksenofoobiavastane liikumine" (MRAX) kogemus on heaks eeskujuks. MRAX on juhtinud kaebuste bürood alates 1974. aastast, pakkudes teenuseid inimestele, kes on olnud rassismi- või diskrimineerimisilmingute ohvrid või nende tunnistajad.



ASJAKOHASE TEGEVUSE VALIK

Kaebuste büroos jagab kahest õigusnõustajast koosnev meeskond kaebuse esitajale tasuta teavet ja juhiseid järgimise valikute kohta.

- Pretensiooni esitamine diskrimineerimise väidetavale toimepanijale või tema ülemusele. Süüdistatav osapool kutsutakse esitama omapoolset versiooni faktidest ning teda hoiatatakse diskrimineerimise võimalikest seaduslikest tagajärgedest. Vajadusel kutsutakse süüdistatava ülemused, et uurida fakte ja võtta asjakohaseid meetmeid. Sellise tegevuse peamised eesmärgid on hoiatamine ja ennetamine.
- Vahendamine. Olukordades, kus on keeruline leida diskrimineerimise tõendusmaterjali (näiteks elamispiinnaga seotud küsimused) või kui kaebuse esitaja on delikaatses olukorras (näiteks tööhõivega seotud küsimused), võidakse soovitada vahendamist. See tähendab süüdistatava osapoollega dialoogi alustamist eesmärgiga jõuda kokkuleppe või vabandamiseni.
- Kaebuse esitamine. Riigiametnike ja just eriti politseinike toime pandud rassismiaktide puhul kaldub enamik ohvritest kaebust esitama. Tõsise või näitliku iseloomuga juhtumite puhul võib MRAX kohtuasjast osa võtta. 1981. aasta seadus (teatud rassismist ja ksenofoobiast motiveeritud tegude karistamise kohta) annab MRAXile volituse seda teha.

ÜLDISUSE TEADLIKKUSE TÕSTMINE

Büroole laekunud kaebused on aidanud MRAXil kavandada teadlikkuse tõstmise kampaaniaid, mille eesmärgiks on peatada diskrimineerimine algstaadiumis ning julgustada ohvrid diskrimineerivaid tegusid avalikustama. Alates 2002. aastast on MRAX juhtinud kampaaniat, mis keskendub igapäevasele diskrimineerimisele. See sai alguse diskrimineerimise käsitlemisest diskodele ja baaridesse sissepääsul; praegu on see keskendunud majutusele; kampaania viimane osa käsitleb tööalast diskrimineerimist. Kampaaniat juhitakse koostöös võrdsete võimaluste ja rassismivastase keskusega (Belgia riiklik võrdõiguslikkuse organ) ning hulga ühingute ja asutustega.



Teabekampaania on suunatud elamispiinnaga seotud diskrimineerimise vastu

POLIITILINE TEGEVUS ON SAMUTI VAJALIK

Samuti on MRAXil pakkuda eksperditeadmisi küsimustes, mis on seotud immigratsiooni ja asüüliga, dokumentatsioonikeskust, koolitusi erinevatele kuulajaskondadele ning igakuist teabelehte "MRAX-Info". Põhinedes laialdastel kogemustel, on MRAX võimeline andma panust seadusloome ja poliitika arengusse ning kutsuma haldus-, poliitilisi ja kohtuorganeid üles võitlema rassilise diskrimineerimise vastu.

LISATEABE SAAMISEKS VT:

- Rassismi-, antisemitismi ja ksenofoobiavastane liikumine: www.mrax.be
- Belgia riiklik võrdõiguslikkuse organ: www.antiracisme.be

TOETAVATE OSALISTE SUUTLIKKUSE ARENDAMINE

SISSEJUHATUS

OSALISTE ÜHISE EESMÄRGI NIMEL

Mõlemad diskrimineerimisvastased direktiivid nõuavad, et liikmesriigid kindlustaksid juriidiliste ja/või haldusmenetluste kättesaadavuse nendele, kes kogevad diskrimineerimist, andes sellega uue rolli juristidele, valitsusvälistele organisatsioonidele, ühendustele, sõltumatutele organitele ja ametiühingutele.

Samal ajal kui olemasolevate organisatsioonide rolle on tugevdatud (näiteks Ühendkuningriigis), on direktiivid võimaldanud luua uusi asutusi, millel on lubatud ohvreid teavitada, anda nõu, esindada neid kohtus, koguda vajalikku tõendusmaterjali ning aidata neid läbirääkimistel tööandjaga. Erinevat tüüpi osalistel ja organisatsioonidel – valitsusvälistel organisatsioonidel, ametiühingutel ja juristidel – on erinev staatus ning nad käsitlevad tihti teatud tüüpi diskrimineerimist. See tähendab, et igaühel neist on täita kindel roll.

Siiski on neil ka ühine eesmärk: muuta diskrimineerimisvastased seadused jõustatavaks. Selle saavutamiseks on neil vaja tihedat koostööd teha. Kes sobiks paremini aitama juristil koguda vajalikku tõendusmaterjali juhtumi kohtu ette toomisel kui valitsusväline organisatsioon või ametiühing? Ning ilma juristide õiguslase asjatundlikkusest on valitsusväliste organisatsioonide poolt ohvritele pakutav õigusabi piiratud, kui nad ei ole arendanud vajalikke ressursse.

KOOLITUS – VÕTMEKÜSIMUS

Kõnealused osalised peavad olema teadlikud oma teineteist täiendavatest rollidest ja potentsiaalidest, et kaitsta ohvreid nii tõhusalt kui võimalik. Teadlikkuse tõstmine on ühenduse diskrimineerimisvastase programmi põhiline teema ning seda teevad muuhulgas mitmed riiklikud ja riikidevahelised koolitusasutused.

Koolitamine on diskrimineerimise vastu võitlemisel ja ohvrite toetamisel võtmeküsimus. Koolitused diskrimineerimist käsitlevate ELi direktiivide ja ülevõetud õigusaktide kohta ei teavita osalisi ainult õigusaktides sisalduvate mõistete tähendusest, vaid õpetavad neid ka kasutama ja kohandama erinevate olukordade puhul.

Selline koolitus annab kõnealustele osalistele kindla õigusliku metoodika, tutvustades neile õigusliku mõtlemise spetsiifilisi meetodeid direktiivide rakendamisel ja tõlgendamisel. Nii piirkondlik (Itaalia Kohtunike Ülemnõukogu) kui ka riikidevaheline lähenemine (Euroopa Õiguse Akadeemia Trieris) võimaldab osalistel jagada erialaseid kogemusi ja vahetada mõtteid.

Florence Hartmann-Vareilles on kursuse juhendaja Euroopa Õiguse Akadeemias (ERA) Trieris, kus ta vastutab mitmete ELi diskrimineerimisvastaseid seadusi käsitlevate seminaride eest, mida toetatakse ühenduse diskrimineerimisvastase tegevusprogrammi raames. Varem on ta töötanud juristina Grenoble's ja Pariisis.



NÕUETE ESITAMINE PUUETEGA INIMESI PUUDUTAVATE ÜHENDKUNINGRIIGI SEADUSAKTIDE KOHASELT

Caroline Gooding on Ühendkuningriigi Puuetega Inimeste Õiguste Komisjoni direktor, kes vastutab nõustamise eest põhiliste pikaajaliste, läbivate puuetega seotud teemadel ning ka puuetepõhise diskrimineerimise tõkestamise seaduse üleüldisemõju. Eest ta on DDA esindus- ja nõustamisprojekti endine juht ning on kuulunud puuetega inimesi puudutavasse valitsuse töörühma.

Pärast Ühendkuningriigi puuetepõhise diskrimineerimise tõkestamise seaduse (DDA) vastuvõtmist 1995. aastal on kaks riiklikku puuetega inimeste organisatsiooni algatanud konkreetseid projekte või üksusi, et pakkuda nõustamist ja esindamist puute alusel diskrimineerimise küsimustes.

