



Euroopa Liidu algatus

Diskrimineerimise tõkestamine

Euroopa Liidus



Erinevuste poolt



Diskrimineerimise vastu



Vladimir Špidla,
Euroopa tööhõive,
sotsiaalküsimuste ja
võrdsete võimaluste volinik

Eessõna

volinik

Vladimir Špidla

Kõikjal Euroopa Liidus on inimesi, kes ei saa eelarvamuste ja diskrimineerimise tõttu oma võimeid töös ja ühiskonnas täielikult rakendada. Selle vastu võitlemiseks on vastu võetud õigusakte kõikidele inimestele võrdsete võimaluste andmiseks ja nende abistamiseks võimalike probleemide lahendamisel.

Euroopas kehtivate õigusaktide kohaselt on ebaseaduslik kedagi taga kiusata usutunnistuse, veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse põhjal. Samuti on keelatud diskrimineerida rassilise või etnilise päritolu tõttu töösaamisel, koolitusele pääsemisel ja igapäevaelu muudes valdkondades, näiteks hariduse, eluase- ja tervishoiu alal.

Need sätted aitavad kaitsta inimesi diskrimineerimise ja ahistamise eest, võimaldavad diskrimineeritudel pöörduda kohtusse või esitada muul viisil kaebus halduskorras. Diskrimineeritudel nimel võib kaebuse esitada ka mittetulundusühing, ametiliit või ametiühing. Iga liikmesriik peab määrama ka võrdõiguslikkuse eest seisva ametiasutuse, kes toetaks diskrimineeritud ja edendaks inimeste võrdset kohtlemist.

Euroopa Liit aitab neid õiguslaseid muudatusi läbi viia, rahastades diskrimineerimise tõkestamise alast uurimistegevust, projekte ja organisatsioone. Rahastatakse sadu erinevaid tegevusi alates advokaatide ja kohtunike koolitamisest seoses uute sätetega kuni meediakanalites ja spordis esinevate eelarvamuste ja diskrimineerimise vastu astumiseni. Teeme ka palju tööd diskrimineerimisvastaste õigusaktide ning mitmekesisuse ja diskrimineerimise küsimuste üldisema teadvustamise parandamiseks.

Sel põhjusel on 2007 kuulutatud Euroopa võrdsete võimaluste aastaks, selle eesmärk on tutvustada inimestele nende õigusi, väärtustada mitmekesisust ja edendada liidus võrdseid võimalusi majandus- ja ühiskonnaelus, kultuuris ja poliitikas. Diskrimineerimise vähendamine õiglase ja võrdse kohtlemise edendamise teel Euroopa Liidus on kasulik meile kõigile.



Vladimir Špidla

Euroopa tööhõive,

sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste volinik

Õigused ja vastavalt Euroopa

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



- > Euroopa Ühendus on aktiivselt tegelenud diskrimineerimisvastase võitlusega. Juba loomisaegadest alates on üheks tähtsamatest ülesannetest olnud lepitada kontinent, mis on lõhestatud natsionalistlikest ja etnilistest konfliktidest. Paljude aastate jooksul oli tähelepanu keskpunkt suunatud rahvuslikule ja soolisele diskrimineerimisele. Alates 1999. aastast on EL saanud uued kaugeleulatuvad võimalused võidelda diskrimineerimise vastu rassilise ja etnilise päritolu, usu, veendumuste, puuete, vanuse ja seksuaalse orientatsiooni põhjal ning laienenud on senine võimaluste ulatus võitlemisel soolise diskrimineerimise vastu.

kohustused

diskrimineerimisvastasele seadusandlusele

Mida teeb EL diskrimineerimise tõkestamiseks?

