

Ισότητα και εξάλειψη των διακρίσεων

Ετήσια έκθεση
2005

Θεμελιώδη δικαιώματα και καταπολέμηση των διακρίσεων



Απασχόληση & κοινωνικές υποθέσεις



Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Ισότητα και εξάλειψη των διακρίσεων

Ετήσια έκθεση
2005

Απασχόληση & κοινωνικές υποθέσεις

Θεμελιώδη δικαιώματα και καταπολέμηση των διακρίσεων

Ευρωπαϊκή Επιτροπή
Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας Ευκαιριών
Μονάδα D.3

Το χειρόγραφο ολοκληρώθηκε τον Απρίλιο 2005

Το περιεχόμενο της παρούσας έκδοσης δεν αντικατοπτρίζει κατ'ανάγκη τη γνώμη ή τη θέση της Γενικής Διεύθυνσης Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας Ευκαιριών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Εάν σας ενδιαφέρει να λαμβάνετε το ηλεκτρονικό πληροφοριακό δελτίο «ESmail» της Γενικής Διεύθυνσης Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας Ευκαιριών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, παρακαλείστε να αποστείλετε ηλεκτρονική επιστολή στη διεύθυνση esmail@cec.eu.int — το πληροφοριακό δελτίο εκδίδεται τακτικά στα γερμανικά, στα αγγλικά και τα γαλλικά.

Παραγωγή της έκθεσης

Applica sprl

Σχεδιασμός γραφικών

Boom Boom sprl

Φωτογραφίες

Σελίδες 5, 7, 9, 10, 12, 18, 21, 22: © Media Consulta

Σελίδες 25, 27, 29, 33, 34: © Carl Cordonnier, Dailylife

Σελίδες 36: © Ευρωπαϊκή Επιτροπή

***Η Άμεση Ευρώπη είναι μια υπηρεσία που σας βοηθά να βρείτε
απαντήσεις στα ερωτήματά σας για την Ευρωπαϊκή Ένωση***

Αριθμός δωρεάν τηλεφωνικής κλήσης:

00 800 6 7 8 9 10 11

Περισσότερες πληροφορίες για την Ευρωπαϊκή Ένωση παρέχονται από το Internet μέσω του εξυπηρετητή Europa (<http://europa.eu.int>).

Βιβλιογραφικό δελτίο υπάρχει στο τέλος του τεύχους.

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2005

ISBN 92-894-9445-X

© Ευρωπαϊκές Κοινότητες, 2005

Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής.

Printed in Belgium

ΤΥΠΩΜΕΝΟ ΣΕ ΧΑΡΤΙ ΛΕΥΚΑΣΜΕΝΟ ΧΩΡΙΣ ΧΛΩΡΙΟ



Περιεχόμενα

Εισαγωγή >	5
Μέρος I > Πρόοδος της εφαρμογής των οδηγιών για τη φυλετική ισότητα και την ισότητα στην απασχόληση	7
Κοινοτική νομοθεσία και δράση	7
Αλλαγές στην εθνική νομοθεσία	13
Προστασία και διασφάλιση των ατομικών δικαιωμάτων	17
Μέρος II > Η βελτίωση της κατάστασης των Ρομά στην ΕΕ	25
Η φύση και η κλίμακα της πρόκλησης	25
Συντονισμένη προσπάθεια για τη βελτίωση της κατάστασης των Ρομά	26
Το κοινοτικό πρόγραμμα δράσης — Εστίαση στους Ρομά	31





Κατά τη διάρκεια του προηγούμενου έτους, σημειώθηκε περαιτέρω πρόοδος σε σχέση με την καταπολέμηση των διακρίσεων και τη διασφάλιση του δικαιώματος κάθε ατόμου που ζει στην Ευρωπαϊκή Ένωση να τυγχάνει ίσης μεταχείρισης.

Πολλά κράτη μέλη έχουν πλέον λάβει μέτρα για την προσαρμογή της νομοθεσίας τους στις δύο κοινοτικές οδηγίες που ψηφίστηκαν το 2000 — την οδηγία για τη φυλετική ισότητα (οδηγία 2000/43/EK), με την οποία απαγορεύονται οι διακρίσεις στους περισσότερους από τους τομείς της καθημερινής ζωής για λόγους φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, και την οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση (οδηγία 2000/78/EK), με την οποία απαγορεύονται οι διακρίσεις στο περιβάλλον της απασχόλησης και της κατάρτισης για λόγους θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού. Ανάμεσα στα κράτη αυτά είναι και τα δέκα νέα κράτη μέλη που εντάχθηκαν στην ΕΕ τον Μάιο του 2004.

Το κοινοτικό πρόγραμμα δράσης για την εξάλειψη των διακρίσεων συνεχίζει να παρέχει στήριξη στις προσπάθειες αυτές, με βασικό στόχο την ενημέρωση των πολιτών για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από τους νέους νόμους και την ανατροπή διακριτικών στάσεων και συμπεριφορών.

Παρά την πρόοδο αυτή, οι διακρίσεις συνεχίζουν να υφίστανται και, για το λόγο αυτόν, πρέπει να ληφθούν περισσότερα μέτρα για να διασφαλιστεί η ορθή εφαρμογή και επιβολή του νομικού πλαισίου. Η Επιτροπή ελέγχει τους νέους νόμους που έχουν ψηφίσει τα κράτη μέλη για να διαπιστώσει εάν είναι σύμφωνοι με τις οδηγίες και προβαίνει στις δέουσες ενέργειες σε περίπτωση που δεν συμβαίνει αυτό. Επιπλέον, συλλέγει λεπτομερείς πληροφορίες από τα κράτη μέλη σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο έχουν εφαρμόσει τις οδηγίες κατά την πενταετία που έχει παρέλθει από την ψήφισή τους και θα υποβάλει σχετική έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο το 2006.

Τον Μάιο του 2004, με τη δημοσίευση της Πράσινης Βίβλου σχετικά με την *ισότητα και τη μη διακριτική μεταχείριση στη διευρυμένη Ευρωπαϊκή Ένωση*, η Επιτροπή εγκαινίασε μια διαδικασία διαβουλεύσεων για τις μελλοντικές προτεραιότητες πολιτικής. Στα μέσα του 2005 αναμένεται να εγκριθεί ανακοίνωση σε συνέχεια της εν λόγω Πράσινης Βίβλου, στην οποία θα περιλαμβάνονται προτάσεις για την ανάληψη δράσης, όπως η ανακήρυξη του 2007 σε *ευρωπαϊκό έτος για τις ίσες ευκαιρίες*.

Η ιδιαίτερη προτεραιότητα που δίνει η Επιτροπή στην πολιτική στον τομέα αυτό αποτυπώθηκε και στη συγκρότηση, το 2004, της νέας ομάδας επιτρόπων για τα θεμελιώδη δικαιώματα, την καταπολέμηση των διακρίσεων και τις ίσες ευκαιρίες. Υπό την προεδρία του προέδρου της Επιτροπής, η ομάδα αυτή εργάζεται για την προώθηση των γενικών στόχων πολιτικής και τη διασφάλιση της συνεκτικότητας μεταξύ των πρωτοβουλιών στον εν λόγω τομέα. Σημαντική εξέλιξη είναι και τα σχέδια για τη συγκρότηση μιας νέας κοινοτικής υπηρεσίας για τα θεμελιώδη δικαιώματα.

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΕΚΘΕΣΗΣ

Στην παρούσα έκθεση παρουσιάζονται συνοπτικά οι εξελίξεις στα κράτη μέλη και σε κοινοτικό επίπεδο κατά τη διάρκεια του προηγούμενου έτους σε σχέση με την καταπολέμηση των διακρίσεων. Η έκθεση χωρίζεται σε δύο μέρη. Στο πρώτο περιγράφονται οι απαιτήσεις που περιλαμβάνονται στις οδηγίες για τη φυλετική ισότητα και την ισότητα στην απασχόληση και οι ενέργειες στις οποίες προβαίνει η Επιτροπή για να διασφαλίσει τη συμμόρφωση των κρατών μελών προς τα νομοθετήματα αυτά. Στη συνέχεια, γίνεται μια επισκόπηση των νέων νόμων και των άλλων μέτρων που έχουν θεσπίσει τα κράτη μέλη για την τήρηση των απαιτήσεων αυτών, και παρουσιάζονται κάποια παραδείγματα των νόμων όπως εφαρμόζονται στην πράξη.

Στο δεύτερο μέρος της έκθεσης, εξετάζεται η κατάσταση των Ρομά στην ΕΕ, οι οποίοι αποτελούν, συλλογικά, τη μεγαλύτερη εθνική μειονότητα στη διευρυμένη ΕΕ. Παρουσιάζονται κάποια από τα μέτρα που έχει λάβει η ΕΕ για την αντιμετώπιση του εκτεταμένου αποκλεισμού και των διακρίσεων που υφίστανται οι Ρομά σε ολόκληρη την Ευρώπη.



Οι διαβουλεύσεις σχετικά με το μέλλον της πολιτικής της ΕΕ για την εξάλειψη των διακρίσεων

Το 2004, με τη δημοσίευση της Πράσινης Βίβλου σχετικά με την *ισότητα και τη μη διακριτική μεταχείριση στη διευρυμένη Ευρωπαϊκή Ένωση* ⁽¹⁾ ξεκίνησε μια διαδικασία διαβουλεύσεων σχετικά με τα περαιτέρω μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την επέκταση και την ενίσχυση της προστασίας από τις διακρίσεις. Από τα κράτη μέλη, καθώς και από τη Ρουμανία και την Τουρκία, ελήφθησαν 1 443 απαντήσεις στο σχετικό ερωτηματολόγιο που απεστάλη καθώς και 150 γραπτές εισηγήσεις. Στη διαβούλευση συμμετείχαν εθνικές, περιφερειακές και τοπικές αρχές, οργανισμοί αρμόδιοι για θέματα ισότητας, ΜΚΟ, κοινωνικοί εταίροι, εμπειρογνώμονες και μεμονωμένοι πολίτες. Τα βασικά αποτελέσματα παρουσιάστηκαν στη διάσκεψη για την «Ισότητα στη μελλοντική Ευρώπη» που πραγματοποιήθηκε τον Νοέμβριο του 2004 στις Κάτω Χώρες. Κάτωθι παρουσιάζονται τα πιο σημαντικά εξ αυτών:

