



Justitie  
Spravedlnost  
Правосъдие  
Justicia Δικαιοσύνη Giustizia  
Ceartas Justice **Gustizzja**  
Pravosodje Õigusküsimused  
Justiz Oikeusasiat Tieslietas Igazság  
Rättsliga frågor Teisingumas **Justiça**  
Spravodlivost Sprawiedliwość  
Retlige anliggender Justitje

**Justice**

EUROOPA MITMEKESISUSE HARTADE MAJANDUSLIKE EELISTE ÄRAKASUTAMINE

# Mitmekesisuse juhtimine töö

Euroopa Komisjon ega ükski komisjoni nimel tegutsev isik ei vastuta alljärgneva teabe võimaliku kasutamise eest.

Käesoleva brošüüri on välja andnud mitmekesisuse hartade teabevahetusplatvorm ja rahastanud Euroopa Komisjon programmi PROGRESS vahenditest, projekti „Toetus vabatahtlikele algatustele, mis edendavad mitmekesisuse juhtimist tööhõive valdkonnas kogu Euroopa Liidus” raames. Programm PROGRESS on rahastamisvahend, millega toetatakse ELi tööhõive, sotsiaalse kaasatuse ja sotsiaalkaitse, töötingimuste, diskrimineerimisvastase võitluse ja soolise võrdõiguslikkuse alase poliitika väljatöötamist ja koordineerimist.

Piltide autoriõigused:

lk 2, 5, 11: Euroopa Liit/JPH Woodland

lk 8, 12: Euroopa Liit/raportöörid

Europe Direct on teenus, mis aitab teil  
leida vastuseid küsimustele Euroopa Liidu kohta  
Tasuta telefoninumber (\*):  
**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) Teatud mobiiloperaatorid ei võimalda hellistada 00 800 seeria numbritele või võtavad nende kõnede eest tasu.

Lisateave Euroopa Liidu kohta on saadaval veebis (<http://europa.eu>).

Katalogiseerimisandmed on käesoleva väljaande lõpus.

Luksemburg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus 2012

ISBN: 978-92-79-23499-6

doi:10.2838/68787

© Euroopa Liit, 2012

Allikale viitamisel on reprodutseerimine lubatud.

# Sisukord

Sissejuhatus .....	3
Teadmised ja uuendused mitmekesisuse kaudu .....	3
Mitmekesisuse juhtimine ja teie ettevõtte .....	4
Mitmekesisuse hartad .....	6
Mitmekesisuse eelised ettevõttes .....	10
Majanduslikud eelised VKEdele .....	12
Ametikohale sobivate inimeste saamine .....	13
Kes on kes – mitmekesisuse hartad ELis .....	14
Mitmekesisuse hartade kontaktandmed .....	16



# Sissejuhatus

See brošüür annab lühiülevaate mõnedest innustavatest võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse strateegiatest, mida äriühingud rakendavad Euroopa mitmekesisuse hartade toel. See annab teavet mitmekesisuse eelistest ettevõttele, nagu ka mitmekesisuse hartade pakutavatest uudestest algatustest ja teenustest.

## Teadmised ja uuendused mitmekesisuse kaudu

Teadmised ja uuendused on nüüd rohkem kui kunagi varem määrava tähtsusega konkurentsieeliste kindlustamisel üleilmastunud majanduses. Euroopa demograafiline olukord muutub; suurem sisseränne, madalam sündivuse määr, vananev elanikkond ja kahanev tööjõud tähendavad, et äriühingud peavad olema tööjõu värbamisel arukamad, leidmaks oma vajadusele vastavaid sobivaid talente. Seetõttu on oluline praegu alustada mitmekesisuse strateegia kaardistamisega, et kasutada tulevikus ära tööjõu mitmekesisuse eeliseid. Ettevõtted ja kliendid muutuvad mitmekesisemaks ja nõudlikumaks, eeldades õppimises ja teadmiste juhtimises strateegilisi muutusi. Mitmekesine töökoht tähendab suuremat ühist teadmiste, oskuste, elukogemuste, vaatenurkade ja oskusteadmiste kogumit<sup>1</sup>.

Teadusuuringutega on tõestatud, et uuendusi saab kasumiks pöörata. Olenemata sellest, kui kvalifitseeritud on teie tööjõud, mõtlevad töötajad ilma mitmekesisuseta tõenäoliselt

ühtmoodi ja otsivad ühesuguseid edasiliikumisteid. Uuendused nõuavad uut vaatenurka ning hästijuhitud mitmekesine tööjõud võib edendada loovust ja dünaamilisi ärilahendusi.

