



ELi tegevus diskrimineerimise vastu Tegevusaruanne 2007-2008



Seda väljaannet toetatakse Euroopa Ühenduse tööhõive ja sotsiaalse solidaarsuse programmi PROGRESS (2007–2013) raames.

Programmi haldab Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste peadirektoraat. Programm loodi selleks, et toetada rahaliselt Euroopa Liidu eesmärkide rakendamist tööhõive ja sotsiaalse solidaarsuse valdkonnas ning aidata seeläbi kaasa Lissaboni strateegia eesmärkide saavutamisele kõnealuses valdkonnas.

Seitsmeaastane programm on suunatud kõikidele huvirühmadele, kes aitavad välja töötada asjakohaseid ja tõhusaid õigusakte ning kujundada tööhõive- ja sotsiaalpoliitikat Euroopa Liidu 27 liikmesriigis, Euroopa Vabakaubanduse Assotsiatsiooni riikides, Euroopa Liidu kandidaatriikides ning potentsiaalsetes kandidaatriikides.

Programmi PROGRESS eesmärk on suurendada ELi toetust liikmesriikide võetud kohustustele ja jõupingutustele luua rohkem ja paremaid töökohti ning ehitada üles sidusam ühiskond. Seetõttu hõlmab programm PROGRESS järgmisi meetmeid:

- asjakohaste poliitikavaldkondade analüüs ja poliitiline nõustamine;
- asjakohaste poliitikavaldkondadega seotud ELi õigusaktide rakendamise jälgimine ja aruannete koostamine;
- ELi eesmärkide ja prioriteetidega seotud kogemuste vahetamise ning liikmesriikidevahelise teabevahetuse ja vastastikuse toetamise edendamine ning
- arvamuste vahetamine huvirühmade ja kogu ühiskonna vahel.

Täiendav teave:

<http://ec.europa.eu/progress>

ELi tegevus diskrimineerimise vastu

Tegevusaruanne 2007-2008

Euroopa Komisjon

Tööhõive, sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste peadirekoraat
Üksus G.4

Käsikiri on valminud 2009. aasta aprillis

Euroopa Komisjon ega ükski komisjoni nimel tegutsev isik ei vastuta käesolevas väljaandes sisalduva teabe kasutamise eest.

© Kaanefoto: „Erinev”, autor Lucian Enasoni, fotokonkurss „Stereotüüpe murdes” kampaania „Erinevuste poolt. Diskrimineerimise vastu” raames – © Euroopa ühendused

Fotod lk 11, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 26, 27, 29, 30: JPH. Woodland – © Euroopa ühendused

Europe Direct on teenus, mis aitab leida vastused
Euroopa Liiduga seotud küsimustele

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

(*) Mõned mobiilsideoperaatorid ei võimalda helistamist 00 800 numbritele
või võtavad neile helistamise eest kõnetasu.

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

© Euroopa ühendused, 2009

Allikale viitamisel on reprodutseerimine lubatud.

Bibliograafilised andmed ja kokkuvõte on väljaande lõpus.

Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2009

ISBN 978-92-79-12445-7
doi:10.2767/13217

Eessõna



Kui mind 2004. aastal Euroopa Komisjoni volinikuks määrati, sai võrdsetest võimalustest üks minu peadirektoraadi põhivaldkondi. Sellest ajast on minu ülesanne olnud tagada, et ka võrdõiguslikkuse küsimused oleksid nii poliitika kui ka tegevuste esiplaanil kogu Euroopa Liidus. Käesolevas aruandes käsitletud periood on näidanud, et võrdõiguslikkuse poole püüdlisel on õige aeg liikuda järgmisele tasemele.

Euroopa aasta 2007 „Võrdsed võimalused kõigile“ (EYEO) märkis ennenägematut pühendumust nii Euroopa kui ka riiklikul tasandil, asetades mitmekesisuse ja diskrimineerimise eri vormid tähelepanu keskpunkti. See on toonud paljud inimesed ühise eesmärgi nimel kokku ning võrdõiguslikkuse sõnumi laiemale avalikkusele ette.

Inertsit ülevõtmiseks andsime 2008. aastal välja teatise, mis sätestas uuendatud pühendumise diskrimineerimise vastu võitlemisele ja mitmekesisuse edendamisele. Tegime ka kauaoodatud ettepaneku võrdõiguslikkuse seaduste laiendamiseks, mis on juba maailma kõige ambitsioonikamate hulgas.

Pingutused Euroopa tasandil kannavad vilja vaid siis, kui põhinevad tugeval alusel, mille moodustavad pühendunud ametivõimud, võrdõiguslikkusega tegelevad organid, kodanikuühiskond, ametiühingud ja tööandjad nii riiklikul, regionaalsel kui ka kohalikul tasandil. Tehes veelgi tihedamat koostööd ja säilitades suurimat pühendumust, saame jätkata teed õiglasema Euroopa poole.

Eraldi tahaksin välja tuua romid. Euroopa suurim etniline vähemus kannatab jätkuvalt eriti rohke diskrimineerimise ja ebavõrdsuse all. Seega on ainuõige, et selle ebaõiglusega tegelemine on olnud 2007. ja 2008. aastal meie üks prioriteete.

Avaldan tunnustust kõigile, kes pingutavad ja töötavad võrdõiguslikkuse nimel, kuid pean vajalikuks ka rõhutada, et diskrimineerimise väljajuurimiseni meie töökohtadest ja ühiskonnast on veel pikk maa. Väljakutsed ei muutu kergemaks. Pinge tõttu, mis tuleneb juba 2008. aasta lõpus alanud majanduslangusest, on tähtsam kui eales varem kinnitada, et õige tee on mitmekesisus, mitte diskrimineerimine.

Vladimír Špidla

Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste volinik

Sisukord

Eessõna	3
Diskrimineerimisvastased põhisündmused aastail 2007-2008	7
Sissejuhatus	9
I osa. Poliitika ja partnerlus	11
1.1. ELi poliitika ja programmi verstepostid	12
1.2. Partnerlus liikmesriikidega	12
1.2.1. Võrdõiguslikkusealased tippkohtumised.....	12
1.2.2. Valitsusekspertide rühm.....	13
1.3. Koostöö kodanikuühiskonnaga.....	13
1.3.1. Kodanikuühiskonna hääl poliitikas	13
1.3.2. Euroopa Komisjoni toetus võrgustikele	13
1.3.3. Koolitus.....	14
1.4. Kõrgetasemeline etniliste vähemuste sotsiaalse lõimimise töörühm.....	14
1.4.1. Parim praktika.....	15
1.5. Romidele keskendumine	15
1.5.1. Aruanne kaasamise instrumentide kohta	15
1.5.2. Esimene ELi romisid käsitlev tippkohtumine.....	15
1.5.3. Detsember 2008, nõukogu järeldused romide kaasamise kohta.....	16
II osa. Seaduse rakendamine	17
2.1. Rikkumismenetlused	18
2.1.1. Rassilise võrdõiguslikkuse direktiiv.....	18
2.1.2. Töösuhete võrdõiguslikkuse direktiiv.....	19
2.2. Euroopa Kohtu valitud kohtupraktika.....	19
2.2.1. Sunnitud pensionilejäämine (diskrimineerimine vanuse põhjal, Ühendkuningriik)	19
2.2.2. Värbamispoliitika (diskrimineerimine rassi / etnilise päritolu tõttu, Belgia)	20
2.2.3. Pensioniõigused (diskrimineerimine seksuaalse sättumuse tõttu, Saksamaa)	20
2.2.4. Diskrimineerimine seotuse tõttu (diskrimineerimine puude tõttu, Ühendkuningriik)	20
2.3. Ettepanek uueks diskrimineerimisvastaseks direktiiviks.....	21
2.4. Võrdõiguslikkuse asutuste õigussäte	21
2.4.1. Equinet on võrdõiguslikkusega tegelevate siseriiklike asutuste võrgustik.....	22

III osa. Võrdõiguslikkuse kommunikatsioon.....	23
3.1. Euroopa aasta „Võrdsed võimalused kõigile“	24
3.1.1. Aasta põhisündmused	24
3.1.2. Aasta kokkuvõte ja pärand.....	25
3.2. Teadlikkuse tõstmine	25
3.2.1. Kampaania „Erinevuste poolt. Diskrimineerimise vastu“	25
3.2.2. Riiklikud teadlikkuse tõstmise projektid.....	26
3.2.3. Väljalatitud põhisündmused	26
3.2.4. Belfasti kommunikatsioonikonverents.....	26
3.2.5. Võrdsed võimalused kõigile – milline roll on positiivsetel tegevustel?	27
3.3. Diskrimineerimise mõistmine – Eurobaromeetri uuringud	27
3.4. Äri huvides mitmekesisuse eest	27
3.4.1. Euroopa Komisjoni uuringute esiletõstatud eelised.....	27
3.4.2. Väikeettevõtted.....	28
3.4.3. Mitmekesisuse hartad.....	28
Kokkuvõte ja Lisad	29
Kokkuvõte.....	30
Lisad.....	31
I lisa. Põhiväljaanded aastail 2007-2008	31
Mittediskrimineerimise õigusala asjatundjate võrgustiku väljaanded	31
Õigusala asjatundjate väljaanded puuetega inimeste kaasamise kohta	32
II lisa. Riiklike võrdõiguslikkuse asutuste õiguspädevused	33

Diskrimineerimisvastased põhisündmused aastail 2007-2008

2007

1. jaanuar 2007

Algab Euroopa aasta „Võrdsed võimalused kõigile“ (EYEO). Käivitatakse uus seitsmeaastane programm PROGRESS, mille viie poliitika- ja tegevusvaldkonna hulgas on ka diskrimineerimisvastane võitlus.

23. jaanuar 2007

Avaldatakse Eurobaromeetri uuring „Diskrimineerimine Euroopa Liidus“.

30. ja 31. jaanuar 2007

Berliinis toimub esmakordselt ELi võrdsusealane tippkohtumine.

1. märts 2007

Rassismi ja ksenofoobia Euroopa Järelevalvekeskuse (EUMC) uueks nimeks sai Euroopa Liidu Põhiõiguste Amet (FRA). Algab Euroopa fotokonkurss „Erinevuste poolt“.

16. aprill 2007

Brüsselis toimub 2006. a „Erinevuste poolt. Diskrimineerimise vastu“ ajakirjandusauhindade tseremoonia.

23. aprill 2007

Konverents „Equal Opportunities for all: What role for positive action?“, Rooma, Itaalia.

25. aprill 2007

Algab ELi mitmekesisuse veoautotuur.

10.–12. mai 2007

Euroopa aasta „Võrdsed võimalused kõigile“ toetab miljonite vaatajatega Eurovisiooni lauluvõistlust.

20. juuni 2007

Kölnis Saksamaal toimub koolitajate koolitamise sessioon, esimene samm 18-kuulisest diskrimineerimisvastase võitluse ja mitmekesisusteemalisest koolituste programmist.

27. juuni 2007

Euroopa Komisjon saadab 14 liikmesriigile põhjendatud aramusavalduse, mis puudutab direktiivi rassilise ja etnilise kuuluvuse kohta.

4. juuli 2007

Komisjon alustab avalikku konsultatsiooni uute diskrimineerimisvastaste meetmete asjus.

11. ja 12. oktoober 2007

Konverents „Euroopa Parlament – võrdsed võimalused kõigile“ Brüsselis.

19. ja 20. november 2007

- „Celebrating 2007!“ – Euroopa aasta „Võrdsed võimalused kõigile“ lõpetamise konverents, Lissabon, Portugal.
- Tööle hakkab võrdõiguslikkusega tegelevate organite võrgustik EQUINET.

3. detsember

- Kõrgetasemelise tööühma aruanne „Social Integration of Ethnic Minorities and their Full Participation in the Labour Market“.
- Rahvusvaheline puuetega inimeste päev „Decent Work for Persons with Disabilities“.

6. ja 7. detsember 2007

Konverents „Equal Opportunities for All – Multiple Discrimination Matters“, Elsinore, Taani.

18. detsember 2007

Euroopa aasta „Võrdsed võimalused kõigile“ lõpetamise vastuvõtt Brüsselis. 2007. a „Erinevuste poolt. Diskrimineerimise vastu“ ajakirjandusauhindade tseremoonia Brüsselis.

2008

1. jaanuar 2008

Euroopa kultuuridevahelise dialoogi aasta võtab teatepulga üle.