ERIOTSTARBELISED ÕIGUSABI ÜKSUSED

Kuninglik Üleriigiline Pimedate Instituut (RNIB) lõi õiguskaitsja ametikoha. Nüüd on õigusnõustajaid juba kaks ning nad nõustavad ja esindavad pimedaid ning nägemispuudega inimesi diskrimineerimisjuhtumite korral ning nõustavad neid esindavaid inimesi, näiteks advokaate, ametiühinguid ja õiguskeskusi. Samuti annab see välja infolehti DDA kohta ja peab üle kogumaa kõnesid selle sätete kohta.

RNIB on esindanud tuhandeid pimedaid ja nägemispuudega inimesi nii tööhõive kui kaupade ja teenuste ga seotud juhtumites. Keskmiselt tuleb tegeleda 50-75 telefonikõnega nädalas ning lisaks e-posti ja kirja teel tulevate järelepärimistega. Paljud juhtumid on lahendatud kokkuleppe teel, kuid mõned on kohtutes pretsedendi loonud. Näiteks:

- Hr H-I keelati siseneda kohaliku restorani, sest temaga oli kaasas juhtkoer. Teda esindas seaduse kohaselt RNIB. Ta võitis kompensatsiooniks 1000 naela (1450 eurot) ja restorani vastu määrati

nende sätete kohane esimene ettekirjutus, kohustades restorani lubama tal seal süüa.

- Hr A-d keelduti tööle võtmast juhiloa puudumise tõttu, vaatamata sellele, et ta oleks oma tööga seoses saanud kasutada teisi transpordivahendeid. Juhtum lahendati kokkuleppe teel 12 000 naela (17 400 euro) kompensatsiooni maksmisega ja teise ametikoha pakkumisega.



Mitmed Ühendkuningriigi organisatsioonid pakuvad puute alusel diskrimineerimist käsitlevat õigusabi

Kuninglik Üleriigiline Kurtide Instituut (RNID) on suurim heategevusorganisatsioon, mis esindab üheksat miljonit kurti ja vaegkuuljat Ühendkuningriigis. Nad rajasid spetsialistidest koosneva õigusabi ja nõustamise üksuse – the Casework Service – keskendumaks probleemidele, mis puudutavad kurte ja vaegkuuljaid puute ja sotsiaalse kindlustatusega seotud seadusandluse kontekstis.

Alates 2001. aastast on Casework Service tegelenud otseselt enam kui 2000 individuaalse järelepärimisega

ning ka sadade kontaktidega organisatsioonide ja valitsusasutuste puhul. Neil on olnud võimalik tegeleda DDA esindamisega kohtus alates 2002. aasta keskpaigast ning nad on esindanud rohkem kui 30 juhtumit seoses tööhõive, hariduse ning kaupade ja teenustega. Enamik nendest juhtumitest on lahenenud edukalt, kas viimasel kohtuistungil või läbirääkimistel saavutatud kokkuleppega.

TEISED VÕRGUSTIKUD ON SAMUTI AKTIIVSED

Kuigi eelkirjeldatud kaks organisatsiooni on olnud kõige aktiivsemad nõustamise ja teabe pakkumisel DDA kohta, pakuvad ka teised sarnaseid teenuseid. MIND, suurim riiklik organisatsioon vaimupuudega inimestele, on loonud õigusabiliini ning juristide võrgustiku, kelle poole on võimalik pöörduda. See nõustamisteenus hõlmab hulka erinevaid probleeme – ainult väike osa kõnedest puudutab DDA-d.

DIAL-UK, 160 teenusega kohalik puuetega inimeste teabe- ja nõustamislüüsi võrgustik korraldab rea üleriigilisi koolitusseminare, kui DDA-d esmakordselt tutvustati.

Mitmed ametiühingud on samuti aktiivsed seaduse kohta teabe jagamisel ning oma liikmete juhtumitega tegelemisel. Head sidemed puuetega inimeste organisatsioonide ja ametiühingute vahel on olulised, et puuetega inimeste õigusi tõhusalt esindada.

LISATEABE SAAMISEKS VT:

Puuetega inimeste õiguste komisjon: www.drc-gb.org
Puuetega inimesi puudutavad õigusaktid, vt Ühendkuningriigi valitsuse puuetega inimeste poliitika osakonda: www.disability.gov.uk

RNIB: www.rnib.org.uk
RNID: www.rnid.org.uk
MIND: www.mind.org.uk
DIAL-UK: www.dialuk.info

AKTIVISTID JA ADVOKAADID: PUUETEGA INIMESTE ÕIGUSTE KOOLITUSPROGRAMM

Kreeka riiklik puuetega inimeste konföderatsioon koordineerib projekti, millega on seotud partnerid üheksast ELi liikmesriigist, Bulgaariast ja Rumeeniast. Selle eesmärgiks on volitada aktiviste ja advokaate, kes on ise puudega või esindavad puudega inimesi, kasutama uusi vastu võetud õigusakte. Korraldatakse kolm seminari ELi tasandil ja 11 riiklikku koolitusseminari, mis keskenduvad ELi ja rahvusvahelistest sätetest ning liikmesriikide riiklikest seadustest tulenevatele individide õigustel baseeruvatele õigusaktidele. Projekti tulemuseks oodatakse ka koolitusjuhendit ja veebilehte.

LISATEABE SAAMISEKS VT:

Euroopa puuetefoorum (EDF): www.edf-feph.org
Kreeka riiklik puuetega inimeste konföderatsioon: www.esaea.gr



VALITSUSVÄLISTE ORGANISATSIOONIDE VOLITAMINE OHVRITE TOETAMISEL

Anette Sjodin on projektikoordinaator RFSLis (Rootsi föderatsioon, mis võitleb homoseksuaalsete, biseksuaalsete ja transseksuaalsete inimeste õiguste eest) ning keskendub põhiliselt ELi projektidele, mis tegelevad probleemidega töökohtadel.

Paljud inimesed, kes puutuvad tööl kokku diskrimineerimisega, ei esitaks kunagi kaebust. Miks? Mis on see, mis takistab inimesi midagi ette võtmast ja oma õigusi kaitsmast?

Esiteks on vaja teada, mis asi on diskrimineerimine, ning et selle kohta on olemas seadus. Selle asemel, et süüdistada ennast (ma pole piisavalt hea), tuleb aru saada, et tülinorimine, ahistamine ja töökohta andmisest keeldumine, kuigi ollakse kõige kvalifitseeritud kandidaat, võrduvad kõik diskrimineerimisega.

Teiseks peab nägema reageerimise või diskrimineeriva kohtlemise vastu protesteerimise kasulikkust. Miks peaks tegutsema, miks mitte lihtsalt vaikselt kannatada? Tegutsemiseks tuleb olla piisavalt motiveeritud.

Lisaks peab teadma, kelle poole pöörduda. Keda võib usaldada? Kes asub diskrimineeritu poolele ja teab, mida järgmisena teha? Tal on vaja toetust nii kohtumenetlusteks kui ka vaimse koormusega hakkamasaamiseks.

Neist tõketest ülesaamiseks ja seaduste rakendamiseks igapäevaelus on vaja teha rohkesti pingutusi. Mis puutub inimeste toetamisse, siis siin mängivad suurt rolli valitsusvälised organisatsioonid. Haavatavate gruppide esindajatena on neil palju teavet enda poolt esindatavate igapäevaelu kohta ning ka teadmisi diskrimineerimise vormidest. Valitsusvälised organisatsioonid suudavad inimeste ja organisatsioonidega suhtlemisel ülalmainitud takistustega usaldusväärselt toime tulla.

SIHIPÄRANE KOOLITUS NELJAS RIIGIS

Projektis “Õiguskaitse kättesaadavus” töötavad koos organisatsioonid neljast riigist, et ületada lõhet sõnade ja tegude vahel, nii et diskrimineerimise esinemise puhul rakendataks seadusi. Projekt keskendub vanusele, invaliidsusele ja seksuaalsele orientatsioonile. Riiklikku tegevust juhivad neli valitsusvälist organisatsiooni:

“Help the Aged” Suurbritanniast, Hispaania vanemate inimeste organisatsioonide konföderatsioon (CEOMA); ACCEPT, mis tegeleb seksuaalse orientatsiooniga Rumeenias, ning Rootsi homo-, bi- ja transseksuaalide õiguste föderatsioon (RFSL). Rootsi ametiühingute konföderatsioon (LO) ja seksuaalse orientatsiooni alusel diskrimineerimise õigusvahemees (HomO) on samuti projekti kaasatud ning neid juhib RFSL. Projekti toetatakse kui riikidevahelist tegevust ühenduse diskrimineerimisvastase tegevusprogrammi raames.



