



Brüssel, 18. märts 2019
(OR. en)

6337/19

COHOM 20
CFSP/PESC 119
CONUN 13
DEVGEN 25
FREMP 19

MENETLUSE TULEMUS

Saatja: Nõukogu peasekretariaat

Kuupäev: 18. märts 2019

Saaja: Delegatsioonid

Eelmise dok nr: 6118/19

Teema: ELi inimõiguste alased suunised mittediskrimineerimise kohta
välistegevuses

Käesoleva dokumendi lisas edastatakse delegatsioonidele ELi inimõigustealased suunised mittediskrimineerimise kohta välistegevuses, mille nõukogu võttis vastu oma 3681. istungil 18. märtsil 2019.

ELi inimõiguste alased suunised mittediskrimineerimise kohta välistegevuses

Sisukord

1. Mis on diskrimineerimine?	5
1.1 Mittediskrimineerimise kontseptsioonid	8
2. Diskrimineerimise vastu võitlemise viisid – diskrimineerimise ennetamine ja keelamine	12
3. Tegevussuunised	18
3.1 Diskrimineerimisküsimuste käsitlemine kahepoolse koostöö ja dialoogi raames	20
3.2 Diskrimineerimise käsitlemine ELi arengukoostöö ja humanitaarabi kaudu.....	25
3.3 Diskrimineerimise käsitlemine mitmepoolse koostöö raames.....	29
3.4 Diskrimineerimise käsitlemine kodanikuühiskonna jõupingutuste toetamise kaudu	31
4. Mittediskrimineerimist käsitlevate ELi inimõigustealaste suuniste järeelmeetmed ja läbivaatamine	33
I LISA Rahvusvahelised inimõigustealased dokumendid, (ILO) rahvusvahelised tööalased dokumendid ja humanitaarõiguse alased dokumendid, mis on eriti olulised diskrimineerimise kaotamiseks.....	34
II LISA Kust saada lisateavet: ELi, selle institutsioonide ja ametite ning rahvusvaheliste ja piirkondlike organisatsioonide veebisaidid	36

Sissejuhatus

Diskrimineerimise keelamine on rahvusvahelise inimõigustealase õiguse üks olulisemaid põhimõtteid. Pärast seda, kui 1948. aastal võeti Pariisis vastu inimõiguste ülddeklaratsioon, on seda põhimõtet veelgi rõhutatud inimõigusi käsitlevates dokumentides, mis on välja töötatud ning siseriiklikusse õigusesse inkorporeeritud enamikus maailma riikides. Euroopa Liidu aluslepingutes,¹ Euroopa Liidu põhiõiguste hartas² ja Euroopa inimõiguste konventsioonis on diskrimineerimise keelamine sätestatud ühe aluspõhimõttena.

Vaatamata sellele, et rahvusvahelise inimõigustealase õigusega on diskrimineerimine selgelt keelatud, seisavad miljonid inimesed jätkuvalt silmitsi diskrimineerimisega, mis ei võimalda neil täielikult kasutada oma inimõigusi ega saavutada oma täielikku potentsiaali võrdsete ja aktiivsete ühiskonnaliikmetena. Diskrimineerimine võib viia ühiskondliku rahulolematuse, vägivalda, konfliktide ja sundrändeni. Lisaks ülisuurtele inimkuludele toob diskrimineerimine kaasa tohutu suured majanduslikud kulud vaesuse ja võimaluste kaotuse näol mitte üksnes üksikisikutele ja nende peredele, vaid ka ühiskonnale tervikuna. Kuna diskrimineerimise keelamine on üks aluspõhimõtte, millel Euroopa Liit (EL) rajaneb, on EL kindlalt otsustanud võidelda kõigi diskrimineerimise vormide vastu nii ELis kui ka maailmas tervikuna.

¹ Tsitaadid Euroopa Liidu lepingust (ELi leping) ja Euroopa Liidu toimimise lepingust (ELi toimimise leping). a) *ELi lepingu artikkel 2*: „Liit rajaneb sellistel **väärtustel nagu inimväärikuse austamine**, vabadus, demokraatia, **võrdsus**, õigusriik ja inimõiguste, **kaasa arvatud vähemuste hulka kuuluvate isikute õiguste** austamine. Need on liikmesriikide ühised väärtused ühiskonnas, kus valitsevad pluralism, **mittediskrimineerimine**, sallivus, õiglus, solidaarsus ning naiste ja meeste võrdõiguslikkus.“ b) *ELi lepingu artikli 3 lõige 3*: „Liit rajab siseturu. Liit taotleb Euroopa säästvate arengut, mis põhineb tasakaalustatud majanduskasvul, hindade stabiilsusel ja kõrge konkurentsivõimega sotsiaalsel turumajandusel, mille eesmärk on saavutada täielik tööhõive ja sotsiaalne progress, samuti kõrgetasemelisel keskkonnakaitsel ja keskkonna kvaliteedi parandamisel. Liit edendab teaduse ja tehnoloogia arengut. **Liit võitleb sotsiaalse tõrjutuse ja diskrimineerimise vastu ning edendab sotsiaalset õiglust ja kaitset, naiste ja meeste võrdõiguslikkust**, põlvkondade solidaarsust ja lapse õiguste kaitset. Liit edendab majanduslikku, sotsiaalset ja territoriaalset ühtekuuluvust ja liikmesriikide vahelist solidaarsust. Liit austab oma rikkalikku kultuurilist ja keelelist mitmekesisust ning tagab Euroopa kultuuripärandi kaitse ja arendamise.“ c) *ELi toimimise lepingu artikkel 10*: „Oma poliitika ja meetmete määratlemisel ja rakendamisel püüab liit võidelda diskrimineerimisega soo, rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puuete, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel.“

² Hartat kohaldatakse kõikide liikmesriikide suhtes, kui nad rakendavad liidu õigust, ja kõikide ELi institutsioonide ja asutuste suhtes kogu nende tegevuses.

Võitlemine diskrimineerimise vastu kõigis selle avaldumisvormides on samuti määratletud ELi prioriteedina 2012. aasta ELi inimõiguste ja demokraatia strateegilises raamistikus³. ELi tegevuskavas aastateks 2015–2019 nähakse ette ELi diskrimineerimisvastase võitluse vahendite väljatöötamine.

Käesolevate ELi inimõigustealaste suunistega mittediskrimineerimise kohta rakendatakse ELi inimõiguste ja demokraatia tegevuskava, täiendades samal ajal Euroopa Komisjoni arengukoostöö alaseid tegevusvahendeid kõiki inimõigusi hõlmava õigustepõhise arengukoostöö alase ELi lähenemisviisi raames.

Võitlus diskrimineerimise vastu on ka valdkonnaülene eesmärk. Selles osas on üheks näiteks ELi üldine soodustuste süsteem. Sellega nähakse ette ühepoolseid kaubandussoodustusi haavatavas olukorras arenguriikidele, sealhulgas vähim arenenud riikidele, kellel on peaaegu täielik juurdepääs ELi turule algatuse „Kõik peale relvade“ raames. ELi üldiste tariifsete soodustuste kava määrase kohaselt tuleb austada peamistes rahvusvahelistes inimõigusi ja töötajate õigusi käsitlevates konventsioonides sätestatud aluspõhimõtteid. Nende hulka kuuluvad rassilise diskrimineerimise kõigi vormide kõrvaldamise rahvusvaheline konventsioon (1965), konventsioon naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta (1979) ja konventsioon nr 111, mis käsitleb kutsealal ja muus töövaldkonnas diskrimineerimise keelustamist (1958). Riikide jaoks, kelle suhtes kohaldatakse kestlikku arengut ja head valitsemistava stimuleerivat erikorda (GSP+), tähendab see veelgi enam – neil tuleb ratifitseerida ja rakendada 27 rahvusvahelist konventsiooni, sealhulgas inimõigusi, töötajate õigusi, keskkonda ja head valitsemistava käsitlevad konventsioonid. EL kontrollib nimetatud kohustuste täitmist⁴.

ELi mittediskrimineerimist käsitlevate suuniste eesmärk on ELi teiste inimõigustealaste suuniste⁵ täiendamine ja tugevdamine, selleks et:

- Suurendada ELi tulemuslikkust võitluses mis tahes alusel toimuva diskrimineerimise vastu
- Suurendada ELi diskrimineerimisvastase võitluse valdkonna väärtuste ja meetmetega seotud nähtavust ja teadlikkust

³ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11855-2012-INIT/et/pdf>

⁴ Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) nr 978/2012 üldiste soodustuste süsteemi kohta, sealhulgas selle VIII lisa ÜRO ja ILO põhiliste inim- ja tööõiguste konventsioonide kohta.

⁵ Kõikide ELi inimõigustealaste suunistega tutvumiseks vt https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines_en

Inimõigustealastes suunistes mittediskrimineerimise kohta esitatakse kontseptsioon ja tegevussuunad ELi inimõigustealase poliitika jaoks välistegevuses. Need tuginevad diskrimineerimise keelustamist ja mittediskrimineerimise edendamist käsitlevatele ELi ja rahvusvahelistele inimõiguste standarditele ja normidele ning selgitavad neid. Samuti antakse neis selged poliitilised suunad ELi institutsioonidele ja ametnikele ning liikmesriikidele, et kasutada neid koostöös ja kontaktides kolmandate riikide, rahvusvaheliste organisatsioonide ja kodanikuühiskonna organisatsioonidega.

1. Mis on diskrimineerimine?

Diskrimineerimist määratletakse kui isiku või isikute rühma mis tahes erinevat kohtlemist keelatud alusel, millel puudub objektiivne ja mõistlik põhjendus⁶. Keelatud diskrimineerimisalused on määratletud rahvusvahelises inimõigustealases õiguses. Allpool loetletud diskrimineerimise alused tulenevad inimõiguste ülddeklaratsiooni artiklist 2, rassilise diskrimineerimise kõigi vormide kõrvaldamise rahvusvahelisest konventsioonist, Euroopa inimõiguste konventsioonist ja selle protokollist nr 12, Euroopa Liidu põhiõiguste hartast, Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) organiseerumisõiguse ja kollektiivse läbirääkimisõiguse kaitse konventsioonist nr 98,⁷ samuti neljast Genfi konventsioonist ja nende kahest lisaprotokollist⁸.

⁶ Vt ECRI (rassismi ja sallimatuse vastu võitlemise Euroopa komisjon) üldise poliitilise soovitus nr 7 punkti 1 alapunkt b.

⁷ ILO konventsiooni nr 98 artikkel 1: „Töötajad peavad olema piisavalt kaitstud ametiühingutevastase diskrimineerimise eest“.

⁸ Genfi (I) konventsioon haavatud ja haigete sõjaväelaste olukorra parandamise kohta (1949), Genfi (II) konventsioon haavatud, haigete ja merehädas sõjaväelaste olukorra parandamise kohta merel (1949), Genfi (III) konventsioon sõjavangide kohtlemise kohta (1949), Genfi (IV) konventsioon tsiviilisikute sõjaaegse kaitse kohta (1949). I lisaprotokoll rahvusvaheliste relvakonfliktide ohvrite kaitse kohta ning II lisaprotokoll siseriiklike relvakonfliktide ohvrite kaitse kohta. Need on rahvusvahelise humanitaarõiguse alusdokumendid.

Keelatud diskrimineerimisalused, mis on loetletud siduvates rahvusvahelistes inimõigusi, töötajaid ja humanitaarõigust käsitlevates dokumentides ning Euroopa Liidu põhiõiguste hartas

Vanus

Sünnipära või muu staatus

Nahavärv

Päritolu

Puue

Geneetilised omadused

Keel

Kuulumine rahvusvähemusse / seotus rahvusvähemusega

Kuulumine ametiühingusse

Rahvuslik, etniline või sotsiaalne päritolu

Poliitilised või muud tõekspidamised

Varaline seisund

Rassiline päritolu

Usk ja veendumused

Sugu

Seksuaalne sättumus

Muu staatus / muud sarnased kriteeriumid

Diskrimineerimisalustega seotud kaalutlused

„Muu staatus / muud sarnased kriteeriumid“

Keelatud diskrimineerimisaluste loetelu lõpetamine „muu staatusega“ rahvusvahelistes inimõigusi käsitlevates dokumentides (või „muude sarnaste kriteeriumidega“ rahvusvahelise humanitaarõiguse puhul) tähendab seda, et keelatud diskrimineerimisaluste loetelu ei ole ammendav, ning rõhutab seega asjaolu, et inimõigusi kohaldatakse mis tahes vahetegemiseta kõigi inimeste suhtes⁹.

„**Rassiline päritolu**“ – Tuleb märkida, et käesolevates suunistes kasutatakse ja tõlgendatakse mõistet „rassiline päritolu“ kooskõlas rahvusvahelise ja ELi inimõigustealase õigusega ning seetõttu ei osutata selliste teooriate aktsepteerimisele, millega püütakse määrata kindlaks eraldi inimrasside olemasolu¹⁰.