31. jaanuar 2008

Komisjon saadab 11 liikmesriigile ametliku teate / põhjendatud aramusavalduse, mis puudutab tööhõive võrdõiguslikkuse direktiivi rakendamist.

13. märts 2008

Seminar uuringu „The fight against discrimination and the promotion of equality: How to measure progress done“ tulemuste esitlemiseks.

29. aprill 2008

Konverents „Intergenerational solidarity“ Sloveenia eesistumisel, Brdo, Sloveenia.

5. ja 6. juuni 2008

Konverents „Communicating Equality and Non-discrimination in the European Union“, Belfast, Ühendkuningriik.

20. juuni 2008

ELi mitmekesisuse veoautotuur alustab Prahast, Tšehhist.

2. juuli 2008

- Komisjon esitab uue diskrimineerimisvastase direktiivi ja annab välja vastava teatise. „Mittediskrimineerimine ja võrdsed võimalused: uuendatud strateegia“.
- Pannakse kokku diskrimineerimisvastane valitsuseksperptide rühm.
- Avaldatakse Euroopa Komisjoni aruanne „EU instruments and policies for Roma inclusion“.
- Avaldatakse uus Eurobaromeetri uuring „Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes“.

1. september 2008

2008. a „Erinevuste poolt. Diskrimineerimise vastu” ajakirjandusauhindade konkursi algus.

16. september 2008

Esimene Euroopa romisid käsitlev tippkohtumine Brüsselis.

29. ja 30. september 2008

Teine Euroopa võrdõiguslikkuse teemaline tippkohtumine Pariisis.

18. november 2008

Diskrimineerimisvastase valitsuseksperptide rühma esimene kohtumine Brüsselis.

25. november 2008

Õigusalane seminar Brüsselis ELi diskrimineerimisvastaste ja võrdsete võimaluste alaste õigusaktide rakendamise kohta.

1. ja 2. detsember 2008

Konverents „Acting locally for a society for all” Brüsselis (Euroopa puuetega inimeste tegevuskava jätkuüritus).

3. detsember 2008

Rahvusvaheline puuetega inimeste päev „Puuetega inimeste õiguste konventsioon: väärikus ja õiglus meile kõigile”.

11. ja 12. detsember 2008

Konverents äritegevuse mitmekesisuse teemal „Continuing the Diversity Journey” Brüsselis.

Sissejuhatus

Euroopa Liidus diskrimineeritakse paljusid inimesi nende rassilise või etnilise kuuluvuse, religiooni või veendumuste, puude, seksuaalse sättumuse, vanuse või soo alusel. Sellegipoolest ei tea suur osa neist, et on olemas vastavad õigusaktid, mis tagavad kaitse sellise diskrimineerimise eest. Käesolevas aruandes käsitletakse diskrimineerimist rassilise või etnilise kuuluvuse alusel, mida keelab niinimetatud rassilise võrdõiguslikkuse direktiiv, ning religiooni või veendumuste, puude, seksuaalse sättumuse ja vanuse alusel, mida keelab tööhõive võrdõiguslikkuse direktiiv.¹ Diskrimineerimist soo alusel, mille vastu kaitseb suur osa Euroopa õigusaktidest, käesolevas aruandes ei käsitleta.²

Nii inimeste teavitamine nende õigustest kui ka diskrimineerimisse tõsiselt suhtumine tunnustavad asjaolu, et mitmekesisust ei tule mitte ainult sallida, vaid ka edendada, kuna see on majandusele, ühiskonnale ja kultuurile suur väärtus. Seepärast olid mitmekesisuse edendamine ja diskrimineerimise vastu võitlemine aastail 2007-2008 Euroopa Komisjoni põhilised prioriteetid. Käesoleva aruande eesmärk on esile tuua tähtsamad õiguslikud ja poliitilised arengusammud ning selle perioodi jooksul toimunud teadlikkust tõstvad tegevused ja üritused.

Aruandes rõhutatakse liikmesriikide, kodanikuühiskonna ja Euroopa institutsioonide koostöö tähtsust poliitika kujundamisel. Võrdõiguslikkuse teemalised tippkohtumised, diskrimineerimisvastane valitsuseksperide rühm ja teised kõrgetasemelised töörühmad annavad märku sellele koostööle pühendumisest.

Teatud määral selgitatakse Euroopa õigusliku raamistikku ja valitud pretsedendiõigus Euroopa Kohtust illustreerib õiguslike sätete rakendamist. Antud on ülevaade põhilisest aastail 2007-2008 tehtud tööst direktiivi visandi kallal, mis laiendaks oluliselt diskrimineerimisvastast kaitset. Käsitletud on ka seda, kuidas valitsused on diskrimineerimisvastaseid direktiive üle võtnud ning hüvitamise kindlustanud.

Euroopa aasta 2007 „Võrdsed võimalused kõigile“ oli ambitsioonikas ettevõtmine, mis kannustas sadu riiklikke tegevusi ja mille eesmärk oli teavitada inimesi nende õigusest võrdsele kohtlemisele. Välja on toodud selle parimad osad ja ära märgitud tulevikupotentsiaal. Kampania „Erinevuste poolt. Diskrimineerimise vastu“ kasutas jätkuvalt visuaalseid ja uuenduslikke vahendeid mitmekesisuse edendamiseks, mille parimate näidete hulgas on veoautotuur ja ajakirjandusauhind. Käsitletud on mitmekesisuse olulisust äritegevuses (eriti majandussurutise ajal) rõhutava sõnumi levitamist ja peamisi arengusamme mitmekesisusega seotud põhimõtetes.



Eli veoautotuuri algus Prahhas, 20. juuni 2008. a

1 Direktiivid 2000/43/EÜ ja 2000/78/EÜ.

2 Vt <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=et&catId=418>



I osa. Poliitika ja partnerlus

1.1. ELi poliitika ja programmi verstepostid

Euroopa aasta 2007 „Võrdsed võimalused kõigile“ (lk 24) andis uue impulsi võrdõiguslikkusealase poliitika ja tegevuse arendamiseks ELi tasandil. 1. jaanuaril 2007 võttis uus tööhõive ja sotsiaalse solidaarsuse programm (PROGRESS) teatepulga üle Euroopa ühenduse diskrimineerimisvastase võitluse tegevuskavalt (2001–2006).

PROGRESSi haru „Mittediskrimineerimine ja mitmekesisus“ jätkab tegevuskava põhilisi diskrimineerimisvastaseid tegevusi, tõstmaks teadlikkust kõigil tasanditel, kasvatamaks nii seadusandluse kui ka kodanikuühiskonna võimekust ning uurimaks võrdõiguslikkuse juurpõhjusteid ja efektiivseid lahendusi. PROGRESSi eelarvest, mille suurus aastateks 2007–2013 on 700 miljonit eurot, rahastatakse ka järgmiste valdkondade tegevusi: tööhõive, sotsiaalne kaasamine ja kaitse, töötingimused ning soolise võrdõiguslikkuse ja selle süvalaiendamise põhimõtte efektiivne rakendamine kõigis ELi poliitikates. Nende valdkondade kaasamine annab programmile laialdasema ja integreerituma dimensiooni ning olulist kasu, näiteks võimaluse läheneda diskrimineerimisele mitmest küljest.



Volinik Vladimír Špidla ja Prantsusmaa minister Xavier Bertrand võrdõiguslikkuse tippkohtumisel Pariisis

Järgmine verstepost poliitikas oli Euroopa Komisjoni 2. juuli 2008. aasta teatis, mis anti välja osana paketest, mis sisaldasid uue diskrimineerimisvastase direktiivi ettepanekut (lk 21), valitsusekspertide rühma kokkupanekut (lk 13) ja toimetist romide kaasamise instrumentide kohta (lk 15). Teatises esitati uuendatud pühendumise plaan ja kutsuti üles toetama paremat õiguslikku kaitset, esitades

aktiivse strateegia mittediskrimineerimise ja võrdsete võimaluste edendamiseks. Võtmevaldkondadena olid välja toodud võrdõiguslikkuse süvalaiendamine, andmete kasutamine, positiivne erikohtlemine ja koolitused/teavitamine.

Euroopa tasandi poliitika ja tegevuse edustus sõltub edukast koostööst kõigi võrdõiguslikkuses osalejatega (nt liikmesriigid, kodanikuühiskond, ametiühingud ja ettevõtlus).

1.2. Partnerlus liikmesriikidega

EL ja liikmesriigid mängivad tugeva võrdõiguslikkusepoliitika ja -tegevuse juures suurt rolli ja täiendavad üksteist. Euroopa tasandil on põhiliseks panuseks olnud võrdõiguslikkuse direktiivid. Liikmesriigid vastutavad nende ülevõtmise eest riiklikesse õigusaktidesse, kohandades neid vastavalt tegelikule olukorrale vastavas riigis. Mitu riiki lähevad palju kaugemale, kui seda nõuavad miinimumstandardid.

Ehkki võrdõiguslikkuse seis on riigiti erinev, leidub suur hulk võimalusi ühiselt kasulikuks koostööks nii Euroopa ja riiklike võimuorganite kui ka liikmesriikide endi vahel. Nii poliitika kujundamisel kui ka tegevuste plaanimisel rohujuure tasandil saab ühiste väljakutsetega kõige paremini hakkama just koostööd tehes. Aastail 2007-2008 aitas Euroopa Komisjon muu hulgas korraldada kahte esimest omataolist võrdõiguslikkusealast tippkohtumist ja pani kokku valitsusekspertide rühma.

1.2.1. Võrdõiguslikkusealased tippkohtumised

Euroopa võrdõiguslikkusealased tippkohtumised Berliinis ja Pariisis aitasid viia diskrimineerimise ja mitmekesisuse küsimused ELi ning riiklike asutuste päevakorra etteotsa. Viljakad mõttevahetused ministrite, poliitikute, aga ka valitsusväliste organisatsioonide, sotsiaalpartnereite ja tööandjate esindajate vahel näitasid tõsiselt kavatsust prioriseerida võrdsemat ühiskonda.

Volinik Vladimír Špidla ja Saksamaa minister Ursula von der Leyen avasid Berliini võrdõiguslikkuse tippkohtumise 30. jaanuaril 2007, mis pani ühtlasi alguse ka Euroopa aastale „Võrdsed võimalused kõigile“. Osalejad, kes esindasid ELi institutsioone, ametivõime, valitsusvälisteid organisatsioone või sotsiaalpartnereid, seadsid selleks aastaks ühiselt pikaajalised eesmärgid, mis ulatusid kaugemale kui 12 kuud.

Pariisi tippkohtumine 29. ja 30. septembril 2008 tõi taas kokku kõrgema taseme diskrimineerimisvastase poliitika suunajad ja huvirühmad. See hõlmas ka foorumit uue direktiivi arutamiseks (lk 21), mis esitati õigusliku kaitse laiendamiseks tööturust kaugemale, et ka kaupade ja

teenustega ei diskrimineeritaks vanuse, puude, religiooni või veendumuste ega seksuaalse sättumuse alusel. Töökoht jäi võtmeteemaks ning Prantsusmaa tööhõiveminister Xavier Bertrand ja Euroopa Komisjoni volinik Vladimír Špidla kutsusid kogu Euroopa tööandjaid üles juurutama mitmekesisuse hartasid (lk 28), mis olid end juba Prantsusmaal, Saksamaal ja Belgias õigustanud. Tippkohtumistest järelendus ka vajadus anda võrdõiguslikkusega tegelevatele organitele sõltumatu roll ning pöörata suuremat tähelepanu mitmekordsele diskrimineerimisele ja võrdõiguslikkuse süvalaiendamisele.

1.2.2. Valitsusekspertide rühm

Kui Euroopa aasta „Võrdsed võimalused kõigile“ sai läbi, oli oluline säilitada saavutatud hoog, mis puudutas eriti just koostööd valitsustega ja valitsuste vahel ning seisnes diskrimineerimisvastase poliitika koostamises ja hea praktika vahetamises. Sel eesmärgil hakati Euroopa Komisjoni initsiatiivil kokku panema valitsusekspertide rühma, mis koosnes iga liikmesriigi kõrgema taseme esindajast, kelle poliitilisse vastutusalasusse kuulus just diskrimineerimisvastane võitlus ja võrdõiguslikkuse edendamine.

Rühma olemasolu kuulutati ametlikult välja 2. juulil 2008, see jõustus novembris 2008 ja selle ülesanded olid järgmised:

- vahendada koostööd liikmesriikide asjakohaste ametivõimude ja Euroopa Komisjoni vahel;
- jätkata ja toetada ELi ja riiklike diskrimineerimisvastaste põhimõtete hindamist;
- võimendada mittediskrimineerimise ja võrdõiguslikkusega seotud hea praktika vahetamist.