„Deutsche Bank teab, et mitmekesised meeskonnad on arukamad meeskonnad, et edu tuleneb paljudest vaatenurkadest ja et mitmekesisus on eluliselt tähtis meie klientidele uusete lahenduste pakkumisel.“

Herman-Josef Lamberti,  
Deutsche Banki personalijuht

<sup>1</sup> Diversity and Innovation, a Business Opportunity For All – the European Community Programme for Employment and Social Solidarity (2007–2013).

# Mitmekesisuse juhtimine ja teie ettevõtte

On tõestatud, et mitmekesisuse tõhus juhtimine toob märkimisväärset kasu töötajate värbamisel ja tööl hoidmisel, loovuse suhtes, probleemide lahendamisel ja klientide kaasamisel. Uuenduste ja tõhususe parandamise arvelt saadav sääst mitte ainult ei suurenda teie kasumimarginaale, vaid kasu saavad ka töötajad, mille tulemusena tõuseb nende tööga rahulolu tase ja lojaalsus<sup>2</sup>.

Kaasav ettevõttekultuur tagab ligipääsu uutele turgudele ja suurendab ettevõtte atraktiivsust tööturul, tõmmates ligi talente ja parandades ettevõtte imago. Samuti kaitseb tõhus mitmekesisuse juhtimine teie ettevõtet ohtude eest, võimaldades teil noppida mitmekesisuse ärilisi vilju, edendades samas võrdõiguslikkust ning järgides oma riigi ja Euroopa võrdõiguslikkust käsitlevad õigusakte. Mitmekesisuse juhtimine ja kaasatuse edendamine moodustavad üha enam osa ärimaailma strateegilisest tegevuskavast, mis tekkis vastusena ühiskonna, kliendibaasi, turgude struktuuri ja kogu ärikeskkonna mitmekesistumisele.

„TNT Express Austria on saavutanud 1998. aastast alates oma ettevõtte tulemuste pideva kasvu, kvaliteedi märkimisväärse paranemise ning kõrge kliendi- ja töötajarahulolu. Kas oleksime sama edukad ilma mitmekesisuse juhtimist kasutamata? Võib-olla. Kas oleksime tööturul sama ligitõmbavad? Kindlasti mitte.“

Erich Neuwirth,  
TNT Express Austria personalidirektor

<sup>2</sup> Monks, K. (2007) The Business Impact for Equality and Diversity. Dublin: The Equality Authority and the Centre for Partnership and Performance and O'Connell, P. and Russell, H. 2005. Equality at Work? Workplace Equality Policies, Flexible Working Arrangements and the Quality of Work. Dublin: The Equality Authority



# Mitmekesisuse hartad

Mitmekesisuse hartad on vabatahtlikud algatused, mis aitavad ettevõtetel ja ametiasutustel vabastada mitmekesisuses peituvat potentsiaali, toetades äriühingutes selle majanduslike eeliste ärakasutamist ja selle eeliste ärakasutamist ühiskonnas üldiselt. Mitmekesisuse hartadega ühinenud äriühingud kohustuvad arendama ja rakendama mitmekesisuse poliitikaid, kohustudes edendama töökohal mitmekesisust ja võrdseid võimalusi olenemata rassist ja rahvusest, seksuaalsest sättumusest, soost, vanusest, puudest ja/või usutunnistusest. Mitmekesisuse hartaga ühinemine on äriühingutele väärtuslik lähtekoht mitmekesisuse teele asumisel ja pakub neile ka raamistiku olemasolevate tegutsemispõhimõtete arendamiseks. Hartade eesmärk on ka toimuvate teadusuuringute edendamine ja mitmekesisusküsimuste alase teadlikkuse tõstmine, samuti koolituste ja konsultatsiooniteenuste pakkumine.