„Päritolu“ – Seda mõistet kasutatakse sageli vaheldumisi mõistega „rassiline päritolu“. *Mõiste „päritolu“ ei viita siiski üksnes „rassilisele päritolule“, vaid see omab tähendust ja kohaldamisala, millega täiendatakse muid keelatud diskrimineerimisaluseid. Komitee¹¹ kinnitab samuti, et diskrimineerimine päritolu alusel hõlmab ka kogukondade liikmete sotsiaalse kihistumise vormidel põhinevat diskrimineerimist, näiteks kastisüsteem ja sarnased päritud seisuse süsteemid.*

⁹ Näiteid selle kohta, milliseid diskrimineerimisaluseid hõlmab mõiste „muu staatus“, võib leida Euroopa Inimõiguste Kohtu kohtuotsustest, milles on öeldud, et diskrimineerimine sellistel alustel nagu muu hulgas HIV-positiivsus (Kiyutin vs. Venemaa – hagiavaldus nr 2700/10), illegitiimsus (sündinud väljaspool abielu) (Mazurek vs. Prantsusmaa – hagiavaldus nr 34406/97), seksuaalne sättumus ja sooidentiteet (Identoba ja teised vs. Gruusia – hagiavaldus nr 73235/12), tervislik seisund ((Novruk ja teised vs. Venemaa – hagiavaldus nr 31039/11) ja terviseprobleem (G.N ja teised vs. Itaalia – hagiavaldus nr 43134/05) on Euroopa inimõiguste konventsiooni artikliga 14 (diskrimineerimise keelamine) keelatud.

¹⁰ Nõukogu 29. juuni 2000. aasta direktiivi 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust, põhjendus nr 6: „Euroopa Liit ei tunnista teooriaid, mis püüavad tõestada üksteisest erinevate inimrasside olemasolu. Käesolevas direktiivis käsitletud mõiste "rassiline päritolu" ei tähenda seesuguste teooriate tunnistamist“.

¹¹ ÜRO rassilise diskrimineerimise likvideerimise komitee üldine soovitus nr 29.

„Puue“ – ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni¹² kohaselt hõlmab puuetega inimeste mõiste isikuid, kellel on pikaajaline füüsiline, vaimne, intellektuaalne või meeleline kahjustus, mis võib koostoimel erinevate takistustega¹³ tõkestada nende täielikku ja tõhusat osalemist ühiskonnaelus teistega võrdsetel alustel.

1.1 Mittediskrimineerimise kontseptsioonid

De jure ja de facto diskrimineerimine

Õiguslikes ja poliitilistes dokumentides tehakse vahet *de jure* ja *de facto* diskrimineerimisel. *De jure* diskrimineerimine leiab aset siis, kui kehtivad õigusaktid ja poliitikad ise on diskrimineerivad või diskrimineerimist võimaldavad, ning *de facto* diskrimineerimine esineb siis, kui õigusaktid või poliitikad ise ei ole diskrimineerivad, kuid nende rakendamine ja jõustamine avaldab diskrimineerivat mõju¹⁴.

¹² Euroopa Liit on ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni osaline.

¹³ Mis puudutab „erinevaid takistusi“, siis kättesaadavust peetakse eeltingimuseks, et puuetega inimesed saaksid kasutada kõiki inimõigusi ja põhivabadusi. Vt samuti ÜRO puuetega inimeste õiguste komitee üldine märkus nr 6 (2018) võrdõiguslikkuse ja mittediskrimineerimise kohta (dok CRPD/c/GC/6).

¹⁴ ÜRO Inimõiguste Nõukogu naiste seadustega ja tegelikkuses diskrimineerimist käsitlev töörühm kirjeldab neid kahte liiki diskrimineerimist (siin naiste puhul) järgmiselt: *Diskrimineerimine võib toimuda de jure, kui õigusakt või poliitika sisaldab diskrimineerivaid sätteid, või de facto, kui õigusakt või poliitika ei ole iseenesest diskrimineeriv, kuid selle rakendamine ja jõustamine avaldab naistele negatiivset mõju. De facto diskrimineerimine võib tuleneda ka tavadest laiemalt, näiteks kultuurist, traditsioonidest ja stereotüüpiseerimisest, mistõttu naised jäetakse ilma täielikust võrdsusest ja neil ei lasta oma õigusi täielikult kasutada. Pikaajaline ajalooline ja struktuuriline ebavõrdsus, mida paljudel juhtudel kogevad näiteks vähemusrühmad, võib samuti aidata kaasa de facto diskrimineerimisele.*

Otsene ja kaudne diskrimineerimine

ELi mittediskrimineerimist käsitlevate direktiivide¹⁵ kohaselt peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ühte inimest koheldakse rassilise või etnilise päritolu tõttu halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras. Kaudseks diskrimineerimiseks peetakse seda, kui ilmselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab isikud rassilise või etnilise päritolu alusel teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealune säte, kriteerium või tava on objektiivselt põhjendatud seadusliku eesmärgiga ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud¹⁶. Kuigi eespool toodud näidete puhul viidatakse rassilise või etnilise päritoluga seotud alustele, tuleks rõhutada, et otsene või kaudne diskrimineerimine võib aset leida mis tahes alusel.

Struktuurne diskrimineerimine¹⁷

Otsest ja kaudset diskrimineerimist täiendavad mõnikord mõisted „struktuurne diskrimineerimine“, „institutsiooniline diskrimineerimine“ ja „süsteemne diskrimineerimine“. Neid mõisteid kasutatakse selleks, et kirjeldada tervete isikute rühmade vastu suunatud tõrjumist ja diskrimineerimist, millel on sarnased omadused või diskrimineerimise alused. Struktuurse diskrimineerimise puhul viidatakse institutsioonides ja muudes ühiskondlikes struktuurides kasutatavatele eeskirjadele, normidele, juurdunud tavadele, suhtumis- ja käitumismudelitele, mis teadlikult või alateadlikult tekitavad rühmadele või üksikisikutele takistusi juurdepääsul teistega samasugustele õigustele ja võimalustele ning põhjustavad neile vähem soodsaid tulemusi kui enamikule elanikkonnast¹⁸.

¹⁵ Kasutatud näide on pärit nõukogu 29. juuni 2000. aasta direktiivist 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust.

¹⁶ Vt samuti majanduslike, sotsiaalsete ja kultuuriliste õiguste komitee üldine märkus nr 20 (majanduslike, sotsiaalsete ja kultuuriliste õiguste rahvusvahelise pakti kohta): Otseseks diskrimineerimiseks peetakse seda, kui isikut koheldakse halvemini kui teist isikut samalaadses olukorras põhjusel, mille alusel diskrimineerimine on keelatud. Kaudne diskrimineerimine on seotud õigusaktide, poliitika või tavadega, mis näivad neutraalsed, kuid millel on ebaproportsionaalne mõju õiguste kasutamisele seoses keelatud diskrimineerimisalustega.

¹⁷ Pange tähele, et rahvusvahelistes ja ELi õigusaktides puudub mõistete „struktuurne diskrimineerimine“ ja „diskrimineerimine seotuse ja oletuse alusel“ kokkulepitud määratlus.

¹⁸ Rassismi ja sallimatuse vastu võitlemise Euroopa komisjoni (ECRI) muudetud üldine poliitiline soovitus nr 2 (punkt 20) <http://ombudsman.hr/attachments/article/1283/REC-02rev-2018-006-ENG.pdf>

Diskrimineerimine seotuse ja oletuse alusel¹⁹

Nimetatud diskrimineerimise liiki kutsutakse sageli seotusel põhinevaks diskrimineerimiseks, kuna ohvrit diskrimineeritakse seetõttu, et ta on seotud teise isiku või teiste isikutega, kes on diskrimineerija eelarvamuse peamised sihtmärgid. Seotusel põhinev diskrimineerimine võib toimuda paljudel eri põhjustel, sealhulgas puude alusel, ning see on kontseptuaalselt seotud nn seotuse alustega. Seotuse alusel diskrimineerimisega on tihedalt seotud diskrimineerimine oletuse alusel. Sel juhul diskrimineeritakse ohvrit seetõttu, et teda peetakse diskrimineerija eelarvamuse sihtmärgiks või diskrimineerija eelarvamuse sihtmärgiks olevasse rühma kuuluvaks.

Diskrimineeriv profileerimine

Vaatamata sellele, et rahvusvahelistes ja ELi õigusaktides puudub mõiste „diskrimineeriv profileerimine“ kokkulepitud määratlus, kirjeldatakse diskrimineerivat profileerimist kui isiku kahtlustamist või sihtmärgistamist, näiteks julgeoleku ja õiguskaitse kontekstis, pigem keelatud diskrimineerimisalustega seotud stereotüüpidele kui konkreetsele kahtlusele tuginedes²⁰.

Viimastel aastatel on üha suuremat tähelepanu pööratud diskrimineeriva rassilise või etnilise päritolu alusel profileerimise ennetamisele julgeoleku- ja õiguskaitsesectoris ning piirikontrolli ja sisserände valdkonnas. Julgeoleku- ja õiguskaitseasutuste töötajad on riigi esindajad, kellel on range kohustus teha oma tööd, järgides täielikult inimõigusi ja seadusi, mis keelavad diskrimineerimise.

¹⁹ Vt joonealune märkus nr 17.

²⁰ Euroopa Liidu Põhiõiguste Amet (FRA) on välja töötanud politseikoostöö tõhustamise juhendi, mis käsitleb etnilise päritolu alusel diskrimineerivate profiilide mõistmist ja nende koostamise ennetamist <http://fra.europa.eu/en/tags/ethnic-profiling>. Diskrimineerimise keelamine ei tähenda seda, et isiklike omadusi ei või kasutada profileerimise õiguspäraste teguritena kriminaaluurimiste või piirikontrolli raames (vt FRA juhendi punkt 2.4). Kahtlus peab siiski tuginema mõistlikele alustele, mis põhinevad muul teabel kui kaitstavad tunnused.

Mitmekordne diskrimineerimine

Isikuid võidakse diskrimineerida rohkem kui ühel põhjusel. Võrdse tööalase kohtlemise direktiivis²¹ ja eespool nimetatud rassilise võrdõiguslikkuse direktiivis²² viidatakse konkreetselt mitmekordsele diskrimineerimisele. ÜRO inimõigustealastest dokumentidest osutatakse üksnes puuetega inimeste õiguste konventsioonis mitmekordsele diskrimineerimisele:

*Olles mures puuetega inimeste ees seisvate raskete tingimuste pärast, kui nad peavad kokku puutuma mitmesuguste või diskrimineerimise raskete vormidega rassi, nahavärvi, soo, keele, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, rahvusliku, etnilise, piirkondliku või sotsiaalse päritolu, varandusliku seisu, sünnistaatuse, vanuse või muu asjaolu alusel*²³.

Mitmekordne diskrimineerimine on seotud nn interseksionaalse diskrimineerimisega, mis tähendab olukorda, kus mitu põhjust on ühel ajal omavahel seotud selliselt, et need muutuvad lahutamatuks ja nende kombinatsioon loob uue diskrimineerimisaluse.

Mittediskrimineerimine ja võrdsus on teineteist täiendavad

Mittediskrimineerimise ja võrdsuse põhimõtet kirjeldatakse sageli teineteist täiendavate põhimõtetenä ja nende aluseks on inimõiguste ülddeklaratsiooni artikkel 1, milles sätestatakse, et kõik inimesed sünnivad vabadena ja väärikuse ning õiguste poolest **võrdsetena**, ning artikkel 2, milles märgitakse, et igaühel on õigus kasutada kõiki selle deklaratsiooniga välja kuulutatud õigusi ja vabadusi ilma mis tahes vahetegemiseta. Eespool nimetatud ELi võrdse tööalase kohtlemise direktiivi ja ELi rassilise võrdõiguslikkuse direktiivi taotletav eesmärk on kehtestada raamistik (nimetatud direktiivides loetletud) alusel diskrimineerimise vastu võitlemiseks, et tagada liikmesriikides **võrdse** kohtlemise põhimõtte rakendamine.

²¹ Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel.

²² Vt direktiivi põhjendus 14.

²³ Puuetega inimeste õiguste konventsiooni preambuli punkt P.

2. Diskrimineerimise vastu võitlemise viisid – diskrimineerimise ennetamine ja keelamine

Kõigis asjaomastes riikides tuleb võtta riigi tasandi meetmeid diskrimineerimise tulemuslikuks ennetamiseks ja kaotamiseks. Neid meetmeid on põhjalikult kirjeldatud inimõigustealastes õigusaktides, samuti lepingute järelevalveorganite üldistes poliitilistes soovitusetes. Käesolevas jaos kirjeldatakse diskrimineerimise vastu võitlemise meetmete kõige põhilisemaid tunnusjooni.