- > 2000. aastal võtsid Euroopa Liidu liikmesriigid üheaegselt vastu kaks Euroopa seadust ehk direktiivi, millega keelati diskrimineerimine. Igal riigil oli kuni 2003. aastani aega need sätet siseriiklikku õigusesse üle võtta. Vanust ja puudeid käsitlevate sätete suhtes võisid liikmesriigid taotleda rakendamisel ajapikendust kuni 2006. aasta lõpuni. Peale õigusaktide vastuvõtmise rahastab EL ka projekte, organisatsioone, uurimistegevust ja teadlikkuse tõstmist diskrimineerimise tõkestamise alal.

Millistel elualadel ilmnevat diskrimineerimist õigusaktid hõlmavad?

- > 2000. aastal vastu võetud õigusaktides keelatakse diskrimineerida rassilise või etnilise päritolu, seksuaalse sättumuse, usutunnistuse ja veendumuste, puude või vanuse põhjal töö saamisel ja koolitusele pääsemisel. Rassilist diskrimineerimist tõkestav reeglistik hõlmab selliseid elualasid nagu haridus, sotsiaalkindlustus, tervishoid, kaupade ja teenuste ning eluaseme kättesaadavus. Meeste ja naiste vahelist diskrimineerimist reguleeritakse eraldi õigusaktidega (vt lk 10).

Korduma kippuvad küsimused



Keda kaitstakse diskrimineerimise vastu?

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

Mida tähendab diskrimineerimine?

- > Õigusaktidega keelatakse nii otsene kui kaudne diskrimineerimine.
- > Otsese diskrimineerimise all mõistetakse olukorda, kus sarnastes tingimustes olevatest isikutest koheldakse kedagi teistest halvemini tulenevalt selle isiku rassilisest või etnilisest päritolust, usust või veendumustest, puuetest, vanusest või seksuaalsest orientatsioonist.

Näiteks:

- > 40-aastane naine taotleb tööd müüjana rōi-vakaupluses, kuid töövestlusele tulles kuuleb ta, et firma võtab tööle ainult 20-ndates aastates töötajaid.
- > nigeerlastest abielupaar otsib uut üürikerit – kui nad ühte korterit vaatama lähivad, ütleb omanik neile, et ta ei saa neid üürilisteks võtta, sest naabrid oleksid selle vastu, kui kortermajas elab mustanahalisi.
- > Siiski võib tavaelus esineda diskrimineerimist ka enam rafineeritud vormides. Seetõttu hõlmab seadusandlus ka kaudset diskrimineerimist. Seda esineb juhtudel, kui kõikide rühmade suhtes kohaldatakse näiliselt neutraalset sätet või tava, mis mõjutab ühe rühma liikmeid ebaproportsionaalselt.

Näide kaudse diskrimineerimise kohta:

- > Tööandja otsustab jätta kõrvale töökohta taotlejad, kes elavad linna teatavas piirkonnas. Selles piirkonnas on aga romi rahvusest elanike osakaal suurem kui mujal. See seaks romi rahvusest kandidaadid ebasoodsasse olukorda ja see tähendaks nende kaudset diskrimineerimist.

Kaudne diskrimineerimine on lubatud vaid siis, kui sellega võib objektiivselt põhjendada õiguspärase eesmärgi taotlemist.

Näiteks:

Ehitusfirma võib nõuda, et kõik ohtlikul ehitusobjektil töötajad kannaksid kaitsekiivreid. See mõjutaks negatiivselt näiteks sikhel, kellele on kohustuslik kanda turbaneid. Töötervishoiust ja tööohutusest tuleneva vajaduse tõttu ei loetakse seda ebaseaduslikuks diskrimineerimiseks.

Kuidas on lood ahistamise ja ohvristamisega?

- > Õigusaktidega on keelatud ka ahistamine, mille eesmärgiks või tagajärjeks on isikuse väärkuse haavamine tema rassilise või etnilise päritolu, usu või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse orientatsiooni tõttu ning kellelegi hirmuäratava, vaenuliku, väärkust alandava, solvava ja vaenuliku keskkonna loomine.
- > Keelatud on ka ohvristamine. See on olukord, kus kedagi koheldakse halvasti või teistest erinevalt selle eest, et ta esitas kaebuse diskrimineerimise kohta või toetas kolleegi, kes esitas vastava kaebuse.