Lisaks võttis valitsusekspertide rühm üle ka programmi PROGRESS diskrimineerimisvastase haru ühenduspunkti rolli.

1.3. Koostöö kodanikuühiskonnaga

Võrdõiguslikkuse ja mittediskrimineerimisega tegelevad valitsusvälised organisatsioonid mängivad diskrimineerimise vastu võitlemisel kahesugust rolli. Esiteks saavad diskrimineerimise ohvrid ja inimesed, kel on kõige suurem oht ebaõiglase kohtlemise osaks langeda, neilt otsest toetust ja nõu. Kuid teisalt saavad nad oma vahetu kogemuse põhjal anda diskrimineerimisvastasesse poliitikasse kõigil tasemetel hindamatut sisendit. Euroopa tasandil koostöö valitsusväliste organisatsioonide ja nende võrgustikega on mõlemas nimetatud valdkonnas igale osapoolele kasulik.

1.3.1. Kodanikuühiskonna hääl poliitikas

Euroopa Komisjonil oli Euroopa aastaks 2007 „Võrdsed võimalused kõigile“ kodanikuühiskonnaga juba hea kontakt ja vastastikmõju, mistõttu valitsusvälisel sektoril olid head edasised võimalused ennast kuuldavaks teha. Lisaks täiel määral osalemisele kesksel üritustel, nagu Berliini võrdõiguslikkuse tippkohtumine ja Euroopa aasta „Võrdsed võimalused kõigile“ lõpetamise konverents Lissabonis, olid valitsusvälised organisatsioonid ühed entusiastlikumad vastajad Euroopa Komisjoni diskrimineerimisvastasele veebikonsultatsioonile 4. juulist 15. oktoobrini 2007. Nende kaheksa nädala jooksul vastasid 138 riiklikku ja 33 üleeuroopalist valitsusvälist organisatsiooni, moodustades rohkem kui kolmandiku kõigist organisatsioonide, ametivõimude ja ettevõtete vastustest.

Kodanikuühiskonna sisend konsultatsiooni jooksul rõhutas vajadust laiendada diskrimineerimisvastast õiguslikku kaitset töökohast kaugemale ning võtta tarvitusele ka muid meetmeid lisaks õigusaktidele, tagamaks praktikas suuremat võrdõiguslikkust. Korduvalt oli mureks ka vajadus parema arusaamise ja ulatuslikuma tegevuse järele seoses mitmekordse diskrimineerimisega. Komisjon vastas omalt poolt uute seadusaktide väljaandmisega 2. juulil 2008 (lk 21) ja mitmekordset diskrimineerimist käsitleva konverentsi läbiviimisega detsembris 2007.

1.3.2. Euroopa Komisjoni toetus võrgustikele

Programmi PROGRESS raames, mis algas jaanuaris 2007, allkirjastati rahalise toetuse saamiseks partnerluslepingud peamiste katusvõrgustike ja teiste tähtsate Euroopa tasandi organisatsioonidega.

Peamised võrgustikud, millest igaüks vastutab teatud diskrimineerimisvastase võitluse valdkonna eest, on järgmised:

- Euroopa eakate inimeste organisatsioonide ühendus (AGE – European Older People's Platform), mis kaitseb vanemate inimeste huve ELis ja tõstab teadlikkust neid kõige rohkem puudutavate probleemide osas;



- Euroopa Puuetega Inimeste Foorum (EDF – European Disability Forum), mis kaitseb puuetega inimeste, keda on Euroopas 50 miljonit, õigusi;
- Euroopa rassismivastane võrgustik (ENAR – European Network Against Racism), mis esindab rohkem kui 600 organisatsiooni, mis võitlevad Euroopas rassismi, ksenofoobia, antisemitismi ja islamifoobia vastu;
- Euroopa romide teabeamet (ERIO – European Roma Information Office), mis edendab romisid puudutavat poliitilist ja avalikku arutelu, pakkudes põhjalikku faktilist informatsiooni paljudes poliitilistes küsimustes;
- Rahvusvahelise lesbi- ja geiassotsiatsiooni Euroopa esindus (ILGA-Euroopa) (ILGA-Europe – International Lesbian Gay Association-Europe), mis ühendab rohkem kui 350 riiklikku ja kohalikku rühmitust, mis on pühendunud lesbide, geide, biseksuaalide ja transsooliste võrdsete õiguste saavutamisele.

Toetatud on ka teisi antud valdkonnas tegutsevaid võrgustikke: Euroopa autismiühing (Autism Europe), puuetega inimestele teenuste pakujate Euroopa assotsiatsioon (European Association of Service Providers for Persons with Disabilities, Euroopa Pimedate Liit (European Blind Union), Euroopa iseseisva toimetuleku võrgustik (European Network on Independent Living), Euroopa Vaimupuudega Inimeste ja Nende Perekondade Liitude Assotsiatsioon (Inclusion Europe) ning rahvusvaheline vesipea- ja seljaajuhaigete föderatsioon (International Federation for Hydrocephalus and Spina Bifida).



1.3.3. Koolitus

Kuigi Euroopa direktiividest on diskrimineerimisevastase kaitse pakumisel olnud palju abi, ei kindlusta need iseenesest võrdõiguslikkuse paranemist praktikas. Üks vahend selle saavutamiseks on koolitused valitsusväliste organisatsioonidele. Nende kasulikkus selgus juba Euroopa Ühenduse diskrimineerimisevastase võitluse tegevuskava rakendamise ajal aastail 2001–2006. Osa võtsid paljud valitsusväliste organisatsioonide esindajad

ja töötati välja kasulikud koolitusmaterjalid, mis tehti ka tasuta kättesaadavaks.

Sarnaselt organiseeriti uus rida sessioone ka programmi PROGRESS raames.

Sügisest 2007 kevadeni 2008 rahastas Euroopa Komisjon paljusid riiklike koolitusseminare, mis viidi läbi kõikides ELi liikmesriikides, Türgis, Norras ja Islandil. Riiklikel diskrimineerimisevastastel seminaridel, kus tõsteti teadlikkust ning riiklikest seadusaktidest ja poliitikast arusaamist, osales 1100 valitsusväliste organisatsioonide ja peaaegu 300 ametiühingute esindajat. Programm PROGRESS toetab ka mittediskrimineerimise valdkonnaga tegelevate õigusala töötajate koolitamist, mida viib läbi Euroopa Õigusakadeemia (ERA – Academy of European Law).

1.4. Kõrgetasemeline etniliste vähemuste sotsiaalse lõimimise töörihm

Kõrgetasemeline etniliste vähemuste sotsiaalse lõimimise ja nende täieliku osalemisega tööturul tegelev töörihm asutati Euroopa Komisjoni otsuse 2006/33/EÜ alusel 20. jaanuaril 2006. Selle eesmärk on uurida, millised takistused on etniliste vähemuste lõimimisel tööturule ja ühiskonda, ning leida parimad lahendused nende raskuste ületamiseks.

Töörihm koosneb 10 liikmest, kellest igaühel on erinev taust nagu näiteks äri, valitsus, meedia või kodanikuühiskond. Igal liikmel on eelnevad kogemused ja tulemused diskrimineerimise vastu võitlemise ja võrdõiguslikkuse küsimuste vallas.

2007. aastal analüüsis töörihm põhjalikult selles valdkonnas tehtud uuringuid, kohtus nii tööandjate kui ka töötajate organisatsioonide esindajatega ning vahetas mõtteid Euroopa Parlamendi kodanikuõiguste komisjoni liikmetega.

Seejärel tegi töörihm kindlaks 14 peamist asjaolu, mis takistavad etnilistel vähemustel tööd saada: puudub haridus ja väljaõpe; puudub keeleoskus; oskusi ja kvalifikatsiooni ei tunnustata; võimatu omandada kutseala; võimatu omandada kodakondsust; puudub lõimimispoliitika; stereotüübid, eelarvamused ja negatiivsed hoiakud; muudatused tööstuses; heaolusüsteemide kaudu avalduvad negatiivsed stiimulid; teatud tingimustes puudub liikumis- ja keskendumisvõime; diskrimineerimine; info puudumine; konkurents tööturul; ebaseaduslik töötamine.

Lisaks tõi töörihm oma arenguaruannetes välja hulga teisi probleeme, näiteks andmete puudumise võõrtööjõu kohta ja vajaduse kaasata võõrtöölisi kollektiivlepingutesse. Rõhutati ka vajadust pakkuda väikeettevõtetele

rohkem nõustamist diskrimineerimisalaste seadusaktide rakendamise kohta.

1.4.1. Parim praktika

Töörühm tõi ühe parema praktikana välja projekti ACCEDER, mis toetab romisid Hispaanias. Kuigi paljud isikud kinnitavad, et nad soovivad võrdset, mitte erilist kohtlemist, võib võrdõiguslikkuse direktiivide raames pakutav positiivne erikohtlemine mängida väärtuslikku rolli, mida tõendab ka ACCEDER. Positiivne erikohtlemine oli ka Euroopa Komisjoni konverentsi ja samasisulise brošüüri teema aastal 2007 (lk 26).

Liikmesriigi hea praktika näiteks oli töörühma arvates Iirimaa, kus seadustes sätestati palju rohkem kui ELi võrdõiguslikkuse direktiivides nõutud. 2007. aastaks oli Iirimaa juba kehtestanud kaupu ja teenuseid puudutavad diskrimineerimisvastased seadusaktid, ületades ELi nõudeid. Iirimaa seadusaktid eristavad ja käsitlevad ka diskrimineerimist üheksal erineval alusel.

1.5. Romidele keskendumine

Terminit „romid“ kasutatakse sageli üldistava mõistena mitme rühma kohta nagu romid, sintid ja travellerid. 10–12 miljoni inimesega on romid Euroopa suurim vähemusrahvas. Austades erinevate rühmade vahelisi kultuurilisi erinevusi, võitleb Euroopa Komisjon levinud katsumuste vastu, millega need rühmad kokku puutuvad, sealhulgas laialdane diskrimineerimine ja sotsiaalne kõrvalejätetus. Seda olukorda teadvustab ka Euroopa avalikkus, kellest 77% arvates on romid ühiskonnas halvemas olukorras (Eurobarometer, lk 27).

1.5.1. Aruanne kaasamise instrumentide kohta

2007. aasta detsembri tippkohtumisel kutsusid ELi liidrid üles uuesti läbi vaatama ELi tasandi põhimõtteid ja instrumente, mis hõlbustaks romide kaasamist. Sellele järgnenud Euroopa Komisjoni aruanne, mis avaldati 2. juulil 2008, tunnustas asjaolu, et miljoneid romi päritolu eurooplasi diskrimineeritakse pidevalt ning nad on sotsiaalselt väga kõrvalejäetud. Aruanne soovitas tungivalt nende probleemidega võitlemiseks olemasolevaid tööriistu paremini ära kasutada. Eriti rõhutas see vajadust tugevama koostöö järele ELi organite, liikmesriikide ja kodanikuühiskonna vahel.

Aruandes järeldati, et olemasolevat võimsat raamistikku, mis koosneb seadusandlust, rahastamist ja poliitikat koordineerivatest tööriistadest, saaks paremini ära kasutada. Eraldi oli ära märgitud võimalus edendada kaasamist ELi struktuurifondide vahenditega, mis hõlmavad ka Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) ja ühinemiseelseid rahasta-

misvahendeid. Näiteks aastatel 2000–2006 eraldati ESFi rahadest 275 miljonit eurot konkreetselt romidele suunatud projektide jaoks.

1.5.2. Esimene ELi romisid käsitlev tippkohtumine

Esimene romisid käsitlev Euroopa tasandil tippkohtumine toimus Brüsselis 16. septembril 2008. See oli esimene omataoline üritus, mis tõi kogu Euroopast kokku 400 ELi institutsioonide, riigivalitsuste ja kodanikuühiskonna organisatsioonide esindajat, kes arutasid romi kogukondade olukorda ning selle parandamise viise ELis.

ELi institutsioonide, ülemaailmsete organisatsioonide ja romi rühmade kõrgetasemeline osavõtt näitas kõigi osapoolte pühendumust. Komisjoni esindasid neli volinikku, sealhulgas president Barroso ja Vladimír Špidla. Teiste märkimisväärsete osalejate hulgas olid Avatud Ühiskonna Instituudi president George Soros, Maailmapanga asepresident Shigeo Katsu ning romi päritolu Euroopa Parlamendi saadikud Lívia Járóka ja Viktória Mohácsi Ungarist.