Üldine mittediskrimineerimise alane poliitika

Edendades ja kaitstes mittediskrimineerimise põhimõtteid, nõutakse rahvusvahelises inimõigustealases õiguses, et riigid kohustuksid võtma kõik asjakohased meetmed diskrimineerimise kaotamiseks, sealhulgas sotsiaal-, majandus-, kultuuri- ja muudes valdkondades. See hõlmab poliitilisi, õiguslikke ja administratiivseid meetmeid, mida saab üksikasjalikumalt kirjeldada, näiteks inimõigustealase koolituse ja hariduse ning üldsuse teadlikkuse suurendamise programmide loomise, sealhulgas vastastikuse mõistmise, sallivuse ja rahu edendamise raames. Paljud riigid töötavad välja riiklikke tegevuskavasid. 2001. aastal peetud rassismi, rassilise diskrimineerimise, ksenofoobia ja sellega seotud sallimatuse vastasel maailmakonverentsil soovitati seoses rassismi ja ksenofoobia vastase võitlusega samuti välja töötada tegevuskavad. ÜRO inimõiguste ülemvoliniku büroo on välja andnud praktilise juhendi rassilise diskrimineerimise vastu võitlemise riiklike tegevuskavade väljatöötamiseks²⁴. Rassismi ja sallimatuse vastu võitlemise Euroopa komisjon (ECRI), mis on Euroopa Nõukogu järelevalveorgan, on samuti suuniste vormis avaldanud üldised poliitilised soovitusused mittediskrimineerimise poliitika väljatöötamiseks.²⁵ Euroopa Liidus on paljude ELi liikmesriikide romasid käsitlevad riiklikud integratsioonistrateegiad samuti näited riiklikest tegevuskavadest.

Tööhõive ja kutsealaga seotud valdkonnas nähakse mitmes Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) konventsioonis, millest kaks on ILO liigitanud põhikonventsioonideks, ette riiklike poliitikate väljatöötamine.

²⁴ <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-13-03.pdf>

²⁵ See e.g. https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/GeneralThemes_en.asp.

Esimene neist on ILO konventsioon nr 100 võrdse tasustamise kohta. Selles nõutakse, et konventsiooni ratifitseerinud riigid edendaksid võrdväärset tööd tegevate meeste ja naiste puhul kõigi töötajate suhtes võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamist, ning tagaksid selle. Teine on ILO konventsioon nr 111, mis käsitleb kutsealal ja muus töövaldkonnas diskrimineerimise keelustamist ning on üldisema kohaldamisalaga, nõudes selle ratifitseerinud riikidelt, et nad töötaksid välja ja rakendaksid riikliku poliitika, mille eesmärk on edendada võrdseid võimalusi ja võrdset kohtlemist töö ja kutsetegevuses mis tahes diskrimineerimise kõrvaldamiseks. Lisaks kohustatakse ILO liikmesriike 1998. aastal vastu võetud ILO tööalaste aluspõhimõtete ja põhiõiguste deklaratsiooniga²⁶ austama, edendama ja rakendama nimetatud põhimõtteid ja põhiõigusi, sealhulgas diskrimineerimise kaotamist töö ja kutsetegevuse suhtes, olenemata sellest, kas nad on kaks eelmainitud põhikonventsiooni ratifitseerinud või mitte. Lisaks võttis ILO 2017. aastal vastu resolutsiooni tööalaste aluspõhimõtete ja põhiõiguste kohta,²⁷ milles nähakse ette uued kohustused ja konkreetsed meetmed selles valdkonnas, sealhulgas mittediskrimineerimise poliitika väljatöötamine.

Diskrimineerimise seaduslik keelustamine

Paljudel riikidel on olemas õigusaktid, millega selgelt keelatakse diskrimineerimine kooskõlas rahvusvahelise inimõigustealase õigusega. Mitmes riigis on diskrimineerimise keelamine ja kõigi isikute võrdõiguslikkus sätestatud riigi põhiseaduses, mida täiendavad üksikasjalikumad siseriiklikud õigusaktid, mis hõlmavad diskrimineerimise aluseid. Diskrimineerimise ennetamiseks ja selle keelustamise jõustamiseks on loodud õigus- ja haldusstruktuurid, -institutsioonid ning - mehhanismid. Diskrimineeriv suhtumine ja eelarvamused väljenduvad sageli kaitstavate tunnustega määratletud isiku või isikute rühma vastu suunatud avaliku viha ja vägivalla õhutamisenä rassistliku või ksenofoobse vihakõne ja vägivallaaktide (vihakuritegude) vormis. Seega on oluline, et diskrimineerimise keeldu täiendataks avaliku viha ja vägivalla õhutamise ning vihakuritegude ja nendele õhutamise seadusliku keelustamisega, täielikult väljendusvabadust austades²⁸.

²⁶ <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

²⁷ Vt: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_561873.pdf

²⁸ Heaks näiteks on ELi enda õigusaktid viha ja vägivalla õhutamise kohta: Nõukogu 28. novembri 2008. aasta raamotsus 2008/913/JSK teatud rassismi ja ksenofoobia vormide ja ilmingute vastu võitlemise kohta kriminaalõiguse vahenditega.

Tõhus õiguskaitsevahend

Miimumnõudena peavad õigusaktid sisaldama piisavaid diskrimineerimise ja ohvristamise vastaseid kaitsevahendeid. See hõlmab juurdepääsu kohtusüsteemi või muude pädevate haldusasutuste hallatavale õigusemõistmisele, mis saab tagada ohvrile tõhusa õiguskaitsevahendi, sealhulgas mis tahes kahju või kannatuse hüvitamise. Tõhusa õiguskaitsevahendi saavutamiseks on oluline, et diskrimineerimisega seotud kuritegude toimepanijad võetaks vastutusele ning et diskrimineerimisvastaste seaduste rikkumise eest määratavad juriidilised sanktsioonid on tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad²⁹.

Mõistlikud abinõud

ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsioonis (2007) käsitatakse mõistlike abinõudena vajalikke ja asjakohaseid muudatusi ja kohandusi, mis ei ole ebaproportsionaalselt ega liigselt koormavad ja mis on konkreetsel juhul vajalikud, et tagada puuetega inimestele kõigi inimõiguste ja põhivabaduste teostamine või kasutamine teistega võrdsetel alustel. Puuetega inimeste õiguste konventsioonis nähakse ette, et osalisriigid võtavad kõik asjakohased meetmed, et tagada mõistlike abinõude võtmine. Mõistlike abinõude võtmine võib olla asjakohane ka muudel põhjustel aset leidva diskrimineerimise, nagu usutunnistuse või veendumuse alusel diskrimineerimise puhul. ELi nõukogu direktiiv võrdse kohtlemise kohta töö saamisel ja kutsealale pääsemisel sisaldab samuti mõistlikke abinõusid käsitlevat sätet³⁰.

Universaalsidain

Puuetega inimeste õiguste konventsiooni kohaselt tähendab universaalsidain toodete, keskkonna, programmide ja teenuste disainimist sellisel viisil, mis muudab nad suurimal võimalikul määral kõigile inimestele kasutatavaks, ilma et oleks vaja teha kohandusi või kasutada eridisaini. Universaalsidain ei välista vajadusel abiseadmete valmistamist kindlatele puuetega inimeste rühmadele.

²⁹ Sellega seoses on heaks näiteks ELi kuriteoohvrite õiguste direktiiv (Euroopa Parlamendi ja nõukogu 25. oktoobri 2012. aasta direktiiv 2012/29/EL, millega kehtestatakse kuriteoohvrite õiguste ning neile pakutava toe ja kaitse miimumnõuded ning asendatakse nõukogu raamotsus 2001/220/JSK).

³⁰ Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel.

Erimeetmed ja positiivsed meetmed

Nagu on ette nähtud rahvusvahelistes inimõigustealastes õigusaktides, sisaldavad mõne riigi põhiseadused ja seadused erisätteid ebavõrdsuse kaotamise kohta ja meetmeid võrdõiguslikkuse edendamiseks, millele sageli viidatakse kui erimeetmetele või positiivsetele meetmetele. Näiteks nähakse naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise konventsiooni artikliga 4 ette erimeetmed: „*Osavõtivate riikide poolt ajutiste eribinõude rakendamist meeste ja naiste tegeliku võrdõiguslikkuse kiiremaks saavutamiseks ei loeta käesoleva konventsiooni tähenduses diskrimineerivaks, kuid see ei tohi mingil moel kaasa tuua ebavõrdsete või diferentseeritud standardite säilimist; kui võimaluste ja suhtumise võrdsus on saavutatud, tuleb need abinõud tühistada.*“ Samuti nähakse puuetega inimeste õiguste konventsioonis ette erimeetmed, mis on vajalikud, et kiirendada puuetega inimeste faktilise võrdsuse saavutamist või see tegelikult saavutada³¹.

Paljud riigid rakendavad teatavaid kvoodisüsteeme suurema võrdsuse edendamiseks, toetades isikuid, kes kuuluvad sügavalt juurdunud diskrimineerimisega silmitsi seisvate või seisnud isikute rühmadesse, et nad saaksid teistega võrdsed võimalused näiteks haridusele või töökohtadele juurdepääsul. Mõnes riigis on kehtestatud kvoodid ka selleks, et tagada vähemusrühmade esindajate osalemine sellistes poliitilistes esindusorganites nagu riiklikud parlamendid.

³¹ Veel üks näide on rassilise diskrimineerimise kõigi vormide kõrvaldamise rahvusvaheline konventsioon, mille artikli 1 lõikes 4 sätestatakse: „*Diskrimineerimiseks ei peeta selliste erimeetmete võtmist, mille ainus eesmärk on anda mõnele kaitset vajavale rassi- või etnilisele rühmale või üksikisikule eelis, et tagada talle inimõiguste ja põhivabaduste võrdne kasutamine, kui nende meetmete tagajärjel ei jää kehtima eri rassirühmade eriõigused ning meetmete võtmine lõpetatakse pärast eesmärkide saavutamist.*“

Järelevalve ja hindamine

Selleks et diskrimineerimisvastased meetmed oleksid tõhusad, tuleb pidevalt jälgida diskrimineerimise olukorda, et selle halvenemist või paranemist nõuetekohaselt hinnata. Diskrimineerimise olukorra täpne hindamine võimaldab võtta tõenduspõhiseid meetmeid negatiivsete suundumuste parandamiseks või positiivsete arengute edendamiseks. Lisaks on järelevalve- ja hindamisaruanded ning nende andmed üliolulised elemendid riiklikes aruannetes, mille riigid³² on kohustatud esitama lepingute järelevalveorganitele inimõiguste konventsioonide alusel, ÜRO Inimõiguste Nõukogu inimõiguste olukorra üldise korrapärase läbivaatamise mehhanismi ja ILO järelevalveorganite raames. ELi rassilise võrdõiguslikkuse direktiivi artikli 13 kohaselt nõutakse, et kõigis ELi liikmesriikides peavad olema võrdõiguslikkust edendavad riiklikud asutused, kes lisaks muudele ülesannetele korraldavad sõltumatuid uuringuid diskrimineerimise kohta, et analüüsida sellega kaasnevaid probleeme ja uurida võimalikke lahendusi³³. Mõnes riigis on järelevalvealane suutlikkus antud konkreetsetele valitsusasutustele. Mitmes riigis abistavad neid asutusi uuringute läbiviimisel ja andmete kogumisel riiklikud statistikaasutused³⁴. ELis saavad ELi liikmesriigid kasutada ka kogu ELi hõlmavat diskrimineerimisega seotud andmekogumist, järelevalvet ja uuringuid, mida teostab Euroopa Liidu Põhiõiguste Amet (FRA). Statistika soo- ja vanuserühmade lõikes, samuti puuete kohta,³⁵ on kättesaadav ka Eurostati veebisaidil³⁶.

³² Samuti EL ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni alusel.

³³ Rassilise võrdõiguslikkuse direktiivi artikkel 13 ja põhjendus 24.

³⁴ Andmete kogumisel tuleb järgida inimõigustel põhinevat lähenemisviisi. Sel eesmärgil on ÜRO inimõiguste ülemvoliniku büroo välja töötanud suunised inimõigustel põhineva lähenemisviisi kohaldamiseks andmete kogumisel ja liigitamisel.
<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/HRIndicators/GuidanceNoteonApproachtoData.pdf>
Euroopa Komisjon avaldas võrdõiguslikkuse alase teabe Euroopa käsiraamatu (*European Handbook on Equality Data*) eesmärgiga edendada võrdõiguslikkust ja panustada diskrimineerimisvastasesse võitlusesse ELis, milles analüüsitakse, miks ja milliseid andmeid tuleks koguda võrdõiguslikkuse ja diskrimineerimise kohta, tagades samal ajal andmekaitse ning isikute anonüümsuse ja eraelu puutumatuse. Peale selle avaldas mittediskrimineerimist, võrdsust ja mitmekesisust käsitleva ELi kõrgetasemelise töörühma võrdõiguslikkuse alase teabega tegelev alarühm 2018. aasta juulis suunised võrdõiguslikkust käsitlevate andmete kogumise ja kasutamise parandamise kohta.

³⁵ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics

³⁶ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/equality/data/database>

Riiklikud inimõiguste edendamise ja kaitse eest vastutavad asutused ja võrdõiguslikkust edendavad asutused

Hindamise ja järelevalvega seotud ülesanded kuuluvad samuti mõnikord selliste konkreetsete diskrimineerimisvastaste organite ülesannete hulka nagu riiklikud võrdõiguslikkust edendavad asutused (nii on see ELi liikmesriikide³⁷ ja Euroopa Nõukogu liikmesriikide³⁸ puhul). Mujal täidavad neid ülesandeid riiklikud inimõiguste edendamise ja kaitse eest vastutavad asutused, nagu riikide inimõiguste komisjonid või ombudsmani institutsioonid.