- η ΕΕ πρέπει να εντείνει τις προσπάθειές της για την εξάλειψη των διακρίσεων μετά τη διεύρυνση (σύμφωνα με το 88 % των ερωτηθέντων)·
- η ΕΕ πρέπει να αναλάβει συγκεκριμένη δράση για την αντιμετώπιση της κατάστασης των Ρομά σε όλα τα κράτη μέλη·
- η ΕΕ πρέπει επίσης να εντείνει τις προσπάθειές της για την εξάλειψη των προκαταλήψεων και των διακρίσεων σε σχέση με τον γενετήσιο προσανατολισμό τόσο στα «παλαιά» όσο και στα νέα κράτη μέλη·
- χρειάζονται περισσότερες προσπάθειες για τη διασφάλιση της εφαρμογής των οδηγιών σε ευρωπαϊκό επίπεδο·
- τα βασικά εμπόδια στην αποτελεσματική εφαρμογή των οδηγιών είναι η διατήρηση των διακριτικών στάσεων και συμπεριφορών (68 %), η ελλιπής νομοθεσία (59 %) και η έλλειψη πληροφόρησης και ενημέρωσης σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις (48 %)·
- οι ΜΚΟ, καθώς και άλλοι φορείς, ζητούν μετ' επιτάσεως να ενισχυθεί το επίπεδο προστασίας από όλα τα είδη των διακρίσεων για να καταστεί ίδιο με αυτό που προβλέπεται από τις οδηγίες για τη φυλετική ισότητα· ωστόσο κάποιες εθνικές αρχές κρίνουν πρόωρη μια τέτοια εξέλιξη·
- ως πιο αποτελεσματικά μέσα για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που δεν καλύπτονται από τις οδηγίες κρίνονται η περαιτέρω νομοθεσία (34 %), η ενημέρωση (32 %) και η θετική δράση (23 %)·
- θεωρείται αναγκαία η ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας και της προστασίας από τις διακρίσεις σε μια σειρά κοινοτικών πολιτικών·
- το 82 % των ερωτηθέντων συμφωνούν ότι πρέπει να υπάρξει μεγαλύτερη διασύνδεση μεταξύ των προσπαθειών για την εξάλειψη των διαφόρων μορφών διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένων και των διακρίσεων λόγω φύλου·
- το 93 % των ερωτηθέντων θεωρεί πως η συλλογή δεδομένων είναι σημαντική για την ανάπτυξη αποτελεσματικών πολιτικών για την ισότητα και την εξάλειψη των διακρίσεων, ωστόσο τονίζεται η ανάγκη προστασίας των προσωπικών δεδομένων·
- στη συντριπτική πλειοψηφία των γραπτών απαντήσεων υπογραμμίζεται η προστιθέμενη αξία της κοινοτικής χρηματοδότησης για την υποστήριξη των δράσεων πολιτικής και της νομοθεσίας για την εξάλειψη των διακρίσεων· οι προτεραιότητες που θεωρούνται ότι χρήζουν περισσότερο χρηματοδοτικής υποστήριξης είναι η «ενημέρωση και πληροφόρηση» (60 %) και η «ανάλυση και παρακολούθηση» (54 %)·
- τονίστηκε η σημασία του ρόλου όλων των φορέων που συμμετέχουν στον αγώνα κατά των διακρίσεων, ιδίως εκείνων που εργάζονται με τα θύματα διακρίσεων, και επισημάνθηκε η ανάγκη ενίσχυσης της συμμετοχής των εθνικών αρχών.

(1) http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/green_en.htm

Πρόοδος της εφαρμογής των οδηγιών για τη φυλετική ισότητα και την ισότητα στην απασχόληση

Το τελευταίο έτος, σε πολλά κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης σημειώθηκε σημαντική πρόοδος όσον αφορά την εφαρμογή της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα (οδηγία 2000/43/ΕΚ) και της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση (οδηγία 2000/78/ΕΚ). Τα δέκα νέα κράτη μέλη έπρεπε να έχουν μεταφέρει πλήρως τις δύο οδηγίες στη νομοθεσία τους έως την 1η Μαΐου 2004, ημερομηνία προσχώρησής τους στην ΕΕ, και, για το λόγο αυτόν, ψηφίστηκαν πολλοί νέοι νόμοι τους τελευταίους μήνες πριν από τη διεύρυνση της ΕΕ. Ταυτοχρόνως, έγιναν περαιτέρω βήματα προς την πλήρη μεταφορά των οδηγιών σε πολλά από τα υπόλοιπα 15 κράτη μέλη, για τα οποία η προθεσμία για τη μεταφορά είχε ήδη παρέλθει (19 Ιουλίου 2003 για την οδηγία για τη φυλετική ισότητα και 2 Δεκεμβρίου 2003 για την οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση).

Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι εν λόγω νόμοι σχετίζονται με τις διακρίσεις λόγω ηλικίας και αναπηρίας, για τις οποίες τα κράτη μέλη είχαν τη δυνατότητα να ζητήσουν παράταση της προθεσμίας έως και κατά τρία έτη πέρα από την προθεσμία που προβλέπεται για τις άλλες μορφές διακρίσεων, για να συμμορφώσουν τη νομοθεσία τους με την οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση. Η Δανία ζήτησε παράταση ενός έτους για την εφαρμογή της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση σε σχέση με την αναπηρία. Ο βρετανικός κανονισμός περί αναπηρίας τέθηκε σε ισχύ τον Οκτώβριο του 2004, ενώ από τον Σεπτέμβριο του 2006 θα ισχύουν και οι νέοι κανονισμοί σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση. Η Δανία ζήτησε, επιπροσθέτως, παράταση ενός ακόμη έτους σε σχέση με την ηλικία και τον Δεκέμβριο του 2004 θέσπισε νομοθεσία που καλύπτει τις διακρίσεις λόγω ηλικίας και αναπηρίας. Χρήση της προαιρετικής τριετούς παράτασης κάνουν το Βέλγιο, η Γερμανία, οι Κάτω Χώρες, η Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο σε σχέση με την ηλικία, και η Γαλλία, η Σουηδία και (στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης) το Ηνωμένο Βασίλειο σε σχέση με την αναπηρία. Τα κράτη αυτά οφείλουν να υποβάλλουν ετήσιες εκθέσεις στην Επιτροπή για την πρόοδό τους όσον αφορά την εφαρμογή των οδηγιών.



ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΔΡΑΣΗ

Επισκόπηση των οδηγιών για τη φυλετική ισότητα και την ισότητα στην απασχόληση

Ποιος είναι ο σκοπός των κοινοτικών οδηγιών για την εξάλειψη των διακρίσεων;

Οι δύο οδηγίες εγκρίθηκαν το 2000 προκειμένου να καθοριστούν ορισμένα ελάχιστα κοινά πρότυπα στη νομοθεσία που ισχύει στα κράτη μέλη της ΕΕ για την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής,

θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού. Σκοπός τους είναι να δημιουργήσουν ένα γενικό νομικό πλαίσιο για την εξάλειψη αυτών των μορφών διάκρισης και να διασφαλίσουν, έτσι, την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να παράσχουν υψηλότερο από το οριζόμενο στις δύο οδηγίες επίπεδο προστασίας από τις διακρίσεις. Ωστόσο, εάν ήδη



προσέφεραν υψηλότερο επίπεδο προστασίας, δεν είχαν το δικαίωμα να το μειώσουν κατά τη μεταφορά των οδηγιών.

Ποιον προστατεύει η ευρωπαϊκή νομοθεσία;

Οι δύο οδηγίες προστατεύουν όλα τα πρόσωπα που βρίσκονται στο έδαφος της ΕΕ από διακρίσεις λόγω της φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής τους, της θρησκείας ή των πεποιθήσεών τους, της ηλικίας τους, του γενετήσιου προσανατολισμού τους ή ενδεχόμενης αναπηρίας τους. Στα άτομα αυτά περιλαμβάνονται και όσοι δεν είναι πολίτες κράτους μέλους αλλά διαμένουν στην ΕΕ. Προστατεύεται, επίσης, οιοσδήποτε υφίσταται διάκριση επειδή ο διαπράξας τη διάκριση πιστεύει ή υποθέτει ότι το θύμα της διάκρισης ανήκει σε κάποια φυλή, θρησκεία κ.λπ., ακόμα και εάν αυτό δεν ισχύει. Προστατεύεται, τέλος, οιοσδήποτε υφίσταται διακρίσεις επειδή σχετίζεται με άτομο ορισμένης φυλής, θρησκείας, γενετήσιου προσανατολισμού κ.λπ.

Από τι μας προστατεύει η νομοθεσία;

Οι οδηγίες προστατεύουν κάθε πρόσωπο από τα ακόλουθα είδη διακρίσεων:

- *άμεση διάκριση*, η οποία συντρέχει όταν ένα άτομο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτή την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο για έναν από τους λόγους που καλύπτονται από τις οδηγίες·
- *έμμεση διάκριση*, η οποία συντρέχει όταν μια *εκ πρώτης όψεως* ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα συγκεκριμένης φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποίθησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα, εκτός εάν η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική αυτή δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξης αυτού του σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία·
- *παρενόχληση*, η οποία συντρέχει εφόσον σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με έναν από τους λόγους που καλύπτονται από τις οδηγίες με *σκοπό ή αποτέλεσμα* την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος·
- *εντολή για εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης*, όταν δηλαδή ένα πρόσωπο δίνει εντολή σε άλλο πρόσωπο να εφαρμόσει διακριτική μεταχείριση, νοείται και αυτή ως διάκριση.

Επιπροσθέτως, οι εργοδότες —και άλλα πρόσωπα για τα οποία ισχύει η οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση, όπως οι πάροχοι κατάρτισης— που δεν παρέχουν *εύλογες προσαρμογές για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες παραβιάζουν την αρχή της ίσης μεταχείρισης*. Αυτό σημαίνει ότι οι εργοδότες πρέπει να λαμβάνουν τα ενδεδειγμένα μέτρα ώστε τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες να μπορούν να έχουν πρόσβαση σε θέση εργασίας, να ασκούν ή να προάγονται στα επαγγέλματά τους ή να συμμετέχουν σε εκπαιδευτικές διαδικασίες. Οι εργοδότες δεν υποχρεούνται να λαμβάνουν μέτρα που θα συνεπάγονταν δυσανάλογη επιβάρυνση. Τι ακριβώς συνιστά δυσανάλογη επιβάρυνση εξετάζεται σε κάθε περίπτωση χωριστά με συνεκτίμηση των συγκεκριμένων συνθηκών. Την τελική απόφαση τη λαμβάνουν τα δικαστήρια. Σε κάθε περίπτωση, η επιβάρυνση δεν θεωρείται δυσανάλογη εάν το κράτος μέλος έχει λάβει μέτρα για την αντιστάθμιση της επιβάρυνσης έναντι των εργοδοτών, όπως η παροχή πόρων προς το σκοπό αυτόν.

Τέλος, σύμφωνα με τις οδηγίες, οι εργαζόμενοι που καταγγέλλουν ή προσφεύγουν στη δικαιοσύνη για διακρίσεις πρέπει να προστατεύονται από την απόλυση ή άλλη δυσμενή μεταχείριση που θα συνιστούσε αντίδραση του εργοδότη στην καταγγελία. Αυτό συνιστά περίπτωση *αντιποίησης*, τα οποία απαγορεύονται από το νόμο. Τα πρόσωπα προστατεύονται από τα αντίποινα και εκτός του περιβάλλοντος της εργασίας, δυνάμει της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα.