Mida see tööandja jaoks tähendab?

- > Õigusaktid puudutavad kõiki era- ja avaliku sektori tööandjaid. Direktiiv hõlmab ka füüsilisest isikust ettevõtjaid ja pääsu kutsealadele. Kõik ettevõtjad peavad läbi vaatama oma tegevuse veendumaks, et nad ei diskrimineeri kedagi ei otseselt ega kaudselt näiteks tööle võtmisel, valikul, palga määramisel, edutamisel, töölt vabastamisel või täiendõppe tagamisel. Diskrimineerimisvastane reeglistik kehtib kõikide tööga seotud valdkondade suhtes alates töölevõtust kuni töösuhte lõpetamiseni.

Millised on tööandjate kohustused seoses puudega isikutega?

- > Õigusaktid puudutavad kõiki era- ja avaliku sektori tööandjaid. Direktiiv hõlmab ka füüsilisest isikust ettevõtjaid ja pääsu kutsealadele. Kõik ettevõtjad peavad läbi vaatama oma tegevuse veendumaks, et nad ei diskrimineeri kedagi ei otseselt ega kaudselt näiteks tööle võtmisel, valikul, palga määramisel, edutamisel, töölt vabastamisel või täiendõppe tagamisel. Diskrimineerimisvastane reeglistik kehtib kõikide tööga seotud valdkondade suhtes alates töölevõtust kuni töösuhte lõpetamiseni.



Anne-Sophie Parent,
Euroopa sotsiaalsete
mittetulundusühingute
platvormi president
(www.socialplatform.org)

«Õige valiku teevad need ettevõtjad, kes investeerivad selliste töökohtade loomisesse, mis on vabad diskrimineerimisest ja on mõeldud erinevale tööjõule. Nad võivad enam tänu inimväärsemale töökeskkonnale ja sellise töötajaskonna kogemustest, mis peegeldab nende toodete ja teenuste tarbijate erinevust ja paljusust. Diskrimineerimine hävitab elusid, muudab isiksused äärmuslikeks ja takistab sellise positiivse töökeskkonna arengut, mis põhineb kaasamisel, lugupidamisel ja meeskonnatunandel. Euroopa sotsiaalsete mittetulundusühingute koalitsioonina, mille juured on erinevates ühiskonna kihtides, tunnetab Sotsiaalplatvorm vajadust suunata oma tegevus just selliste kombineeritud diskrimineerimisilmingute vastu, mis põhinevad enam kui ühel diskrimineerimisliigil.»



Anne-Marie Sigmund,
Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee president
Committee (www.ces.eu.int)

«Euroopa ja organiseeritud tsiviilühiskonna vahelise sillana kiidab Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee äärmiselt heaks EL jõupingutused erinäolisust tunnustavate ja diskrimineerimisest vabade töökohtade ja ühiskonna loomisel. Seepärast on sellel hea võimalus aidata seda dialoogi edendada. Olen kindlalt veendunud, et kõigile EL elanikele peaks olema tagatud minimaalne kaitse ja seaduslikud õigused diskrimineerimise vastu. See tugevdaks ka ELi sisest majanduslikku ja sotsiaalset ühtekuuluvust. Olen kindel, et ettevõtlike, ametiühingute ja teiste sotsiaal-majanduslike jõudude vahelise heal taval põhineva dialoogi paranemine võib näidata, et tööalane võrdõiguslik kohtlemine toob kaasa nii majandusliku edukuse kui ka sotsiaalse hõlmatuse.»



Renaldas Vaisbrodas, Euroopa Noortefoorumi president
(www.youthforum.org)

Mida see tööandja jaoks tähendab?