Riiklikul tasandil organiseeritakse projekti neljas riigis erinevalt. See on vajalik, kuna tingimused ja struktuurid erinevad: seadus varieerub riigiti; inimesed, valitsusvälised organisatsioonid, ametiühingud ja seadusjärgsed esindajad on seadustest enam-vähem teadlikud; kaebustega tegelevad struktuurid on erinevad; ning võtmeisikud ei ole alati igas riigis samad. Aga vaatamata sellele, et üksikasjad varieeruvad, on üldine eesmärk sama: volitada võtmeisikuid toetama inimesi suutlikkuse arendamise abil. Selle jaoks korraldatakse seminare/konverentse ja jagatakse teavet/koolitusmaterjale. Ülalmainitud takistustega tegeldakse, keskendudes



Inimesed vajavad toetust, et panna seadused tegelikkuses toimima



võtmeisikute rollidele ning nende võimalustele ja vastutusele midagi inimeste heaks ära teha.

TEE SILLUTAMINE TULEVIKUKS

Projekti lõpptulemus on ühine koolitusvahendite komplekt, mida arendatakse terve projekti jooksul ja lõpetatakse aastal 2006. Koolituskomplekt tõlgitakse mitmesse keelde. Aastal 2006 korraldatakse riikidevaheline seminar, mille üldine eesmärk on määrata reeglid diskrimineerimisvastaseks tööks üle Euroopa. Sest üks asi on kindel: diskrimineerimisvastane töö peab jätkuma pikka aega – ja inimesed vajavad jätkuvalt valitsusväliste organisatsioonide toetust, et panna seadused tegelikkuses toimima.

LISATEABE SAAMISEKS VT:

www.rfsl.se/access



VALITSUSVÄLISTE ORGANISATSIOONIDE SUUTLIKKUSE ARENDAMINE ÜLE EUROOPA

Margarita Ilieva on diskrimineerimisvastane advokaat, kes töötab Sofias. Ta on olnud seotud Bulgaaria diskrimineerimisvastaste õigusaktide väljatöötamisega EL direktiivide põhjal ning on teinud arvukalt eksperdianalüüse riigisisestest õiguslikust olukorrast, sealhulgas ühe ka Euroopa Komisjoni jaoks. Praegu on ta Bulgaaria riiklik koordinaator projektis, mis kaardistab ja arendab valitsusväliste organisatsioonide suutlikkust kümnes uues liikmesriigis ja kolmes kandidaatriigis, mida toetatakse ühenduse diskrimineerimisvastase tegevusprogrammi raames. Ta räägib programmile “Võrdõiguslikkus praktikas” rohkem sellest projektist ja valitsusväliste organisatsioonide sektori vajadustest Bulgaarias ning laiemalt Kesk- ja Ida-Euroopas.

Kuidas saavad valitsusvälised organisatsioonid aidata diskrimineerimise ohvritel saada õiguskaitset?

Valitsusvälised organisatsioonid on teadlikkuse tõstjad, kes võimaldavad ohvritel näha diskrimineerimist õiguste rikkumisena ja teavitavad ohvreid võimalikest abiallikatest. Nad saavad ja vaatavad läbi ka kaebusi, andes nõu selle kohta, kuidas olukorraga juriidiliselt ja praktiliselt toime tulla. Kui nõutakse kohtuprotsessi, aitavad valitsusvälised organisatsioonid ohvritel kohtuasja kokku panna, dokumenteerides olulisi fakte ja kindlustades vajalikud tõendid, et viia kaebus kohtusse. Mõnel valitsusvälisel organisatsioonil on õigusalsed ekspertiisiallikad, mis võimaldavad neil esindada ohvit kohtu ja teiste ametivõimude ees. Mõni tegeleb strateegiliste kohtuprotsessidega, otsides ennetavalt välja või arendades kohtuasja katseülesannete kaudu, käivitamaks kohtupraktikat kogu süsteemi mõjutavate probleemide üle. Siis avalikustavad nad kohtuprotsessi tulemused, et tekitada muutust üldsuse hoiakutes.

Kuidas on see roll Bulgaarias muutunud seoses uute diskrimineerimisvastaste õigusaktidega?

Uued õigusaktid, mis põhinevad ELi õigustikul, on oluliselt laiendanud valitsusväliste organisatsioonide võimalusi tegeleda diskrimineerimisvastaste kohtuprotsessidega. See on andnud neile staatuse nii ohvrite esindamiseks kui ka kohtuasjade algatamiseks nende enda initsiatiivil, kui on rikutud paljude inimeste õigusi. Lisaks sellele võivad valitsusvälised organisatsioonid ühineda üksikisikute algatatud menetlustega või teiste valitsusväliste organisatsioonidega huvitatud osapoole rollis, pakkudes asjatundlikku või poliitilist toetust avaliku huviga kohtuprotsessile. Riiklikud ja rahvusvahelised õigusterühmitused on nende uute põnevate võimaluste testimisel olnud entusiastlikud, tuues avaliku huvi juhtumid kohtusse omal käel kui hagejad diskrimineerimise vastu. Kohtuprotsessid, mille on algatanud Bulgaaria Helsingi Komisjon ja sihtasutus Romani Baht, millega ühines Euroopa mustlaste õiguste keskus kui *amicus curiae*, on osutunud edukaks juba kohtuprotsessi käigus.

Mitu organisatsiooni on sellel alal aktiivsed ja millistes valdkondades? Kui paljud nendest on edaspidi selle projektiga seotud?

Bulgaarias teevad umbes kümme valitsusvälist organisatsiooni diskrimineerimisvastast tööd, mis koosneb jälgimisest, kohtuprotsessidest ja propageerimisest. Enamik neist on inimõiguste rühmitused, rõhuasetusega rassil/rahvuskäituvusel. Mõned on ühiskondlikud rühmitused, mis keskenduvad aladele nagu mustlasrahvas, seksuaalne orientatsioon ja invaliidsus. Rühmitused, mis tegelevad usu ja vanusega, on märgatavalt vähem aktiivsed. Veel kümme organisatsiooni korraldavad kampaaniaid eksklusiivselt mustlaslaste eraldatuse elimineerimise nimel koolides. Projekti on kaasatud aktiviste kõigist mainitud valitsusvälistest organisatsioonidest.

Millisel määral varieerub valitsusväliste organisatsioonide suutlikkus 13 projektiriigi lõikes?

Valitsusvälised organisatsioonid on kõige tugevamad Bulgaarias, Ungaris ja Poolas, kus nad saavad toetuda suuremale hulgale kogenud aktivistidele, kaasa arvatud avaliku huvi advokaatidele. Nendes kolmes riigis on valitsusvälistel organisatsioonidel olnud suurem edu nii riiklikus kui rahvusvahelises lobitöös, propageerimises ja strateegilistes kohtuprotsessides.

Millised on valitsusväliste organisatsioonide erivajadused neis 13 riigis?

Valdav enamus tavakodanikest ja ühiskondlikest rühmitustest vajavad koolitust diskrimineerimisvastaste juriidiliste standardite ja abinõude suhtes. Paremini arenenud tsentraalsed valitsusvälised organisatsioonid vajavad koolitajate koolitajaid, et aidata ühiskondlikele ja tavakodanike rühmitustele oskusteavet edasi anda. See aitab toetada väikeste gruppide rolli ligipääsus õiglusealale – ühelt poolt lülina ohvrite ja juhtumite vahel ja teiselt poolt juriidilise nõustaja ja üleriikliku nähtavuse vahel. Nii väikesed kohalikud rühmitused kui kõrgemalt arenenud riikli-

kud organisatsioonid vajavad institutsioonilist toetust ja finantse, et laiendada oma kohtumenetlus- ja nõustamisvõimalusi – ning viia oma diskrimineerimisvastane pädevus kõrgemale tasemele.