# Mitmekesisuse hartad – senine lugu

2005. aastast saadik on Euroopas loodud seitse mitmekesisuse hartat, millega toetatakse ja propageeritakse mitmekesisuse alaseid parimaid tavaid tuhandetele juhtivatele rahvusvahelistele ettevõtetele, VKEdele ja avalik-õiguslikele organisatsioonidele. Need mitmekesisuse hartad tuginevad põhimõttele, et mitmekesisuse juhtimine, mida näitab töötajate mitmekesisusest lugupidamine ja selle tunnustamine, on äriühingute tähtis tulemuslikkuse näitaja. Riikide tasandil sõlmitud ja mitmesuguste riiklike ning era- või avalik-õiguslike organisatsioonide sponsoreeritud mitmekesisuse hartad on ka tunnustatud „kaubamärk“, mis sümboliseerib pühendumist mitmekesisuse juhtimise küsimustele.

# Euroopa mitmekesisuse hartade teabevahetusplatvorm

Euroopa Komisjon ergutab tööandjaid lülitama mitmekesisuse juhtimist kindlamalt oma strateegilistesse tegevuskavadesse ja on viimastel aastatel toetanud tegevust üle ELi arvukate meetmete kaudu. 2010. aastal ühendati mitmekesisuse hartad kogu Euroopas ELi tasandi platvormiks, mida rahastatakse Euroopa Komisjon projekti „Toetus vabatahtlikele algatustele, mis edendavad mitmekesisuse juhtimist tööhõive valdkonnas kogu ELis“ raames. Platvormiga seotud kohtumised toimuvad kolm korda aastas, et vahetada ideid ja parimaid tavaid ning aidata liikumist Euroopas üles ehitada. Platvorm toetab Euroopa olemasolevaid ja sõlmitavaid mitmekesisuse hartasid, mida kutsutakse nende ametliku käivitamise järel liikmeks astuma. Lõppeesmärk on kasvatada platvorm 27-liikmeliseks, üks liige igast Euroopa Liidu liikmesriigist.





d & Gezin  
is konin  
le

- 2.
- 3.
4. Feedback directieco
5. Functierelevante pri
6. Goedkeuring proced
7. Gevolgen invoering  
Vlaamse Overheid  
E-recruitment



# Mitmekesisuse eelised ettevõttes

Euroopa 2020. aasta strateegia näitab, kuidas EL võib majanduskriisist tugevamana välja tulla, et saada arukaks, jätkusuutlikuks ja kaasavaks majanduseks. Mitmekesisuse juhtimine on oluline, saavutamaks sellele ambitsioonika strateegia poole liikumisel kiireid ja püsivaid tulemusi. Äriühingud peavad ellujäämiseks mitmekesisuse juhtimist kohandama, muutma, omaks võtma ja selle strateegiliselt oma äritegevusse integreerima. Euroopa Komisjon on teostanud üleeuroopalisi uuringuid ja küsitlusi, mis näitavad, et äriühingud liiguvad pidevalt edasi mitmekesisuse ja võrdõiguslikkuse strateegiate töökohtadel rakendamise suunas<sup>3</sup>.

## Fookuses on ... Scandic Hotels

Hotelligrupp Scandic tegeles mitmekesisuse hartaga Rootsis, et võtta endale mitmekesisuse alane kohustus, teha kindlaks lahendus ja mõõta tulemusi. Scandic soovis ligi tõmmata rohkem puuetega kliente ja palkas puute koordinaatori, et keskendada tähelepanu puuetega klientide vajaduste rahuldamisele. Konsulterides puuetega inimeste organisatsioonidega, hotellikülaliste ja töötajatega, koostas puute koordinaator 93-punktilise kontrollnimekirja, millest sai „Scandici ligipääsetavusstandard“. Puuetega inimeste organisatsioone kutsuti Scandici hotellides ööbima ja teatama oma kogemustest ja hotellis tekkinud probleemidest. Scandic töötas selle nimel, et muuta kõik hotellid takistustevabaks, ja investeeris kõigi personaliliikmete mitmekesisuse alasesse koolitusse. Vaid aastaga suurendasid nad hotellis viibimiste arvu 15 000 öö võrra ja said lepingupartneriks 100 äriühingule.