Nõustuti, et probleemid on keerukad, kuid põhiprioriteedid on selged: haridus, tööhõive, tervishoid ja eluase. Komisjoni juuliku aruandes märgiti juba rakendatud õiguslikud meetmed ja viidati struktuurifondidele kui tegutsemiseks väärtuslikule ressursile. Järeldati, et projektid on kõige efektiivsemad, kui nende kavandamist ja rakendamist toetab kodanikuühiskond. Need meetmed, lisaks tihedam koostöö eriti just liikmesriikidega, suudaks avaldada otsest mõju lubamatule olukorrale, milles romi päritolu inimesi Euroopas püsivalt diskrimineeritakse ja alavääristatakse.

1.5.3. Detsember 2008, Euroopa Nõukogu järeldused romide kaasamise kohta

Kuigi Euroopa Komisjon võttis juhtimise antud protsessis enda peale, oli tegeliku arengu saavutamiseks vaja riiklike, regionaalsete ja kohalike ametivõimude tegutsemist. Detsembris 2008 toetas Euroopa Nõukogu üldasjade nõukogu kohtumisel tehtud järeldusi, kinnitades liikmesriikide kohustust kasutada saadaolevaid tööriistu (nt struktuurifonde) romide kaasamiseks, ning otsustas läbi viia teise romisid käsitleva tippkohtumise Hispaania eesistumisel rahvusvahelisel romide päeval 8. aprillil 2010.



II osa. Seaduse rakendamise

2000. aasta võrdõiguslikkuse direktiivid olid Euroopas diskrimineerimisvastase seaduse versta-postideks. Liikmesriikidel olid võrdõiguslikkuse õigusaktid juba paigas, kuid võrdõiguslikkuse direktiivid seadistasid uue minimaalse lähtepunkti, mille võtaksid omaks kõik ELi liikmesriigid.³ See kõrgendas kaitsetaset ning vähendas samal ajal ebakõlasid seadustes ja nende rakendamisel ELi riikides.

Euroopa Komisjon võtab arvesse erinevusi liikmesriikide seaduslike ja institutsionaalsete traditsioonide vahel ning tunnustab täielikult nende õigust valida oma viis õigusakte rakendada. Vaatamata seaduse paindlikkusele peab iga direktiiv selle korrektselt ja täielikult üle võtma.

2.1. Rikkumismenetlused

Rassilise võrdõiguslikkuse direktiiv ja töösuhete võrdõiguslikkuse direktiiv võeti vastu 2003. aasta 2. detsembril 15 liikmesriigis, kes olid liidus 2000. aastal, ning 2004. ja 2007. aastal 12 riigis, kes liitusid vastavalt 2004. aasta mais ja 2007. aasta jaanuaris. Vanusel ja puudel põhineva diskrimineerimise direktiivi tähtaega pikendati kuni 2006. aasta detsembrini. 2007. aasta 1. jaanuariks olid kõik 27 liikmesriiki kaks võrdõiguslikkuse direktiivi täielikult üle võtnud.

Õigusaktide puuduste ja ülevõtmise murede püsimisel algatas komisjon 2006. aasta juulis ja 2008. aasta detsembris liikmesriikidevastased rikkumismenetlused.

Kuidas rikkumismenetlused toimivad?

Euroopa Komisjon saadab kõigepealt ametliku hoiatuse kirja, kus selgitatakse, miks Euroopa Komisjon peab direktiivi rakendamist liikmesriigi kohalikus seaduses ebakorrektses. Kui liikmesriik ei vasta antud hoiatusele või kui vastus pole rahuldav, võib komisjon rakendada rikkumismenetluse järgmist sammu, saates põhjendatud arvamuse, mis selgitab seaduslikke argumente üksikasjalikumalt. Liikmesriigil on jällegi kaks kuud vastamiseks. Kui komisjon peab direktiivi rakendamist endiselt ebakorrektses, võib komisjon pöörduda Euroopa Kohtusse. Kohus võib ametlikult teatada, et liikmesriik ei ole täielikult ja korrektselt täitnud kohustust Euroopa Komisjoni direktiivi kohalikkusse ülevõtta.

³ Samuti käsitleb direktiiv 2004/113/EÜ soolise võrdõiguslikkuse teemasid väljaspool tööturгу ning keelab soolist diskrimineerimist, sealhulgas ahistamist ja seksuaalset ahistamist. Direktiiv 2006/54 hõlmab erinevaid soolise võrdõiguslikkuse direktiive, mis käsitlevad pääsu tööturule, kutsealast koolitust ja ametikõrgendust ning töötingimusi, sealhulgas palgatingimusi ja ametialaseid sotsiaalkindlustustingimusi.



2.1.1. Rassilise võrdõiguslikkuse direktiiv

Hoolimata kõigi ELi riikide püüetest rassilise võrdõiguslikkuse direktiivi rakendamisel (2000/43/EÜ) ei vasta kõik riiklikud õigusaktid selle nõuetele. Euroopa Komisjon saatis 27. juunil 2007. aastal 14 liikmesriigile põhjendatud arvamuse – rikkumismenetluste teine etapp.

Probleeme tuvastati põhiliselt kolmes valdkonnas:

- piiratud riiklikud õigusaktid töökoha raames;
- direktiivist lahknevad diskrimineerimise definitsioonid iseäranis kaudse diskrimineerimise, ahistamise ja diskrimineerimise juhise mõistetes;
- nende sätete ebakõlad, mis on mõeldud ohvrite abistamiseks, nt tagakiusamise kaitse, tõendamiskohustuse ja liitude õiguste jagamise rakendamine õiguslikes menetlustes ohvrite abistamiseks.

Õigusala asjatundjate võrgustik mittediskrimineerimise alal

Komisjon rajas ühenduse tegevuskava ajal diskrimineerimisega võitlemiseks õigusala asjatundjate võrgustiku uute otsuste ja seaduse tõlgendustega kursis olemiseks ning teadmiste ja oskuste jagamiseks. Lisaks võrgustiku sagedastele väljaannetele (lk 31) viis komisjon 2008. aasta 25. novembril Brüsselis läbi seminari, kus osalesid soo tõttu diskrimineerimise ja diskrimineerimisvastase õiguse asjatundjad. Töötubades arutati positiivsete kohustuste juriidilisi aspekte, kaudset diskrimineerimist ja mitmekordset diskrimineerimist.⁴

2.1.2. Töösuhete võrdõiguslikkuse direktiiv

Töösuhete võrdõiguslikkuse direktiivi (2000/78/EÜ) puudutavad ametliku hoiatuse kirjad saadeti 17 liikmesriigile 2006. aasta detsembris. Ülejäänud kahe liikmesriigi vastu avatud menetlused suleti 2007. aasta detsembris, millele järgnes Euroopa Komisjoni vastava uue õigusakti vastuvõtmine.

2008. aasta 31. jaanuaril saatis komisjon põhjendatud arvamuse kümnele liikmesriigile ja ametliku hoiatuse kirja tulevastele liikmesriikidele, nõudes neilt ELi reeglite täielikku rakendamist, mis keelavad töösuhete- ja kutsealast diskrimineerimist usutunnistuse ja veendumuste, puude, vanuse ja seksuaalse sättumuse alusel.

Peamised probleemsed valdkonnad:

- riikliku õigusakti piiratud tingimused inimeste ja vastavate piirkondade suhtes või direktiivist laiemad eeldused;
- direktiivist lahknevad diskrimineerimise definitsioonid iseäranis kaudse diskrimineerimise, ahistamise ja diskrimineerimise juhise mõistetes;
- puuetega inimestele sobiva majutamise kohustuse õigesti rakendamise puudused;
- nende sätete ebakõlad, mis on mõeldud ohvrite abistamiseks, nt tõendamiskohustusega, liitude õigused üksikisikute aitamiseks kohtuasjades ja tagakiusamise kaitse.

2.2. Euroopa Kohtu valitud kohtupraktika

2.2.1. Sunnitud pensionilejäämine (diskrimineerimine vanuse põhjal, Ühendkuningriik)

Riikliku nõukogu algatatud kohtuasi C-388/07. Kostja: Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform. Seotud Ühendkuningriigi õigusaktiga, mis võimaldab tööandjatel 65-aastaseid või vanemaid töötajaid töölt vabastada pensionile saatmise alusel. Ühendkuningriigi kohus viitas sellest Euroopa Kohtule 2007. aasta 9. augustil.

Kohtujurist Mazák viitas 23. septembril 2008. aastal sellele, et töösuhete võrdõiguslikkuse direktiivi (2000/78/EÜ) artikli 6 lõige 1 ei nõua liikmesriikidel lepingu erinevuste määramist, mida võib selle alusel õigustada. Ta rõhutas, et vanusel põhineva lepingu erinevuste direktiivi võimalused on ulatuslikumad kui artiklis 1 mainitud.

2009. aasta 5. märtsi kohtumääruse alusel kinnitas Euroopa Kohus, et direktiivi 2000/78/EÜ artikkel 6 ei takista riiklikku meetet, mis ei sisalda eesmärkide täpset loendit, mis õigustab vanusel põhineva diskrimineerimise keelava põhimõtte kitsendamist. Artikli 6 lõige 1 lubab õigust kitsendada vaid juhul, kui see on õigusjärgse sotsiaalpoliitika eesmärkide alusel õigustatud



⁴ Lisateave: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=et&eventId=132&furtherEvents=yes>

(nt tööhõivepoliitika). Õigusjärgsuse kindlaks tegemine ning valitud meetodite sobivus ja vajalikkus on riikliku kohtu ülesanne. Liikmesriigid peavad õigusjärgsuse rajama kõrgele tõestusstandardile.

2.2.2. Värbamispoliitika (diskrimineerimine rassi / etnilise päritolu tõttu, Belgia)

Belgia võrdsete võimaluste ja rassismi vastuseisu keskus ning ettevõtte NV Firma Feryn kohtuasja C-54/07 arutati Euroopa Kohtu teises kojas 10. juulil 2008.

Kohtuasi seostus rassilise võrdõiguslikkuse direktiivi (2000/43/EÜ) otsese diskrimineerimise mõiste tõlgendamisega, kus tööandja oli avalikult teatanud, et keeldub värbamast teatud etnilist päritolu kandidaate. Euroopa Kohus määras, et teade sätestas direktiivi 2000/43/EÜ artikli 2 lõike 2 alusel värbamise suhtes otsest diskrimineerimist ja et selline teade keelab teatud kandidaatidel ametikohale kandideerimast ning takistab neil tööturule sisenemast.

Euroopa Kohus leidis, et sellist tüüpi avalikud teated on piisavad selleks, et eeldada direktiivi 2000/43/EÜ artikli 8 lõike 1 tähenduses otseselt diskrimineeriva töölevõtmise poliitika olemasolu. Seega peab asjaomane tööandja tõendama, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole rikutud.



2.2.3. Pensioniõigused (diskrimineerimine seksuaalse sättumuse tõttu, Saksamaa)

Hr Tadao Maruko vs. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen (Saksa teatri pensionifond) kohtuasja C-267/06 arutati Euroopa Kohtu suurkojas 1. aprillil 2008.

Kohustuslik kutsealane pensioniskeem Saksa teatri töötajatele oli piiratud abielus inimestega, kuid hr Maruko jäeti pensionist ilma oma surnud, samasoolise elukaaslase tõttu.

Euroopa Kohus otsustas, et sellised kutsealased pensioniskeemid klassifitseeritakse tasu alla EÜ artikli 141 tähenduse järgi, kuna need lähtuvad kollektiivlepingust, mis on määratletud täiendama riiklike õigusaktide alusel makstavaid sotsiaalkaitse soodustusi.

Euroopa Kohus määras, et sellistes tingimustes elukaaslaste erinev kohtlemine määrab direktiivi 2000/78/EÜ artikli 2 alusel põhimõttelise diskrimineerimise. Pensioni tasumisest keeldumine ellujäänud elukaaslasele kehtestab otsese diskrimineerimise seksuaalse sättumuse alusel, kuna abielluda võivad ainult erinevast soost isikud ja samasoolised isikud saavad olla ainult elukaaslased. Siiski võidakse riikliku pensioniseaduse alusel ellujäänud abikaasade ja elukaaslaste puhul võrdse kohtlemise põhimõtet rakendada. Euroopa Kohus andis antud probleemi määratlemiseks riiklikule kohtule.