Σε ποιες περιπτώσεις και υπό ποιες συνθήκες απαγορεύουν οι οδηγίες τις διακρίσεις;

Οι διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού απαγορεύονται σε σχέση με την πρόσβαση στην απασχόληση, την αυτοαπασχόληση ή την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης· την πρόσβαση σε όλα τα είδη επαγγελματικής κατάρτισης και προσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης και της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής πείρας· τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων και των απολύσεων και των αμοιβών· και την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε μια οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε άλλη οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα.

Οι διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής απαγορεύονται επίσης σε σχέση με την κοινωνική προστασία, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης και της υγειονομικής προστασίας (όπως δωρεάν φαρμακευτική περίθαλψη και εκπτώσεις στις μεταφορές), και την εκπαίδευση· και την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες που είναι διαθέσιμα στο κοινό, και την παροχή αυτών, συμπεριλαμβανομένης της στέγασης.

Πώς μπορεί να διασφαλιστεί το δικαίωμα στην ίση μεταχείριση σύμφωνα με τις οδηγίες;

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί εαυτό ζημιωθέν πρέπει να έχει πρόσβαση σε δικαστικές ή διοικητικές διαδικασίες, μέσω των οποίων μπορεί να διασφαλίζει τα δικαιώματά του. Τα δικαστήρια ή οι άλλοι αρμόδιοι φορείς οφείλουν να εξετάζουν την υπόθεσή του (τηρώντας τις προθεσμίες που ισχύουν στο κράτος μέλος) και να αποφαινόμενοι επί των ενδεδειγμένων μέσων επανόρθωσης εάν στοιχειοθετείται διάκριση. Σε ορισμένες χώρες, προβλέπονται διαδικασίες ειδικές για την εκδίκαση διενέξεων που αφορούν διακρίσεις, ενώ σε αρκετά κράτη μέλη υπάρχουν και διαδικασίες *συνδιαλλαγής* για την επίλυση διενέξεων. Ακόμα και εάν ένα κράτος μέλος δεν έχει εφαρμόσει τις οδηγίες κατά

τον ενδεδειγμένο τρόπο, σε ορισμένες περιπτώσεις τα πρόσωπα καλύπτονται ούτως ή άλλως από τις διατάξεις των εν λόγω οδηγιών (βλέπε κατωτέρω «Προστασία και διασφάλιση των ατομικών δικαιωμάτων»).

Προσφεύγοντας στη δικαιοσύνη ή σε άλλο αρμόδιο όργανο, *τα θύματα έχουν δικαίωμα να λαμβάνουν στήριξη από οργανώσεις* που έχουν έννομο συμφέρον να διασφαλίσουν την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όπως, παραδείγματος χάρη, οι ενώσεις εργαζομένων ή οι ΜΚΟ που ασχολούνται με τις διακρίσεις. Συνήθως τα θύματα πρέπει να δώσουν τη συναίνεσή τους για να τους δοθεί η στήριξη αυτή.

Επειδή οι περιπτώσεις διακρίσεων είναι από τη φύση τους δύσκολο να αποδειχθούν, οι οδηγίες προβλέπουν ότι, στις υποθέσεις διακρίσεων, το επίπεδο της αποδείξεως που απαιτείται από το φερόμενο θύμα είναι χαμηλότερο από αυτό που κανονικά θα απαιτείτο. Άπαξ ο ενάγων προσκομίσει στοιχεία βάσει των οποίων *πιθανολογείται* διακριτική μεταχείριση, το «*βάρος της αποδείξεως*» αντιστρέφεται στον εναγόμενο, ο οποίος πρέπει να προσκομίσει στοιχεία που να αποδεικνύουν ότι δεν υπήρξε διακριτική μεταχείριση. Ο κανόνας αυτός ισχύει στα αστικά και διοικητικά δικαστήρια και διαδικασίες, όχι όμως στις ποινικές διαδικασίες, όπου εξακολουθεί να ισχύει το παραδοσιακά υψηλότερο επίπεδο αποδείξεως, ούτε στις διαδικασίες έρευνας.

Οι παραβάσεις των νόμων για την εξάλειψη των διακρίσεων πρέπει να τιμωρούνται με *αποτελεσματικές, ανάλογες με την παράβαση και αποτρεπτικές κυρώσεις*, οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν και την καταβολή αποζημίωσης στο θύμα. Σύμφωνα με το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, στην περίπτωση διακρίσεων λόγω φύλου, τα κράτη μέλη πρέπει να επιβάλουν κυρώσεις που θα διασφαλίζουν την «πραγματική και αποτελεσματική» προστασία των κοινοτικών δικαιωμάτων των προσώπων και θα έχουν πραγματικό και αποτρεπτικό αντίκτυπο στους εργοδότες. Επιπλέον, τα κράτη μέλη δεν δικαιούνται να θέσουν ανώτατο όριο στην αποζημίωση που καταβάλλεται στα θύματα διακρίσεων (βλέπε υποθέσεις *Von Colson*, 14/83, και *Marshall II*, C-271/91 στη διεύθυνση www.curia.eu.int).

Υπάρχουν εξαιρέσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης;

Οι οδηγίες επιτρέπουν ορισμένες εξαιρέσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Πρώτον, επιτρέπουν τη **θετική δράση**, σύμφωνα με την οποία ορισμένες ομάδες τυγχάνουν ευνοϊκότερης μεταχείρισης συγκριτικά με άλλα πρόσωπα, με στόχο την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων που σχετίζονται με μια από τις καθορισμένες μορφές διακρίσεων.

Δεύτερον, επιτρέπει διαφορετική μεταχείριση σε περιπτώσεις όπου λόγω της φύσης της επαγγελματικής δραστηριότητας μπορεί πραγματικά να αποτελεί προϋπόθεση το άτομο που την ασκεί να είναι ορισμένης εθνικότητας καταγωγής, θρησκείας ή ηλικίας κ.λπ. Το εάν μια τέτοια απαίτηση αποτελεί **ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση** κρίνεται κατά τρόπο αυστηρό. Επιπροσθέτως, σε περιπτώσεις που η εθνική νομοθεσία ή πρακτική πριν από τη θέσπιση της οδηγίας το επιτρέπει, οι οργανισμοί με δεοντολογία που εδράζεται στη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, όπως οι εκκλησίες, μπορούν να θέτουν ως προϋπόθεση για την επιτέλεση ορισμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων το άτομο που τις αναλαμβάνει να είναι του αυτού θρησκευόμενου ή να συμμερίζεται τις πεποιθήσεις αυτές. Εφόσον η φύση των δραστηριοτήτων ή το πλαίσιο στο οποίο εκτελούνται καθιστούν τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις του προσώπου ουσιώδη, νόμιμη και δικαιολογημένη επαγγελματική προϋπόθεση, τότε δεν συντρέχει διακριτική μεταχείριση.





Υπάρχουν, επίσης, ειδικές **εξαιρέσεις από την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας**. Τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να ορίζουν στη νομοθεσία τους ότι, υπό ορισμένες συνθήκες, η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας δεν συνιστά ουσιαστικά διάκριση εάν δικαιολογείται αντικειμενικά και λογικά από έναν θεμιτό στόχο —ιδίως δε από θεμιτούς στόχους της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης— και εφόσον τα μέσα επίτευξης του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία. Στην οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση δίνονται ορισμένα παραδείγματα του τι συνιστά, υπό ορισμένες συνθήκες, δικαιολογημένα διαφορετική μεταχείριση. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνονται η καθιέρωση ειδικών προϋποθέσεων για την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, για την απασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των όρων απόλυσης και αμοιβής, για τους νέους, τους ηλικιωμένους και τους εργαζόμενους που συντηρούν άλλα πρόσωπα. Οι ειδικές προϋποθέσεις αυτές επιτρέπονται εφόσον σκοπός τους είναι να ευνοηθεί η επαγγελματική

ένταξη των προσώπων αυτών ή να εξασφαλιστεί η προστασία τους. Προβλέπεται η δυνατότητα καθορισμού ελάχιστων ορίων ηλικίας, επαγγελματικής εμπειρίας ή αρχαιότητας για την πρόσβαση στην απασχόληση ή σε ορισμένα πλεονεκτήματα που συνδέονται με αυτή. Μπορεί επίσης να καθοριστεί ανώτατο όριο ηλικίας για την πρόσληψη, με βάση την απαιτούμενη κατάρτιση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας ή την ανάγκη εύλογης περιόδου απασχόλησης πριν από τη συνταξιοδότηση.

Εάν ένα κράτος μέλος επιλέξει να επιτρέψει τέτοιου είδους εξαιρέσεις, αυτό πρέπει να ορίζεται στην εθνική του νομοθεσία και να διασφαλίζεται ότι οι εξαιρέσεις έχουν θεμιτό σκοπό και είναι πρόσφορες και αναγκαίες. Τούτο σημαίνει, τουλάχιστον, ότι δεν πρέπει να είναι εφικτή η επίτευξη του στόχου μέσω εναλλακτικών, μη διακριτικών μέσων.

Η οδηγία προβλέπει επίσης ότι τα κράτη μέλη δύνανται να θέτουν προϋπόθεση ηλικίας για την ένταξη ή την αποδοχή σε παροχές συνταξιοδότησης ή αναπηρίας στο πλαίσιο των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Στο πλαίσιο των συστημάτων αυτών, μπορούν να καθορίζονται διαφορετικά όρια ηλικίας για τις διάφορες κατηγορίες εργαζομένων και να χρησιμοποιούνται ηλικιακά κριτήρια στους αναλογιστικούς υπολογισμούς, υπό τον όρο ότι αυτό δεν καταλήγει σε διακρίσεις λόγω φύλου.

Επιπλέον, οι δύο οδηγίες δεν καλύπτουν τις προϋποθέσεις για την εισδοχή και την παραμονή υπηκόων τρίτων χωρών και απάτριδων στην επικράτεια των κρατών μελών ούτε τη μεταχείρισή τους όπως προκύπτει από τη νομική κατάστασή τους. Σημειώνεται, ωστόσο, ότι, δυνάμει της κοινοτικής οδηγίας σχετικά με το καθεστώς υπηκόων τρίτων χωρών οι οποίοι είναι επί μακρόν διαμένοντες (οδηγία 2003/109/EK), διασφαλίζεται η ίση μεταχείριση των υπηκόων της ΕΕ με τους υπηκόους τρίτων χωρών που διαμένουν επί μακρόν στην ΕΕ. Οι πολίτες της ΕΕ προστατεύονται από τις διακρίσεις λόγω ιθαγένειας στην ΕΕ δυνάμει του άρθρου 12 της συνθήκης ΕΚ.