„Scandici visioon on olla teadliku kliendi käsutuses ja samal ajal tegutseda parema maailma nimel. See on kohustus, mis nõuab teadlikkust ja teadlikku tööd mitmekesisusega.“

Inger Mattsson,  
Scandici jätkusuutliku äritegevuse juht

<sup>3</sup> Brett, S. 2006. Reward and Diversity – Making fair pay add up to business advantage – Executive Briefing. London: Chartered Institute of Personnel and Development. Uuringust „Mitmekesisuse majanduslikud eelised: parimad tavad töökojal“ ilmnes, et äriühingud tegelesid mitmekesisuse juhtimisega mitte ainult eetilistel või õiguslikel põhjustel. Küsitletud 800 äriühingust teatas ca 400, et neil juba oli toimiv mitmekesisuse poliitika või strateegia, ning 83% neist ütles, et nende mitmekesisusalgatustel oli positiivne mõju äriühingu tulemustele. 26% tõi mitmekesisuspoliitika- ja tavade peamise kasuna välja „suurenenud uuendustegevuse“. Nende hulgas olid põhilised töötajate värbamise ja töö hoidmise tõhustamine, ettevõtte imago ja maine paranemine, uuenduste taseme tõus ja paremad turundamisvõimalused.

# Majanduslikud eelised VKEdele

Väikesi ja keskmise suurusega ettevõtjaid (VKE) määratletakse Euroopa tasandil kui ettevõtteid, kus töötab vähem kui 250 töötajat. Euroopas on umbes 23 miljonit VKEd, mis moodustavad kuni 99% Euroopa ettevõtetest, esindades ca 75 miljonit töökohta. Mitmekesisuse juhtimine on VKEdele ülioluline klientide ligimeelitamisel ja lepingute saamisel, eriti majandustehingutes suurettevõtetega, millel on hankijate mitmekesisuse poliitika. VKE töökeskkonda parandab ja piiratud ressursse optimeerib see, kui toetatakse kõigi VKE meeskonna liikmete tegutsemist tundlikkusega mitmekesisuse suhtes ja kaasatakse võimalikult palju inimeste talentide eri aspekte.

## Fookuses on ... Batisol Plus

Batisol on Prantsusmaa plaatimis- ja põrandafirma, mis annab tööd 42 inimesele. Ettevõttel oli raskusi kohalike töötajate värbamisel ja see soovis aktiivselt värvata mitmekesisemat tööjõudu. Batisol esitas tööhõiveametile soovi värvata rohkem naisi ja noori puudustkannatavatest piirkondadest. Kaebuste järel, mille kohaselt uued töötajad ei võtnud tööd tõsiselt ja hilinesid tööle, hakkas äriühingu direktor Michel Dron kahtlustama, et võimalikud probleemid tulenesid diskrimineerimisest. Et olukorda lahendada, korraldati kogu personalile, sealhulgas kõikidele ajutistele töötajatele, mitmekesisusealane koolituspäev ning neile selgitati stereotüüpide suurt mõju ja mitmekesisuse eeliseid.

Võetud meede saatis tööjõule selge signaali, et see teema on äriühingu jaoks prioriteet. Probleemid lahendati üllatavalt kiiresti; töötajad suutsid töötada tõhusalt ja iseseisvalt ning olid motiveeritumad. Üks ootamatu, kuid kasulik tulemus oli uued sõprussuhted, mis arenesid väga erineva taustaga töötajate vahel.

„Mitmekesisus on meie imago jaoks suurepärane. See tõestab, et suudame edasi liikuda ja meid nähakse väga dünaamilise ettevõttena. Tänu sellele oleme võitnud uusi kliente ja riigihankeid.“

Françoise Garbet, Batisol Plusi juhiabi





# Ametikohale sobivate inimeste saamine

Uurimused näitavad<sup>4</sup>, et kvaliteetsete, mitmekesise taustaga töötajate saamine ja töö hoidmine võib tuua käegakatsutavat ärilist kasu. Mitmekesisuse hartas osalemine võib kujutada endast kulutõhusat personalijuhtimise täiustamise viisi, pakkudes tasuta töövahendeid, õppevahendeid, võrgustikutööd, mentorlus- ja partnerlusvõimalusi personalile ning suurendades teie äriühingu oskuste ja teadmiste baasi.

## Fookuses on ... McDonald's

„McDonald's Saksamaa sõna otseses mõttes elab mitmekesisusest – meil töötab 62 000 inimest 128 riigist. Usume, et mitmekesisus sõltub võrdsetest võimalustest, ja pakume oma töötajatele mitmesuguseid võimalusi karjääri edasiarendamiseks. 2007. aastal lõime partnerlussuhted kohalike kolledžitega kogu Saksamaal, nn meeskonnakolledži. See võimaldab meie töötajatel osa võtta erinevatest koolitustest omal valikul, alates keeleoskuse parandamisest kuni IT-alaste teadmiseni. Tänu talendijuhtimisprogrammidele ja egalitaarsele lähenemisviisile edutamisele võib ettevõtte karjääriredelil tõusmine muutuda reaalsuseks praktiliselt igapähele meie mitmekesisest tööjõust.“