2.2.4. Diskrimineerimine seotuse tõttu (diskrimineerimine puude tõttu, Ühendkuningriik)

Sharon Coleman vs. Attridge Law' / Steve Law' kohtuasja C-303/06 arutati Euroopa Kohtu suurkojas 17. juulil 2008. aastal. Attridge Law' endine töötaja Sharon Coleman esitas hagi kui ema ja puudega lapse põhihooldaja sobimatu kohtlemise alusel. Euroopa Kohus tegi seejärel töösuhete- ja kutsealase otsese diskrimineerimise ja ahistamise keelustuse tõlgenduse direktiivi 2000/78/EÜ artikli 2 lõigete 2 a ja 3 alusel, eriti seoses mõistega diskrimineerimine seotuse tõttu.

Euroopa Kohus kinnitas, et direktiivi tõlgendust, mis piirab selle rakendamist vaid inimestele, kes on ise puudega, on õigus eemaldada olulise elemendi tõhususe direktiivist ja vähendada tagavat kaitset. Kohus jõudis järeldusele, et töötaja sobimatu kohtlemine seoses puudega lapse põhihooldajana olemise tõttu oli artikli 2 lõike 2 a alusel vastandlik otsese diskrimineerimiskeelu suhtes. Euroopa Kohus jõudis sama põhjenduse alusel järeldusele, et samad põhimõtted kohanduvad ka ahistamisele.

2.3. Ettepanek uueks diskrimineerimisvastaseks direktiiviks

Vastavalt Euroopa Komisjoni lepingu artiklile 13 võib Euroopa Liit võidelda diskrimineerimisega, mis põhineb sool, rassilisel või etnilisel kuuluvusel, usutunnistusel või veendumusel, puudel, vanusel või seksuaalsel sättumusel. Kuid kogu Euroopa Liidu õiguslik kaitse ei toimi veel usutunnistusel või veendumustel, puudel, vanusel või seksuaalsel sättumusel põhineva diskrimineerimise vastu.

Euroopa 2007. aasta raamistiku „Võrdsed võimalused kõigile“ siseselt teatas Euroopa Komisjon tulevastest kavandatavatest meetmetest 2008. aasta keskpaigaks, et laiendada olemasolevat õiguslikku raamistikku, mille alusel on diskrimineerimine hetkel keelatud tööhöives, kutsetegevuses ja kutseõppes, kuid mitte muudes eluvaldkondades. Direktiivi ettepanek võeti vastu 2. juulil 2008. aastal.⁵

Direktiivi eelnõu eesmärk on täiendada võrdse kohtlemise põhimõtet hoolimata isiku usutunnistusest või veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest sättumusest väljaspool tööturgu. Sellega kehtestatakse diskrimineerimise all kannatavatele inimestele Euroopa Liidus kaitse miinimumtase.

Direktiivi eelnõu keelab diskrimineerimise järgmistes valdkondades: sotsiaalkaitse, sh sotsiaalkindlustus ja tervishoid, sotsiaaltoetused, eluase, haridus ning avalikkusele pakutavate kaupade ja teenuste kättesaadavus. Artiklis 3 täpsustatakse, et direktiivis ei käsitleta riigi ja riigiasutuste ilmalikku iseloomu tagavaid ega usuorganisatsioonide seisundit käsitlevaid siseriiklikke õigusakte.

Direktiivi eelnõu keelab otsese ja kaudse diskrimineerimise ja ahistamise ning asetab toodete ja teenuste pakujad mõistlike abinõude kohustuse alla vastavalt Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni konventsioonile puuetega inimeste õigustest. Liikmesriigid võivad kahe teise diskrimineerimisvastase direktiivi alusel pakkuda ka kõrgemat kaitsetaset kui kirjeldatud direktiivi eelnõus. Mõnedel juhtudel lubab direktiivi eelnõu ka erinevat kohtlemist, ent ainult juhul, kui sellist erinevat kohtlemist saab õigusjärgse eesmärgi alusel õigustada ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud. See hõlmab samu positiivsete tegevuste, õiguste kaitse, töendamiskohustuse, ohvrustamise ja sanktsioonide sätteid kui ülejäänud kaks võrdõiguslikkuse direktiivi ning artikkel 13. See täpsustab ka võrdõiguslikkusega tegelevaid asutusi nagu kirjeldatud rassilise võrdõiguslikkuse direktiivis.



Euroopa Komisjoni volinik Vladimír Špidla kommenteeris direktiivi eelnõu väljakuulutamisel järgmist: „Hetkel valitseb komisjoni õigusaktides ebavõrdsus, kuna inimesed on väljaspool töökohta diskrimineerimise eest kaitstud vaid soolisel ja rassilisel või etnilise päritolu alusel. Me peame aga tagama võrdse kohtlemise kõikidel alustel.“

2.4. Võrdõiguslikkuse asutuste õigussäte

Rassilise võrdõiguslikkuse direktiivi artikkel 13 kirjeldab rassilise ja etnilise päritolu alusel võrdse kohtlemise eest vastutavaid asutusi. Suur hulk liikmesriike püüavad enam, pakkudes ka diskrimineerimise alustel tingimuste täitmist ja diskrimineerimise tingimuste vastu võitlemist.

⁵ KOM(2008) 426

Minimaalseks nõudeks liikmesriikidele on vähemalt ühe rassilise ja etnilise päritolu võrdõiguslikkust pakkuva asutuse olemasolu, mis pakub sõltumatut abi diskrimineerimise ohvritele diskrimineerimise kaebustega seoses, viib läbi diskrimineerimist puudutavaid sõltumatuid uurin-
guid ning annab välja diskrimineerimist puudutavaid sõltumatuid aruandeid ja soovitusi.

Paljud liikmesriigid on oma võrdõiguslikkuse asutuse või asutuste ülesandeid laiendanud, sageli kaugemale direktiivi minimaalsetest nõuetest.

2.4.1. Equinet on võrdõiguslikkusega tegelevate siseriiklike asutuste võrgustik

Ühenduse diskrimineerimisvastase võitluse tegevuskava alusel osales võrdõiguslikkuse direktiive täiustavates pro-

jektides mitu võrdõiguslikkusega tegelevat siseriiklikku asutust. Nüüdseks on võrdõiguslike asutuste koostööst saanud formaalne võrgustik Equinet⁶, mille püsiv sekretariaat loodi Brüsselis 2007. aasta lõpul. Võrgustikku toetab PROGRESS-programmi alusel Euroopa Komisjon.

2009. aasta aprilliks hõlmab Equinet 31 organisatsiooni 28 Euroopa riigis. Tšehhi Vabariigil ja Poolal on valitsuse määratud vaatlejad, kuna neil puuduvad võrdõiguslikkuse asutused. Väljaspool ELi kuuluvad võrgustikku ka Norra ja Horvaatia. Equineti eesmärk on abistada võrdõiguslikkuse asutusi ülesannete täitmisel, luues jätkusuutliku võrgustiku ja ressursside baasi õigusliku kompetentsi vahetamise, kaitsealaste strateegiate, koolituse ja parimate tavade jaoks ning aluse dialoogiks Euroopa institutsioonidega.

⁶ Lisateave: www.equineteurope.org



III osa. Võrdõiguslikkuse kommunikatsioon

3.1. Euroopa aasta „Võrdsed võimalused kõigile“

Euroopa aasta 2007 „Võrdsed võimalused kõigile“ oli ennenägematu ja ambitsioonikas algatus võrdõiguslikkuse probleemide kommunikatsioonis ja koostöös. 1997, Euroopa rassismivastane aasta, ja 2003, Euroopa puuetega inimeste aasta, olid juba näidanud Euroopa tasandil pühendumust võrdõiguslikkuse vallas. Aasta 2007 viis ambitsioonid astme võrra kõrgemale, kattes kõik diskrimineerimise alad üleeuroopaliste piirkondade õigusaktides: kõik 27 ELi liikmesriiki ning Euroopa Majanduspiirkonna kolm riiki – Island, Liechtenstein ja Norra.



EYO lõpetamine Lissabonis, november 2007



Parima audiovisuaalse materjali auhind läks Poolasse

Laia teema ja laia geograafilise ulatusega oli aasta eesmärgiks jõuda kõigi võrdõiguslike sidusrühmadeni. Oluliseks peeti juba koos töötavate osalejate ühenduste tugevdamist ning uute organisatsioonide, ettevõtete ja isikute kaasamist.

Kuigi projektil „Võrdsed võimalused kõigile“ oli suhteliselt tagasihoidlik eelarve – 15 miljonit eurot – oli eesmärk projekti tutvustada võimalikult paljudele Euroopa elanikele. Selge prioriteet ettenähtud kontekstis oli, et kolmandik eurooplasi oleksid täielikult teadlikud oma mittediskrimi-

neerimise õigustest. Projekti „Võrdsed võimalused kõigile“ võtmefunktsioon oli tõsta teadlikkust õiguste vallas ja julgustada lugu pidama mitmekesisusest.

Projekti võib pidada kordaläinuks, kuna toimus rohkem kui 430 riiklikku sündmust ja 1600 sündmust, kus levitati projekti „Võrdsed võimalused kõigile“ sõnumit ning üle 1700 muu sündmuse, mis toetasid projekti moraalselt⁷. Tulemusena oli märkimisväärselt suurem hulk eurooplasi teadlik oma mittediskrimineerimise õigustest. Hinnanguliselt jõuti ajalehtede ja ajakirjade kuulutuste kaudu umbes 370 miljoni kodanikuni ja projekti „Võrdsed võimalused kõigile“ ametlikku veebisaiti külastas üle 900 000 inimese. Veebisaidi riiklikel teabelehtedel avaldati 22 ELi keeles üle 450 sündmuse aruande, väljaande ja uudise, mis muutis riigipõhise teabe kättesaadavaks kõigile Euroopa kodanikele.

3.1.1. Aasta põhisündmused

Euroopa esimene võrdõiguslikkuse tippkohtumine toimus 30. ja 31. jaanuaril 2007. aastal Berliinis, kus tutvustati ka projekti käivituse platvormi. Tippkohtumisel osales üle 400 osaleja, sh valitsuse kõrgetasemelised suunajad, kodanikuühiskonna esindajad, tööandjate- ja töövõtjate organisatsioonid. Nii pandi alus kõikide võrdõiguslikkuses osalejate tihedamale koostööle. Ühes aasta projekti ambitsioonide kavandamisega rõhutasid osalejad vajadust aasta jooksul saavutatut kestva pärandina kasutada ka pärast 12 kuu möödumist. Mitmekesisuse veoautotuur, mis oli juba eelmiste aastate kampaania „Erinevuste poolt. Diskrimineerimise vastu“ (lk 25) üheks funktsiooniks, viis Euroopa aasta projekti 19 riigi (sh viimati ühinenud riikidesse Bulgaariasse ja Rumeeniasse) 32 linna. Veoautotuur on interaktiivne viis projekti „Võrdsed võimalused kõigile“ sõnumi edastamiseks maanteedel toimunud sündmuste käigus. See oli ka hea võimalus ametivõimude, kodanikuühiskonna, ametiühingute ja ettevõtete koostöös sidemeid tugevdada.

Avalikkuseni jõudmise olulisimat tegurit, meediat, premeeriti projekti „Võrdsed võimalused kõigile“ ajakirjandusauhinna. Riigisiseste võitjate vahel kuulutati Euroopa tasemel välja üleüldine võitja: ajakirjanik Maria do Céu Neves ajalehest *Diario de Noticias* artikliga Portugalist ja Poolast pärit võõrtöötajate kohtlemise kohta Hollandis. Eriauhinna sai Austria ajakirjanik Maria Sterkl reportaazi eest eakate võõrnaistöölaliste toetusmeetmete kohta Viinis.

Noorteni viis võrdõiguslikkuse sõnumi veel üks häälekanal, MTV. Sealne loominguiline võistlus keskendus mitmekesisuse tähistamisele. Plakati kujunduse eest said auhinna lirimaalt pärit kooliõpilased.

⁷ Projekti „Võrdsed võimalused kõigile“ logo kasutamiseõigust omanud sündmused, mida EL ei finantseerinud.

Kohalikul tasandil said aasta projekti raames kokku valit-suvälised esindusorganisatsioonid ja sotsiaalpartnerid edasise koostöö ja võrgunduse eesmärkidel. Need sünd-mused mängisid aasta projekti elluviimisel suurt rolli. Nende kaudu esindati võrdõiguslikkuse avalikku vaatepilti ja anti sõnaõigus diskrimineerimise ohvritele.