Kas nad on võimelised uute seaduste sätteid ära kasutama?

Suur osa vanematest ja tugevamate ning tõhusat inimõigustealast tööd teinud valitsusvälistest organisatsioonidest on piisavalt hästi varustatud, et rakendada uusi juriidilisi abinõusid. Teised aga, nagu ka enamik kohalikest ja ühiskondlikest rühmitustest, vajavad koolitust või lisakoolitust. Et seda eesmärki lihtsustada, oleks mõistlik investeerida kogenumate organisatsioonide koolitusvõime laiendamisse, et võimaldada neil edastada oma oskusteavet kohalikele ja ühiskondlikele rühmitustele.

Kuidas aitab see projekt neil oma suutlikkust arendada?

Rahastades koolitajate koolitamist, millele järgneb aktivistide koolitamine, aitab see projekt levitada praktilist kompetentsust olulisele osale valitsusvälistest organisatsioonidest. See võib veelgi edendada avaliku huvi sektori arengut ja viia ellu õigust võrdsusele. Koolitavate aktivistide lõpparv – 50 inimest Bulgaarias – on oluline, arvestades, et praegu on selles valdkonnas aktiivsed ainult kümme valitsusvälist organisatsiooni (välja arvatud need, mis keskenduvad mustlastele hariduselus). Seega toimub planeeritud koolitus sellises mahus, et mõjutab tervet diskrimineerimisvastaste aktivistide kogukonda, võib-olla isegi kahekordistades selle suutlikkust.

LISATEAVET SAATE KAHELT
PROJEKTIPARTNERILT:

Human European Consultancy:
www.humanconsultancy.com

Migration Policy Group: www.migpolgroup.com



ÜHINGUTE ESINDAJAD VÕTAVAD VASTU JURIIDILISE VÄLJAKUTSE

Jean-Luc Rageul on CFDT Pariisi departemangu sektsiooni kantsler. CFDT on Riiklik Liitude Konföderatsioon, mis esindab töölisi mitmesugustest piirkondadest ning avaliku ja erasektori ametialadelt erinevatel geograafilistel tasanditel: riiklik, regionaalne, departemangu ja kohalik.

Prantsuse Demokraatliku Töökonföderatsiooni (French Democratic Confederation of Labour – CFDT) Pariisi departemangu sektsioonil on kauaaegne kogemus võrdsuse eest ja diskrimineerimise vastu võitlemisel. 1970ndatest saadik oleme võidelnud võrdsete õiguste eest kõigile töötajatele, olgu nad Prantsuse või välismaist päritolu. 1980ndatel keskendusime dokumentideta välistööjõu seadustamise reklaamimisele ning 1990ndatel rakendasime teadlikkust tõstvat tegevusprogrammi nimega “Võrdsuse poolt ja diskrimineerimise vastu”.

Ent hoolimata neist teadlikkust tõstvatest tegevustest, esineb rassilist diskrimineerimist ikka veel paljudes juhtimistavades ja ametiühingute esindajad on sellega võitlemiseks liiga kehvasti varustatud. Et volitada osalisi kasutama diskrimineerimisvastaseid õigusakte oma ametiühingutöö raames, oleme võtnud õiguslike toimingute alase koolitamise üheks prioriteediks.

STRUKTUREERITUD KOOLITUSFORMAAT

2004. aastal algatasime koolitusseminaride tsükli koos konsultantidega Astrolabe Conseil ja GELD (Groupe d'Etude et de Lutte contre les Discriminations). Seminarid olid suunatud ametiühingute põhiosaliste koolitamisele: valitud tööjõukohtunikud, ametiühingute juriidilised osalised ja ühingute esindajad töökohal.

Seminaride tulemuseks on järeleproovitud ja katsetatud moodul, mis käsitleb järgmisi võtmelemente:

- Diskrimineerimise mõiste päritolu;
- Rahvusvahelise inimõiguste seaduse algõpetus;

- Euroopa ja ühenduse õigus diskrimineerimise aspektist;
- Euroopa direktiivide 2000/43 ja 2000/78 süvaanalüüs;
- Diskrimineerimise mõiste eristatuna võrdõiguslikkuse mõistest, nagu seda tuntakse traditsioonilises Prantsuse riigi- ja haldusõiguses;
- Euroopa õiguskorra mõju (nagu see avaldub Prantsuse seadustes) võrdõiguslikkuse ja juriidiliste osaliste praktika õiguskorrale;
- Diskrimineerimise tõendamine.

JURIIDILISTE OSALISTE HARJUMUSTE MUUTMINE

Ilmnes, et ametiühingute osalised peavad radikaalselt muutma oma lähenemist diskrimineerivate olukordade analüüsimisel ja kohtuasjade algatamisel uute seaduste põhjal. Prantsuse kohtusüsteemil on väga vähe kogemusi tõenditega seotud uute reeglitega ja muutustega tõendamiskohustuses. Koolituse peamine tulemus on seega olnud praktilis-metoodiline vahend, mille eesmärk on aidata juriidilistel nõustajatel, töökohtu kohtunikel ning institutsioonilistel osalistel esitada tõendeid. See piiritleb küsimused, mida ohvriga arutada, strateegilised võimalused, mida kaaluda, ning dokumendid, mida iga menetlusetapi jaoks on vaja koguda – alates esimesest kohtumisest töötajaga kuni otsuse tegemise protsessini töökohtus.

Seminarid kinnitasid ka koostöö vajalikkust osalistega väljaspool ametiühinguliikumist, näiteks kohtunikega, tööinspektorite ja riigi tööturuasutustega.

2005. aastal paneb Pariisi CFDT ette, et kõik konföderatsiooni töökohtu kohtunikud ja ametiühingute esindajad osaleksid koolitustsükli. Sel moel loodame me neile tutvustada tõenditega seotud uusi reegleid ja julgustada neid diskrimineerimisvastasele võitlusele konstruktiivselt lähenema.

LISATEABE SAAMISEKS VT:

GELD: www.le114.fr/
CFDT: www.cfdt.fr

VÖRDNE KOHTLEMINE TÖÖKOHAL JA LIGIPÄÄS ELAMISPINNALE



Riikidevaheline projekt “Casadis”, mida rahastatakse ühenduse diskrimineerimisvastase programmi raames, toob kokku ametiühingud ja koolitusorganisatsioonid neljast riigist – Prantsusmaalt, Belgiast, Itaaliast ja Rumeeniast. Nende eesmärk on koolitada ja toetada ametiühingute osalisi võitluses töökohaga või elamispinna kättesaadavusega seotud diskrimineerimise vastu. Spetsiaalne sihtgrupp varieerub vastavalt iga riigi vajadustele, kuid hõlmab tööliste esindajaid, tööseaduste spetsialiste ametiühingutes ja kohtukaasistujaid, kes esindavad töölisi või ametiühinguid töökohtutes.

Koolituse eesmärk on tõsta osalejate teadlikkust diskrimineerimisest erinevatel alustel: vanus, puue, tervis, rass või religioon. Selle käigus uuritakse, milline õiguskaitse on saadaval riiklikul ja Euroopa tasandil, ning antakse praktiline “tööriistakomplekt”, mida osalejad saavad rakendada igapäevatoos, et soodustada võrdseid võimalusi ja mitmekülgust.

Casadis püüdleb ka kogemuste vahetamise hõlbustamisele erinevate partnerriikide vahel, et soodustada head tava ja kindlustada tulemuste lai levik.

Projekti koordineerib Émergences ja see hõlmab järgmisi partnereid:

La Confédération Générale du Travail (CGT) – Prantsusmaa;

Form'action André Renard – Belgia – koolitusasutus ametiühingu Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) jaoks;

Agenzia Formazione Lavoro (AGFOL) – Itaalia;

Confederatia nationala a sindicatelor libere din romania Fratia (CNSLR) – Rumeenia.