Wolfgang Goebel, McDonald's Saksamaa inimressursside vanemtegevpresident, on Saksamaa mitmekesisuse harta Charta der Vielfalt asutajaliige ja nõukogu esimees

„Usume, et konkurents mitmekesisuses on järjest tähtsam majanduseduks ja eluliselt tähtis VKEda varustamisel põhiliste oskustega.“

Monika Haider, Equalizenti tegevdirektor

<sup>4</sup> Brett, S. 2006. Reward and Diversity – Making fair pay add up to business advantage – Executive Briefing”. London: Chartered Institute of Personnel and Development. Monks, K. (2007) The Business Impact for Equality and Diversity. Dublin: The Equality Authority and the Centre for Partnership and Performance and O'Connell, P. and Russell, H. 2005. Equality at Work? Workplace Equality Policies, Flexible Working Arrangements and the Quality of Work. Dublin: The Equality Authority

# Kes on kes – mitmekesisuse hartad ELis

## Austria

Austria mitmekesisuse harta käivitati novembris 2010 Föderalse Majanduskoja, Viini Majanduskoja ja mitmekesisusealase konsultatsioonibüroo Pauser&Wondrak algatusena. Harta hõlmab kõiki diskrimineerimisvaldkondi, nt sugu, vanus, rahvus, nahavärv, puue, seksuaalne sättumus, usutunnistus ja väärtused. Äriühingud, organisatsioonid ja ametiasutused väljendavad oma allkirjaga ametlikult oma tunnustust ja lugupidamist mitmekesisuse suhtes. Nad kohustuvad võtma meetmeid mitmekesisuse edendamiseks organisatsioonisiselset ja -väliselt.

[www.charta-der-vielfalt.at](http://www.charta-der-vielfalt.at)



## Pealinna Brüsseli piirkond

Belgias on igal piirkonnal oma algatus äriühingutes mitmekesisuse soodustamiseks. Pealinna Brüsseli piirkonna mitmekesisuse harta asutas 19. detsembril 2005 tööhõive- ja majandusminister Benoît Cerexhe koostöös Brüsseli Ettevõtete Liiduga (UEB). Harta dokumendis võetakse üldised kohustused ja julgustatakse ettevõtteid aktiivselt kaasa lööma, osaledes kaheaastases mitmekesisusplaanis. Pärast mitmekesisusplaani täitmist saavad ettevõtted positiivse hinnangu korral asutusevälises suhtlemises kasutamiseks mitmekesisusmärgi, mis kehtib kaks aastat.

[www.diversite.irisnet.be](http://www.diversite.irisnet.be)



## Prantsusmaa

Prantsusmaa mitmekesisuse harta, mis algatati 22. oktoobril 2004, oli esimene sellelaadne dokument Euroopas ja sillutas teed paljudele teistele samalaadsetele dokumentidele. Hartat toetavad peamised ettevõtlusorganisatsioonid, ettevõtete võrgustikud ja valitsusasutused ning see keskendub teadlikkuse tõstmisele VKEde ja mikroettevõtete seas. Harta algatajad on AXA tegevjuht ja Montaigne'i Instituudi esimees Claude Bébéar ning SSII haldusnõukogu president Yazid Sabeg.

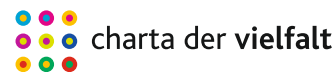
[www.charte-diversite.com](http://www.charte-diversite.com)



## Saksamaa

Saksamaa mitmekesisuse harta (Charta der Vielfalt) algatati 1. detsembril 2006, et edendada mitmekesisust töökohal järgmistes valdkondades: sugu, rahvus ja etniline päritolu, usutunnistus, filosoofia, füüsiline võimekus, vanus, seksuaalne sättumus ja identiteet. Algatust toetab Saksamaa migratsiooni-, põgenike ja integratsiooniminister Maria Böhmer ja selle patroon on Saksamaa kantsler Angela Merkel. Algsete allkirjutanute hulka kuuluvad Daimler, Deutsche Bank, BP ja Deutsche Telekom. Septembris 2010 sai hartast riigi ja erasektori partnerlus, mille liikmeteks on 13 suurettevõtet ja Saksamaa valitsus.