3.1.2. Aasta kokkuvõte ja pärand

Euroopa aasta lõpetamise konverents peeti 19. ja 20. novembril Lissabonis, kuhu kogunes moto „2007. aasta tähistamine“ all üle 700 osaleja 30-st riigist. Sünd-muse käigus viidi läbi foorum, kus tehti aasta projektist järeldusi ja vaadati tulevikku, tagamaks võrdõiguslikku-sele pürgimise jätkumine.

Tunnustati ka aasta projekti suursündmuste saavutusi ning tänati sündmuste organiseerijaid, nt võrdõigus-likkuse assotsiatsioone, väikeettevõtteid ja koole. Nemad tegelesid aasta projektiga kohalikul tasemel.

Aasta projekti peaesmärgid said täidetud suurepärase tulemustega, avaldades mõju kõikidel tasemetel. Aasta projekt andis hoo sisse paljudele poliitilistele sammu-dele ja komisjoni tehtud ettepanekule uue diskrimineeri-misvastase direktiivi loomiseks 2008. aastal.

CELEBRATING 2007!

Kuna aasta projekti strateegiad olid loodud tihedas koostöös kodanikuühiskonnaga, loodi kohalike ameti-võimude ja poliitikutega pidev dialoog, mis andis aluse võrdõiguslikkuse probleemide lahendamiseks tulevikus. Mõnedes riikides kohtusid kodanikuühiskonna esindajad ja poliitikud esmakordselt, et arutada seksuaalsel sättu-musel põhinevaid diskrimineerimise probleeme.

Aasta projekt jättis jälje ka laiemale üldsusele. 2008. aas-ta Eurobaromeetri uuringu alusel teadis 37% eurooplast-est, et 2007. aasta oli Euroopa aasta „Võrdsed võimalu-sed kõigile“.

3.2. Teadlikkuse tõstmine

Teadlikkuse tõstmise väärtust tuleb hinnata. Uuringud on näidanud, et eurooplased on teadlikud diskrimineerimise probleemist, kuid vähesed on teadlikud oma õigustest. Teadlikkuse tõstmine toetab ka tegevust. Kampaaniad varustavad ametivõime, organisatsioone ning erasikuid vastavate vahendite ja teadmistega, aitamaks kaitsta dis-krimineerimishoos inimesi.



Veoautotuur 2008, vahepeatus Jürmalas (Läti)

3.2.1. Kampaania „Erinevuste poolt. Diskrimineerimise vastu“

Alates 2003. aastast on Euroopa Komisjoni kampaania „Eri-nevuste poolt. Diskrimineerimise vastu“⁸ organiseerinud sündmusi võrdõiguslikkuse probleemide kohta tead-likkuse tõstmiseks. Kampaania on erinevate sidusrüh-made koostöö, kuhu kuuluvad liikmesriikide ametivõi-mud, kodanikuühiskond ning tööandjate ja töövõtjate organisatsioonid.

Mitu kampaania raames loodud sündmust viidi läbi 2007. aastal projekti Euroopa aasta „Võrdsed võimalused kõigile“ käigus. Aasta projekti loosungi all toimusid ka veoautotuur ja ajakirjandusauhinna sündmused.

2008. aasta veoautotuur alustas teekonda Euroopa Liidu Kesk- ja Ida-Euroopa liikmesriikidest. Kümnes riigis tehti 20 peatust, kus igas riigis jagati teavet teadlikkuse tõstmise kohta omal kombel ja viidi läbi meelelahutusprogramme.

2008. aasta ajakirjandusauhinna konkurs viidi läbi juba viiendat korda ja oli taas avatud kõikidele Euroopa Liidu liikmesriikidele. 2008. aasta eriauhind väljastati artiklitele, mis kirjeldasid romide diskrimineerimise probleeme ja nende käsitlemise püüdeid 2008. aastal.

Nagu eelmistelgi aastatel oli ka 2008. aasta kampaania „Eri-nevuste poolt. Diskrimineerimise vastu“ vägagi visuaalne. Noortel eurooplastel oli võimalus kampaaniast osa võtta fotokonkursi teel, mis oli organiseeritud koostöös muusika-kanaliga MTV. Kõrgemini hinnatud fotod valiti kalendrisse.



8 Vt veebisaiti <http://www.stop-discrimination.info/2183.0.html>

3.2.2. Riiklikud teadlikkuse tõstmise projektid

Teadlikkuse tõstmise projektide läbiviimisel on selged eelised. 2000. a võrdõiguslikkuse direktiivide alusel on Euroopa Liidu liikmesriikidel ka õiguslikud kohustused seda teha. Euroopa Komisjon toetas selliseid projekte esmakordselt 2004. aastal ühenduse diskrimineerimisvastase võitluse tegevuskava kaudu. Sellest ajast on komisjoni toetus olnud korrapärane ja toetatavate projektide arv kasvanud.

Igal aastal palub komisjon riikide valitsustel esitada projektide jaoks ettepanekuid. Komisjon analüüsib ja hindab iga esitatud ettepanekut tagamaks, et igal tegevusel oleks selge lisandväärtus, et iga tegevus oleks kooskõlaline ning toetaks ELi võrdõiguslikkuse poliitikaid ja õigusaktide täiustamist.

Komisjon toetas kahte riiklikku teadlikkust tõstvate projektide vooru. Nende projektide kaudu korraldati tegevusi aastail 2007-2008. Sügisel 2006 valitud vooru kuulus 23 projekti 22 Euroopa riigist. Need kattusid projektiga Euroopa aasta „Võrdsed võimalused kõigile“ ja toetasid seda. Komisjoni määratud projekti eelarve oli 4,5 miljonit eurot, lisaks tasus komisjon kuni 80% kuludest. Järgmise vooru 23 riigi 35 projekti kinnitati 2007. aasta septembris ja käivitati 2008. aasta jooksul.



3.2.3. Väljavalitud põhisündmused

Saksamaa ja Austria teadlikkuse tõstmise kampaaniad olid ühed nendest, mis olid suunatud just noortele inimestele. Saksamaa kampaania käigus külastasid romide ja sintide lepitajad õppeasutusi. Noortele anti võimalus koostada audiovisuaalseid materjale, mida näidati kampaania raames. Austria töötoas osalesid erinevad noored, kelle koostatud raadiosaateid anti eetrisse ka kohalikus noorteraadios.

Soome kampaania oli oma tegevuste ja väljaannetega suunatud avalikule sektorile: politseiteenistusele, tervishoiusektorile, sotsiaalteenustele ja sõjaväele.

Meediale suunatud kampaaniatega riikide hulgas oli ka Läti. Laiaulatuslik ja põhjalik kampaania „Läti – mitmekesisuses võrdõiguslik II“ hõlmas kõiki diskrimineerimise keelatud aluseid ning jõudis väga suure publikuni. Võrdõiguslikkuse probleeme tutvustati korraldatud kursustel ka ajakirjandusüliõpilastele ja meediaasjatundjatele.

Taani ja Iirimaa suunasid mitmekesisuse sõnumi töökohadele. Taani Inimõiguste Instituudis viisid tööandjate ja töövõtjate organisatsioonide, väike- ja keskmiste ettevõtete ning valitsusväliste organisatsioonide esindajad läbi mitu seminari. Iirimaa ja Põhja-Iirimaa ühendasid tööandjate organisatsioonide toel jõud, et korraldada „Rassismivastase töökoha nädalat“, millest on nüüdseks saanud iga-aastane sündmus. Projekti käigus töötati välja ja avaldati materjale tööandjatele, sh võrdõigusliku tööhõivepoliitika loomise juhiseid ning positiivsete tegevuste meetmete tutvustusi.

3.2.4. Belfasti kommunikatsioonikonverents

Iga-aastane diskrimineerimisvastane konverents toimus 5. ja 6. juunil 2008. aastal Belfastis. Euroopa Komisjoni korraldatud konverents oli pühendatud kommunikatsioonile ja teadlikkuse tõstmisele diskrimineerimisvastase võitluse ja võrdõiguslikkuse osas.

Üritusel osalesid teadlikkuse tõstmise riiklike projektide ja Euroopa aasta „Võrdsed võimalused kõigile“ edukate projektide esindajad ning asjakohased sidusrühmad. Üritusel said projekti elluvijad kohtuda laiema publikuga, jagada neile oma teadmisi ja mõtteid ning saada teavet käimasolevast arendustööst ELi võrdõiguslikkuse poliitikates.

Konverents andis osalejatele võimaluse arutada, kuidas erinevatele sidusrühmadele erinevaid vahendeid kasutades kõige paremini võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse sõnumit edastada. Konverentsi raames viidi läbi ka mitu kommunikatsioonialast koolitust.

Üritusega seoses anti välja trükis „Communicating equality and non-discrimination in the European Union“.

3.2.5. Võrdsed võimalused kõigile – milline roll on positiivsetel tegevustel?

Euroopa Komisjoni ning Itaalia õiguste ja võrdsete võimaluste osakonna koostööna organiseeritud konverents „Võrdsed võimalused kõigile – milline roll on positiivsetel tegevustel?“ toimus 23. ja 24. aprillil 2007. aastal Roomas. Euroopa Komisjon viis ürituse läbi koostöös Itaalia õiguste ja võrdsete võimaluste osakonnaga, et aidata vahetada positiivsete tegevuste kogemusi ELi võrdõiguslikkuse direktiivide kontekstis. Kuna direktiiv pigem lubab kui nõuab positiivseid tegevusi, tundsid mitu 120 osalejast, et sellised meetmed on ühiskonnas valitseva ebavõrdsuse valguses vajalikud. Üheks peamiseks mureks oli andmete ja statistiliste näitajate puudumine mittediskrimineerimise osas.

3.3. Diskrimineerimise mõistmine – Eurobaromeetri uuringud

Oluline lakmuspaber on Euroopa ühiskonna seisukohad ja arvamused, mis on tekkinud subjektiivsete vaadete ja diskrimineerimise isiklike kogemuste põhjal. Aastatel 2007–2008 on avaldatud kaks Eurobaromeetri uuringut suhtumise kohta diskrimineerimisse. Esimene, mis avaldati 2007. aasta jaanuaris, telliti nii, et see kattuks projekti Euroopa aasta „Võrdsed võimalused kõigile“ (lk 24) algusega. Teine, 2008. aasta veebruaris avaldatud Flash Eurobarometer, viidi läbi direktiivi eelnõu vastuvõtmise toetuseks.

Esimeses Eurobaromeetri uuringus pidas suur hulk eurooplasi diskrimineerimist tavapäraseks. Täpsemalt, üle poole küsitletud kodanikest pidas etnilisel päritolul, puudel ja seksuaalsel sättumusel põhinevat diskrimineerimist laialtlevinuks. 79% vastanutest pidas ühiskonnas puudega elamist ebasoodsaks teguriks, 79% tundis, et see kehtib ka romide osas, ja 69% pidas ebasoodsaks üle 50-aastaste inimeste elu.

Küsimuses, kas diskrimineerimisega võitlemiseks tehakse piisavalt palju, jagunesid eurooplaste vastused kaheks. Keskmiselt 51% vastanutest arvas, et nende riigis ei võideldaks piisavalt diskrimineerimisega; 45% oli aga vastupidisel arvamusel.

Diskrimineerimisvastaste seaduste olemasolust teadlike inimeste protsent Euroopa Liidus oli küllaltki madal. Üle poole vastanutest teadis diskrimineerimise tüüpidest vaid puude alusel diskrimineerimist. Teati, et uute töötajate värbamisel on diskrimineerimine puude alusel seadusega keelatud (51%). Üldisus oli vähem teadlik õigusaktidest, mis keelavad diskrimineerimist seksuaalse

sättumuse (30%) ja vanuse (31%) alusel. Oma õigusi diskrimineerimise või ahistamise ohvriks langemisel teadis vaid kolmandik Euroopa Liidu kodanikest (32%).

Eurobaromeetri 2008. aastal avaldatud järelaruane sisaldas sarnaseid tulemusi. Endiselt peeti kõige levinumaks diskrimineerimist isiku rassilise või etnilise päritolu alusel. Üldiselt oli viie aasta taguse uuringuga võrreldes märgata diskrimineerimise langustrendi. Puuet ei peetud enam nii takistavaks asjaoluks tööhõives, kui seda olid näidanud eelmised uuringud. Ent seaduslike õiguste teadlikkuse määr oli siiski madalaks jäänud. Enamik eurooplasi olid nõus meetmeid rakendama: 65–83% inimestest pooldas diskrimineerimisvastaste meetmete kasutamist töökohal.