Επιπροσθέτως, η οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση (σε σχέση με τη διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού) δεν ισχύει για:

- μέτρα που προβλέπει ο εθνικός νόμος και τα οποία σε μια δημοκρατική κοινωνία είναι απαραίτητα για την ασφάλεια, την προάσπιση της τάξης και την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας και των δικαιωμάτων και των ελευθεριών άλλων·
- παροχές που καταβάλλουν τα δημόσια συστήματα ή τα εξομοιούμενα με τα δημόσια, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης ή προστασίας.

Τέλος, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέψουν ότι η οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση δεν εφαρμόζεται στις ένοπλες δυνάμεις σε σχέση με την ηλικία και την αναπηρία.

Τι άλλο υποχρεούνται να πράττουν τα κράτη μέλη σύμφωνα με τις οδηγίες;

Τα κράτη μέλη οφείλουν να συγκροτήσουν **ένα φορέα (ή φορείς) για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων χωρίς διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής**. Πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι εν λόγω φορείς είναι τουλάχιστον σε θέση να παρέχουν ανεξάρτητη συνδρομή προς τα θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση, να διενεργούν ανεξάρτητες έρευνες και να δημοσιεύουν ανεξάρτητες εκθέσεις και να διατυπώνουν συστάσεις για κάθε θέμα που αφορά τέτοιες διακρίσεις.

Τα κράτη μέλη οφείλουν επίσης να **πληροφορούν** για τους νόμους περί ισότητας στη χώρα τους, καλύπτοντας τόσο τους νέους νόμους με τους οποίους μεταφέρονται οι οδηγίες όσο και παλαιούς νόμους που ισχύουν ήδη. Οφείλουν, επίσης, να προωθούν το **διάλογο μεταξύ των ενώσεων εργαζομένων και εργοδοτών** σχετικά με την ίση μεταχείριση και να ενθαρρύνουν το **διάλογο με τις ΜΚΟ** που δραστηριοποιούνται στον τομέα της εξάλειψης των διακρίσεων.

Τα κράτη μέλη οφείλουν να **καταργούν κάθε νομοθετική ή κανονιστική διάταξη αντιβαίνουσα στην αρχή της ίσης μεταχείρισης** και να διασφαλίσουν την ακύρωση οιασδήποτε διακριτικών διατάξεων περιέχονται στις συμβάσεις και στις συλλογικές συμφωνίες ή στους εσωτερικούς οργανισμούς.

Τα κράτη μέλη **οφείλουν να υποβάλουν έκθεση στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή** σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα έως τη 19η Ιουλίου 2005 και για την εφαρμογή της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση έως τις 2 Δεκεμβρίου 2005, και, εν συνεχεία, **ανά πενταετία**. Η Επιτροπή χρησιμοποιεί τις πληροφορίες αυτές για να συντάξει εκθέσεις προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας.

Τι μπορεί να πράξει η Ευρωπαϊκή Ένωση εάν ένα κράτος μέλος δεν εφαρμόζει δεόντως τις οδηγίες;

Δυνάμει της συνθήκης περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, η Ευρωπαϊκή Ένωση μπορεί να κινεί διαδικασίες κατά ενός κράτους μέλους που δεν τηρεί τις απαιτήσεις των οδηγιών (άρθρο 226). Τέτοιου είδους διαδικασίες μπορούν να κινηθούν εάν τα κράτη μέλη δεν κοινοποιήσουν τη μεταφορά των οδηγιών ή εάν δεν συμμορφώνονται με τις διατάξεις των οδηγιών σε περίπτωση που η μεταφορά είναι ατελής ή λανθασμένη. Οι διαδικασίες αρχίζουν με την αποστολή επίσημης επιστολής από την Επιτροπή προς το κράτος μέλος, στην οποία εξηγεί γιατί πιστεύει ότι το κράτος δεν τήρησε τις υποχρεώσεις του. Το κράτος οφείλει να απαντήσει εντός διμήνου. Εάν το ζήτημα δεν επιλυθεί με την απάντηση του κράτους μέλους, τότε η Επιτροπή διατυπώνει «αιτιολογημένη γνώμη» επί του θέματος, στην οποία το κράτος μέλος οφείλει να απαντήσει εντός διμήνου. Εάν δεν δώσει απάντηση ή εάν η απάντησή του δεν είναι ικανοποιητική, η Επιτροπή μπορεί να προσφύγει εναντίον του στο Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Εάν το Δικαστήριο κρίνει ότι το κράτος μέλος δεν τήρησε τις υποχρεώσεις του, τότε αυτό πρέπει να λάβει τα απαραίτητα μέτρα προκειμένου να συμμορφωθεί με την απόφαση του Δικαστηρίου. Στη συνέχεια, εάν η Επιτροπή θεωρήσει ότι το κράτος μέλος δεν έχει λάβει ικανοποιητικά μέτρα, του δίνει την ευκαιρία να υποβάλει τις παρατηρήσεις του και ύστερα διατυπώνει αιτιολογημένη γνώμη, διευκρινίζοντας τα σημεία στα οποία το συγκεκριμένο κράτος μέλος δεν έχει συμμορφωθεί (άρθρο 228 της συνθήκης ΕΚ) και δίνοντάς του ένα περιορισμένο χρονικό διάστημα εντός του οποίου οφείλει να συμμορφωθεί. Εάν το κράτος μέλος εξακολουθεί να μη συμμορφώνεται, η Επιτροπή μπορεί να προσφύγει εκ νέου στο Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων εναντίον του, προσδιορίζοντας το ύψος της χρηματικής ποινής που θεωρεί ότι οφείλει να καταβάλει. Εάν το δικαστήριο διαπιστώσει ότι το κράτος μέλος δεν έχει συμμορφωθεί με την απόφασή του, μπορεί να του επιβάλει την καταβολή ενός κατ' αποκοπήν ποσού ή χρηματικής ποινής.

Δράση της Επιτροπής κατά πέντε κρατών μελών

Τον Ιούλιο του 2004, η Επιτροπή παρέπεμψε πέντε κράτη μέλη (Αυστρία, Γερμανία, Ελλάδα, Λουξεμβούργο και Φινλανδία) στο Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, επειδή δεν της κοινοποίησαν τη μεταφορά της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα. Το θέμα δεν είχε επιλυθεί κατά τα προηγούμενα στάδια της διαδικασίας επί παραβάσει. Τον Δεκέμβριο του 2004, η Επιτροπή παρέπεμψε τα ίδια κράτη μέλη στο Δικαστήριο, επειδή δεν της είχαν κοινοποιήσει τη μεταφορά της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση. Και εδώ, οι επαφές που είχε η Επιτροπή με τα εν λόγω κράτη μέλη δεν είχαν καταστήσει δυνατή την επίλυση του θέματος (όπως συνέβη με το Βέλγιο, τη Δανία, το Ηνωμένο Βασίλειο, την Ιρλανδία, τις Κάτω Χώρες και την Πορτογαλία, κατά των οποίων είχαν επίσης κινηθεί αρχικά διαδικασίες επί παραβάσει).

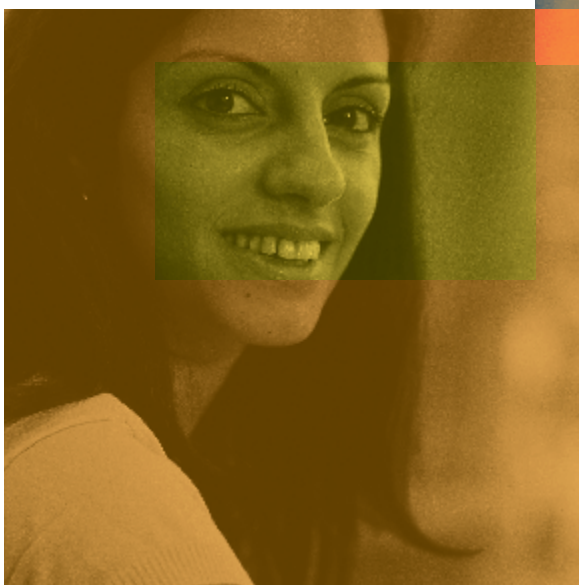
Στην Ελλάδα και τη Γερμανία, τα σχετικά νομοσχέδια υποβλήθηκαν στο κοινοβούλιο μόλις στα τέλη του 2004. Εν τω μεταξύ, ο νόμος ψηφίστηκε στην Ελλάδα και οι διαδικασίες κατά του εν λόγω κράτους μέλους παύτηκαν. Στο Λουξεμβούργο, δύο νομοσχέδια που υποβλήθηκαν στο κοινοβούλιο στα τέλη του 2003 ακόμα δεν έχουν εγκριθεί. Στην Αυστρία, δεν έχουν μεταφέρει όλες οι επαρχίες τις εν λόγω οδηγίες και στη Φινλανδία οι οδηγίες δεν έχουν ακόμα εφαρμοστεί στις Νήσους Ωλαντ. Στις διαδικασίες επί παραβάσει λαμβάνεται υπόψη το γεγονός ότι η Γερμανία κοινοποίησε στην Επιτροπή την πρόθεσή της να κάνει χρήση της προαιρετικής τριετούς παράτασης της προθεσμίας για τη μεταφορά της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση σε σχέση με τις διακρίσεις λόγω ηλικίας. Κανένα από τα άλλα τέσσερα κράτη μέλη δεν παρέτεινε επισήμως τις προθεσμίες κατά τον τρόπο αυτό.

Στις 24 Φεβρουαρίου 2005, η Φινλανδία και το Λουξεμβούργο καταδικάστηκαν από το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, επειδή δεν θέσπισαν νομοθεσία για τη μεταφορά της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα (υποθέσεις C-327/04 και C-320/04).

Έως τα τέλη του 2004, όλα τα νέα κράτη μέλη, πλην της Τσεχικής Δημοκρατίας, είχαν κοινοποιήσει επισήμως στην Επιτροπή ότι είχαν μεταφέρει τις δύο οδηγίες. Η Επιτροπή εξετάζει επί του παρόντος τις κοινοποιήσεις τους, γνωρίζοντας ότι, σε ορισμένες από τις χώρες αυτές, υπάρχουν σημαντικά κενά στη μεταφορά. Στην Τσεχική Δημοκρατία έχει αποσταλεί επίσημη ειδοποίηση, επειδή δεν κοινοποίησε στην Επιτροπή τη μεταφορά των δύο οδηγιών. Οι διαδικασίες για τα νέα κράτη μέλη κινήθηκαν αργότερα από ό,τι αυτές για τα «παλαιά» κράτη μέλη, διότι η προθεσμία μεταφοράς εξέπνευσε αργότερα (1η Μαΐου 2004). Επιπλέον, η Επιτροπή κινεί τις διαδικασίες επί παραβάσει σε «πακέτα» και όχι κατά μεμονωμένων κρατών μελών, δηλαδή, περιμένει ωστόσο έχει στη διάθεσή της όλες τις πληροφορίες που χρειάζονται για να κινήσει διαδικασίες κατά αρκετών κρατών μελών ταυτοχρόνως.