ELi rassilise võrdõiguslikkuse direktiivi ning meeste ja naiste võrdse kohtlemise direktiivi³⁹ alusel loodavad võrdõiguslikkust edendavad asutused peavad ELi õiguse kohaselt suutma anda diskrimineerimise ohvritele sõltumatut õigusabi; korraldada diskrimineerimisalaseid sõltumatuid uuringuid; avaldada sõltumatuid aruandeid ja esitada soovitusi seoses mis tahes diskrimineerimisküsimustega. Selle tagamiseks, et võrdõiguslikkust edendavad asutused tegutseksid tulemuslikult ja sõltumatult, soovitatakse ELi liikmesriikidel võtta arvesse 22. juunil 2018 vastu võetud komisjoni soovitus võrdõiguslikkust edendavate asutuste suhtes kohaldatavate nõuete kohta (C (2018) 3850 final)⁴⁰. Kõnealune soovitus on adresseeritud eelkõige liikmesriikidele ja sisaldab mitmeid standardeid seoses soolist võrdõiguslikkust edendavate asutuste volituste, sõltumatuse, vahendite, juurdepääsu ja kättesaadavusega, samuti nende suutlikkusega koordineerida ja teha koostööd riikide ja rahvusvahelisel tasandil.

Euroopa Nõukogu tasandil võttis rassismi ja sallimatuse vastu võitlemise Euroopa komisjon (ECRI) 7. detsembril 2017 vastu muudetud üldise poliitilise soovitus nr 2: „Equality Bodies to Combat Racism and Intolerance at National Level“ (*Võrdõiguslikkust edendavad asutused rassismi ja sallimatuse vastases võitluses siseriiklikul tasandil*), et veelgi tugevdada võrdõiguslikkust edendavate asutuste tõhusust, toimimist ja sõltumatust⁴¹.

³⁷ ELi võrdset kohtlemist käsitlevate õigusaktide kohaselt peavad liikmesriigid looma võrdõiguslikkust edendava asutuse. Liikmesriigid on rakendanud rassilise võrdõiguslikkuse direktiivi (2000/43/EÜ) ning meeste ja naiste võrdse kohtlemise direktiivi (2010/41), määrates selleks asutuseks kas mõne juba olemasoleva institutsiooni või luues uue institutsiooni antud pädevuse teostamiseks uute õigusaktidega.

³⁸ Lisateabe saamiseks Euroopa Nõukogu kohta vt II lisa.

³⁹ Direktiiv 2004/113/EÜ, uuesti sõnastatud direktiiv 2006/54/EÜ ja direktiiv 2010/41/EL.

⁴⁰ Kättesaadav aadressil <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=CELEX%3A32018H0951>

⁴¹ Algne soovitus nr 2 võeti vastu 13. juunil 1997. Kättesaadav aadressil <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.2>.

Pariisi põhimõtted, mille ÜRO Peaassamblee võttis vastu 1993. aastal,⁴² kujutavad endast riiklike inimõiguste edendamise ja kaitse eest vastutavate asutuste pädevuse ja vastutuse põhimõtteid inimõiguste edendamisel ja kaitsmisel. Pariisi põhimõtete kohaselt on diskrimineerimise kõigi vormide ja eelkõige rassilise diskrimineerimise vastu võitlemine üldsuse teadlikkuse suurendamise abil, eriti teavitamise ja hariduse kaudu, riiklike inimõiguste edendamise ja kaitse eest vastutavate asutuste ülesanne. Samuti võivad riiklikud inimõiguste edendamise ja kaitse eest vastutavad asutused kontrollida õigus- ja haldusnorme ning esitada soovitusi uute õigusaktide või nende muudatuste vastuvõtmiseks, et suurendada vastavust inimõigustealaste põhimõtetega.

Pariisi põhimõtete kohaselt võivad riiklikud inimõiguste edendamise ja kaitse eest vastutavad asutused luua ka kaebuste käsitlemise mehhanisme. Kaebuste käsitlemise mehhanismid võimaldavad kõnealustel asutustel kuulata ära ja kaalutleda eraisikute või kodanikuühiskonna esitatud kaebusi ja petitsioone, analüüsida käsitletavat küsimust, uurida ja soovitada võimalikke lahendusi, sealhulgas lepitamise kaudu, ning pakkuda ohvritele konkreetset abi õiguskaitsevahendite otsimisel ja neile juurdepääsul.

3. Tegevussuunised

ELi diskrimineerimise vastu võitlemise vahendid, dokumendid ja meetmed ELi inimõiguste poliitikas välistegevuses

EL kasutab ühises välis- ja julgeolekupoliitikas ning oma inimõiguste poliitika osana kõiki oma vahendeid, sealhulgas tugevdades oma ELi inimõigustealaste suuniste rakendamise vahelist koostööd, et tagada diskrimineerimiskeelu järgimine ja seda edendada.

⁴² ÜRO Peaassamblee resolutsioon A/48/134.

Kuigi kõikides ELi inimõigustealastes suunistes antakse suunavaid juhiseid, mida tuleb kohaldada diskrimineerimise vastu võitlemisel, on eriti olulised järgmised inimõigustealased suunised:

ELi suunised inimõiguste kaitsjate kohta (2008)

ELi suunised, mis käsitlevad naistevastast vägivalda ja võitlust kõikide naiste diskrimineerimise vormide vastu (2008)

ELi suunised laste ja relvastatud konflikti küsimuses (2008)

Suunised lesbide, geide, biseksuaalide, trans- ja intersooliste inimeste kõikide inimõiguste edendamiseks ja kaitsmiseks (2013)

ELi suunised usu- ja veendumusvabaduse edendamise ja kaitsmise kohta (2013)

Laste õiguste edendamist ja kaitset käsitlevad ELi suunised (2017).

Lisaks on ELi soolise võrdõiguslikkuse tegevuskavas aastateks 2016–2020 (ELi soolise võrdõiguslikkuse teine tegevuskava)⁴³ sätestatud suunised soolise võrdõiguslikkuse, naiste ja tütarlaste mõjuvõimu suurendamise ja kõigi soopõhise vägivalla vormide kaotamise kohta⁴⁴.

⁴³ Nõukogu 26. oktoobri 2015. aasta järeldused soolise võrdõiguslikkuse tegevuskava (2016–2020) kohta (dok 13201/15) – ELi soolise võrdõiguslikkuse teise tegevuskava välissuhete alane eesmärk on tagada ELi soolise võrdõiguslikkusega seotud kohustuste tõhus elluviimine, parandada aruandlust, määrates kindlaks oodatavad tulemused, jälgida ressursse ning samuti parandada partnerluste kvaliteeti, koordineerimist ja dialoogi kõigil tasanditel. Üks kõnealuse soolise võrdõiguslikkuse tegevuskava kolmest temaatilisest sambast on füüsiline ja psühholoogiline puutumatus, kus võitlus naiste ja tütarlaste vastu suunatud vägivalla kõigi vormide vastu nii avalikus kui ka eraelus on esmatähtis tegevusvaldkond. Soolise võrdõiguslikkusega seotud meetmete ja näitajatega seoses on samuti oluline ELi dokument „Strateegiline kohustus soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks aastatel 2016–2019; <https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019>

⁴⁴ Kõik ELi inimõigustealased suunised on kättesaadavad aadressil https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines_en Lisaks kõnealusel veebisaidil loetletud suunistele on sätestatud (muu hulgas) suunised, mis käsitlevad: sõnavabadust internetis ja mujal, surmanuhtluse küsimust, kolmandate riikidega peetavaid inimõigustealaseid dialooge, inimõigusi ja rahvusvahelist humanitaarõigust ja piinamist ning muud julma, ebainimlikku ja inimväärikust alandavat kohtlemist või karistamist.

Algatus „Head inimõigustealased lood“

Üksikutes riikides diskrimineerimise vastu võitlemisel saavutatud edu esiletoomine ja tunnustamine võib olla väga tõhus. Sel eesmärgil on algatus „Head inimõigustealased lood“ tähtis vahend heade mittediskrimineerimisega seotud lugude tutvustamiseks ja vahetamiseks. 2018. aastal toimunud ÜRO Peaassamblee 73. istungjärgul käivitas EL koos 13 riigi ministrite ja esindajatega ülemaailmse algatuse heade inimõigustealaste lugude edendamiseks. Algatuse „Head inimõigustealased lood“ eesmärk on edendada uut positiivset narratiivi inimõiguste kohta maailmas, mis põhineb inimõiguste universaalsuse ja jagamatuse põhimõtte austamisel individuaalselt ja piirkondadeüleselt. Osalejad võtavad endale kohustuse toetada ja parandada inimõiguste olukorda nii riigisiselt kui ka rahvusvaheliselt hea valitsemistava, tugeva ja sõltumatu õigusriigi ja demokraatlike institutsioonide abil ning tehes tihedat koostööd kodanikuühiskonnaga. Algatuses osalejad kohustusid jätkama oma tööd temaatilise koostöö raames, eelkõige Inimõiguste Nõukogus.

3.1 Diskrimineerimisküsimuste käsitlemine kahepoolse koostöö ja dialoogi raames

Diskrimineerimisvastase võitluse olukorra hindamine, analüüsimine ja sellega seotud aruandlus

EL hindab, analüüsib ja annab pidevalt aru kõikidel keelatud alustel aset leidva diskrimineerimise olukorrast oma partnerriikides, et tagada mittediskrimineerimise põhimõtete austamine ning jälgida edusamme ja tuvastada tagasilööke. Diskrimineerimise vastu võitlemiseks võetud õigus- ja poliitikameetmete kirjeldamine ning analüüsimine aitavad saada diskrimineerimise olukorrast täieliku ülevaate. Lisaks annavad diskrimineerimisjuhtumeid käsitlevad kohtumenetlused ja -otsused olulisi viiteid diskrimineerimisvastase võitluse tagasilöökide ja edusammude kohta.

Diskrimineerimisvastase võitluse olukorra hindamine ja analüüsimine peaks tuginema teabele, mille on avaldanud riiklikud ja kohalikud valitsused, sealhulgas riiklikud statistikabürood, inimõiguste edendamise ja kaitse eest vastutavad asutused, sealhulgas võrdõiguslikkust edendavad asutused ja ombudsmani institutsioonid, kodanikuühiskond (riigi ja rahvusvahelisel tasandil), akadeemilised ringkonnad, samuti rahvusvaheliste volitustega teabe- ja järelevalvearuanded, nagu ÜRO erimenetluste süsteemid, ÜRO lepingu järelevalveorganid, ÜRO Inimõiguste Nõukogu oma inimõiguste olukorra üldise korrapärase läbivaatamise raames, Euroopa Nõukogu järelevalveorganid ning Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) standardite järelevalveasutused. Samuti on olulisteks teabeallikateks kestliku arengu kõrgetasemelisele poliitilisele foorumile esitatud vabatahtlike riiklike ülevaadete aruanded riiklikul ja piirkondlikul tasandil kestliku arengu eesmärkide osas saavutatud edusammude kohta. ELi üldiste soodustuste süsteemi (GSP+) raames Euroopa Komisjoni poolt kaks korda aastas esitatavad järelevalvearuanded on samuti oluline teabeallikas nimetatud süsteemis osalevate riikide kohta. Lisaks on need järelevalvearuanded heaks aluseks poliitilise dialoogi pidamisel, võimendades asjaomaseid küsimusi (kaubandussoodustuste säilitamine on GSP+ riikide jaoks oluline).

Diskrimineerimisvastase võitluse olukorra hinnang ja analüüs tuleks esitada tulevastes ELi inimõiguste- ja demokraatiaalastes riigistrateegiates⁴⁵ mittediskrimineerimist ja tõrjutust käsitlevas peatükis ning selle asjakohastes osades, milles käsitletakse diskrimineerimise ja/või diskrimineeritud rühmadega seotud konkreetseid põhjuseid. Samuti peaksid diskrimineerimisvastase võitluse olukorra kokkuvõtted kajastuma prioriteetse teemana inimõiguste- ja demokraatiaalaste riigistrateegiate üldises sissejuhatavas kokkuvõttes. Vajaduse korral tuleks ülevaade ajakohastatud diskrimineerimisvastase võitluse olukorrast esitada praeguste ja tulevaste inimõiguste- ja demokraatiaalaste riigistrateegiate rakendamise aastaaruannetes.

⁴⁵ Praegused inimõiguste- ja demokraatiaalased riigistrateegiad hõlmavad aastaid 2016–2020.