3.4. Äri huvides mitmekesisuse eest

Nii suur- kui ka väikeettevõtetel on äritegevuses sarnased väljakutsed: üleilmastumine, demograafilised muutused ja suurenev konkurents. 2008. aasta lõpul alguse saanud ülemaailmne majanduslangus ja -kriis on tööandjate olukorda vaid raskendanud.

Ettevõtete juhid ei saa endale lubada diskrimineerimise teel olemasolevate andekate inimeste arvu piiramist. Lisaks mittediskrimineerimisele muutuvad positiivse mõtlemise ja mitmekesisuse põhimõtete eelised tööandjatele ja töövõtjatele järjest olulisemaks.

3.4.1. Euroopa Komisjoni uuringute esiletõstetud eelised

2008. aasta detsembris avaldatud komisjoni toetatud uuring oli järg esimesele, 2005. aastal käivitatud uurimisprojektile. Uuringu käigus leiti, et mitmekesisuse poliitikatega tööandjate eeliseks on suurem võimalus värvata ja hoida palgal andekamaid töölisi. Mõju tootlikkusele oli samuti positiivne.

Uuenduslikkust, mis on eluliselt oluline igale teistest sammukese võrra ees olla soovivale ettevõttele, hakati nimetama täiendavaks stiimuliks. Mitmekesisel tööjõul on mitmekesisemad ideed ja lähenemised, mis viivad tehnilise läbimurdeni või eduka toote/teenuseni. Lihtsamalt öeldes peegeldab ja teenindab mitmekesine tööjõud kõige paremini ettevõtte tegutsemispiirkonna ühiskonda ja kliente.

3.4.2. Väikeettevõtted

Väike- ja keskmistes ettevõtetes on maksimaalselt 250 töölisi. 75% Euroopa töölistest töötab just väike- ja keskmistes ettevõtetes. Kuigi neil ettevõtetel ei pruugi olla nii palju aega ja ressursse kui suurettevõtetel ja korporatsioonidel, võivad nad siiski palju saavutada, rakendades tugevat võrdõiguslikkuse poliitikat.

Vastavaid samme astunud juhatajad on leidnud, et mitmekesisuse poliitika kehtestamine suurendab kvaliteetse personali kaasamise ja palgal hoidmise võimalusi. Mitmekesisuse poliitika rakendamine annab juurdepääsu uutele turgudele ja kliendirühmadele. Väike- ja keskmiste ettevõtete puhul on eriti oluline, et juhid ja omanikud kasutaksid paremini olemasolevaid nõuandeid ja teavet.

3.4.3. Mitmekesisuse hartad

Ametlikud mitmekesisuse poliitika on paljudes Euroopa riikides muutunud vägagi levinuks, eriti just suurettevõtetes ja korporatsioonides. Kuid mitmekesisuse hartad on veel suhteliselt uus ja kohalik nähtus. 2008. aastast alates on mitmekesisuse hartad olemas Saksamaal, Prantsusmaal ja Brüsseli piirkonnas (Belgia).

Kuigi hartad on erinevad (nt Brüsselil on eraldiseisvad hartad riigi- ja erasektori tööandjatele), jagavad nad samu põhimõtteid. Hartad tunnustavad ametlikult ettevõtte kohustust tegeleda võrdõiguslikkuse probleemidega.

Kuid mitte kõik ettevõtted pole mitmekesisuse hartadega tutvunud ning mõistnud nendega liitumise vajalikkust. Paljud, kes on selle sammu astunud, saavad aru, et see edastab ettevõttelt personalile positiivse sõnumi ning mõjub hästi ettevõtte mainele. See toimib ka kiirendina järgmiste sammude astumisel, et muuta mitmekesisuse korraldamine osaks kogu ettevõtte haldusest ja strateegiast.

Mitmekesisuse teekonna jätkamine – äritavad, väljavaated ja eelised

Antud uurimuse käigus kontrolliti rohkem kui 1500 ettevõtet ning see võtab kokku 2005. aasta aruande „Äri huvides mitmekesisuse eest“ koostamiseks tehtud töö. Uurimus vaatles lähemalt mitmekesisuse poliitika ja mitmekesisema tööjõu omamise motivatsioone ning võimalikke takistusi. Tulemused toovad esile tugeva seose mitmekesisema tööjõu omamise ning ettevõtte tootmis- ja uuendusvõimsuse vahel. Väike- ja keskmiste ettevõtetega läbi viidud intervjuud andsid väärtuslikke andmeid, kuna need ettevõtted annavad tööd 75% Euroopa töötajatele. Väike- ja keskmiste ettevõtete probleemideks on aeg ja ressursid, kuid mitmekesisus ning selle eelised on nendele ettevõtetele sama olulised kui suurettevõtetele ja korporatsioonidele. Seega on oluline kaasata juba olemasolevaid vahendeid ja tuge. Uurimus heidab pilgu ka sellele, kuidas saaks mitmekesisuse koolitus olla osaks tulevase juhte koolitavate ärikoolide õppekavast ning kui edukas oleks ettevõtte vabahtlik algatus, nt mitmekesisuse hartade osas.





Kokkuvõte ja Lisad

Kokkuvõte

2007 ja 2008 olid selgelt võtmeaastad diskrimineerimisvastaste jõupingutuste tugevdamisel, mis omakorda on tulnud kasuks mitmekesisusele. Euroopa aasta „Võrdsed võimalused kõigile“, uus programm PROGRESS, osalejatevaheline lähedasem koostöö ja suured pingutused teadlikkuse tõstmiseks on kõik tähtsad elemendid.

Siiski ei loo keegi diskrimineerimisvastase võitlusega seotust endale järgnevate ülesannete suhtes pettekujutelmi. Kuna Euroopa õigusaktide laiendamine on alles töös, esineb praegu riiklikul tasemel kaitset pakkuvate võrdõigussaaduste osas lahknevusi. Paljud inimesed ei ole veel teadlikud oma õigustest, see aga on oluline eeltingimus neile kaitse pakkumiseks.

Tugevam poliitiline raamistik ja potentsiaalselt laiendatud õiguslik raamistik on peamised vahendid diskrimineerimise lõpetamiseks. Aastatel 2007 ja 2008 tehtud eeltööde testiks saab see, kui kiiresti ja mil määral aitavad need tagada paremat võrdõiguslikkust praktikas.

Võrdõiguslikuma ühiskonna peab saavutama suurenevate väljakutsetega majanduslikus ja sotsiaalses keskkonnas. Majanduskriisist põhjustatud langust on tunda veel mõnda aega. Sellises keskkonnas on oluline, et probleeme, mida mõnikord peetakse vaid vähemusi puudutavateks, nähtaks kui igapäevast Euroopa Liidus otseselt puudutavaid. Euroopa peab omaks võtma kõikide oma inimeste oskused ja mitmekesisuse, et paremini majanduslikest ja sotsiaalsetest raskustest välja tulla.



Veoautotuur 2008

Lisad

I lisa. Põhiväljaanded aastail 2007-2008

Aastail 2007-2008 on Euroopa Komisjon välja andnud mitu diskrimineerimisvastast dokumenti, uuringut ja brošüüri. Põhiuuringute ja muude väljaannete valiku kronoloogilises järjestuses leiate allpool.⁹

European handbook on equality data

Veebruar 2007

Andmed ja nende kogum on delikaatne teema. Antud käsiraamatu eesmärk on kiirendada avalikke mõttevahetusi ning täiustada võrdõiguslikkuse andmete kogumit, et aidata mõista diskrimineerimist ja jälgida edukuse kulgemist.

Kuidas võrdõiguslikkust teoks teha: milline roll on positiivsel tegevusel?

Märts 2007

Välja antud 20 keeles. See temaatiline brošüür sisaldab võrdõiguslikkuse terminoloogiat ja õiguslike aspektide tutvustusi ning mitu positiivsete tegevuste vaadet tööhõive ja töötuse kontekstis.

Tackling multiple discrimination: Practices, policies and laws

September 2007

Aruanne sisaldab erinevatel alustel diskrimineerimise mõjude selgitusi, erinevate diskrimineerimist tõkestavate tegurite analüüsi, heade tavade eristusi ning soovitusi.

The fight against discrimination and the promotion of equality: How to measure progress done

Märts 2008

Väljaanne sisaldab Euroopa võrdõiguslikkuse hindamise raamistiku selgitusi, edu hinnanguid ning soovitusi Euroopa ja riiklikel tasemetel.

Communicating equality and non-discrimination in the European Union

Mai 2008

5. ja 6. juunil 2008. aastal toimunud Belfasti kongressiga seotud väljaandes tõstetakse esile Euroopa Liidu tegevused teadlikkuse tõstmisel ja kirjeldatakse komisjoni programmi PROGRESS rahastatud 35 riiklikku projekti.

Commission Communication on non-discrimination and equal opportunities: a renewed commitment

Juuli 2008

Komisjoni kommunikatsiooniväljaandes iseloomustatakse lühidalt edasisi tegevusi ja diskrimineerimisvastase kaitse laiendamist.

Commission working paper on EU instruments and policies for Roma inclusion

Juuli 2008

Antud töödokument avaldati enne esimest romide tippkohtumist 2008. aasta septembris. Aruandes kirjeldatakse lühidalt vahendeid romide ühiskonda kaasamise täiustamiseks.

Continuing the Diversity Journey: Business practices, perspectives and benefits

Oktoober 2008

2005. aasta aruande „Ärihuvides mitmekesisuse eest“ täiendus, mis uurib mitmekesisuse poliitikate ning mitmekesisema tööjõu eeliseid ja takistusi.

Mittediskrimineerimise õigusala asjatundjate võrgustiku väljaanded

Religion and Belief Discrimination in Employment - the EU law

Jaanuar 2007

Aruanne hõlmab ülevaadet usutunnistuse või veendumuste diskrimineerimisvastastest õigussätetest ja uurib liikmesriikide tehtavaid täiustamisi.

Catalysts for change? Equality Bodies according to Directive 2000/43/EC

Jaanuar 2007

Temaatiline uuring võrdõiguslikkuse asutuste vormist, sõltumatusest ja tõhususest.

Measuring Discrimination - Data Collection and EU Equality Law

Jaanuar 2007

Antud aruandes määratlevad õigusala asjatundjad, kuidas statistilised ja muud andmed saavad toetada võrdse kohtlemise saavutamist, ning heidavad pilgu sellise andmekogu ELi regulatsioonile.

⁹ Täielik nimekiri on aadressil <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=en&furtherPubs=yes>

Beyond Formal Equality: Positive Action under Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC

Juuni 2007

Antud uuring keskendub positiivsete tegevuste hindamisele, nagu kirjeldatud ELi 2000. aasta võrdõiguslikkuse direktiivides.

Segregation of Roma Children in Education

Juuli 2008

Aruanne selle kohta, kuidas saab rassilise võrdõiguslikkuse direktiivi alusel takistada romi laste struktuurilist kõrvalejätust hariduse vallas.

Õigusala asjatundjate väljaanded puuetega inimeste kaasamise kohta

Men and Women with Disabilities in the EU: Statistical Analysis of the LFS ad hoc module and the EU-SILC

Aprill 2007

Antud kvantitatiivne uuring käsitleb pikaajaliste terviseprobleemidega ja puuetega inimeste olukorda, keskendudes nende töötamise ja hariduse omandamise võimaluste laiendamisele ning sissetulekule ja palgatasemetele.

Deinstitutionalisation and community living – outcomes and costs

November 2007

Selle projekti eesmärk on viia kokku teave hooldeasutustes elavate puudega inimeste kohta 28-st Euroopa riigist ning avastada edukad strateegiad asutuste asendamiseks ühiskondlike sotsiaal- ja abiteenustega.

Study on the specific risks of discrimination against persons in situation of major dependence or with complex needs

Juuli 2008

Antud võrdlusanalüüs näitab seda, et tõsiste puuetega ja/või komplekssete vajadustega inimesed ning nende perekonnad on kõrge diskrimineerimise riski all kõikides oma eluvaldkondades.

Providing reasonable accommodation for persons with disabilities in the workplace in the EU

November 2008

Antud uuringu esmaeesmärk oli analüüsida sobiva majutuse pakkumise võimalusi puuetega inimestele töökohal.