LISATEABE SAAMISEKS VT:

www.casadis.org/



ITAALIA ADVOKAADID SAAVAD TEADLIKUKS UUTEST SEADUSLIKEST VAHENDITEST DISKRIMINEERIMISVASTASES TEGEVUSES

Paola Accardo on kohtunik ja ühenduse õiguse ekspert Itaalia Kohtunike Ülemkogu (SCM) juures. CSM on ametlik asutus, mis garanteerib kohtunike omavalitsuse ja sõltumatuse. See asutus organiseerib ja juhib ka õppivate kohtunike ja prokuröride erialast koolitust ja pakub jätkuvat koolitust praktiseerivatele advokaatidele.

Itaalia valitsus väljastas kaks uut dekreeti 2003. aasta juulis, võttes üle ELi rassilise võrdõiguslikkuse ja võrdsete tööhõivevõimaluste direktiivid. Ent selle seaduse jõustamine nõuab, et advokaadid tunneksid tekste ja seaduslike vahendeid, mida nad pakuvad.

EESMÄRGISTATUD DISKRIMINEERIMISVASTANE KOOLITUS

Rahastades riikliku ühenduse diskrimineerimisvastase programmi abil teadlikkust tõstvat tegevust, koostas kohtunike ülemkogu (Consiglio Superiore della Magistratura – CSM) koolitusprogrammi advokaatidele Roomas ja kaheksas teises piirkonnas.

Diskrimineerimisvastane koolitus algas kolmepäevase seminariga 2004. aasta aprillis. Programm võttis kõvasti õppust Euroopa Õiguse Akadeemia (ERA) kaudu organiseeritud koolituse positiivsetest kogemustest. Kohtunikud ja juristid, õigusteadlased ja eksperdid kutsuti oma kogemusi jagama, õhutades süvaarutlusi ELi direktiivide ja siseriiklike seaduste üle.

Direktiivide “tagasiulatava jõu puudumise punkti” rakendamine tõmbas Itaalia seaduste kontekstis palju tähelepanu. 1999. aastast alates on Itaalia olnud kõrgel tasemel õiguskaitse puude tõttu diskrimineerimise vastu ning puuetega inimeste värbamine ja palkamine nõuab tööandjalt mitmete positiivsete meetmete võtmist. Tagasiulatava jõu puudumise punkti kohaselt ei saa tööhõivevõimaluste võrdsuse direktiivi tulemuseks olla nende sätete nõrgenemine.

Nüüd on Itaalias esile kerkimas diskrimineerimisjuhtumid seksuaalse orientatsiooni ja vanuse alusel ning tööhõivevõimaluste võrdsuse direktiivi praktiline

rakendamine pole ikka veel kindel. Millal näiteks on tööandjate määratud ealised piirangud vastuvõetavad, kuna nad peegeldavad tõelist kutsealast nõuet, ja millal peaks need olema ära keelatud? Koostöö ametiühingute ja töötajate vahel on äärmiselt vajalik kindlustamiseks, et ealisi piiranguid töökohal ei kuritarvitataks.

Arutati ka alateadlikest eelarvamustest tingitud erapooletuse võimalusi kohtusüsteemis. Üks kõneleja tõi näite kohtunikust, kes määras kostjale rangema karistuse, kuna ta arvas, et kostja komme langetada pea on lugupidamatuse märk. Tegelikult oli see kostja kultuuris aupaklikkuse märk. Selles kontekstis tõmbas osaleja kohtu-uuringute nõukogust (JSB) tähelepanu väljaande “Equal Treatment Bench Book” viimasele osale. See JSB koostatud juhend püüab aidata kohtunikel käsitleda individuaalseid juhtumeid maksimaalse õigluse ja tundlikkusega.

PIIRKONDLIK LÄHENEMINE

Rooma seminarile järgnesid piirkondlikud seminarid üle kogu Itaalia, et ulatuda suurema hulga kohtunike ja prokurörideni. Kuigi need olid lühemad kui Rooma seminar, võimaldasid nad edasi anda olulist teavet kehtestatud seaduse kahe direktiivi rakendamise kohta.

Teavet on jagatud ka teiste kanalite kaudu, kaasa arvatud CD-ROM ja seminaride esitamine CSMi veebisaidil.

LISATEABE SAAMISEKS VT:

www.csm.it (Link Incontri di Studio no.1346).
Koopiaid JSB avaldatud juhiseist “Equal Treatment Bench Book”: www.jsboard.co.uk

KOHTUASJA ALGATAMINE

SISSEJUHATUS

Üks olulisemaid viise diskrimineerivate tegude või käitumise karistamiseks on kohtuprotsessi algatamine. Inimene, kelle õigustest üle astutakse, võib otsustada kohtuasja algatada üksi, ent teda võib abistada ka mõni valitsusväline organisatsioon, ametiühing või sõltumatu riiklik võrdõiguslikkuse organ. Mõnel juhtul võib ta paluda, et mõni mainitud osalistest taotleks kohtuprotsessi algatamist tema nimel.

KOHTUASJADEL PEAKS ÜHISKONNALE OLEMA SUUREM MÕJU

Otsus algatada kohtuprotsessi diskrimineerimise ohvrite nimel on oluline, ja mitte ainult inimõiguste rikkumise eest hüvitise saamise mõttes. Kohtuasjadel võib olla tähtis kõrvalmõju diskrimineerimise käsitlemisele ühiskonnas laiemalt. Vajadus kohtuasju strateegiliselt valida, et saavutada maksimaalset mõju, on selgelt väljendatud artiklites ajakirjades INTERRIGHTS (lk 22) ja liri Võrdõiguslikkuse Amet (lk 26). Euroopa Mustlaste Õiguste Keskuse (European Roma Rights Centre) juhtumite näited (lk 23) on kasulikuks illustratsiooniks, kuidas kohtuprotsessid võivad viia pöördeliste otsusteni kaupade ja teenuste ning tööhõivealase diskrimineerimise puhul.

Riikliku võrdõiguslikkuse organi (NEB) võtmeroll, nagu määratletud rassilise võrdõiguslikkuse direktiivis, on anda "sõltumatut toetust diskrimineerimise ohvritele nende diskrimineerimiskaebustega tegelemisel." Mõnede NEBide puhul ulatub see võim nõu andmisest hageja nimel kohtumenetluse toetamiseni. Näiteks Belgias eelistab võrdõiguslikkuse asutus lahendada probleeme lepitamise või vahendamise abil, kuid arvestab ka sellega, et viimase võimalusena võib olla vaja pöörduda kohtu poole (vt lk 25).

KOHTUPROTSESSI ALGATAMINE ÜKSI ON PEAAGEGU VÕIMATU

Kõik liikmesriigid ei ole selliseid volitusi NEBile laiendanud. Näiteks Taanis kuulab komitee, mis tegeleb rahvuse alusel võrdse kohtlemise kaebustega, muu hulgas ka inimeste kaebusi diskrimineerimise kohta ja võib soovitada ohvrile tasuta õigusabi, kui tema nõue on õigustatud. Sellest hoolimata peab hageja oma kohtuasja ise kohtusse viima, kuna komisjon ei saa tema nimel hagi esitada. Valitsusvälised organisatsioonid võivad ohvreid aidata juhtumi kohtusse viimisel, aga reeglina ei esita ka nemad kannatanu nimel hagsid.

Kuigi Taanis kehtivad riiklikud õigusaktid, mis keelavad diskrimineerimise rassi alusel ja töökohal, juba pikka aega (vastavalt 1971. ja 1996. aastast), on kohtusse jõudnud ainult mõned juhtumid. Selle põhjuseks on, et vähesed inimesed hakkavad ise juhtumiga tegelema. Kohtuasjaga seotud vaimne ja rahaline külg ning probleemid väidetava diskrimineerimise tõestamisel teevad selle peaaegu võimatuks.

Kohtuprotsessi toetamine on seega äärmiselt oluline tegur diskrimineerimisvastase kaitse parandamisel. On tähtis, et liikmesriigid tugevdaksid valitsusväliste organisatsioonide rolli ja et NEBid tagaksid, et olemasolevaid õigusakte saaks tõhusalt rakendada.