- > Õigusaktid puudutavad kõiki era- ja avaliku sektori tööandjaid. Direktiiv hõlmab ka füüsilisest isikust ettevõtjaid ja pääsu kutsealadele. Kõik ettevõtjad peavad läbi vaatama oma tegevuse veendumaks, et nad ei diskrimineeri kedagi ei otseselt ega kaudselt näiteks tööle võtmisel, valikul, palga määramisel, edutamisel, töölt vabastamisel või täiendõppe tagamisel. Diskrimineerimisvastane reeglistik kehtib kõikide tööga seotud valdkondade suhtes alates töölevõtust kuni töösuhte lõpetamiseni.

«Noored peavad olema sidusate, kuid mitmekesiste ning inimõiguste ja demokraatlike põhimõtete järgimisel põhinevate tsiviilühiskondade arengu keskmes. Noorteorganisatsioonidel on selle eesmärgi saavutamisel tähts roll, edendades neid väärtusi ja pakkudes noortele võimalusi aktiivseks osalemiseks ja kodanikuaktiivsuseks. Tunnetame, et mitte kõigil noortel ei ole osalemiseks võrdseid võimalusi ning et paljud kannatavad diskrimineerimise tõttu. Euroopa Noortefoorum ja selle liikmesorganisatsioonid on võtnud endale ülesandeks töötada võrdsete võimaluste tagamiseks kõigile ning igat liiki diskrimineerimise vastu. Seda saab teha ainult partnerluse ja koostöö kaudu Euroopa ja rahvusvaheliste institutsioonidega, korraldades mitteformaalse hariduse programme, tööhõivealaseid algatusi korralike töökohtade tagamiseks kõigile noortele, ja inimõiguste alast teavitustööd.»

Millised on tööandjate kohustused seoses puudega isikutega?

- > Tööandjatel on kohustus puuetega töötajatele või töökoha kandidaatidele töökohad «mõistlikult kohandada». Tööandjad peavad võtma tarvitusele meetmeid võimaldamaks puuetega isikule juurdepääsu töökohtadele ja väljaõppele, välja arvatud siis, kui see tähendab tööandjale ebaproportsionaalselt ülemääraseid kulutusi. «Mõistlik kohandamine» võib hõlmata ratastooli kasutamise võimalust, tööaja muutmist või lihtsalt ülesannete kollektiivisest ümberjaotamist. Ebaproportsionaalselt ülemääraste kulutuste otsustamisel tuleb arvestada finants- ja muid kulusid, ettevõttesiseste finantsressursside ulatust ja võimalusi ning võimalusi saada lisarahastamist avalikult sektorilt ning teistest allikatest.

Kuidas saavad diskrimineeritud esitada kaebusi?

- > Õigusaktidega nõutakse liikmesriikidelt, et nad annaksid diskrimineerimise ohvritele kohtuliku ja administratiivkaebuse esitamise õiguse ning et diskrimineerijatele määrataks vastav karistus.
- > Tsiviil- ja haldusmenetlust reguleerivate õigusaktide kohaselt peavad diskrimineerimise kohta tõendeid esitama nii diskrimineeritu kui ka väidetav diskrimineerija. See kergendab diskrimineeritute tõendusmaterjali leidmist.



Josep Borrell Fontelles,
Euroopa Parlamendi liige
ja parlamendi president
(www.europarl.eu.int)

«Mitmekesisuse respektseerimine on üks Euroopa Liidu põhialuseid. Hoolimata sellest ei ole sallimatus ja diskrimineerimine Euroopale võõras. Euroopa institutsioonid mõistavad hukka igat liiki diskrimineerimise ja teevad koostööd diskrimineerimise vältimiseks Euroopa Ühenduse asutamislepingu artikli 13 ja inimõiguste harta raames ja nende kohaselt. Euroopa Parlament kui liidu kõiki kodanike esindav institutsioon on võtnud endale kindla kohustuse diskrimineerimist ja rassismi tõkestada. Ta nõuab ka edaspidi rassismi ja ksenofoobia vastaste kohaste õigusaktide olemasolu Euroopa tasandil.»