Έχει ήδη αρχίσει εντατικά η εκπόνηση του προπαρασκευαστικού έργου για τα επίσημα στάδια των διαδικασιών επί παραβάσει για τη μη συμμόρφωση με τις οδηγίες. Διενεργείται ενδελεχής εξέταση των εθνικών νόμων που έχουν θεσπιστεί για την εφαρμογή των οδηγιών με στόχο να εντοπιστούν κενά ή ασάφειες στη μεταφορά τους. Τα επίσημα στάδια του «πακέτου» διαδικασιών επί παραβάσει για τη μη συμμόρφωση με την οδηγία για τη φυλετική ισότητα αναμένεται να κινηθούν το 2005 κατά ορισμένων από τα «παλαιά» κράτη μέλη. Στη συνέχεια, πιθανόν θα ακολουθήσουν πακέτα διαδικασιών επί παραβάσει για την οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση κατά ορισμένων εκ των «παλαιών» κρατών μελών και για τις δύο οδηγίες κατά κάποιων εκ των νέων κρατών μελών.

Κατά τη μελέτη της εθνικής νομοθεσίας, η Επιτροπή λαμβάνει υπόψη τη φύση των κοινοτικών οδηγιών, η οποία δίνει στα κράτη μέλη την ελευθερία να επιλέγουν την καταλληλότερη μορφή εφαρμογής των διατάξεων. Ωστόσο, η Επιτροπή πρέπει να είναι σίγουρη ότι η νομοθεσία επιτυγχάνει τα αποτελέσματα που επιδιώκουν οι οδηγίες. Στο έργο του ελέγχου της συμμόρφωσης η Επιτροπή έχει τη συνδρομή του ευρωπαϊκού δικτύου ανεξάρτητων νομικών εμπειρογνομόνων στον τομέα της εξάλειψης των διακρίσεων, οι οποίοι υποβάλλουν εκθέσεις σχετικά με τις εξελίξεις στα κράτη μέλη.





Η κοινοτική οδηγία για τη φυλετική ισότητα, η οποία έχει εφαρμοστεί στην Ουγγαρία με το νόμο περί ίσης μεταχείρισης και προώθησης των ίσων ευκαιριών, αποτελεί ένα επαναστατικό μέσο νομικής προστασίας των μειονοτήτων από τις διακρίσεις. Έχουμε λάβει υπόψη όλες τις οριζόμενες στην οδηγία νομικές απαιτήσεις, οι οποίες έχουν εξαιρετική σημασία για όσους θα μπορούσαν να υποστούν διακρίσεις οποιασδήποτε μορφής στο μέλλον. Επίσης, φέτος συγκροτήσαμε την αρχή για την ίση μεταχείριση, η οποία θα ερευνά υποθέσεις διακρίσεων και θα κινεί νομικές διαδικασίες κατά των υπευθύνων.

Περιμένουμε με ιδιαίτερο ενδιαφέρον να δούμε πώς θα χρησιμοποιηθεί το πλαίσιο αυτό για την ενίσχυση της νομικής προστασίας των Ρομά, δεδομένου ότι οι περισσότερες από τις καταγγελίες που υποβάλλονται στην αρχή για την ίση μεταχείριση αφορούν φυλετικές διακρίσεις κατά των Ρομά στην απασχόληση και την εκπαίδευση. Ελπίζω πραγματικά οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών να συμμετάσχουν στις διαδικασίες στο πλευρό των θυμάτων διακρίσεων, με στόχο τη μεγιστοποίηση των αποτελεσμάτων της νέας νομοθεσίας.

Γνωρίζουμε, ωστόσο, ότι τα προβλήματα των Ρομά δεν μπορούν να επιλυθούν αποκλειστικά και μόνο με νομικές ενέργειες. Πρέπει ληφθούν και άλλα μέτρα. Η ουγγρική κυβέρνηση διαδραματίζει συντονιστικό ρόλο στην πρωτοβουλία «Δεκαετία των Ρομά» της Κεντρικής Τράπεζας και του Ιδρύματος Ανοικτής Κοινωνίας, που εγκαινιάστηκε τον Φεβρουάριο του 2005 από την Ουγγαρία και άλλες επτά ευρωπαϊκές χώρες. Μέσω της πρωτοβουλίας αυτής, ελπίζουμε ότι θα μεγιστοποιήσουμε την αξιοποίηση όλων των διαφορετικών πόρων, με στόχο τη βελτίωση της οικονομικής και κοινωνικής θέσης των Ρομά σε ολόκληρη την Ευρώπη.

KINGA GÖNCZ, ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΝΕΟΛΑΙΑΣ, ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ ΚΑΙ ΙΣΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ, ΟΥΓΓΑΡΙΑ

ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗΝ ΕΘΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Παρότι οι προθεσμίες για τη μεταφορά έχουν παρέλθει, η τροποποίηση και η έγκριση νομοθεσίας για την εφαρμογή των δύο οδηγιών για την εξάλειψη των διακρίσεων δεν έχει ακόμα ολοκληρωθεί σε αρκετά κράτη μέλη της ΕΕ. Στη **Σλοβακία**, η νομοθετική πράξη περί εξάλειψης των διακρίσεων ψηφίστηκε τον Μάιο του 2004. Στην **Ιρλανδία**, η νομοθετική πράξη περί ισότητας, τροποποιητική της νομοθετικής πράξης περί ισότητας στην εργασία του 1998 και της νομοθετικής πράξης περί ισότητας του 2000, τέθηκε σε ισχύ τον Ιούλιο του 2004. Στη **Μάλτα**, τον Νοέμβριο του 2004 θεσπίστηκε νομοθεσία με στόχο την κάλυψη των κενών σε σχέση με την απασχόληση που είχαν απομείνει μετά τη θέσπιση της νομοθετικής πράξης περί απασχόλησης και εργασιακών σχέσεων του 2002. Τον Δεκέμβριο του 2004, στη **Δανία** ψηφίστηκε νέος νόμος για τη μεταφορά των διατάξεων εκείνων της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση που αφορούν την ηλικία και την αναπηρία, στη **Γαλλία** θεσπίστηκε νομοθεσία για τη δημιουργία της ανώτατης αρχής για την καταπολέμηση των διακρίσεων και για την ισότητα, με στόχο την ολοκλήρωση της μεταφοράς της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα, και στην **Ουγγαρία** θεσπίστηκε κυβερνητικό διάταγμα περί της αρχής για την ίση μεταχείριση. Στο **Βέλγιο**, η περιφέρεια της Βαλλονίας και οι γαλλόφωνες και γερμανόφωνες κοινότητες θέσπισαν νέα νομοθεσία τον Μάιο του 2004. Στην **Αυστρία**, το 2004 θεσπίστηκε νομοθεσία στις επαρχίες της Στυρίας, της Βιέννης, της Κάτω Αυστρίας και της Καρίνθιας, και κατατέθηκαν νομοσχέδια στις επαρχίες του Vorarlberg και της Άνω Αυστρίας. Στην **Ελλάδα**, τον Ιανουάριο του 2005 δημοσιεύτηκε νόμος που καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων που προσδιορίζονται στις δύο οδηγίες και, τον ίδιο μήνα, στη **Σουηδία**, τέθηκε σε ισχύ νομοθεσία κατά των διακρίσεων λόγω γενετήσιου προσανατολισμού σε σχέση με την κοινωνική ασφάλιση. Στην **Πολωνία**, ο νόμος περί εθνικών και εθνοτικών μειονοτήτων και περιφερειακών γλωσσών θα τεθεί σε ισχύ τον Μάιο του 2005.

ΣΥΝΟΠΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ: ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΟΔΗΓΙΩΝ (ΚΑΤΑ ΤΗΝ 1^η ΑΠΡΙΛΙΟΥ 2005)

Σημείωση: Στον κάτωθι πίνακα παρουσιάζεται συνοπτικά η νομοθεσία που έχει ψηφιστεί σε σχέση με τις οδηγίες. Δεν επιχειρείται αξιολόγηση του βαθμού συμμόρφωσης των εθνικών νόμων με τις οδηγίες ή του βαθμού τήρησης των οδηγιών από τα κράτη μέλη. Καθώς στον τομέα αυτό η νομοθεσία αλλάζει γρήγορα, πολύ σύντομα ενδέχεται να πρέπει να προστεθούν στον πίνακα αυτόν και νέα νομοθετήματα.