Bjørn Dilou Jacobsen on õigusametnik Taani Inimõiguste Instituudi Taani komitees, mis tegeleb rahvuse alusel võrdse kohtlemise kaebustega (Danish Complaints Committee for Ethnic Equal Treatment). Ta viib läbi ka uurimust Euroopa riiklike võrdõiguslikkusega tegelevate organite riiklike diskrimineerimisvastaste seaduste kohta, mis põhinevad rassilise võrdõiguslikkuse direktiivil.



HAGEMISSTRATEEGIAD: VALITSUSVÄLISTE ORGANISATSIOONIDE ROLL

Kevin Kitching on Kesk- ja Ida-Euroopa ja endise Nõukogude Liidu õigusametnik INTERIGHTSis Londonis. Ta aitab advokaatidel, ohvritel ja valitsusvälistel organisatsioonidel kohtuasju ette valmistada enne riiklikke ja rahvusvahelisi kohtuid ning esitab kolmandate isikute sekkumisi, kui tekivad probleemid inimõiguste tõlgendamisel. Ta on rahvusvahelise ja võrdleva inimõiguste seaduse koolitaja ja pakub andmeid tähtsaimate juriidiliste arengute kohta.



Hagemise kaudu rakendatakse juriidilised põhimõtted praktikasse

Diskrimineerimisvastased direktiivid püüdlevad kaitse kõrge taseme poole, mis suure tõenäosusega aitab edendada diskrimineerimisohvrite õigusi kogu Euroopas. Ent selleks, et diskrimineerimise ohvrite õigusi tõhusalt kaitsta, tuleb direktiivide pöördelised sätted integreerida riikide õigussüsteemide struktuuri. Hagemine on võti, mis kindlustab direktiividesse kätketud põhimõtete järgimise mitte ainult paberil, vaid ka praktikas.

VALIDA TULEB VÕIMALIKULT SUURE MÕJUGA JUHTUMID

Valitsusvälised organisatsioonid nagu INTERIGHTS ja teised on aastate jooksul olnud seotud katsejuhtumite kohtuprotsessidega Euroopa Inimõiguste Kohtus ja teistes rahvusvahelistes organites. Sellisel hagemisel on sageli olnud suur mõju riigisüsteemidele – riikide puhul muutuste soodustamine väärkohtlemisi dokumenteerides, haavatavate rühmade toetamine, juristide ja poliitikakujundajate koolitamine ning juhiste andmine pari-

mateks tavadeks. Kahtlemata on direktiividel sügav mõju riigisüsteemidele. Kuid valitsusvälised organisatsioonid ja juristid peavad sellest võimalusest kinni haarama, et strateegiliselt valida ja arendada juhtumeid, mis viiksid suurimate edusammudeni diskrimineerimise vastu astumisel.

Lähtudes direktiivides toodud hagemise strateegilisest vaatenurgast, saavad valitsusvälised organisatsioonid anda suurima panuse nende rakendamisse ja jõustamisse:

- Valitsusvälistel organisatsioonidel on tihti parim positsioon haavatavate kogukondade vajaduste põhjal edukaks hagemiseks. Nende töö ebasoodsamas olukorras olevate rühmadega võib tõsta esile puudujäägid seadustes, jõustamata jätmise või mittevastavuse ELi standarditele. Valitsusvälistel organisatsioonidel on võimalus olla eesotsas selliste juhtumite valimisel, millel on tõenäoliselt suurim mõju.
- Valitsusvälised organisatsioonid võivad muuta õiguskaitse inimestele kättesaadavamaks. Direktiivid on kavandatud kaitsma haavatavaid rühmi diskrimineerimise eest. Need rühmad on tavaliselt halvimas olukorras õigluse taotlemisel tavapärase kanalite kaudu.
- Valitsusvälised organisatsioonid saavad anda oma panuse rahvusvahelisel ja võrdleval õigusel põhinevate progressiivsete ja mõistlike argumentide tutvustamisse kolmandate osapoolte sekkumiste, nõuannete ja otsese esindamise kaudu. Asjakohastel inimõiguste põhimõtetel ja parimal taval põhinevad argumendid on osutunud edukaks diskrimineerimisuhtumite puhul nii riiklike kui rahvusvaheliste kohtute ees. Erinevatel alustel juhtumite vaidlustamise ja aluste rohkuse rõhutamise kaudu saavad

valitsusvälised organisatsioonid edendada kaitsete "taseme tõstmist", mis hoiab ära olemasolevate standardite lahjenemise. Strateegiliselt apelleeritud juhtumid võivad suurendada Euroopa Kohtu võimu maksimaalset levimist üle terve liidu.

- Valitsusvälised organisatsioonid võivad olla juhirollis juhtumite strateegia haldamisel nii sisulistes kui ka menetluse küsimustes, näiteks kehtiva õiguse valikul. Nad võivad olla paindlikud oma kaasatuse tõttu juhtumitesse ja töötada otse nii klientide kui kohalike partneritega. Koostöökogemused teiste valitsusväliste organisatsioonide, juristide ja eriasutustega võivad osutada hindamatuks mistahes hagemistaotluse toetamisel.

ALGUS ON KÕIGE RASKEM

ELi seksuaalset diskrimineerimist puudutavate õigusaktide ajalugu on näidanud, et kõige raskem on ELi direktiivide rakendamine kõige alguses. Valitsusvälised organisatsioonid on soodsas olukorras aitamaks kindlustada, et diskrimineerimise ohvritele kättesaadavad abivahendid liikmesriikides on direktiivide kohaselt "tõhusad, proportsionaalsed ja veenvad."

LISATEABE SAAMISEKS VT:

www.interights.org

BULGAARIA KOHTUD VÕITLEVAD MUSTLASTE DISKRIMINEERIMISE VASTU

Dimitrina Petrova on Euroopa Mustlaste Õiguste Keskuse direktor. Ta oli ühe mustlaste õigusi kaitsva grupi – Inimõiguste Projekti (Sofia) – president, parlamendiliige ning õigusfilosoofia ja muude kursuste professor Bulgaarias ning teistes riikides.



Alates sellest, kui 2004. aasta 1. jaanuaril jõustus Bulgaaria uus diskrimineerimisvastane seadus, on Euroopa Mustlaste Õiguste Keskus (ERRC) ja partnerorganisatsioonid esitanud mitmeid tsiviilhagisid, milles väidetakse mustlaste diskrimineerimist. Vaevalt aasta pärast seaduse jõustumist on need viinud viie pöördelise otsuseni Bulgaaria kohtutes.

LIGIPÄÄS TEENUSTELE

Esimese kohtuasja puhul otsustas Sofia piirkonnakohus, et mustlasnaine, kel keelati siseneda rõivapoodi, koges teenustele ligipääsuga seotud diskrimineerimist ainult oma rassi tõttu. Asjassepuutuv pood oli keeldunud naist teenindamast ja keelas tal oma ruumides viibimise. Lisaks



Tsiviilhagid on toonud mustlaste õiguste kohta pöördelisi otsuseid

sellele ähvardas ettevõtte personal teda vägivallega ning ahistas teda verbaalselt mustlaspäritolu tõttu. Kohus leidis, et selline käitumine võrdub etnilisel päritolul põhineva diskrimineerimisega ja rikub seega Bulgaarias kehtivat seadust.

Teise kohtuasja puhul otsustas kohus mehe kasuks, keda diskrimineeris kohalik elektrikakkuja. Mustlaspäritolu hagejale keelati ligipääs elektrivõrgule, kuna talle polnud vastuvõetav see, et ettevõtte paigaldas tema elektrimõõtja üheksa meetri kõrguse posti otsa. Ettevõtte selgitus taoliste meetmete kohta oli, et ainult nii sai vältida "mustlaste omavolilist ühendumist toiteallikaga". Teenusepakkujad ignoreerisid fakte, et mees maksis regulaarselt makse, ta polnud kunagi üritanud end ebaseaduslikult energiavõrku ühendada ning ta poleks saanud oma energiatarbimist mõõtja ebatavalise asukoha tõttu jälgida. Kohus käskis ettevõttel tagada mehele korralik ligipääs elektrimõõtjale ja kontroll selle üle ning tulevikus sellised toimingud lõpetada.