ELi missioonide juhtide aruanded

Asjakohaseid või kiireloomulisi ülevaateid diskrimineerimisvastase võitluse olukorra kohta võiks samuti avaldada ELi missioonide juhtide aruannetes. Kui see on asjakohane, võivad missioonijuhtide aruanded sisaldada kavasid või soovitusi meetmete kohta, mida EL peaks võtma, et käsitleda üksikuid ja märgilise tähendusega keelatud alustel diskrimineerimise juhtusid ning struktuurset diskrimineerimist. Kavandatavad meetmed *võivad hõlmata* konfidentsiaalsete demaršide korraldamist koos asjaomaste ametiasutustega, mittediskrimineerimise küsimustega seotud juhtumite lisamist poliitiliste, *sealhulgas* inimõigusi käsitlevate dialoogide päevakorrapunktidesse ning meetmete kavandamist või võtmist, et rikkumistega tegeleda või võidelda, sealhulgas avalikel üritustel. Samuti palutakse ELi missioonide juhtidel teha ettepanekuid seoses algatusega „Head inimõigustealased lood“. Veel üks kasutatav meede võib hõlmata ka üldsusele suunatud avalduste soovitamist ja tegemist, kas ELi missioonide juhtide poolt kokku lepitud kohaliku avaldusena või peakorteri pressiesindaja avaldusena.

Demaršid ja avaldused

Diskrimineerimise vastu suunatud konfidentsiaalsed demaršid ja avaldused on eriti olulised kõrge riskitasemega juhtumite ja olukordade korral. Samavõrd asjakohane võib siiski olla ka reageerimine positiivsetele arengutele, näiteks kui partnerriigid ratifitseerivad olulisi inimõigustealaseid dokumente, mis mõjutavad diskrimineerimise vastu võitlemist partnerriikides.

Tuleks märkida, et ELi välistegevuses teeb liidu välisasjade ja julgeolekupoliitika kõrge esindaja ELi nimel avaldusi üksikjuhtumite kohta, samuti eriti diskrimineeritud rühmadega või keelatud diskrimineerimisalustega seotud rahvusvaheliste päevade puhul.

Nende hulka kuuluvad:

8. märts – rahvusvaheline naistepäev

21. märts – rassilise diskrimineerimise kaotamise rahvusvaheline päev

17. mai – rahvusvaheline homofobia-, transfoobia- ja bifoobiavastane päev⁴⁶

9. august – rahvusvaheline maailma põlisrahvaste päev

25. november – rahvusvaheline naistevastase vägivalla kaotamise päev

Samuti tuleks märkida, et liidu välisasjade ja julgeolekupoliitika kõrge esindaja ja Euroopa Komisjon⁴⁷ teevad avalduse ülemaailmse lapse õiguste päeva puhul 20. novembril.

Konkreetsed juhtumid

ELi suuniseid inimõiguste kaitsjate kohta⁴⁸ kohaldatakse tähelepanu ja toetusena, mida ELi delegatsioonid ja liikmesriikide saatkonnad pakuvad üksikisikutele ja rühmadele, keda ähvardatakse kas diskrimineerimise ohvritena või inimõiguste kaitsjatena, kes tegutsevad diskrimineerimisvastase võitluse valdkonnas. Oluline on märkida, et ELi suunistes inimõiguste kaitsjate kohta nähakse ette, et vajaduse korral tuleks inimõiguste kaitsjatega konsulteerida võimalike ELi poolt kaalutletavate meetmete suhtes.

Inimõiguste kaitsjaid käsitlevates suunistes nähakse muude võetavate meetmete hulgas samuti ette vajaduse korral inimõiguste kaitsjate kohtuprotsesside külastamine ja jälgimine.

Mittediskrimineerimise valdkonnas on kohtuprotsesside külastamine ja jälgimine samuti oluline juhtudel, kui puudub otsene oht, kuid kui asjaomase diskrimineerimise või diskrimineerivate õigusaktide üle toimub kohtulik arutelu või need vaidlustatakse.

⁴⁶ Avaldatakse ELi deklaratsiooni vormis.

⁴⁷ Samuti tuleb meeles pidada, et asjaomased ELi volinikud teevad igal aastal avaldusi muu hulgas Euroopa moslemivastase vihakõne vastu võitlemise päeva, rahvusvahelise romade päeva, rahvusvahelise albinismist teadvustamise päeva ja rahvusvahelise puuetega inimeste päeva puhul.

⁴⁸ https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage_en/3958/EU%20Guidelines%20on%20Human%20Rights%20Defenders

Poliitilised dialoogid

Võitlus kõikide diskrimineerimise vormide vastu kuulub ühe peamise küsimusena iga inimõigustealase dialoogi päevakorda. See ei kehti mitte üksnes inimõigustealaste dialoogide, vaid ka muud liiki dialoogide suhtes, mida EL peab kolmandate riikide ja piirkondlike organisatsioonidega. Näiteks kestlikku arengut ja head valitsemistava stimuleeriva erikorra (GSP+) kohaselt ette nähtud kaubandussoodustuste raames peavad riigid allkirjastama siduva kokkuleppe ELiga dialoogi pidamiseks 27 rahvusvahelise konventsiooni rakendamise üle, millest kolm on sõnaselgelt seotud diskrimineerimisega (vt eespool GSP + kohta). Dialoog inimõiguste küsimustes toimub samuti mitme muu ELi koostöölepingu alusel, näiteks Cotonou lepingu alusel. Inimõiguste- ja demokraatiaalaste riigistrateegiate rakendamise aastaaruannetes ja missioonijuhtide aruannetes tehtud ajakohastused diskrimineerimisvastase võitluse olukorra kohta on olulised inimõigustealaste dialoogide ettevalmistamiseks ja teavitamiseks. Küsimused, mida võiks dialoogide käigus tõstatada, hõlmavad järgmist:

- Inimõiguste rikkumise / diskrimineerimisvastaste õigusaktide ja põhimõtete rikkumise üksikjuhtumid.
- Partnerriikide innustamine, et nad algataksid muudatusi kahjulike tavade kaotamiseks, mis muu hulgas on naiste ja tütarlaste suhtes diskrimineerivad.
- Partnerriikide innustamine, et nad algataksid seadusandlikke muudatusi, et tagada mittediskrimineerimine ja võrdsus seaduse ees.
- Partnerriikide julgustamine, et nad allkirjastaksid ja/või ratifitseeriks asjakohased rahvusvahelised dokumendid ning tühistaksid kõik nende suhtes tehtud reservatsioonid.
- Partnerriikide innustamine, et nad esitaksid alalise kutse ÜRO inimõigustealaste erimenetluste esindajatele, samuti teistele rahvusvahelistele organisatsioonidele nende soovitude vastuvõtmiseks ja rakendamiseks.
- Mittediskrimineerimise edendamist ja kaitsmist pooldavate partnerriikide toetamine, tihedama koostöö soodustamine mitmepoolsetel foorumitel ning nende jõupingutuste edendamine näidetena piirkondlikul ja ülemaailmsel tasandil, sealhulgas algatuse „Head inimõigustealased lood“ ühe osana.

- Partnerriikidega saadud kogemuste ja parimate tavade vahetamise innustamine.

Teabevahetuse ettevalmistamisel peaks ELil olema ülevaade diskrimineerimise olukorrast ELis, samuti ELi tasandi poliitilistest ja seadusandlikest arengutest, ning ta peaks olema valmis neid küsimusi arutama.

Dialoogid peaksid andma konkreetseid tulemusi mõlema poole võetavate poliitiliste kohustuste vormis ning vajaduse korral rahalise või praktilise toetuse kohustuste vormis asjakohaste koostööprogrammide raames.

ELi kõrgetasemelised visiidid ELi ja liikmesriikide missioonide juurde kolmandates riikides

ELi kõrgetasemelised esindajad (nõukogu eesistuja, kõrge esindaja / komisjoni asepresident, Euroopa Komisjoni president ja volinikud, riigipead ja valitsusjuhid ja valitsuste ministrid ning ELi eriesindajad), kes külastavad kolmandates riikides läbi viidavaid ELi ja liikmesriikide missioone, peaksid omama mittediskrimineerimisealast teavet ning neid tuleks julgustada tõstatama kõnealuseid küsimusi kohalike partneritega, samuti peaksid nad kohtuma inimõiguste kaitsjatega ning diskrimineeritavate isikute ja rühmade esindajatega, sealhulgas visiitide kaudu geograafiliselt kaugetesse või eraldatud piirkondadesse.

3.2 Diskrimineerimise käsitlemine ELi arengukoostöö ja humanitaarabi kaudu

Kestliku arengu tegevuskava 2030 on tugev platvorm diskrimineerimise ja ebavõrdsuse käsitlemiseks kõikides riikides. ÜRO Peaassamblee võttis 2015. aasta septembris New Yorgis vastu kestliku arengu tegevuskava aastani 2030. Kestliku arengu tegevuskava 2030 ja selle 17 kestliku arengu eesmärki, nende 169 alaeesmärki ja tegevuskava juhtpõhimõtte, et kedagi ei jäeta kõrvale, tähistab paradigma muutust tasakaalustatuma majanduslikult, sotsiaalselt ja keskkonnaalaselt kestliku arengu mudeli suunas, mille eesmärk on tagada kõigi jaoks hirmust ja majanduslikust puudusest vaba elu ilma kedagi diskrimineerimata.

Kestliku arengu tegevuskavas 2030 kutsutakse üles võtma kestliku arengu eesmärkide suhtes järelmeetmeid ja kohaldama läbivaatamisprotsesse, mis tugineksid tõenditel ja andmetel liigitatuna sissetuleku, soo, vanuse, rassi, rahvuse ja rändestaatuse, puude, geograafilise asukoha ja muude riiklikus kontekstis oluliste näitajate alusel⁴⁹.

Kestliku arengu tegevuskava 2030 kõrgetasemeline poliitiline foorum hindab edusamme, saavutusi ja väljakutseid, millega seisavad silmitsi kestliku arengu tegevuskava 2030 ja kestliku arengu eesmärkide rakendamisel kõik riigid. Kõrgetasemeline poliitiline foorum kohtub igal aastal ja viib läbi temaatilise kontrolli, kui põhjaliku ja tervikliku ülevaate alaeesmärgid on valitud. Kõrgetasemelise poliitilise foorumi istungil käsitletakse ka *vabatahtlikke riiklikke ülevaateid* kestliku arengu eesmärkide järelmeetmete ja rakendamise kohta riiklikul tasandil.

2017. aastal vastu võetud Euroopa arengukonsensus on ELi vastus ÜRO säästva arengu tegevuskavale aastani 2030 ELi arengupoliitikas. Selles sätestatakse poliitiline raamistik, milles suunatakse ELi ja selle liikmesriikide tähelepanu koostööle arenguriikidega ning asetatakse rõhk diferentseeritud ja paremini kohandatud partnerlustele erineva arengutasemega partnerriikidega kestliku arengu eesmärkide saavutamiseks, mille eesmärk on mitte kedagi kõrvale jätta. Koos Euroopa Liidu üldise välis- ja julgeolekupoliitika strateegiaga ning inimõiguste ja demokraatia tegevuskavaga aitab Euroopa arengukonsensus kaasa ka ELi välistegevuse peamiste eesmärkide saavutamisele. Lisaks avaldatakse aruteludokument „Euroopa kestliku arengu saavutamine aastaks 2030“,⁵⁰ et töötada välja ELi pikaajaline visioon ÜRO säästva arengu eesmärkidega seotud järelmeetmeteks pärast 2020. aastat.

Euroopa arengukonsensus kinnitatakse taas ELi ja selle liikmesriikide pühendumust rakendada arengukoostöö suhtes kõiki inimõigusi hõlmavat õigustel põhinevat lähenemisviisi. Sellega tugevdatakse ELi pühendumust õigustel põhineva lähenemisviisi rakendamisele, nagu on kirjeldatud 2012. aasta ELi inimõiguste ja demokraatia strateegilises raamistikus, ning inimõiguste süstemaatilisele integreerimisele kõikidesse poliitikavaldkondadesse, nagu on sätestatud ELi üldises välis- ja julgeolekupoliitika strateegias. Kuna käesolevate mittediskrimineerimist käsitlevate suuniste ja muude ELi inimõigustealaste suuniste eesmärk on ka õigustel põhineva lähenemisviisi täiendamine ja teavitamine, esitatakse allpool toodud jaos õigustel põhineva lähenemisviisi lühiülevaade ja juhtpõhimõtted.

⁴⁹ (Vt loetelu, eesmärk 17.18 dokumendis A/RES/70/1).

⁵⁰ http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-6111_et.htm

Mis on õigustel põhinev lähenemisviis?⁵¹

Õigustel põhinev lähenemisviis, mis hõlmab kõiki ELi arengukoostööga seonduvaid inimõigusi, on töömeetod, mis on suunatud inimõiguste rakendamisele praktikas.

Õigustel põhinevat lähenemisviisi kohaldades kaasatakse rahvusvahelise inimõigustealase õiguse normid, standardid ja põhimõtted arenguprogrammide ja -projektide kavadesse, poliitikasse ja protsessidesse ning neid kohaldatakse kõikide sektorite, tegevuste ning projektitsükli kõigi etappide (määratlemine, sõnastamine, rakendamine, järelevalve ja hindamine) suhtes.

Õigustel põhineva lähenemisviisi puhul käsitatakse sihtrühmi nn õiguste omajatena, kellel on seaduslikud õigused, ning valitsusasutused ei ole üksnes teenuseosutajad, vaid nn kohustuste kandjad, kellel on kohustus järgida inimõigusi. Õigustel põhineva lähenemisviisi kohaselt peaks arengukoostöö aitama arendada nn õiguste omajate suutlikkust oma õigusi kasutada ja nn kohustuste kandjate suutlikkust oma kohustusi täita.