John Monks, ETUC
(Euroopa Ametiühingute
Konföderatsiooni peasekretär –
www.etuc.org)

«2003. aastal Prahast toimunud kongressil käivitas ETUC igasuguste diskrimineerimisvormide vastu suunatud kampaania. Ametiühingud üle kogu Euroopa töötavad tagamaks, et mõlemad võrdõiguslikust puudutavad direktiivid integreeritakse õigesti riikide seadusandlusesse ja et võrdõigusliku kohtlemise printsiipi rakendatakse töökohtadel õigesti. Ametiühinguliikumise seisukohalt peab mitmekesisuse poliitika rakenduma käsikäes aktiivse ametiühingutes osalemisega. Ametiühingud omaltpoolt peavad arendama inimeste võrdõiguslikku kohtlemist kohapeal ja kõikides otsuseid vastuvõtvates kogudes ja struktuurides.»

Millist abi võivad diskrimineeritud saada?

- > EL rassilise diskrimineerimise alane seadusandlus nõuab liikmesriikidelt võrdset kohtlemist tagavate institutsioonide määramist, mis annaks abi diskrimineerimise ohvritele, viiks läbi põhjalikke uuringuid ning avaldaks erapooletuid aruandeid ning soovitusi. Diskrimineeritud võivad toetada ka õigustatud huvidega mittetulundusühingud või ametiühingud. Nende organite loetelu vt: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/rights/neb_en.htm

Mitmes EL riigis tegelevad need organid ka muud liiki diskrimineerimise, nt homoseksuaalsete ja puuetega inimeste diskrimineerimise küsimustega.

Kuidas on lood soolise võrdõiguslikkusega?

- > Soolist võrdõiguslikkust hõlmab omaette seadus. Seda sellepärast, et soolisele diskrimineerimisele on Euroopa tasemel tähelepanu pööratud juba pikema aja jooksul alates Euroopa Ühenduse moodustamisest. Selle teemalisi Euroopa õigusakte ja rahastamisvõimalusi on palju. Täiendav informatsioon on saadaval aadressil: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm

Mida tähendab mitmekordne diskrimineerimine?

- > Enamikul inimestel on mitu identiteeti: igaühel on vanus, sugu, seksuaalne sättumus ja etniline päritolu; paljudel võib olla ka usutunnistus või puue või nad võivad selle saada. Kuna inimesel on mitu identiteeti, võib diskrimineerimine põhineda mitmel teguril. Näiteks rahvusvähemuse hulka kuuluv naine võib tunnetada nii soolist kui ka rassilist diskrimineerimist või neid mõlemat koos. Ka romi rahvusest puudega mees võib kogeda diskrimineerimist mitmel tasandil.

Millal see seadusandlus jõustus?

- > Diskrimineerimisvastane reeglistik tuli kajastada liikmesriikide seadusandluses. Rassilise võrdõiguslikkuse reeglistiku rakendamise tähtajaks oli 19. juuli 2003. Seksuaalse orientatsiooni, usu ja veendumuste, puuete ja vanusega seotud reeglistiku rakendamise tähtaeg oli 2. detsember 2003. Liikmesriigid oleksid võinud ka taotleda kuni kolmeaastast lisaega oma puuete ja vanuse tõttu diskrimineerimise alase seadusandluse uute nõuetega kooskõlla viimisel.



Ernest-Antoine Seillière,
UNICE president
(Euroopa Tööandjate Föderatsiooni – www.unice.org)

«UNICE on võtnud endale kindla kohustuse tagada tööhõives võrdsus ja mitmekesisus. Ettevõttele on kasulik võtta töötajaid tööle, neid koolitada ja edutada nende pädevusest lähtudes, võtmata arvesse nende sugu, vanust, rassi, puuet, seksuaalset sättumust või usutunnistust. Üha rohkem ettevõtteid rakedab töökohtadel parema tootlikkuse saavutamiseks edukalt mitmekesisuse põhimõtteid. UNICE levitab innukalt head tava ja ergutab ettevõtteid ja töötajaid meetmeid võtma. 2005. aasta märtsis võttis see näiteks koos Euroopa ametiühingutega vastu raamdokumendi soolise võrdõiguslikkuse alaste meetmete rakendamiseks, kus kehtestati tegevuse prioriteetidid eelolevateks aastateks.»