Veel üks sarnane kohtuasi viis teise otsuseni elektrikakkuja vastu. Selle kohtuasja puhul öeldi kuuele mustlasasunduse liikmele Sofias ära standardsetest elektrimõõtjatest. Ettevõttel kästi mõõtjad ümber paigaldada ja maksta hagejatele kompensatsiooni.

TÖÖALANE DISKRIMINEERIMINE

Neljas kohtuasi puudutas tööhõivega seotud uut seadust. Sofia piirkonnakohus leidis, et ettevõtte oli tegeleenud diskrimineeriva palkamispoliitikaga, kui mustlasest mehele öeldi tööintervjuu ära tema päritolu tõttu. Mees kutsuti toiduainete tootmis- ja turustamisfirmasse tööinter-

vjuule, ent see pakkumine võeti tagasi, kui kandidaat avaldas oma rahvusliku päritolu. Kohus määras mehele kompensatsiooni ja kostjal kästi tulevikus sellisest palkamispoliitikast hoiduda.

Viimase juhtumi puhul leiti, et riiklik elektri-ettevõtte on jälle mustlasi diskrimineerinud, kui keelas arveid maksvate klientide ligipääsu võrgule pärast seda, kui Sofia mustlaste piirkonnas toimus elektriavariid. Teenusepakkujad keeldusid võrku parandamast rohkem kui kahe kuu jooksul pärast avariid, väites, et paljudel asjassepuutuvatel klientidel on maksmata arveid. Ent ka 30 võlgadeta mustlaste majapidamise puhul keelduti elektrivõrgu taastamisest. Kohus nõustus, et ettevõtte teguviis oli diskrimineeriv, kuna see kehtestati ainult mustlaste piirkonnale ning seda ei kasutatud mujal.

LISATEABE SAAMISEKS VT:

www.errc.org

DISKRIMINEERIMISEGA VÕITLEMINE BELGIAS

Eliane Deproost on asedirektor Võrdsete Õiguste ja Rassismivastases Keskuses (CECLR) – autonoomses avalikus asutuses, mille kohustuseks on garanteerida Belgias kõigi kodanike võrdne kohtlemine.

UUED KOHUSTUSED

2003. aasta 25. veebruari riiklik seadus on kõige tähtsam vahend nende kahe direktiivi rakendamisel Belgias. See seab Võrdsete Võimaluste ja Rassismivastasele Keskusele (CECLR) – mis loodi 1993. aasta 15. veebruari seaduse alusel – uued kohustused, lubades keskusel anda nõu, toetada ja vajadusel alustada kohtuprotsessi diskrimineerimise ohvrite nimel. Seadus keelab erineva kohtlemise, kui sellel puudub objektiivne ja mõistlik põhjendus.

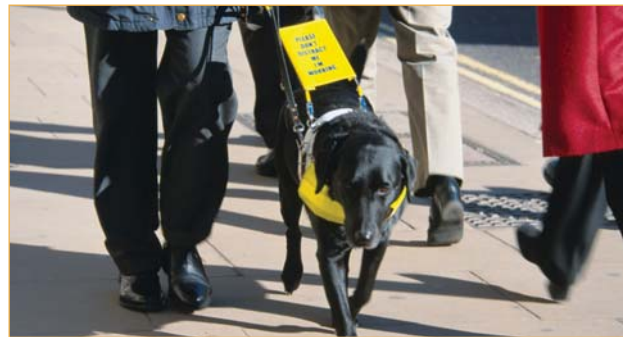
Seadus keelab diskrimineerimise paljudel avaliku elu aladel, mitte ainult seoses tööhõive ja tööttingimustega, vaid muuhulgas ka ligipääsul kaupadele ja teenustele ning osalemisel spordis ja sotsiaalsetel või kultuurilistel üritustel.

CECLR eelistab kaebusi lahendada lepitamise ja/või vahendamise teel. Viimase võimalusena toetab keskus ka kohtuprotsessi algatamist. Praegu tegelevad kohtud viie toimikuga. Mitte ükski neist pole veel lahendust leidnud.

KÄITUMISE MUUTMINE RAKENDADES SEADUST

Et olukorda näitlikustada, kirjeldatakse allpool kahte käimasolevat juhtumit. Esimene viitab keeldumisele üürida maja homopaarile.

- Hr X elab koos hr Y-ga. Kui hr Y töö tõttu tuli neil teise kohta elama asuda, otsisid nad kinnisvara veebilehe kaudu üüripinda. Paar leidis maja, aga pärast esimest külastust ning allkirja andmist üürimise kinnitamiseks teavitas kinnisvaraagent neid omaniku otsusest keelduda maja üürimisest. Omanikud soovisid, et nende majas elaks "traditsiooniline" paar. CECLR on esitanud kaebuse omanike ja kinnisvaraagentide suhtes.



Ühe juhtumi puhul ei lubatud naisel koos juhtkoeraga restorani siseneda

Teine juhtum viitab nägemiskahjustusega inimesele, keda ei lubatud restorani koos oma juhtkoeraga.

- Preili Z on vaegnägija ning teda saadab juhtkoer. Ta läks paari sõbraga restorani lõunat sööma, aga sisenedes peatas teda ettekandja ning keelas tal koos koeraga restorani tulla. CECLR on esitanud kaebuse restorani suhtes.

Allasurumise asemel annab see seadus hoopis tõelise võimaluse muuta ühiskonna hoiakuid ja seista vastu diskrimineerivale käitumisele.

LISATEABE SAAMISEKS VT.

Võrdsete Võimaluste ja Rassismivastane Keskus
(CECLR): www.diversite.be



INTEGREERITUD LÄHENEMINE VÕRDÕIGUSLIKKUST PUUDUTAVATE ÕIGUSAKTIDE RAKENDAMISELE

Niall Crowley on võrdõiguslikkuse Ameti tegevdirektor. See sõltumatu organ loodi, et edendada ja kaitsta Iirimaa võrdõiguslikkust puudutavate seadustega kehtestatud õigusi.

Tööandja (Campbell Catering) vallandas Aderonke Razaq'i selle eest, et too varastas väidetavalt kolm banaani. Juhtumi puhul, mida toetas võrdõiguslikkuse amet, leidis töökohas, et otsus naine lahti lasta oli rassilistel alustel diskrimineeriv; et ta ei varastanud banaane, ning teda ei saa mõistuspäraselt süüdistada selle teo toimepanemises. See juhtum lõi uue pretsedendi, sest kohus tuvastas tööandjate positiivse kohustuse võtta arvesse kultuurilise ja keelelise mitmekesisuse tegelikku tähendust oma distsiplinaarprotseduuride kujundamisel ja arendamisel. Need kaalutlused peaksid kehtima kõikide töökohas kehtivate tegutsemisviiside ja reeglite suhtes.

Mõlema organi mandaat laienes võrdse seisundi seadusega, mis keelab diskrimineerimise ligipääsul kaupadele ja teenustele, majutusele ja haridusasutustele.

Veel üks võrdõiguslikkuse ameti toetatud juhtum, mis jõudis ajaleheveergudele, oli seotud kindlustuse pakkumisega. 76-aastane Jim Ross oli sõitnud mootorrattaga seitse aastat ilma ühegi kindlustusnõudeta. Ent Royal and Sun Alliance keeldus talle hinnapakumist tegemast, sest ta oli üle 70 aasta vana. Võrdõiguslikkuse kohus oli mehe poolt – keeldumine pakkumise tegemisest ainult vanuse põhjal, ilma konkreetset olukorda arvestamata, oli vastuvõetamatu.

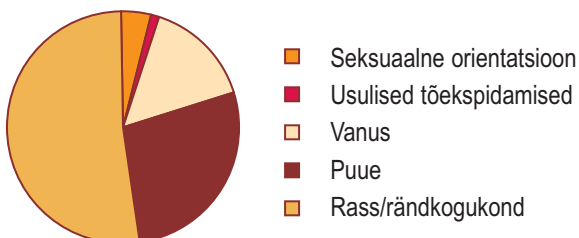
LAIALDASED TEGEVUSVOLITUSED

Juhtumit käsitleti Iirimaa tööhõive võrdõiguslikkuse seaduse kohaselt, mis keelab diskrimineerimise töökohal üheksal alusel: sugu, abieluseis, vanus, puue, seksuaalne orientatsioon, perekonnaseis, rass, usk ja kuuluvus rändkogukonda. Seadus lõi ulatuslike volitustega võrdõiguslikkuse ameti edendamaks võrdseid võimalusi ja võitlemaks diskrimineerimisega nendes üheksas valdkonnas. Samuti lõi see võrdõiguslikkuse kohtu kui pooljuriidilise organi seadusjärgsete nõuete vahendamiseks või uurimiseks, kuulamiseks ja nende üle otsustamiseks.