Arendusprojektid võivad avaldada tahtmatut negatiivset mõju inimõigustele, nagu teatavate rühmade ebasoodsasse olukorda seadmine, osalemis- ja tööõiguste mõjutamine või sundrändele kaasa aitamine. Seetõttu on oluline järgida nn kahju mittetekitamise põhimõtet ning teostada vajalik analüüs ja võtta leevendamismeetmeid.

Inimõiguste järgimise saavutamine peaks olema kõikide ELi arengumeetmete lõppeesmärk. Programmide ja projektide abil tuleb hinnata õiguste omajate ja kohustuste kandjate suutlikkust ning välja töötada asjakohased strateegiad kõnealuse suutlikkuse suurendamiseks. Õigustel põhineva lähenemisviisi keskmeks on arusaam, et ebavõrdsed võimusuhted ja sotsiaalne tõrjutus takistavad inimestel oma inimõiguste kasutamist ning hoiavad neid sageli vaesuses. Seepärast asetab õigustel põhinev lähenemisviis suurt rõhku diskrimineeritud, haavatavatele, ebasoodsas olukorras olevatele ning tõrjutud isikutele ja rühmadele.

⁵¹ Täiendavad juhised õigustel põhineva metoodika kohaldamise kohta on esitatud ELi õigustel põhineva lähenemisviisi töövahendeid käsitlevas dokumendis, mis on kättesaadav inglise, prantsuse ja hispaania keeles aadressil http://www.ec.europa.eu/europeaid/sectors/rights-based-approach-development-cooperation_en

Õigustel põhineva lähenemisviisi töömoodikas tunnistatakse, et inimõigustega seotud soovitud tulemuste saavutamisest üksi ei piisa. Samavõrd tähtis on nende tulemuste saavutamise viis. Seetõttu jälgitakse ja hinnatakse programmide abil nii tulemusi kui ka protsesse. ELi õigustel põhineva lähenemisviisi üks peamisi tööpõhimõtteid on mittediskrimineerimine ja võrdne juurdepääs⁵², millega tagatakse, et kõigi tegevuste puhul võetakse eelkõige arvesse kõige enam tõrjutud ja haavatavaid isikuid ja rühmi ning välditakse väljakujunenud diskrimineerimismudelite kinnistumist.

Euroopa konsensus humanitaarabi valdkonnas

Nõukogu, Euroopa Parlament ja Euroopa Komisjon allkirjastasid 2007. aastal Euroopa konsensuse humanitaarabi valdkonnas, mille eesmärk on parandada ELi humanitaartegevuse sidusust, tõhusust ja kvaliteeti. Euroopa arengukonsensuses sätestatud põhieesmärgid on säilitada elu, hoida ära ja leevendada inimeste kannatusi ning aidata säilitada inimväärikust loodus- ja inimtegevusest tingitud õnnetuste korral. Kõnealuses dokumendis kinnitab EL veel kord, et ta kohustub järgima humanitaarabi aluspõhimõtteid, milleks on neutraalsus, humaansus, sõltumatus ja erapooletus, ning austama rahvusvahelist humanitaarõigust.

Erapooletuse põhimõte on mittediskrimineerimise põhimõttega seotud, sest humanitaarabi tuleb anda üksnes vajaduse alusel, tegemata vahet mõjutatud elanikkondade vahel või sees.

⁵² **ELi õigustel põhineva lähenemisviisi viis tööpõhimõtet:** **1. Kõigi õiguste kohaldamine** (inimõiguste õiguspärasus, universaalsus ja jagamatus) – inimõigused on universaalsed, võõrandamatud ja jagamatud – kõik inimõigused, nii majanduslikud, poliitilised, kodaniku-, kultuurilised kui ka sotsiaalõigused on võrdselt kehtivad ja olulised. **2. Juurdepääs otsustusprotsessidele ja nendes osalemine** – osalemine on kodanikuaktiivsuse aluseks. Aktiivne, vabatahtlik ja sisuline osalemine on nii vahend kui ka eesmärk. **3. Mittediskrimineerimine ja võrdne juurdepääs** – tegevuses tuleb prioriteetseks seada kõige tõrjutumad rühmad ja vältida väljakujunenud diskrimineerimismudelite kinnistumist. **4. Aruandekohustus ja juurdepääs õigusriigile** – tegevused peavad edendama kättesaadavaid, läbipaistvaid ja tõhusaid aruandlusmehhanisme. **5. Läbipaistvus ja juurdepääs teabele** – arenguprogrammid ja -projektid peavad olema läbipaistvad ning teave peab olema kättesaadav ligipääsetavas vormis, sealhulgas tõrjutud rühmade jaoks.

3.3 Diskrimineerimise käsitlemine mitmepoolse koostöö raames

EL peaks jätkuvalt aktiivselt tegelema mittediskrimineerimise küsimustega ning mittediskrimineerimise õiguse kaitsmise ja edendamisega kõikidel asjakohastel mitmepoolsetel foorumitel, kus EL ja tema liikmesriigid osalevad, tehes järgmist:

- Innustades asjaomaseid rahvusvahelisi organisatsioone julgustama riike ratifitseerima ja järgima asjakohaseid rahvusvahelisi norme ja standardeid.
- Lisades mittediskrimineerimisega seotud mureküsimused avaldustesse ja küsimustesse interaktiivsete dialoogide käigus.
- Toetades ÜRO Inimõiguste Nõukogu erimenetluste esindajate ja lepingu järelevalveorganite, Euroopa Nõukogu inimõiguste voliniku, rassismi ja sallimatuse vastu võitlemise Euroopa komisjoni, samuti muude asjaomaste rahvusvaheliste ja piirkondlike inimõigustealaste mehhanismide tööd.
- Julgustades kolmandaid riike esitama kutseid rahvusvaheliste organisatsioonide inimõigustealaste erimenetluste rakendamiseks ning heaks kiitma ja rakendama nende soovitusi.
- Lisades mittediskrimineerimisega seotud küsimused ja soovitused Genfis ÜRO Inimõiguste Nõukogus üldise korrapärase läbivaatamise protsessi käigus tehtavatesse sõnavõttudesse.
- Tutvustades ELi avaldusi töölase/kutsealase diskrimineerimisega seotud üldiste arutelude ja riikide juhtumite kohta, mida arutatakse Rahvusvahelise Töökonverentsi ja ILO haldusnõukogu raames.
- Tutvustades aktiivselt ELi poliitikat ja suheldes asjaomaste sidusrühmadega OSCE/ODIHRi inimõiguste rakendamist käsitlevatel kohtumistel ja muudel OSCE foorumitel.
- Lisades mittediskrimineerimise küsimused inimõiguste kaitse alaste vahendite ja suuniste väljatöötamisse rahvusvaheliste ja piirkondlike organisatsioonide poolt.

- Tehes kindlaks sarnaselt mõtlevad riigid; tehes koostööd piirkonnaülesel tasandil (nt kõrvalüritusi korraldades); jagades häid tavasid, sealhulgas algatuse „Head inimõigustealased lood“ raames.
- Pöörates tähelepanu asjaomaste rahvusvaheliste ja piirkondlike organisatsioonide poolt vastu võetud soovitudele ning innustades riike neid vastu võtma ja rakendama.
- Tehes koostööd mittediskrimineerimise küsimustes rahvusvaheliste organisatsioonide (nt ÜRO inimõiguste ülemvoliniku büroo, muud ÜRO üksused, ILO, Euroopa Nõukogu ja OSCE) kohalike büroodega.
- Kaasates mitmepoolsetel foorumitel peetavatesse kõrvalüritustesse kodanikuühiskonna organisatsioone, sealhulgas töötajate ja tööandjate organisatsioone ning diskrimineerimisest mõjutatud isikute ja rühmade esindajaid.
- Osaledes aktiivselt ÜRO mehhanismides ja protsessides, mis on pühendatud üldistele ja konkreetsetele diskrimineerimisega seotud probleemidele, nagu muu hulgas usutunnistus või veendumused, rassism ja ksenofoobia, puuetega inimeste õigused, romad, kastipõhine (töö ja päritolu alusel) diskrimineerimine, LGBTI-inimesed, eakad, talunikud, põlisrahvad ja vähemuste hulka kuuluvate isikud.

3.4 Diskrimineerimise käsitlemine kodanikuühiskonna jõupingutuste toetamise kaudu⁵³

Nõukogu 2017. aasta järeldustes ELi koostöö kohta kodanikuühiskonnaga välissuhete valdkonnas⁵⁴ kinnitab nõukogu taas, „et ELi toetus kodanikuühiskonna organisatsioonidele peaks kõikides partnerlussuhetes asuma senisest väljapaistvamal kohal ning et tuleks püüelda strateegilisemate sidemete poole kodanikuühiskonna organisatsioonidega kõikides välistegevuse vahendites ja programmides kõigis koostöövaldkondades, eriti ELi arengupoliitikas, Euroopa naabruspoliitikas ja ELi laienemispoliitikas“. Kodanikuühiskonna kaasamine on hädavajalik ka seoses ELi vastupanuvõime strateegilise käsitlusega ELi välistegevuses⁵⁵.

Kodanikuühiskond, sealhulgas töötajate ja tööandjate organisatsioonid, samuti diskrimineeritud isikuid ja rühmi esindavad organisatsioonid ja institutsioonid, mängivad olulist rolli mittediskrimineerimise edendamisel kohalikul, riiklikul, piirkondlikul ja rahvusvahelisel tasandil. Seetõttu on samuti oluline tagada tähelepanu diskrimineerimise vastu võitlevatele ja/või diskrimineerimisest mõjutatud isikuid ja rühmi esindavatele organisatsioonidele ELi välja töötatud kodanikuühiskonna tegevuskavades, nagu on ette nähtud eespool nimetatud nõukogu järeldustes ning nendega seotud komisjoni 2012. aasta teatises ja nõukogu järeldustes⁵⁶.

⁵³ Kodanikuühiskonda kasutatakse kõige laiemas tähenduses, hõlmates mittetulundusühinguid, institutsioone ja üksusi, mis ei ole seotud valitsuse ega avaliku halduse süsteemiga ning on riigist sõltumatud ja tegutsevad aktiivselt erinevates valdkondades (inimõigused, vaesuse vähendamine, hädaabi, keskkond jne). Nende hulka kuuluvad valitsusvälised organisatsioonid, rohujuure tasandi organisatsioonid, kooperatiivid, ametiühingud, kutseliidud, ülikoolid, meedia ja sõltumatud fondid, puuetega inimeste organisatsioonid, põlisrahvaste esindusorganisatsioonid ja institutsioonid jne.

⁵⁴ Brüssel, 19. juuni 2017 (OR. En) 10279/17,
<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10279-2017-INIT/et/pdf>

⁵⁵ Nõukogu järeldused „Vastupanuvõime strateegiline käsitlus ELi välistegevuses“, Brüssel, 13. november 2017 (OR.en) 14191/17.

⁵⁶ „Demokraatia ja säästva arengu juured: Euroopa koostöö kodanikuühiskonnaga välissuhete valdkonnas“, 13788/12 – (COM/2012/492 (final)).

Oma koostöös kodanikuühiskonnaga peaks EL säilitama arutelu diskrimineerimise kõigi vormide vastu võitlemise kohta. Enne toetusmeetmete kaalumist või nende kaalumisel tuleks konsulteerida kodanikuühiskonna organisatsioonidega, sealhulgas töötajate ja tööandjate organisatsioonidega.

Need meetmed võiksid hõlmata järgmist:

- Poliitilise toetuse sõnumite pakkumine riiklikul või rahvusvahelisel tasandil töötavale kodanikuühiskonnale.
- Sagedase teavitustegevuse tagamine maapiirkondades ning geograafiliselt eraldatud piirkondades.
- Teabe saamise hõlbustamine ELi ja/või liikmesriikide asjakohaste vahendite kaudu kättesaadavate rahastamisvõimaluste kohta.
- Teavitamine ELis valitsevast olukorrast ning ELi asjakohastest õigusaktidest ja tavadest.
- Kohalike organisatsioonide nähtavuse edendamine (nt korraldades arutelusid ja seminare, toetades kultuuriüritusi, konverentse, meediakajastusi ning sotsiaalmeedia ja -projektide kasutamist).
- Kodanikuühiskonnale inimõigustealase koolituse ja hariduse andmise toetamine / hõlbustamine / võimaldamine.
- Kodanikuühiskonna ja kohalike kogukondade jõupingutuste toetamine, mille eesmärk on algatada muudatusi kahjulike tavade kaotamiseks, mis muu hulgas on naiste ja tütarlaste suhtes diskrimineerivad.
- Riiklike ja kohalike ametiasutustega diskrimineerimisvastase võitluse alaste dialoogide läbiviimise ja vastava teavitustegevuse julgustamine ja toetamine.
- Sellistel mitmepoolsetel foorumitel ja sellistes mehhanismides aktiivselt osalemise julgustamine ja toetamine, kus käsitletakse üldisi ning konkreetseid diskrimineerimisega seotud küsimusi, nagu muu hulgas diskrimineerimine usutunnistuse või veendumuste alusel, rassism ja ksenofoobia, LGBTI-inimeste inimõigused, puuetega inimeste õigused, romade diskrimineerimine, kastipõhine (töö ja päritolu alusel) diskrimineerimine, põlisrahvad ja vähemuste hulka kuuluvad isikud.