II lisa. Riiklike võrdõiguslikkuse asutuste õiguspädevused¹⁰

Austria	Austrian Ombud for Equal Treatment (Austria võrdse kohtlemise volikogu)	Eraldiseisvad volikogud etnilise omapära, usutunnistuse/veendumuste, vanuse ja seksuaalse sättumuse osas töökohal ning etnilise omapära alusel diskrimineerimise jaoks väljaspool tööhõivet.
Belgia	Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism (Võrdsete võimaluste eest ja rassismi vastu võitlemise keskus)	Keskus saab algatada kohtumenetlusi. Viimastel aastatel kuuluvad asutuse ülesannete hulka ka migratsioon, inimkaubandus, vaesus ja mitterassiline diskrimineerimine.
Bulgaaria	Commission for Protection Against Discrimination (Diskrimineerimisvastane kaitsekomisjon)	Komisjonil on õigus määrata sanktsioone ja algatada oma järelevalvest tulenenud kohtuasjade ja uuringute kohtumenetlusi. Teiste diskrimineerimise aluste hulka kuuluvad ka poliitilised vaated, perekondlikud ja varalised seisundid.
Eesti	Õiguskantselei	Kantselei volitused piirnevad uuringute algatusega ja soovitude pakkumisega. Soolise võrdõiguslikke jaoks on eraldi asutus.
Hispaania	Council for the Promotion of Equal Treatment and Non-Discrimination on the Grounds of Racial or Ethnic Origin; National Disability Council (Rassilise ja etnilise päritolu võrdse kohtlemise ja mittediskrimineerimise nõukogu; Riiklik puuetega inimeste nõukogu)	Nõukogu vastutab võrdse kohtlemise põhimõtte ja mittediskrimineerimise edendamise eest rassilisel või etnilise päritolu alusel töökohal ja väljaspool töökohta.
Iirimaa	Irish Equality Authority; Equality Tribunal (Iirimaa võrdõiguslikkuse ametivõimud; Võrdõiguslikkuse vahekohus)	Lisaks kaebuste käsitlemisele tegutsevad võrdõiguslikkuse ametivõimud ka võrdsete võimaluste edendamisega. Travelleri kogukonna liikmed on spetsiifiliste diskrimineerimise aluste osa, millele need on suunatud.
Itaalia	Italian Office Against Racial Discrimination (UNAR) (Itaalia rassilise diskrimineerimise vastane amet)	UNAR tegeleb rassilisel/etnilisel päritolul ja usutunnistusel põhineva diskrimineerimisega. Asutus ei saa süüdistust esitada diskrimineeritud isiku eest, kuid saab ohvritele juriidiliste ja haldusprotseduuride kohta nõu anda.
Kreeka	The Greek Ombudsman; Equal Treatment Committee; Work Inspectorate (Kreeka ombudsman; Võrdse kohtlemise komitee; Tööinspektsioon)	Ombudsmani ülesanneteks on kodanikeõiguste kaitsmine, haldusomavaliga võitlemine ja seaduse arvestamise tagamine. Ombudsmani spetsiaalseks kohustus on ka lasteõigused.

¹⁰ Seisuga aprill 2009, kui Poolal ja Tšehhi Vabariigil puudusid võrdõiguslikkuse asutused. Kontaktandmed leiate aadressilt <http://www.equineteurope.org>

Küpros	Office of the Commissioner for Administration (Halduskomisjoni amet)	Asutuse ülesannete hulka kuuluvad kõikide võrdõiguslikkuse direktiivide alused. Haldusvolinik juhib uurimuid ja aruandeid, annab nõuandeid ja soovitusi, kuid tal pole õigust kohtule kaebusi esitada ega juriidiliselt sekkuda.
Leedu	Equal Opportunities Ombudsman (Võrdsete võimaluste ombudsman)	Ombudsmani alasse kuuluvad keel ja ühiskondlik seisund ning ta tegeleb ka ELi õigusaktidega kaetud diskrimineerimise alustega.
Luksemburg	Centre for Equality of Treatment (Võrdõigusliku kohtlemise keskus)	Keskus täidab võrdõiguslike asutuste rolli, andes välja aruandeid ja soovitusi ning toetades ohvreid. Keskus tegeleb vanusel, sool, seksuaalsel sättumusel, usutunnetusel/veendumustel ja rassil/päritolul põhineva diskrimineerimisega.
Läti	Latvian National Human Rights Office (Läti riiklik inimõigusteamet)	Inimõigusteamet lahendab tülisid ja aitab kaasa läbirääkimistele paljudes inimõigustealastes probleemides. Amet võib algatada menetlusi linna- ja halduskohtutes.
Madalmaad	Equal Treatment Commission (CGB) (Võrdse kohtlemise komisjon)	CGB ülesandeks on pakkuda kaitset diskrimineerimise vastu, et edendada võrdset osalemist elus ja/või ühiskonnas. Lisaks kuuetele ELi õigusaktiga kaetud alusele tegeleb komisjon ka diskrimineerimise perekonnaseisu, poliitiliste uskumuste ja tööhõive alaste (nt täis- või osaline tööaeg) aspektidega.
Malta	National Commission for the Promotion of Equality; National Commission for Persons with Disability; Ombudsman (Võrdõiguslikkuse edendamise riiklik komisjon; Puuetega inimeste riiklik komisjon; Ombudsman)	Võrdõiguslikkuse edendamise riiklik komisjon tegeleb kõikides sektorites sool ja rassil/etnilisel päritolul põhineva diskrimineerimisega. Olemas on ka puuetega inimeste riiklik komisjon.
Portugal	Portuguese Commission for Immigration and Intercultural Dialogue (ACIDI); Commission for Citizenship and Gender Equality (CIG) (Portugali immigratsiooni ja kultuuridevahelise dialoogi komisjon; Kodakondsuse ja soolise võrdõiguslikkuse komisjon)	ACIDI takistab ebavõrdset kohtlemist rassilise kuuluvuse, nahavärvi, rahvuse ja etnilise päritolu tasandil. CIG tegeleb soolise ja seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimisega ning hakkas hiljuti tegelema ka Euroopa Komisjoni lepingu artikli 13 alustega.
Prantsusmaa	High Authority for Combating Discrimination and for Equality (HALDE) (Kõrged ametivõimud diskrimineerimise vastu ja võrdõiguslikkuse eest)	HALDE pädevusse kuuluvad kõik Prantsusmaa seaduste diskrimineerimise alused, mille hulka (lisaks soolisel alusel diskrimineerimisele ja viiele võrdõiguslikkuse direktiivile) kuuluvad poliitiline arvamus, perekonnaseis, ametiühingusse kuulumine, tegelik või oletuslik ühingu kuulumine, välimus, tervislik seisund ja rasedus.

Rootsi	The Equality Ombudsman (Võrdõiguslikkuse ombudsman)	Võrdõiguslikkuse ombudsman, kellel oli eelnevalt kolm eraldiseisvat ametit, otsib vastavust Rootsi õigusaktidega, mis puudutavad sugu, transseksuaali identiteeti või väljendust, rahvuskuuluvust, usutunnistust või muid veendumusi, puuet, seksuaalset sättumust või vanust.
Rumeenia	National Council for Combating Discrimination (CNCD) (Diskrimineerimisega võitlemise riiklik nõukogu)	CNCD tegeleb kõigi artikli 13 alustega ja muude inimesi ohustavate ebaausate kohtlemisviisidega. Nõukogu tegeleb ka põgenike, hüljatud laste ja karistatud isikutega.
Saksamaa	Federal Anti-Discrimination Authority (Föderaalne diskrimineerimisvastased ametivõimud)	Föderaalsete ametivõimude ülesannete hulka kuuluvad kõik ELi õigusaktide alused. Asutusel pole õigust juriidiliselt sekkuda, kuid see võib pakkuda kohtule nõuandeid ja abistada eesmärkide saavutamisel.
Slovakkia	National Centre for Human Rights (Riiklik inimõiguste keskus)	Keskus, millel on sõltumatu õiguslik identiteet, tegeleb kõigi ELi võrdõiguslikkuse direktiivide alustega. Keskusel on laiem osa ka inim- ja lasteõiguste vallas.
Sloveenia	Office for Equal Opportunities; Advocate of Principle of Equality (Võrdsete võimaluste amet; Võrdõiguslikkuse põhimõtte advokaat)	Amet uurib diskrimineerimise kohtuasju, avaldab arvamusi ja soovitusi, kuid ametil puudub õigus anda asju kohtusse ning sekkuda kohtuprotsessi.
Soome	Ombudsman for Minorities; National Discrimination Tribunal (Vähemuste ombudsman; Riiklik diskrimineerimise vahekoht)	Ombudsmani pädevusse kuulub etniline diskrimineerimine, kuid ei kuulu keelel, seksuaalsel sättumusel, ideoloogial või puudel põhinev diskrimineerimine; neid käsitlevad teised ametivõimud.
Taani	Danish Institute for Human Rights (DIHR) (Taani Inimõiguste Instituut)	Taani Inimõiguste Instituudi kaebuste komiteel on õigus tegeleda rassilisel ja etnilisel päritolul põhineva diskrimineerimisega, kuid instituut ei tegele nendel põhinevate uuringute, kontrollide ja arvamustega.
Ungari	Equal Treatment Authority; Parliamentary Commissioner for National and Ethnic Minority Rights (Võrdse kohtlemise ametivõimud; Riiklike ja etniliste vähemuste parlamentaarne volinik)	Võrdse kohtlemise ametivõimude ülesannete hulka kuuluvad lisaks ELi õigusaktidele mitu diskrimineerimise alust, sh keel, poliitilised vaated, tervishoid ja varaline seisund. Vähemuste voliniku ülesanneteks on riiklik ja etniline diskrimineerimine.
Ühendkuningriik	Equality and Human Rights Commission (EHRC); Equality Commission for Northern Ireland (Võrdõiguslikkuse ja inimõiguste komisjon; Põhja-Iirimaa võrdõiguslikkuse komisjon)	EHRC ülesandeks on edendada ja soodustada võrdsete võimaluste tunnustamist. Komisjon tegeleb kõigi ELi võrdõiguslikkuse õigusaktide alustega ning omab õigust tegevuste algatamisel ja siduvate otsuste tegemisel.

Euroopa Komisjon

ELi tegevus diskrimineerimise vastu. Tegevusaruanne 2007-2008

Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2009

2009 – 37 lk – 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-79-12445-7

doi:10.2767/13217

Aruanne „ELi tegevus diskrimineerimise vastu” sisaldab Euroopa Komisjoni läbi viidud tegevusi aastatel 2007 ja 2008 võitluses töösuhte- ja kutsealase diskrimineerimise vastu rassilise või etnilise kuuluvuse, usutunnistuse või veendumuse, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel.

See kirjeldab poliitika ja partnerluse aspekte, õigusaktide olukorda ja nende rakendamist siseriiklikul tasemel, sealhulgas mõned kohtupraktikad ja erinevad tegevused, mis on läbi viidud võrdsusest teavitamiseks.

Käesolev väljaanne on saadaval trükisena inglise, prantsuse ja saksa keeles ning elektroonilisel kujul kõigis teistes ELi ametlikes keeltes.

Euroopa Liidu väljaannete tellimine

Tasulised väljaanded:

- EU Bookshopi kaudu (<http://bookshop.europa.eu>);
- raamatukauplustes, esitades pealkirja, väljaandja ja/või ISBNi numbrile;
- võtke otse ühendust meie müügiesindajatega;
- kontaktandmed leiate veebilehelt <http://bookshop.europa.eu> või saatke faks numbrile +352 2929-42758.

Tasuta väljaanded:

- EU Bookshopi kaudu (<http://bookshop.europa.eu>);
- Euroopa Komisjoni esindustes ja delegatsioonides;
- kontaktandmed leiate veebilehelt <http://ec.europa.eu> või saatke faks numbrile +352 2929-42758.

Kas olete huvitatud tööhõive, sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste peadirektoraadi **väljaannetest**?

Kui olete, siis saate neid alla laadida või end tasuta tellijaks registreerida aadressil
<http://ec.europa.eu/social/publications>

Samuti võite end registreerida tellijaks Euroopa Komisjoni tasuta väljaandele
Sotsiaalse Euroopa e-uudiskiri aadressil
<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

Kasulikud veebilehed:

<http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=et>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=et>

<http://www.stop-discrimination.info/2183.0.html>



Väljaannete talitus