[www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de)





## Itaalia

Võrdsete võimaluste ja tööhõive valdkonna võrdõiguslikkuse harta algatati 5. oktoobril 2009 Fondazione Sodalitase algatusena riikliku võrdsete võimaluste nõuandebüroo Consigliera Nazionale di Parità aktiivsel toetusel. Juhtkomitee koondab ka teisi eetilise suunitlusega ettevõtlusvõrgustikke – Family/AIDAF, Female/AIDDA, Christian/UCID, Cooperative/Impronta Etica. Seda toetavad töö- ja sotsiaalminister Maurizio Sacconi ja võrdsete võimaluste minister Mara Carfagna. [www.cartapariopportunita.it](http://www.cartapariopportunita.it)



## Itaalia

Võrdsete võimaluste ja tööhõive valdkonna võrdõiguslikkuse harta algatati 5. oktoobril 2009 Fondazione Sodalitase algatusena riikliku võrdsete võimaluste nõuandebüroo Consigliera Nazionale di Parità aktiivsel toetusel. Juhtkomitee koondab ka teisi eetilise suunitlusega ettevõtlusvõrgustikke – Family/AIDAF, Female/AIDDA, Christian/UCID, Cooperative/Impronta Etica. Seda toetavad töö- ja sotsiaalminister Maurizio Sacconi ja võrdsete võimaluste minister Mara Carfagna. [www.cartapariopportunita.it](http://www.cartapariopportunita.it)



## Hispaania

17. märtsil 2009 algatatud Hispaania mitmekesisuse harta koostas Mitmekesisuse Juhtimise Euroopa Instituut Madridis võrdsete võimaluste ministeeriumi toel. Harta eesmärk on edendada tõhususe ja konkurentsivõime parandamise strateegiana mitmekesisuse juhtimise ja kaasamise tavasid Hispaania iga suurusega ja kõigi sektorite äriühingutes ja organisatsioonides. Harta algatajad on Mitmekesisuse Juhtimise Euroopa Instituudi asutaja Myrtha Casanova ja sihtasutus Alares. [www.fundaciondiversidad.org](http://www.fundaciondiversidad.org)



## Rootsi

Rootsi mitmekesisuse harta käivitasid 2. detsembril 2010 kümme algatajat – Volvo Cars, Novartis, L’Oreal, Skanska, Axfood, A-Search, Sodexo, Scandic, Lectia ja mitmekesisuse juhtimise organisatsioon. Äriühingud võtavad Rootsi mitmekesisuse hartale allakirjutamisega isiklikke mitmekesisusealaseid kohustusi, mille eesmärk on arendada äriühingus organisatsiooni mitmekesisusealast strateegiat. Kohustused on igale äriühingule kordumatud ja võivad hõlmata kõiki mitmekesisuse valdkondi, kuid kõige tähtsam on, et need esindaksid äriühingu ees seisvat tegelikku probleemi, et äriühing saaks astuda sammu edasi oma mitmekesisusealaste eesmärkide suunas. [www.diversitycharter.se](http://www.diversitycharter.se)