- Kohalike ja rahvusvaheliste kodanikuühiskonna organisatsioonide julgustamine, et nad lisaksid mittediskrimineerimist käsitleva teabe oma alternatiivsetesse aruannetesse, mille nad esitavad piirkondlikele inimõigustealastele mehhanismide, ÜRO lepingu järelevalveorganite, ÜRO Inimõiguste Nõukogu inimõiguste olukorra üldise korrapärase läbivaatamise, ILO standardite järelevalve mehhanismi, samuti kestliku arengu eesmärkide kestliku arengu kõrgetasemelise poliitilise foorumi vabatahtliku riikliku läbivaatamise mehhanismi raames.
- Kodanikuühiskonna organisatsioonide innustamine osalema algatuses „Head inimõigustealased lood“ ja sellesse panustama.
- Ettepaneku tegemine, et visiidil viibivad ÜRO eriraportöörid, ÜRO püsikoordinaatorid, ILO järelevalvemissioonid, ELi eriesindajad ja sarnaste rahvusvaheliste ja piirkondlike inimõigusteorganite esindajad kohtuksid mittediskrimineerimise küsimustega tegelevate ja/või diskrimineerimisest mõjutatud isikute ja rühmadega töötavate kohalike kodanikuühiskonna organisatsioonidega.

4. Mittediskrimineerimist käsitlevate ELi inimõigustealaste suuniste järelmeetmed ja läbivaatamine

Nõukogu inimõiguste töörühm (COHOM) toetab mittediskrimineerimist käsitlevate ELi inimõigustealaste suuniste rakendamist. COHOM kaasab vajaduse korral teisi nõukogu töörühmi, sealhulgas nõukogu arengukoostöö töörühma. Käesolevate suuniste rakendamise ja läbivaatamise teemal korraldatakse korrapäraseid arvamustevahetusi.

I LISA Rahvusvahelised inimõigustealased dokumendid, (ILO) rahvusvahelised tööalased dokumendid ja humanitaarõiguse alased dokumendid, mis on eriti olulised diskrimineerimise kaotamiseks

Inimõiguste universaalsuse, jagamatuse ja vastastikuse sõltuvuse ning omavahelise seotuse põhimõtteid kajastatakse nii siduvates kui ka mittesiduvates inimõigustealastes dokumentides. Seetõttu on kõik inimõigustealased dokumendid diskrimineerimise kaotamiseks asjakohased. Allpool loetletud rahvusvahelistes dokumentides kas kuulutatakse selgelt välja diskrimineerimise keelustamine, tehakse teatavaks keelatud alused ja/või käsitletakse diskrimineerimise konkreetseid aluseid.

Inimõiguste ülddeklaratsioon (UDHR, 10. detsember 1948)

Konventsioon diskrimineerimise vastu hariduses (UNESCO, 1960)

Rassilise diskrimineerimise kõigi vormide kõrvaldamise rahvusvaheline konventsioon (ICERD, 21. detsember 1965)*

Kodaniku- ja poliitiliste õiguste rahvusvaheline pakt (ICCPR, 16. detsember 1966)*

Majanduslike, sotsiaalsete ja kultuuriliste õiguste rahvusvaheline pakt (ICESCR, 16. detsember 1966)*

Konventsioon naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta (CEDAW, 18. detsember 1979)*

Lapse õiguste konventsioon (CRC, 20. november 1989)

Puuetega inimeste õiguste konventsioon (CRPD, 13. detsember 2007)

Organiseerumisõiguse ja kollektiivse läbirääkimisõiguse kaitse konventsioon (ILO konventsioon nr 98, juuli 1949)

Töörände konventsioon (ajakohastatud) (ILO konventsioon nr 97, juuli 1949)

Võrdse tasustamise konventsioon (ILO konventsioon nr 100, juuni 1951)*

Töö- ja kutsealast diskrimineerimist käsitlev konventsioon (ILO konventsioon nr 111, juuni 1958)*

Konventsioon võõrtöötajate kohta (täiendavad sätted) (ILO konventsioon nr 143, juuni 1975)

Konventsioon põlis- ja hõimurahvaste kohta (ILO konventsioon nr 169, juuni 1989)

Konventsioon perekondlike kohustustega töötajate kohta (ILO konventsioon nr 156, juuni 1981)

Konventsioon puuetega inimeste kutsealase rehabilitatsiooni ja tööhõive kohta (ILO konventsioon nr 159, juuni 1983)

Koduabiliste inimväärsel töö konventsioon (ILO konventsioon nr 189, juuni 2011)

Genfi (I) konventsioon haavatud ja haigete sõjaväelaste olukorra parandamise kohta, 1949

Genfi (II) konventsioon haavatud, haigete ja merehädas sõjaväelaste olukorra parandamise kohta merel, 1949

Genfi (III) konventsioon sõjavangide kohtlemise kohta, 1949

Genfi (IV) konventsioon tsiviilisikute sõjaaegse kaitse kohta, 1949.

Samuti eespool nimetatud Genfi konventsioonide lisaprotokollid: I lisaprotokoll rahvusvaheliste relvakonfliktide ohvrite kaitse kohta ning II lisaprotokoll siseriiklike relvakonfliktide ohvrite kaitse kohta.

ÜRO Peaassamblee poolt vastu võetud inimõiguste deklaratsioonid

Inimõiguste ülddeklaratsioon (UDHR, 10. detsember 1948)

Deklaratsioon igasuguse usul ja veendumustel põhineva sallimatuse ja diskrimineerimise kaotamise kohta (ÜRO, 1981)

Rahvuslikesse või etnilistesse, usulistesse ja keelelistesse vähemustesse kuuluvate isikute õiguste deklaratsioon (ÜRO, 1992)

Põlisrahvaste õiguste deklaratsioon (ÜRO, 2007)

ÜRO deklaratsioon seksuaalse sättumuse ja sooidentiteedi kohta (ÜRO, 2008)

* Neid ÜRO/ILO konventsioone käsitatakse põhiliste inim- ja tööõiguste alaste konventsioonidena GSP+ alusel (vt Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse 978/2012 (üldise soodustuste süsteemi kohta) VIII lisa). Puuetega inimeste õiguste konventsiooni käsitab ÜRO inimõiguste ülemvoliniku büroo inimõigustealase põhikonventsioonina.

II LISA Kust saada lisateavet: ELi, selle institutsioonide ja ametite ning rahvusvaheliste ja piirkondlike organisatsioonide veebisaidid

Hulgaliselt teadmisi rahvusvahelistest ja piirkondlikest inimõigustealastest dokumentidest, samuti mittediskrimineerimise valdkonna poliitikasuundadest, suunistest ja töövahenditest on kättesaadavad internetis, sealhulgas kodanikuühiskonna organisatsioonide veebisaitidel. Käesolevas peatükis antakse ülevaade mõningate rahvusvaheliste ja piirkondlike lepingute organisatsioonide veebisaitidel leiduvast teabest.

Euroopa Liit

Käesolevates ELi inimõigustealastes suunistes viidatakse ELi lepingule ja ELi toimimise lepingule, sealhulgas Euroopa Liidu põhiõiguste hartale, ning mitmele diskrimineerimist keelavale ELi direktiivile. Euroopa Komisjon on ELi aluslepingute kaitsjana loonud mittediskrimineerimise teemalise veebisaidi. Teavet ELi inimõiguste poliitika kohta välistegevuses võib leida Euroopa välisteenistuse veebisaidilt.

Euroopa Komisjon:

https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/know-your-rights/equality/non-discrimination_en

Harta kohta: https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_en

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination_en

Euroopa välisteenistus (EEAS): https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy_en

Euroopa Liidu Põhiõiguste Amet (FRA) <http://fra.europa.eu>

FRA veebisaidil on toodud põhiõiguste harta tekst ja sellega seotud vahendid. Samuti pakutakse FRA veebisaidil teavet FRA poolt konkreetsetel teemadel teostatud uuringute ja küsitluste läbiviimise ja tulemuste kohta, sealhulgas küsitlused diskrimineerimise olukorra kohta ELis. Lisaks on nimetatud veebisaidilt võimalik alla laadida Euroopa diskrimineerimisvastast kohtupraktikat käsitlevat **Euroopa diskrimineerimisvastase õiguse käsiraamatut** (2018. aasta väljaanne).

Ühinenud Rahvaste Organisatsioon – inimõiguste ülemvoliniku büroo

www.ohchr.org

ÜRO inimõiguste ülemvoliniku büroo veebisaidil säilitatakse ÜRO inimõigustealaste dokumentide andmebaasi. Kõikide ÜRO inimõigustealaste dokumentide tekstid, allakirjutanute ja ratifitseerinud riikide andmed ning teabe seotud lepingu järelevalveorganite töö kohta leiate ÜRO inimõiguste ülemvoliniku büroo veebisaidilt www.ohchr.org. Lepingu järelevalveorganite töö dokumentatsioon hõlmab riiklikke aruandeid, kodanikuühiskonna variraporteid, riigipõhiste aruannete ÜRO süsteemi kogumeid, samuti lepingu järelevalveorganite ja osalisriikide vahel toimunud dialoogide aruandeid ja tulemusi ning nende üldisi soovitusi. Samuti on olemas ÜRO Inimõiguste Nõukogu üldist korrapärast läbivaatamist kajastav veebisait, kust võib leida riigipõhist teavet. Lisaks on sellel konkreetne link teemakohasele sissejuhatusele diskrimineerimise⁵⁷ küsimusse, milles käsitletakse nii normatiivset sisu kui ka ÜRO inimõiguste ülemvoliniku büroo tööd ja vahendeid inimõiguste kaitsmiseks ja edendamiseks.

⁵⁷ <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/discrimination.aspx>

ÜRO Hariduse, Teaduse ja Kultuuri Organisatsioon

(UNESCO) www.unesco.org

Põhikirja kohaselt on UNESCO eesmärk aidata kaasa rahu ja julgeoleku tagamisele, edendades riikidevahelist koostööd hariduse, teaduse ja kultuuri kaudu, et edendada õiguse, õigusriigi põhimõtte ning inimõiguste ja põhivabaduste üldist austamist, mis on kinnitatud ÜRO põhikirjas maailma rahvaste jaoks, tegemata vahet rassi, soo, keele või usuliste tõekspidamiste alusel.

UNESCO mitut üldeesmärki toetatakse konventsioonidega. Seoses mittediskrimineerimisega keelatakse konventsiooniga diskrimineerimise vastu hariduses mis tahes eristamine, väljajätmine, piiramine või eelistamine rassi, nahavärvi, soo, keele, usutunnistuse, poliitilise või muu tõekspidamise, rahvusliku või sotsiaalse päritolu, majandusliku olukorra või sünnipära alusel, mille eesmärk või tagajärg on hariduses võrdse kohtlemise kaotamine või kahjustamine.

UNESCO on kehtestanud menetluse kaebuste uurimiseks, mis käsitlevad väidetavaid inimõiguste rikkumisi tema pädevusse kuuluvates valdkondades, nimelt hariduse, teaduse ja kultuuri valdkonnas.

Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (ILO) www.ilo.org

ILO veebisaidil (www.ilo.org) säilitatakse ILO tööalaste konventsioonide ja protokollide andmebaasi, sealhulgas suurt hulka konventsioone, mis on otseselt või kaudselt pühendatud diskrimineerimise keelamisele töökohal. Nende hulka kuuluvad nn põhi- ehk peamised tööalased konventsioonid ning eelkõige ILO töö- ja kutsealast diskrimineerimist käsitlev konventsioon (nr 111) ja konventsioon võrdse tasustamise kohta (nr 100). Samuti väärrib märkimist ILO konventsioon töörande kohta (nr 97, ajakohastatud), konventsioon võõrtöötajate kohta (nr 143, lisasätted), perekondlike kohustustega töötajate konventsioon (nr 156), puuetega isikute konventsioon (nr 159), konventsioon põlisrahvaste ja hõimurahvaste kohta (nr 169) ning koduabiliste inimväärse töö konventsioon (nr 189). ILO raames on loodud töötingimuste ja võrdõiguslikkuse üksus, sealhulgas filiaal, mis tegeleb soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse küsimustega. Soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse küsimustes keskendutakse kõikide naiste ja meeste võrdsetele võimalustele ja võrdsele kohtlemisele töömaailmas ning soo, rassi, etnilise päritolu, põlisrahva hulka kuulumise ja puude alusel diskrimineerimise kaotamisele. Filiaal annab osalistele poliitilist nõu, vahendeid ja suuniseid ning tehnilist abi, sealhulgas kaasavamate töökohtade edendamiseks ning selle tagamiseks, et poliitika, programmid ja institutsioonid oleksid sooteadlikud.⁵⁸ Samuti avaldab ILO korrapäraselt aruandeid praeguste ülemaailmsete suundumuste kohta seoses diskrimineerimisega tööl ning mittediskrimineerimise ja võrdsuse rahvusvaheliste töönormide järgimisega⁵⁹.