Βέλγιο	<p><i>Ομοσπονδιακό επίπεδο:</i> Νόμος της 25ης Φεβρουαρίου 2003 περί καταπολέμησης των διακρίσεων και περί τροποποίησης της νομοθετικής πράξης της 15ης Φεβρουαρίου 1993 περί της συγκρότησης του κέντρου για τις ίσες ευκαιρίες και την καταπολέμηση του ρατσισμού· νόμος της 20ής Ιανουαρίου 2003 περί ενίσχυσης της νομοθεσίας κατά του ρατσισμού, τροποποιητικός του νόμου της 30ής Ιουλίου 1981 περί ποινικοποίησης πράξεων ρατσιστικού ή ξενοφοβικού χαρακτήρα.</p> <p><i>Περιφερειακό επίπεδο:</i> Διάταγμα της φλαμανδικής περιφέρειας/κοινότητας της 8ης Μαΐου 2002 περί της αναλογικής συμμετοχής στην αγορά εργασίας· διάταγμα της γαλλόφωνης κοινότητας της 19ης Μαΐου 2004 περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης· διάταγμα της περιφέρειας της Βαλλωνίας της 27ης Μαΐου 2004 περί της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση· διάταγμα της γερμανόφωνης κοινότητας της 17ης Μαΐου 2004 περί της διασφάλισης της ίσης μεταχείρισης στην αγορά εργασίας· διαταγή της 26ης Ιουνίου 2003 σχετικά με τη μεικτή διαχείριση της αγοράς εργασίας στην περιφέρεια των Βρυξελλών-Πρωτευούσης.</p> <p><i>Καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων που αναφέρονται στις δύο οδηγίες καθώς και πρόσθετες μορφές, όπως οι διακρίσεις λόγω φύλου.</i></p>
Τσεχική Δημοκρατία	<p>Νόμος αριθ. 65/1964 Συλλογή Εργατικού Δικαίου, όπως τροποποιήθηκε τελευταία φορά το 2004· νόμος αριθ. 361/2003 Συλλογή περί υπηρεσιακών σχέσεων των μελών των αρχών ασφαλείας· νόμος αριθ. 221/1999 Συλλογή περί υπηρεσιακών σχέσεων των μελών των ενόπλων δυνάμεων, όπως τροποποιήθηκε το 2002· νόμος αριθ. 218/2002 Συλλογή περί της απασχόλησης υπαλλήλων στη δημόσια διοίκηση και της αμοιβής των υπαλλήλων και άλλων εργαζομένων· νόμος αριθ. 561/2004 Συλλογή περί παιδείας.</p> <p><i>Καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων που αναφέρονται στις δύο οδηγίες καθώς και πρόσθετες μορφές, όπως οι διακρίσεις λόγω φύλου.</i></p>
Δανία	<p>Νομοθετική πράξη αριθ. 960 (2004) περί της ενότητας 266 παράγραφος β του Ποινικού Κώδικα· νομοθετική πράξη αριθ. 626 (1987) περί απαγόρευσης των φυλετικών διακρίσεων κ.λπ.· νομοθετική πράξη αριθ. 459 (1996), όπως τροποποιήθηκε από τη νομοθετική πράξη αριθ. 253 (2004) και τη νομοθετική πράξη αριθ. 1416 (2004), περί απαγόρευσης των διακρίσεων σε σχέση με την απασχόληση και την εργασία κ.λπ.· νομοθετική πράξη αριθ. 374 (2003) περί απαγόρευσης της άνιση μεταχείρισης λόγω φυλετικής και εθνοτικής καταγωγής· νομοθετική πράξη αριθ. 1417 της 22ας Δεκεμβρίου (2004) περί απαγόρευσης των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων λόγω ηλικίας και αναπηρίας· νομοθετική πράξη αριθ. 411 (2002) περί του Ινστιτούτου Διεθνών Σπουδών και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.</p> <p><i>Καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων που αναφέρονται στις δύο οδηγίες καθώς και πρόσθετες μορφές.</i></p>
Γερμανία	<p>Νόμος περί εργασιακών σχέσεων, όπως τροποποιήθηκε το 2001· ομοσπονδιακός νόμος περί εκπροσώπησης των εργαζομένων, όπως τροποποιήθηκε το 2001· νόμος περί ίσης μεταχείρισης των ατόμων με αναπηρία.</p> <p><i>Καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων που αναφέρονται στις δύο οδηγίες καθώς και πρόσθετες μορφές, όπως οι διακρίσεις λόγω φύλου.</i></p>
Εσθονία	<p>Νόμος περί τροποποίησης του νόμου περί του νομικού συμβούλου και συναφών νόμων· νόμος της Δημοκρατίας της Εσθονίας περί συμβάσεων εργασίας, όπως τροποποιήθηκε στις 22 Απριλίου 2004· Ποινικός Κώδικας.</p> <p><i>Καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων που αναφέρονται στις δύο οδηγίες καθώς και πρόσθετες μορφές, όπως οι διακρίσεις λόγω φύλου.</i></p>
Ελλάδα	<p>Νόμος περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού (δημοσιεύτηκε την 27η Ιανουαρίου 2005).</p> <p><i>Καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων που αναφέρονται στις δύο οδηγίες.</i></p>
Ισπανία	<p>Νόμος αριθ. 62/2003, της 30ής Δεκεμβρίου, περί οικονομικών, διοικητικών και κοινωνικών μέτρων· νομοθετικό διάταγμα αριθ. 5/2000, της 4ης Αυγούστου· νόμος περί παραβάσεων της δημόσιας τάξης και συναφών κυρώσεων, όπως τροποποιήθηκε τον Ιανουάριο του 2004· νόμος αριθ. 51/2003, της 2ας Δεκεμβρίου, σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες, την εξάλειψη των διακρίσεων και την καθολική πρόσβαση για τα άτομα με αναπηρία.</p> <p><i>Καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων που αναφέρονται στις δύο οδηγίες.</i></p> <p>Διάταγμα αριθ. 1865/2004 περί σύστασης του εθνικού συμβουλίου για την αναπηρία.</p>
Γαλλία	<p>Νόμος περί τύπου του 1881 (όπως τροποποιήθηκε τελευταία φορά τον Φεβρουάριο του 2005)· νόμος αριθ. 2001-1066 περί εξάλειψης των διακρίσεων· νόμος αριθ. 2002-73 περί κοινωνικού εκσυγχρονισμού· νόμος περί σύστασης του ειδικού φορέα (HALDE) της 21ης Δεκεμβρίου 2004· νόμος περί κοινωνικής συνοχής της 20ής Δεκεμβρίου 2004.</p> <p><i>Καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων που αναφέρονται στις δύο οδηγίες καθώς και πρόσθετες μορφές, όπως οι διακρίσεις λόγω φύλου.</i></p>
Ιρλανδία	<p>Νομοθετική πράξη περί ισότητας του 2004, τροποποιητική της νομοθετικής πράξης περί ισότητας στην απασχόληση του 1998 και της νομοθετικής πράξης περί ισότητας του 2000· νομοθετική πράξη περί συντάξεων 1990-2004· νομοθετική πράξη περί οινοπνευματωδών ποτών του 2003.</p> <p><i>Καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων που αναφέρονται στις δύο οδηγίες καθώς και πρόσθετες μορφές, όπως οι διακρίσεις λόγω φύλου.</i></p>
Ιταλία	<p>Νομοθετικό διάταγμα αριθ. 215 της 9ης Ιουλίου 2003, με το οποίο μεταφέρεται η οδηγία 2000/43 και το οποίο τροποποιήθηκε στη συνέχεια από το νομοθετικό διάταγμα αριθ. 256 της 2ας Αυγούστου 2004· νομοθετικό διάταγμα της 11ης Δεκεμβρίου 2003 περί της εσωτερικής οργάνωσης και των αρμοδιοτήτων του ειδικού φορέα.</p> <p><i>Καλύπτει τη φυλετική και την εθνοτική καταγωγή.</i></p> <p>Νομοθετικό διάταγμα αριθ. 216 της 9ης Ιουλίου 2003, με το οποίο μεταφέρεται η οδηγία 2000/78 και το οποίο τροποποιήθηκε από το νομοθετικό διάταγμα αριθ. 256 της 2ας Αυγούστου 2004.</p> <p><i>Καλύπτει όλες τις μορφές που αναφέρονται στην οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση.</i></p>
Κύπρος	<p>Ο περί ίσης μεταχείρισης (φυλετική ή εθνοτική καταγωγή) νόμος αριθ. 59(I) του 2004· ο περί ατόμων με αναπηρίες νόμος (τροποποιητικός) αριθ. 57(I) του 2004· ο περί ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και εργασία νόμος αριθ. 58(I) του 2004.</p> <p><i>Καλύπτει τη φυλετική και την εθνοτική καταγωγή, τη θρησκεία και τις πεποιθήσεις, την ηλικία και τον γενετήσιο προσανατολισμό.</i></p> <p>Ο περί επιτρόπου διοικήσεως (τροποποιητικός) νόμος αριθ. 36(I) του 2004· ο περί καταπολέμησης των φυλετικών και ορισμένων άλλων διακρίσεων (επίτροπος) νόμος αριθ. 42(1) του 2004.</p> <p><i>Καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων που αναφέρονται στις δύο οδηγίες καθώς και πρόσθετες μορφές.</i></p>