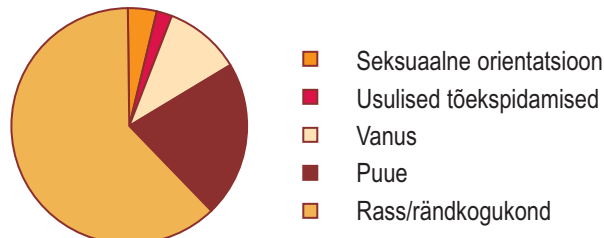
PALJUDEL RÄNDKOGUKONDADEL PUUDUB ENDISELT LIGIPÄÄS KAUPADELE JA TEENUSTELE

Üldiselt on avalike asutuste vastased juhtumid olnud võrdse seisundi seaduse põhjal sagedaimateks juhtumiteks, millele järgnevad juhtumid koolide ja haridusasutuste vastu. Valitsusosakondade ja esinduste vastaseid juhtumeid on samuti silmatorkavalt palju. Praegused võrdõiguslikkuse ameti juhtumite kaustad selle seaduse kohaselt näitavad, et suurimaks diskrimineerimise aluseks on rändkogukond (33% juhtumitest), millele

Juhtumitealane tegevus 2003. aastal tööhõive võrdõiguslikkuse seaduse kohaselt



Juhtumitealane tegevus 2003. aastal võrdse seisundi seaduse alusel



järgnevad puue (25%) ja rass (12%).

Seksuaalset orientatsiooni puudutavate juhtumite hulk on mõlemat seadust silmas pidades väike. Ühe olulise kokkuleppe puhul, milles oli osaliseks võrdõiguslikkuse amet, tunnistas sotsiaalsete ja perekondlike küsimuste osakond, et nende keeldumine anda tasuta reisidokument vanema homoseksuaalse mehe partnerile oli võrdse seisundi seaduse kohaselt diskrimineeriv – arvestades seda, et sarnaseid dokumente anti kooselavatele heteroseksuaalsetele partneritele. See oluline edusamm homoseksuaalsete inimeste õiguste tunnustamisel pöördi hiljem siiski tagasi, kui osakond tutvustas seadust, mis lubas diskrimineerimisel jätkuda.

Mustrid, mis tulevad esile praegustest tööhõive võrdsuse seaduse järgsetest juhtumitest, on erinevad. Põhiline alus siin on rass, mille alla kuulub 44% toimikutest. Sugu moodustab 18,5%, puuded 11% ning vanus 9%. Põhilised esile tõstetud probleemid puudutavad diskrimineerimist töötingimustes, tööturule pääsemist, vallandamist ja (seksuaalset) ahistamist.

JUHTUMITEL PEAKS OLEMA “DOOMINOEFEKT”

Võrdõiguslikkuse amet annab õigusabi ja esindab strateegilise tähtsusega – “doominoefektiga” – juhtumite puhul, mis ulatub üksikust kaebuse esitajast kaugemale. Amet on innukalt edendanud olemasolevaid ja uusi toetuse allikaid hagejatele, kes juhtumitega seaduste kohaselt tegelevad. Ametiühingud on toetust pakkunud juba pikka aega, samas hakkab esile kerkima ka kohalike ühiskondlike rühmituste tegevus. Selleks, et need rollid täielikult välja areneksid, on vaja uusi ressursse.

LISATEABE SAAMISEKS VT:

www.equality.ie

SANKTSIOONID JA ABIVAHENDID: MIS ON ÜLEMMÄÄRAD?

Rassilise ja tööhõive võrdõiguslikkuse direktiivide kohaselt peavad õiguste rikkumise juhtumite puhul kohaldatavad sanktsioonid olema “tõhusad, proportsionaalsed ja veenvad” (vastavalt punktid 15 ja 17). Kuid mida see tähendab ja millised mõjud on sellel liikmesriikide jaoks, kes peavad kehtestama reeglid sanktsioonide kohta?

Olukorra selgitamiseks on Euroopa õigusekspertide võrgustikule, mida toetatakse ühenduse diskrimineerimisvastase tegevusprogrammi raames, tehtud ülesandeks korraldada uurimus riiklike sanktsioonide ja abivahendite kohta. Erilist tähelepanu pööratakse diskrimineerimise ohvrite kompensatsiooni ülemmääradele. Uurimus vaatleb, kuidas õigus tõhusale abivahendile on arenenud ühenduse õiguse siseselt, nii üldiselt kui konkreetselt seoses seksuaalsel alusel diskrimineerimisega. Samuti vaadeldakse rahvusvaheliste inimõiguste laiemat tausta. Sellest tulenev aruanne püüab teha järeldusi sanktsioonide ja abivahendite kohta rassilise ja tööhõive võrdõiguslikkuse direktiivide kohaselt.

Õigusekspertide võrgustikku juhib The Human European Consultancy partnerluses migratsioonipoliitika töörühmaga Migration Policy Group.

LISATEABE SAAMISEKS VT:

www.humanconsultancy.com ja www.migpolgroup.com

Euroopa Komisjon

Võrdõiguslikkus praktikas: Põhiseisukohad 2005 - Õiguskaitse kättesaadavus

Luxembourg: Euroopa Ühenduste Ametlike Väljaannete Talitus

2005 - 27 lk - 21 _ 29.7 cm

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.eu.int/>
- või küsige paberväljaannet faksi teel: (352) 2929-42758.



„Võrdõiguslikkus praktikas: põhiseisukohad 2005” avaldatakse ühenduse diskrimineerimisvastase tegevusprogrammi 2001-2006 raames. Programmi kehtestas Euroopa Komisjoni tööhõive ja sotsiaalvaldkonna peadirektoraat praktilise meetmena toetamaks kahe Amsterdami lepingu 13. artiklist tuleneva rassilise ja tööalase diskrimineerimise tõkestamist käsitleva direktiivi (2000) mõjusat rakendamist. Kuueaastase tähtajaga tegevusprogramm on suunatud eelkõige kõikidele EL-25 ja EFTA liikmesriikide ning ELi kandidaatriikide huvirühmadele, kelle võimuses on mõjutada diskrimineerimise tõkestamisele suunatud asjakohaste ja mõjusate õigusaktide ja eeskirjade väljatöötamist.

Tegevusprogrammil on kolm peaesmärki. Need eesmärgid on:

1. Edendada diskrimineerimisega seotud küsimustest paremat arusaamist
2. Arendada diskrimineerimise mõjusa käsitlemise suutlikkust
3. Edendada diskrimineerimise tõkestamise aluseks olevate väärtushinnangute levikut

Tegevusprogrammi raames rahastatava tegevuse käigus analüüsitakse, hinnatakse, arendatakse ja suurendatakse teadlikkust meetmetest, mille eesmärk on võidelda rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puuete, vanuse või seksuaalse orientatsiooni alusel diskrimineerimise vastu.

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

Soolise diskrimineerimisega tegeldakse teiste seadusandlike mehhanismide alusel. Kui soovite lisateavet ühenduse poliitika, õigusaktide ja tegevuse kohta, mis puudutab soolist diskrimineerimist, võtke palun ühendust tööhõive, sotsiaalvaldkonna ja võrdsete võimaluste peadirektoraadi soolise võrdõiguslikkuse direktoraadiga.

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

Diskrimineerimisvastase ja kodanikeühiskonnaga suhteid käsitleva üksuse kontaktisik:

Barbara Nolan

Üksuse juhataja

Üksus D. 3

Euroopa Komisjon

200 rue de la Loi

B-1049 Brüssel

E-post: empl-antidiscrimination@cec.eu.int