# Faktid mitmekesisuse hartade kohta ja nende kontaktandmed

Harta riik	Austria	Brüssel	Prantsusmaa	Saksamaa	Itaalia	Poola	Hispaania	Rootsi
Harta nimi	Charta der Vielfalt	Charte de la Diversité dans l'Entreprise – Charter voor Diversiteit in de Onderneming	Charte de la diversité	Charta der Vielfalt	Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro	Karta Różnorodności	Fundación para la diversidad	Diversity Charter in Sweden
Veebi-aadress	www.charta-der-vielfalt.at	www.diversite.irisnet.be www.diversiteit.irisnet.be	www.charte-diversite.com www.diversity-charter.com	www.charta-der-vielfalt.de	www.cartapari-oppunita.it	www.kartaroz-norodnosci.pl	www.fundacion-diversidad.org	www.diversity-charter.se
e-post	office@charta-der-vielfalt.at	cellulediversite@actiris.be celdiversiteit@actiris.be	Teave puudub	info@charta-der-vielfalt.de	info@cartapari-oppunita.it	kontakt@kartaroz-nosci.pl	fundacion-diversidad@fundacion-diversidad.org	info@diversity-charter.se
Algatamis-kuupäev	26.11.2010	19.12.2005	22.10.2004	01.12.2006	05.10.2009	14.02.2012	17.03.2009	02.12.2010
Seotud organisatsioonid	Algatajad: Austria Föderaalne Majanduskoda, Viini Majanduskoda ja Pauser & Wondrak Diversity Consulting GmbH	Avalik-õiguslik struktuur Territoriaalne tööhõivelepe Brüsselis	Mittetulundusühing IMS-Entreprendre pour la Cité	Sponsoriks ja algatajaks rahvusvahelised äriühingud ja toetajaks migratsiooniministeerium	Juhtkomitee: avaliku ja erasektori partnerlus. Sekretariaat: Fondazione Sodalitas	Vastutustundliku Ettevõtluse Foorum	Mittetulundusstruktuur Mitmekesisuse sihtasutus	Mittetulundusühing, sponsoriks ja algatajaks Skanska, Volvo Cars, Scandic, Axfood, Sodexo, Novartis, A-Search, mitmekesisuse juhtimise organisatsioon ja Lectia
Suhted valitsusega	Projekti põhipartnerid on Austria Föderaalne Majanduskoda ja Viini Majanduskoda	Algatanud Brüsseli tööminister	Mitme ministeeriumide ja riigisekretariaadi toetus	Moodustatud on avaliku ja erasektori partnerlus, patrooniks on kantsler Merkel ja sponsoriks riigiminister	Töö- ja võrdsete võimaluste ministrite toetus	Valitsuse täievoliline esindaja võrdse kohtlemise alal ja inimõiguste kaitsja.	Võrdsete võimaluste ministri toetus	Teave puudub
Põhitegevused	Mitmekesisuse laialdasest kasulikkusest teavitamine, mõttevahetus survegriptide, uute võrgustike ja koostööruumide vahel	Keskendunud mitmekesisuse algatustele ja konsultatsiooni-teenustele	Üritused ja tutvustamine regioonides, tööriistad ja juhtnöörid teenusepakkujate kohta	Koostöö mitmekesisuse vallas tegutsejatega; mitmekesisuse juhtimise alased koolitused, harta algatuse propageerimine	Üritused ja tutvustamine regioonides, tööriistade väljatöötamine	Mitmekesisuse juhtimise edendamine Poolas ning vahendite ja suuniste koostamine äriühingutele, asutustele ja organisatsioonidele mitmekesisuse juhtimise rakendamiseks töökohal. Alakirjutante tarbeks ürituste ja õppeprogrammide korraldamine.	Üritused ja tutvustamine regioonides, konkreetsetele probleemidele reageerimine, nõustamine teenusepakkujate osas	Tugeva võrgustiku loomine kogemuste vahetamiseks mitmekesisuse ja kaasatuse alal, õpetlikud ja innustavad ja innustavad üritused, nõustamine mitmekesisuse probleemide osas, tööriistade väljatöötamine

## **Euroopa Komisjon**

Euroopa mitmekesisuse hartade majanduslike eeliste ärakasutamine:  
Mitmekesisuse juhtimine tööl

Luksemburg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus

2011 – 16 lk – 21 × 21 cm

ISBN: 978-92-79-23499-6

doi:10.2838/68787

### **ELi väljaannete hankimine**

#### **Tasuta väljaanded:**

- EU Bookshopi kaudu (<http://bookshop.europa.eu>);
- Euroopa Komisjoni esindustelt või delegatsioonidelt. Nende kontaktandmed saab veebist (<http://ec.europa.eu>) või saates faksi numbrile +352 2929-42758.

#### **Tasulised väljaanded:**

- EU Bookshopi kaudu (<http://bookshop.europa.eu>).

#### **Tasulised tellimused (nt Euroopa Liidu Teataja aastakäigud ja Euroopa Liidu Kohtu kohtulahendid):**

- mõne Euroopa Liidu Ametlike Väljaannete Talituse müügiesindaja kaudu ([http://publications.europa.eu/others/agents/index\\_et.htm](http://publications.europa.eu/others/agents/index_et.htm)).

See brošüür annab lühiülevaate mõningatest innustavatest võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse strateegiatest, mida äriühingud rakendavad Euroopa mitmekesisuse hartade toel. See annab teavet mitmekesisuse majanduslikest eelistest, nagu ka mitmekesisuse hartade pakutavatest uudsetest algatustest ja teenustest.

Lisateave mitmekesisuse hartade kohta:

[http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/index_en.htm)

DS-32-11-974-ET-C



Väljaannete talitus

ISBN 978-92-79-23499-6



9 789279 234996