Pascale-Marie Deschamps,
Enjeux Les Echos peatoimetaja
asetäitja, EL 2004. aasta
ajakirjandusauhinna
«Mitmekesisuse eest.
Diskrimineerimise vastu.» võitja
(www.stop-discrimination.info)

«Diskrimineerimine solvab inimväärikust, nagu rahvusvahelises õiguses on sätestatud. Kuid nende väärtushinnangute ja reaalsuse vahel on oluline vahe. Ajakirjanikud peavad sellest reaalsusest aru saama ilma enesega rahuloluta, aga ka naiivsuse ja sensatsioonihimuta, sest diskrimineerimine tuleneb keerukatest ajaloolistest, kultuurilistest ja majanduslikest suhetest. See pärast oli mul eriline au vastu võtta seda auhinna meie aruande eest rassismist töökohal. Loodan, et selle auhinna väljaandmine innustab ka teisi eurooplasi nende teemadega tegelema.»

Kuidas on lood EL laienemise taustal?

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

Kas on võimalusi leida diskrimineerimisvastaste projektidele ELi rahastamisabi?

- > Euroopa Ühenduste tegevusprogrammi eelarve aastatel 2001-2005 on 100 miljonit eurot. Programmi laiemaks eesmärgiks on praktiliselt muuta diskrimineeriva iseloomuga suhtumist ja tavaid. Programmil on kolm prioriteeti. Nendeks on diskrimineerimise olemuse analüüs, diskrimineerimisvastases võitluses osalevate organisatsioonide toetamine ja avalikkuse diskrimineerimise ning mitmekesisuse eeliste alase teadlikkuse tõstmine. Aastail 2007-2013 jätkatakse diskrimineerimise tõkestamise alaste algatuste rahastamist uuest rahastamisprogrammist «PROGRESS».

Mida teeb EL mitmekesisuse ja diskrimineerimise alase arutelu hoogustamiseks?

- > Ühenduste tegevusprogrammi osana on EL käivitanud kõikides EL liikmesriikides koostöös ametiühingute, tööandjate, mitetulundusühingute ja riiklike ametkondadega laiema teavituskampaania, mille eesmärgiks on esile tõsta mitmekesisuse eeliseid töökohtadel ja mujalgi. Täiendavat teavet kampaania kohta võib leida veebilehel: <http://www.stop-discrimination.info>

Miks on 2007 kuulutatud Euroopa võrdsete võimaluste aastaks?

- > Euroopa Komisjoni ettepanekul on 2007. aasta kuulutatud Euroopa võrdsete võimaluste aastaks. Aasta eesmärk on tutvustada inimestele nende õigusi, väärtustada mitmekesisust kui EL eelist ning edendada kõikide inimeste võrdseid võimalusi. Aasta jooksul toetatakse tegevuste läbiviimist kõigis 25 liikmesriigis.

Kust võiks leida täiendavat teavet ELi diskrimineerimisvastase strateegia ja programmide kohta?