Λετονία	Νόμος περί εργασίας, ο οποίος εγκρίθηκε το 2001 και τροποποιήθηκε την 7η Μαΐου 2004. <i>Καλύπτει έναν μη εξαντλητικό κατάλογο μορφών διακρίσεων αλλά δεν γίνεται σαφής αναφορά στον γενετήσιο προσανατολισμό.</i>
Λιθουανία	Νόμος περί ίσων ευκαιριών, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2005, Ποινικός Κώδικας, όπως τροποποιήθηκε την 1η Μαΐου 2003. <i>Καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων που αναφέρονται στις δύο οδηγίες.</i>
Λουξεμβούργο	Δεν έχει υπάρξει θέσπιση ή τροποποίηση νομοθεσίας αφότου εγκρίθηκαν οι οδηγίες.
Ουγγαρία	Νομοθετική πράξη CXXV του 2003 περί ίσης μεταχείρισης και προώθησης της ισότητας των ευκαιριών· κυβερνητικό διάταγμα 362/2004 περί της αρχής για την ίση μεταχείριση και του λεπτομερούς κανονισμού της. <i>Καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων που αναφέρονται στις δύο οδηγίες καθώς και πρόσθετες μορφές, όπως οι διακρίσεις λόγω φύλου.</i>
Μάλτα	Νομοθετική πράξη περί απασχόλησης και εργασιακών σχέσεων του 2002 και νομική ανακοίνωση αριθ. 461 του 2004 (ίση μεταχείριση στους κανονισμούς απασχόλησης)· νομοθετική πράξη περί ίσων ευκαιριών (άτομα με αναπηρίες) του 2000. <i>Καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων που αναφέρονται στις δύο οδηγίες.</i>
Κάτω Χώρες	Γενική νομοθετική πράξη περί ίσης μεταχείρισης του 1994, όπως τροποποιήθηκε από τη νομοθετική πράξη εφαρμογής της κοινοτικής νομοθεσίας του 2004· νομοθετική πράξη περί διακρίσεων λόγω ηλικίας της 17ης Δεκεμβρίου 2003· νομοθετική πράξη περί ίσης μεταχείρισης λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης της 3ης Απριλίου 2003. <i>Καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων που αναφέρονται στις δύο οδηγίες καθώς και πρόσθετες μορφές, όπως οι διακρίσεις λόγω φύλου.</i>
Αυστρία	<i>Ομοσπονδιακό επίπεδο:</i> Ομοσπονδιακή νομοθετική πράξη περί ίσης μεταχείρισης (όπως εγκρίθηκε το 1993 και τροποποιήθηκε το 2004)· νομοθετική πράξη περί ίσης μεταχείρισης· νόμος περί της επιτροπής για την ίση μεταχείριση και του γραφείου για την ίση μεταχείριση (όλα σε ισχύ από την 1η Ιουλίου 2004). <i>Επίπεδο επαρχίας:</i> Νομοθετική πράξη περί ίσης μεταχείρισης της επαρχίας της Στυρίας· διαταγή περί εργασίας της επαρχίας της Βιέννης· νομοθετική πράξη περί εξάλειψης των διακρίσεων της επαρχίας της Βιέννης· νομοθετική πράξη περί ίσης μεταχείρισης της επαρχίας της Κάτω Αυστρίας· νομοθετική πράξη περί εξάλειψης των διακρίσεων της επαρχίας της Καρίνθιας. <i>Καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων που αναφέρονται στις δύο οδηγίες και τις διακρίσεις λόγω φύλου. Μέχρι στιγμής, η αναπηρία καλύπτεται από νομοθεσία μόνο στο επίπεδο των επαρχιών.</i>
Πολωνία	Εργατικός Κώδικας (όπως τροποποιήθηκε τελευταία φορά τη 14η Νοεμβρίου 2003)· νομοθετική πράξη της 20ής Απριλίου 2004 περί προώθησης της απασχόλησης και των φορέων της αγοράς εργασίας· διαταγή του συμβουλίου υπουργών της 25ης Ιουνίου 2002 περί του κυβερνητικού πληρεξουσίου για την ισότητα ανδρών και γυναικών· νόμος περί εθνικών μειονοτήτων και περιφερειακών γλωσσών (εγκρίθηκε την 6η Ιανουαρίου 2005, σε ισχύ από την 1η Μαΐου 2005). <i>Καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων που αναφέρονται στις δύο οδηγίες καθώς και πρόσθετες μορφές, όπως οι διακρίσεις λόγω φύλου.</i>
Πορτογαλία	Νόμος αριθ. 18/2004 περί διακρίσεων λόγω φυλετικής και εθνικής καταγωγής· νομοθετικό διάταγμα αριθ. 251/2002· νόμος αριθ. 38/2004 περί μέτρων για την επανένταξη και τη συμμετοχή ατόμων με αναπηρία· νόμος αριθ. 16/2001 περί θρησκευτικών ελευθεριών· νόμος του Εργατικού Κώδικα αριθ. 99/2003· νόμος αριθ. 35/2004 περί ρύθμισης του Εργατικού Κώδικα. <i>Καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων που αναφέρονται στις δύο οδηγίες καθώς και πρόσθετες μορφές, όπως οι διακρίσεις λόγω φύλου.</i>
Σλοβενία	Νομοθετική πράξη του 2004 περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης· νομοθετική πράξη του 2004 περί επαγγελματικής αποκατάστασης και απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία· νομοθετική πράξη του 2003 περί εργασιακών σχέσεων. <i>Καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων που αναφέρονται στις δύο οδηγίες καθώς και πρόσθετες μορφές, όπως οι διακρίσεις λόγω φύλου.</i>
Σλοβακία	Νομοθετική πράξη αριθ. 365/2004 Συλλογή περί ίσης μεταχείρισης σε ορισμένους τομείς και προστασίας από τις διακρίσεις, τροποποιητική και συμπληρωματική ορισμένων άλλων νόμων (νομοθετική πράξη περί εξάλειψης των διακρίσεων)· νομοθετική πράξη αριθ. 308/1993 Συλλογή περί σύστασης του σλοβακικού εθνικού κέντρου για τα ανθρώπινα δικαιώματα, όπως τροποποιήθηκε τελευταία φορά το 2004 Συλλογή· Εργατικός Κώδικας αριθ. 311/2001 Συλλογή, όπως τροποποιήθηκε τελευταία φορά από τη νομοθετική πράξη αριθ. 365/2004. <i>Καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων που αναφέρονται στις δύο οδηγίες.</i>
Φινλανδία	Νομοθετική πράξη αριθ. 21/2004 περί εξάλειψης των διακρίσεων· Ποινικός Κώδικας, όπως τροποποιήθηκε από το νόμο αριθ. 302/2004· νομοθετική πράξη περί συμβάσεων εργασίας, όπως τροποποιήθηκε από το νόμο αριθ. 23/2004. <i>Καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων που αναφέρονται στις δύο οδηγίες καθώς και πρόσθετες μορφές, όπως οι διακρίσεις λόγω φύλου.</i>
Σουηδία	Νομοθετική πράξη περί απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω εθνικής καταγωγής (1999:130), όπως τροποποιήθηκε τελευταία φορά από τη νομοθετική πράξη 2003:308· νομοθετική πράξη περί απαγόρευσης των διακρίσεων στον επαγγελματικό βίο των ατόμων με αναπηρία (1999:132), όπως τροποποιήθηκε από τη νομοθετική πράξη 2003:309· νομοθετική πράξη περί απαγόρευσης των διακρίσεων στον επαγγελματικό βίο λόγω γενετήσιου προσανατολισμού (1999:133), όπως τροποποιήθηκε από τη νομοθετική πράξη 2003:310· νομοθετική πράξη περί ίσης μεταχείρισης των φοιτητών πανεπιστημίου (2001:1286), όπως τροποποιήθηκε από τη νομοθετική πράξη 2003:311· νομοθετική πράξη περί απαγόρευσης των διακρίσεων (2003:307), όπως τροποποιήθηκε από τη νομοθετική πράξη 2004:1089. Τον Ιανουάριο του 2005 τέθηκε σε ισχύ νομοθεσία για την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης. <i>Καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων που αναφέρονται στις δύο οδηγίες πλην της ηλικίας.</i>
Ηνωμένο Βασίλειο	<i>Μεγάλη Βρετανία:</i> Νομοθετική πράξη του 1976 περί φυλετικών σχέσεων, όπως τροποποιήθηκε τελευταία φορά από τον κανονισμό του 2003 περί φυλετικών σχέσεων. <i>Βόρεια Ιρλανδία:</i> Διαταγή του 1997 (Βόρεια Ιρλανδία) περί φυλετικών σχέσεων, όπως τροποποιήθηκε τελευταία φορά από τον κανονισμό του 2003 περί της διαταγής περί φυλετικών σχέσεων. <i>Καλύπτει τη φυλετική και την εθνική καταγωγή.</i> <i>Μεγάλη Βρετανία:</i> Νομοθετική πράξη του 1995 κατά των διακρίσεων λόγω αναπηρίας, όπως τροποποιήθηκε τελευταία φορά από τον κανονισμό του 2003 περί διακρίσεων λόγω αναπηρίας· κανονισμός του 2003 περί της νομοθετικής πράξης του 1995 περί διακρίσεων στην απασχόληση (συντάξεις)· κανονισμός του 2003 περί ισότητας στην απασχόληση (θρησκεία και πεποιθήσεις)· κανονισμός (τροποποιητικός) του 2003 περί ισότητας στην απασχόληση (γενετήσιος προσανατολισμός) του 2003. <i>Βόρεια Ιρλανδία:</i> Διαταγή του 1998 (Βόρεια Ιρλανδία) περί δίκαιης απασχόλησης και μεταχείρισης, όπως τροποποιήθηκε τελευταία φορά από τον κανονισμό του 2003 περί δίκαιης απασχόλησης· κανονισμός του 2003 (Βόρεια Ιρλανδία) περί ισότητας στην απασχόληση (γενετήσιος προσανατολισμός)· κανονισμός του 2004 (Βόρεια Ιρλανδία) περί της νομοθετικής πράξης του 1995 περί διακρίσεων λόγω αναπηρίας (τροποποίηση). <i>Καλύπτει τη θρησκεία και τις πεποιθήσεις, την αναπηρία, τον γενετήσιο προσανατολισμό και στη Βόρεια Ιρλανδία τις πολιτικές απόψεις.</i>

Βουλγαρία	Νομοθετική πράξη του 2003 περί προστασίας από τις διακρίσεις, η οποία τέθηκε σε ισχύ τον Ιανουάριο του 2004. <i>Καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων που αναφέρονται στις δύο οδηγίες καθώς και πρόσθετες μορφές, όπως οι διακρίσεις λόγω φύλου.</i>
Ρουμανία	Διαταγή που εγκρίθηκε τον Αύγουστο του 2000 και καλύπτει την πρόληψη και την τιμωρία όλων των μορφών διακρίσεων· νόμος αριθ. 48 της 16ης Ιανουαρίου 2002 με τον οποίο εγκρίνεται η διαταγή με ορισμένες τροποποιήσεις. <i>Καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων που αναφέρονται στις δύο οδηγίες καθώς και πρόσθετες μορφές, όπως οι διακρίσεις λόγω φύλου.</i>
Νορβηγία	Την 1η Μαΐου 2004 τέθηκε σε ισχύ νομοθεσία «εφαρμοστική» των διατάξεων της οδηγίας για την απασχόληση (οδηγία 2000/78/ΕΚ).

Στο στάδιο της εξέτασης από το κοινοβούλιο βρίσκονται νομοσχέδια στην **Τσεχική Δημοκρατία** (νομοσχέδιο περί εξάλειψης των διακρίσεων, με το οποίο μεταφέρονται οι δύο οδηγίες), στη **Γαλλία** (μεταρρύθμιση του νόμου του 1975 περί αναπηρίας), στη **Γερμανία** (σε σχέση με τις δύο οδηγίες και με την οδηγία για την ισότητα των δύο φύλων — οδηγία 2002/73/ΕΚ), στο **Λουξεμβούργο** (νομοσχέδιο 5248, με το οποίο μεταφέρεται η οδηγία για τη φυλετική ισότητα, και νομοσχέδιο 5249, με το οποίο μεταφέρεται η οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση) και στην **Αυστρία** (νομοσχέδιο για μια νέα έκδοση της νομοθετικής πράξης περί ισότητας των ατόμων με αναπηρίες). Στη **Λεττονία**, τον Απρίλιο του 2004 εξετάστηκε από το κοινοβούλιο σε πρώτη ανάγνωση ένα ολοκληρωμένο νομοσχέδιο για την εξάλειψη των διακρίσεων το οποίο, ωστόσο, η κυβέρνηση φαίνεται πως έχει εγκαταλείψει, καθώς επιθυμεί, όπως φαίνεται, να μεταφέρει τις οδηγίες μέσω τροποποιήσεων διαφόρων υφισταμένων νόμων. Στην **Ισπανία**, τον Δεκέμβριο του 2004 εγκρίθηκε από την κυβέρνηση και κατατέθηκε στο κοινοβούλιο νομοσχέδιο σχετικά με ρήτρες των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που αφορούν τη λύση τους όταν οι εργαζόμενοι φτάνουν στην ηλικία της συνταξιοδότησης. Στην **Κύπρο**, βρίσκεται στο κοινοβούλιο νομοσχέδιο με το οποίο καταργείται το ηλικιακό όριο των 60 ετών για τη συμμετοχή στη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία (η οποία ασχολείται με τους διορισμούς και άλλα εργασιακά θέματα που αφορούν τους δασκάλους των δημόσιων σχολείων).

Στο **Ηνωμένο Βασίλειο**, το νομοσχέδιο περί διακρίσεων λόγω αναπηρίας προχωρά στο πλαίσιο της κοινοβουλευτικής διαδικασίας. Επιπροσθέτως, τον Μάρτιο του 2005, η κυβέρνηση δημοσίευσε νέο νομοσχέδιο περί ισότητας, στο οποίο αφενός προτείνεται η συγκρότηση μιας επιτροπής για την ισότητα και τα ανθρώπινα δικαιώματα, αφετέρου προβλέπεται η επέκταση της προστασίας από τις διακρίσεις λόγω θρησκείας και πεποιθήσεων στην παροχή αγαθών και υπηρεσιών στο κοινό, στην παροχή της χρήσης και τη διοίκηση χώρων και στην ανάληψη δημόσιων καθηκόντων. Στη Βόρεια Ιρλανδία, πραγματοποιήθηκε δημόσια διαβούλευση για τη θέσπιση ενός νέου ενιαίου νομοσχεδίου περί ισότητας, στόχος του οποίου είναι η εναρμόνιση, όσον το δυνατόν περισσότερο, της υφιστάμενης νομοθεσίας κατά των διακρίσεων και η ενημέρωση και επέκταση των ισχυουσών διατάξεων, όπου απαιτείται. Επιπροσθέτως, το φθινόπωρο του 2005 θα πραγματοποιηθεί διαβούλευση για το σχέδιο κανονισμού περί εκπαίδευσης των ατόμων με αναπηρία, προκειμένου να τεθεί σε ισχύ τον Σεπτέμβριο του 2006.