⁵⁸ Lisateave aadressil <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang-en/index.htm>

⁵⁹ Vt näiteks 2017. aasta Rahvusvahelisele Töökonverentsile esitatud aruannet tööalaste aluspõhimõtete ja põhiõiguste kohta, mis on kättesaadav veebisaidil http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS_549949/lang-en/index.htm

Piirkondlikud dokumendid

Euroopa Nõukogu www.coe.int

Piirkondliku organisatsiooni eesmärk on saavutada oma liikmete suurem ühtsus, et kaitsta ja teostada nende ühise kultuuripärandi hulka kuuluvaid ideaale ja põhimõtteid ning hõlbustada nende majanduslikku ja sotsiaalset arengut. Euroopa Nõukogu on vastu võtnud rohkem kui 200 lepingut tema volitustega hõlmatud valdkondades, millest Euroopa inimõiguste konventsioon⁶⁰ (1950) ja selle protokollid teavitavad inimõiguste ülddeklaratsioonis sätestatud õigustest ja muudavad need õiguslikult siduvaks. Nimetatud konventsiooniga asutati ka Euroopa Inimõiguste Kohus, mis on kõrgeim Euroopa inimõiguste küsimustega tegelev kohus. Euroopa inimõiguste konventsiooni artikliga 14 on diskrimineerimine keelatud: „Konventsioonis sätestatud õiguste ja vabaduste kasutamine tagatakse ilma mingi diskrimineerimiseta selliste tunnuste alusel nagu sugu, rass, nahavärvus, keel, usutunnistus, poliitilised või muud veendumused, rahvuslik või sotsiaalne päritolu, kuuluvus rahvusvähemusse, varanduslik, sünni- või muu seisund.“

Euroopa Nõukogu käsutuses on samuti konkreetsete teemade või konventsioonidega seotud järelevalveorganid ja eksperdikomiteed. Mittediskrimineerimisega seoses tuleks nimetada järgmist:

- Rassismi ja sallimatuse vastu võitlemise Euroopa komisjon (ECRI) ja selle 16 üldist poliitilist soovitusi.
- Naistevastase vägivalla ja perevägivalla ennetamise ja tõkestamise konventsioon (Istanbuli konventsioon) ning naistevastase vägivallaga ja perevägivallaga võitlemise eksperdirühm (GREVIO).
- Euroopa Sotsiaalharta
- Euroopa piirkondlike ja vähemuskeelte harta
- Rahvusvähemuste kaitse raamkonventsioon

⁶⁰ Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon.

Euroopa Julgeoleku- ja Koostööorganisatsioon (OSCE) www.osce.org

OSCE omab terviklikku lähenemisviisi julgeolekule, mis hõlmab poliitilisi, sõjalisi, majanduslikke ja keskkonnavalaseid ning inimestega seotud aspekte. Seetõttu käsitleb OSCE mitmesuguseid julgeolekuga seotud probleeme, sealhulgas inimõigused, vähemuste, sealhulgas romade ja sintide küsimused, sallivus, mittediskrimineerimine ja sooline võrdõiguslikkus. **OSCE demokraatlike institutsioonide ja inimõiguste büroo (ODIHR)** pakub toetust, abi ja oskusteavet osalevatele riikidele ja kodanikuühiskonnale, eesmärgiga edendada demokraatiat, õigusriiki, inimõigusi ning sallivust ja mittediskrimineerimist. Büroo korraldab koolitusprogramme valitsus- ja õiguskaitseametnikele ning valitsusvälistele organisatsioonidele inimõiguste kaitsmise, edendamise ja jälgimise teemal. Kõiki 57 osalisriiki koheldakse võrdselt ning otsused tehakse konsensuslikult poliitilisel, kuid õiguslikult mittesiduval alusel.

Inimõiguste ja rahvaste õiguste Aafrika komisjon (ACHPR) www.achpr.org

Aafrika Ühtsuse Organisatsiooni (Aafrika Liit) poolt 1981. aastal vastu võetud inimõiguste ja rahvaste õiguste Aafrika hartas on mittediskrimineerimise põhimõtte sätestatud artiklis 2: „Igal isikul on õigus kasutada käesolevas hartas tunnustatud ning tagatud õigusi ja vabadusi ilma mis tahes vahetegemiseta rassi, etnilise kuulumise, nahavärvi, soo, keele, usutunnistuse, poliitiliste või muude tõekspidamiste, rahvusliku ja sotsiaalse päritolu, varandusliku seisuse, sünnipära või muu staatuse alusel.“

Hartaga kehtestati samuti inimõiguste ja rahvaste õiguste Aafrika komisjon. Komisjoni volitusi täiendab 1998. aastal loodud inimõiguste ja rahvaste õiguste Aafrika kohus.

Samuti on komisjon üldiselt diskrimineeritavate rühmade juurde loonud eriraportöörid, töörühmad ja komitee, kelle tegevusvaldkonnaks on

- Eakate ja puuetega inimeste õigused
- Naiste õigused
- HIVsse nakatunud ja HIVst ohustatud, mõjutatud ja selle suhtes haavatavate inimeste õiguste kaitsmine
- Pagulased, varjupaigataotlejad, rändajad ja riigisisised põgenikud
- Inimõiguste kaitsjad
- Aafrika põlisrahvad/-kogukonnad

Ameerika Inimõiguste Komisjon (IACHR) www.oas.org/en/iachr/

IACHR on Ameerika Riikide Organisatsiooni (ARO) juht- ja autonoomne organ, kelle ülesandeks on edendada ja kaitsta inimõigusi Ameerika poolkeral. See koosneb seitsmest sõltumatust isikuliselt nimetatud liikmest. 1959. aastal ARO poolt asutatud komisjoni peakorter asub Washingtonis. Nimetatud komisjon koos 1979. aastal loodud Ameerika Inimõiguste Kohtuga (edaspidi „kohus“) on üks üleameerikalise inimõiguste kaitse süsteemi (IAHRS) institutsioonidest.

Mittediskrimineerimise põhimõte on sätestatud Ameerika inimõiguste konventsioonis: „Käesoleva konventsiooni osalisriigid kohustuvad austama käesolevas konventsioonis tunnustatud õigusi ja vabadusi ning tagama kõigile nende jurisdiktsiooni alla kuuluvatele isikutele nende õiguste ja vabaduste vaba ja täieliku kasutamise ilma igasuguse diskrimineerimiseta rassi, nahavärvi, soo, keele, usutunnistuse, poliitiliste või muude tõekspidamiste, rahvusliku või sotsiaalse päritolu, majandusliku seisundi, sünnipära või mis tahes muude sotsiaalsete tingimuste alusel“.

Diskrimineerimise aluseid arendati edasi diskrimineerimise ja sallimatuse kõigi vormide vastu võitlemise konventsiooni ning rassismi, rassilise diskrimineerimise ja seonduvate sallimatuse vormide vastu võitlemise konventsiooni vastuvõtmisega 2013. aastal.

Samal ajal kui viimati nimetatud konventsioon hõlmab diskrimineerimist rassi, nahavärvi, sugulusliini või rahvusliku või etnilise päritolu alusel, käsitleb esimene konventsioon diskrimineerimist kodakondsuse, vanuse, soo, seksuaalse sättumuse, sooidentiteedi ja -väljenduse, keele, usutunnistuse, kultuurilise identiteedi, poliitiliste või muude vaadete, sotsiaalse päritolu, sotsiaal-majandusliku staatuse, haridustaseme, rändaja-, pagulase, repatrieeritu, kodakondsusetu või riigisisese põgeniku staatuse, puude, geneetiliste omaduste, vaimse või füüsilise tervise, sealhulgas nakkusliku seisundi ja invaliidsust põhjustava psühholoogilise seisundi või mis tahes muu seisundi alusel.

Mittediskrimineerimise põhimõte on samuti välja kuulutatud muudes konkreetsetele rühmadele suunatud konventsioonides ja deklaratsioonides:

- Naiste vastu suunatud vägivalla ennetamise, selle eest karistamise ja selle lõpetamise konventsioon
- Konventsioon puuetega inimeste vastu suunatud diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta
- Eakate inimõiguste kaitsmise konventsioon
- Ameerika deklaratsioon põlisrahvaste õiguste kohta

Muud piirkondlikud dokumendid

Araabia Riikide Liiga (AL) www.lasportal.org⁶¹

2004. aastal vastu võetud **Araabia inimõiguste harta** artikli 3 lõikes 1 nähakse ette järgmist: „Käesoleva harta kõik osalisriigid kohustuvad tagama kõigi oma jurisdiktsiooni alla kuuluvate isikute õiguse kasutada käesolevas hartas sätestatud õigusi ja vabadusi, tegemata vahet rassi, nahavärvi, soo, keele, usutunnistuse, vaate, idee, rahvusliku või sotsiaalse päritolu, varandusliku seisundi, sünnipära või füüsilise või vaimse puude alusel.“

Tuleks märkida, et Araabia inimõiguste hartat on peetud, sealhulgas endise inimõiguste ülemvoliniku Louise Arbouri poolt, mitte täielikult kooskõlas olevaks rahvusvaheliste inimõigustealaste standarditega, eelkõige lapse ja naiste õiguste ning sionismi ja rassismi võrdsustamise osas.

⁶¹ Suur osa selle veebisaidi sisust on esitatud üksnes araabia keeles.

AL on loonud **inimõiguste küsimustega tegeleva alalise Araabia komitee**. Nimetatud komitee, kellel puudub järelevalve- ja kaebuste käsitlemise mehhanism, tegevusvaldkonnad on

- liikmesriikide vahel inimõiguste valdkonnas tehtava koostöö eeskirjade kehtestamine;
- Araabia seisukoha sõnastamine inimõiguste küsimustes piirkondlikul ja rahvusvahelisel tasandil;
- inimõigustealaste lepingute tekstide koostamine, et esitada need Araabia Riikide Liiga välisministrite nõukogule vastuvõtmiseks;
- inimõigusi käsitlevate Araabia lepingute uurimine arvamuse esitamiseks nende kooskõla kohta inimõiguste põhimõtete ja standarditega;
- inimõigustealaste lepingute ja soovituste rakendamise edendamine;
- soovituste esitamine mis tahes inimõigustega seotud küsimustes, mida taotlevad alaliselt komiteelt kõnealune nõukogu, Araabia Riikide Liiga peasekretariaat või liiga mis tahes liikmesriik.
- Koostöö edendamine inimõigustealase hariduse valdkonnas.

ASEAN⁶² www.humanrightsinasean.info

2012. aastal vastu võetud ASEANi **inimõiguste deklaratsiooni** artiklis 2 sätestatakse, et „igal isikul on õigus kasutada deklaratsioonis sätestatud õigusi ja vabadusi olenemata rassist, soost, vanusest, keelest, usutunnistusest, poliitilistest või muudest tõekspidamistest, rahvuslikust ja sotsiaalsest päritolust, majanduslikust olukorrast, sünnipärasest, puudest või muust staatusest“.

ASEANi valitsustevaheline inimõiguste komisjon (AICHR) on ASEANi piirkondlik inimõiguste institutsioon, mis asutati 2009. aastal.

⁶² Kagu-Aasia Maade Assotsiatsioon.

AICHRi volitused on järgmised:

- Töötada välja strateegiad eesmärgiga edendada ja kaitsta inimõigusi ja põhivabadusi
- Töötada välja ASEANi inimõiguste deklaratsioon
- Suurendada üldsuse teadlikkust inimõiguste valdkonnas hariduse, teadusuuringute ja teabe levitamise kaudu
- Tegeleda suutlikkuse suurendamisega, et ASEANi liikmesriigid saaksid tõhusalt rakendada inimõiguste valdkonna rahvusvahelistest kokkulepetest tulenevaid kohustusi ja ASEANi inimõiguste valdkonna dokumente
- Innustada ASEANi liikmesriike ratifitseerima rahvusvahelisi inimõigustealaseid dokumente
- Pakkuda ASEANile taotluse korral nõustamisteenuseid ja tehnilist abi inimõiguste küsimustes
- Osaleda dialoogis ja konsultatsioonides teiste ASEANi organitega ja ASEANiga seotud üksustega, sealhulgas kodanikuühiskonna organisatsioonide ja muude sidusrühmadega
- Hankida teavet ASEANi liikmesriikidelt inimõiguste edendamise ja kaitsmise kohta
- Töötada välja ühiseid lähenemisviise ja seisukohti ASEANile huvi pakkuvates inimõigustega seotud küsimustes
- Koostada temaatilisi inimõigustealaseid uuringuid
- Täita kõiki muid ASEANi riikide välisministrite kohtumisel temale antud ülesandeid

AICHRi volitustes ei olnud sätestatud järelevalve- ega kaebuste käsitlemise mehhanismi. Viimastel aastatel on siiski välja kujunenud praktika, mis võimaldab AICHRil saada teavet ja kaebusi. Kuna kaebuste arutamine toimub suletud koosolekutel, ei ole võimalik kinnitada, kas ja missuguseid juhtumeid on AICHRis arutatud. AICHR ei ole veel võtnud avalikke meetmeid inimõiguste olukorra või kaebuste käsitlemiseks.