- > Täiendavat teavet võib saada veebilehel: <http://europa.eu.int/comm/antidiscrimination> või meilitsi järgmiselt aadressilt: empl-antidiscrimination@cec.eu.int Regulaarsete teadete saamiseks meili teel muudatuste kohta El diskrimineerimisvastases strateegias registreerige oma andmed aadressil: <http://www.nondiscrimination-eu.info>



Peter Straub,
Regioonide Komitee
president (www.cor.eu.int)

«Regioonide Komitee eitab igasuguseid diskrimineerimisvorme ja usub kindlalt, et diskrimineerimisvastane võitlus on suhtumise ja väärtuste muutumise küsimus. Igasuguste diskrimineerimisvormide eitamine on eeltin-gimuseks EL kujunemisel vabaduse, turvali-suse ja õiguslikkuse piirkonnaks. Kohalikel ja regionaalsetel omavalitsustel on selles suhtes oluline roll, sest nad tegutsevad rohujuu-re tasandil ja tavakodanikele väga lähedal. Nad peavad parandama mitmekordse diskri-mineerimise alast teadlikkust ja arusaamist. Regioonide Komitee on seetõttu kutsunud kohalikke ja regionaalseid omavalitsusi ning teisi infovahendajaid üles osalema ühendu-se diskrimineerimise tõkestamise alases tege-vusprogrammis täies ulatuses, sest nemad ongi kõige paremad teadlikkuse tõstjad diskrimineerimisvastastes küsimustes.»

Direktiivid

võrdleval pilgul

Rassilise võrdõiguslikkuse direktiiv¹

- > Rakendab inimeste vahelise võrdõigusliku kohtlemise printsiibi sõltumata nende rassilisest ja etnilisest päritolust.
- > Tagab diskrimineerimisvastase kaitse tööhõive, väljaõppe, hariduse, sotsiaalkindlustuse, tervishoiu alal ning juurdepääsu kaupadele ja teenustele, kaasa arvatud eluase.
- > Sisaldab otsese ja kaudse diskrimineerimise, ahistamise ja ohvrustamise mõistemääranguid.
- > Annab diskrimineerimisohvritele õiguse esitada kaebusi juriidiliste või administratiivmenetluste algatamiseks ning näeb ette vastavaid karistusi diskrimineerijatele.
- > Näeb ette tõestusmaterjali esitamise nõude tsiviil- ja haldusmenetluste korral nii kaebuse esitaja kui ka kostja poolt.
- > Näeb ette igas liikmesriigis võrdset kohtlemist tagavate organisatsioonide loomise, mis annaks sõltumatut abi rassilise diskrimineerimise ohvritele.

Tööhõive alase võrdõiguslikkuse direktiiv²

- > Rakendab võrdõigusliku kohtlemise printsiibi tööhõive ja väljaõppe alal sõltumata usust või veendumustest, puudest, seksuaalsest orientatsioonist või vanusest.
- > Sisaldab rassilise võrdõiguslikkuse direktiiviga samaseid diskrimineerimise alaseid mõistemääranguid, seaduslike hüvituste õigusi ning tõendusmaterjali kohustust.
- > Nõuab tööandjatel tööpaikade mõistlikku kohandamist puuetega inimeste vajadustele, kellel muidu on vastava töö tegemise kvalifikatsioon.
- > Lubab üksikuid võrdõigusliku kohtlemise printsiibi erandeid, näiteks võivad usuorganisatsioonid oma eetost säilitada ning teatavat tööjõuturu osa võib vanusega piirata.

¹ EK 29. juuni 2000 direktiiv 2000/43/EC, mis sätestab inimeste võrdse kohtlemise sõltumata nende rassilisest või etnilisest päritolust.

² EÜ 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel.

Väljaandja

Euroopa Komisjon

Tööhõive, sotsiaalküsimuste ja
võrdsete võimaluste peadirektooraat
1049 Brüssel – Belgia

Kujundus ja küljendamine

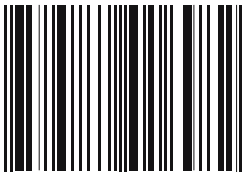
MEDIA CONSULTA
International Holding AG
Wassergasse 3
10179 Berliin – Saksamaa
www.media-consulta.com

Trükkinud

Druckhaus Schöneweide
Berliin – Saksamaa

Uuendatud trükk 2005
ISBN 92-79-00698-3

ISBN 92-79-00698-3



9 789279 006982