Εν τω μεταξύ, στη **Νορβηγία**, έχει κατατεθεί μια πρόταση νομοθετικής πράξης περί απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας κ.λπ. καθώς και μια πρόταση νομοθετικής πράξης περί της δημιουργίας διαμεσολαβητή για θέματα ισότητας και διακρίσεων (για τις πέντε μορφές διακρίσεων που καλύπτονται από τις οδηγίες) και ενός δευτεροβάθμιου συμβουλίου για θέματα ισότητας και διακρίσεων.

Στην **Εσθονία**, δεν έχει ακόμα θεσπιστεί νόμος για τη μεταφορά των πτυχών της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα που δεν αφορούν την απασχόληση και στην **Ισπανία** αναμένεται να εγκριθεί βασιλικό διάταγμα για τη συγκρότηση και τη λειτουργία του συμβουλίου για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων χωρίς διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, ώστε να μπορέσει να αρχίσει να λειτουργεί ο ειδικός αυτός φορέας προώθησης της ίσης μεταχείρισης.

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΩΝ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Ο σεβασμός των ατομικών δικαιωμάτων που προστατεύονται από την οδηγία για τη φυλετική ισότητα και την οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση πρέπει να διασφαλίζεται δεόντως μέσω δράσεων σε εθνικό επίπεδο. Στα περισσότερα κράτη μέλη της ΕΕ, οι υποθέσεις που αφορούν διακρίσεις εκδικάζονται από τα αστικά και τα εργατικά δικαστήρια, ενίοτε δε και από τα ποινικά. Σε ορισμένες χώρες υπάρχουν εναλλακτικές διαδικασίες, όπως, παραδείγματος χάρη, διοικητικές διαδικασίες ενώπιον των φορέων για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης. Ευρέως διαδεδομένη ως τρόπος επίλυσης διενέξεων που αφορούν διακρίσεις είναι και η συνδιαλλαγή.

Γενικά, τα θύματα έχουν τη δυνατότητα να προσφύγουν στα δικαστήρια των χωρών τους επικαλούμενα τους εθνικούς νόμους για την εξάλειψη των διακρίσεων. Ωστόσο, και οι ίδιες οι οδηγίες προστατεύουν τα άτομα σε περίπτωση που οι διατάξεις τους δεν έχουν μεταφερθεί ορθώς ή πλήρως στην εθνική νομοθεσία (βλέπε πλαίσιο).

Τα ατομικά δικαιώματα σε περιπτώσεις που οι οδηγίες δεν έχουν μεταφερθεί πλήρως

Σε περίπτωση που ο φερόμενος ως διαπράξας διάκριση είναι το κράτος ή δημόσιος φορέας, το θύμα μπορεί να επικαλεστεί άμεσα ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων διατάξεις των οδηγιών για την εξάλειψη των διακρίσεων που είναι διατυπωμένες με σαφήνεια, ακρίβεια και χωρίς επιφύλαξη. Οι διατάξεις αυτές έχουν «*κάθετο άμεσο αποτέλεσμα*». Αυτό σημαίνει ότι, ακόμα και εάν ένα κράτος μέλος δεν έχει μεταφέρει τις οδηγίες εντός των προθεσμιών ή τις έχει μεταφέρει λανθασμένα, τα πρόσωπα που ισχυρίζονται ότι έχουν υποστεί διακρίσεις από έναν δημόσιο φορέα μπορούν να επικαλεστούν τις διατάξεις των εν λόγω οδηγιών.

Σε περίπτωση που ο φερόμενος ως διαπράξας τη διάκριση είναι άλλο φυσικό πρόσωπο ή ιδιωτικός φορέας, τα εθνικά δικαστήρια οφείλουν να αναγνωρίζουν το «*έμμεσο αποτέλεσμα*» των οδηγιών και να φροντίζουν να ερμηνεύουν τον εθνικό νόμο κατά τρόπο που να συνάδει με το κοινοτικό δίκαιο. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να ερμηνεύουν τον εθνικό νόμο λαμβάνοντας υπόψη, στον μέγιστο δυνατό βαθμό, τη διατύπωση και το σκοπό της οδηγίας, με στόχο την επίτευξη του επιδιωκόμενου αποτελέσματος. Αυτό ισχύει ασχέτως του εάν η εθνική νομοθεσία έχει θεσπιστεί πριν ή μετά την οδηγία (υπόθεση C-106/89, *Marleasing*, Συλλογή 1990, σ. I-4135).

Στη διασφάλιση της ορθής εφαρμογής των οδηγιών για την ισότητα συμβάλλει και μια τρίτη αρχή της κοινοτικής νομοθεσίας, η αρχή της «*αστικής ευθύνης των κρατών μελών*» (υποθέσεις C-6/90 και C-9/90, *Francovich*, συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-46/93 *Brasserie du Pêcheur*, και C-48/93, *Factortame*). Σε περίπτωση που έως την προθεσμία μεταφοράς δεν έχει θεσπιστεί εθνική νομοθεσία για την εφαρμογή της οδηγίας ή που η εθνική νομοθεσία αντίκειται στο κοινοτικό δίκαιο, το κράτος μέλος οφείλει να καταβάλει αποζημίωση για τη ζημία που προκαλείται από τη μη εφαρμογή της οδηγίας. Για να θεμελιωθεί ευθύνη του κράτους μέλους, πρέπει να ικανοποιούνται ορισμένες προϋποθέσεις: α) στόχος της κοινοτικής διάταξης που έχει παραβιαστεί πρέπει να είναι η χορήγηση δικαιωμάτων στα πρόσωπα, β) η παράβαση πρέπει να είναι επαρκώς σοβαρή και γ) πρέπει να υπάρχει αιτιώδης σχέση μεταξύ της μη τήρησης από το κράτος μέλος των υποχρεώσεών του και της ζημίας που έχουν υποστεί τα πρόσωπα. Τα εθνικά δικαστήρια μπορούν να αποφασίσουν εάν το κράτος μέλος έχει εφαρμόσει λανθασμένα τις οδηγίες για την ισότητα, και, εάν κρίνουν ότι όντως συμβαίνει αυτό και ότι πληρούνται οι ανωτέρω προϋποθέσεις, ο καταγγέλλων μπορεί να δικαιούται χρηματική αποζημίωση.

Τα εθνικά δικαστήρια μπορούν επίσης να αποταθούν στο Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων για την ερμηνεία συγκεκριμένων απαιτήσεων των οδηγιών. Το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων εξετάζει το αίτημά τους και αποφαίνεται σχετικώς.

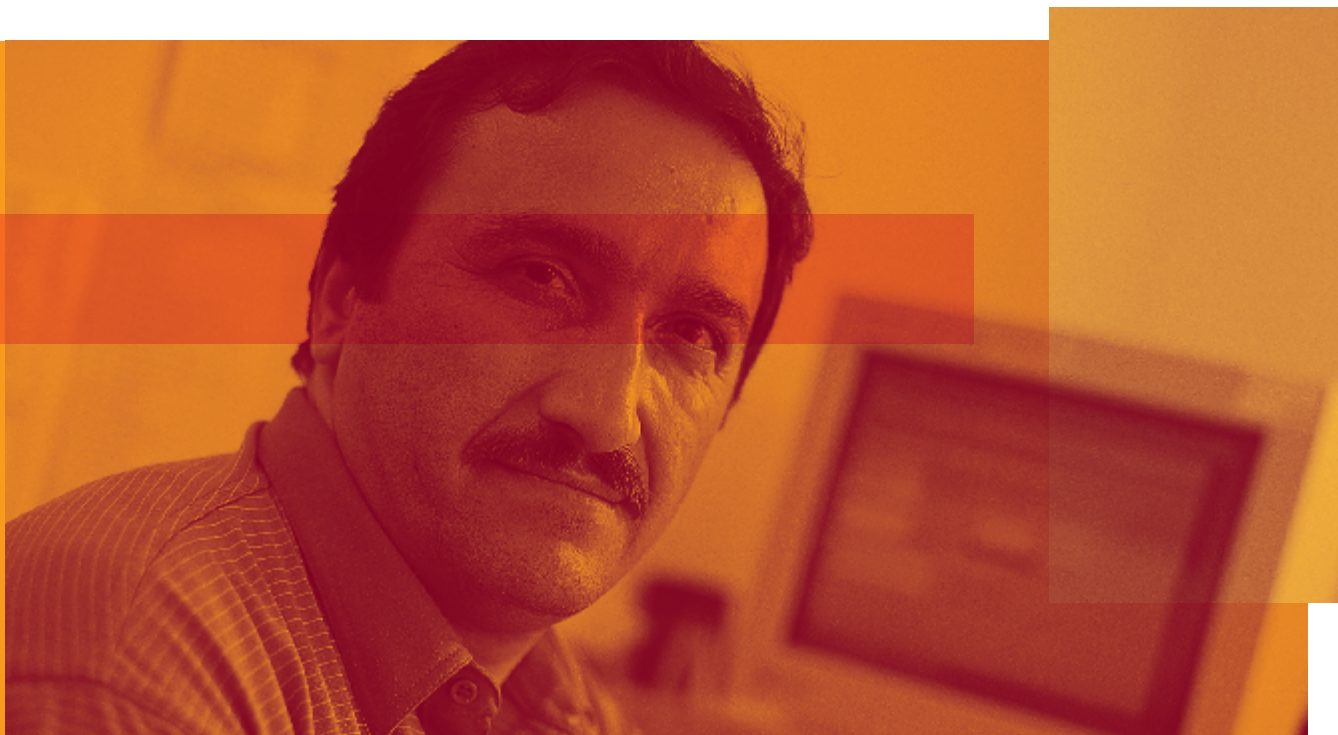
Ο ρόλος του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

Σε περίπτωση που ένα εθνικό δικαστήριο δεν είναι σίγουρο για την ορθότητα της εφαρμογής των οδηγιών για την ισότητα ή για την ερμηνεία ενός συγκεκριμένου όρου που περιλαμβάνεται σε αυτές, μπορεί —και θα έπρεπε— να ζητεί από το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ) να εκδώσει προδικαστική απόφαση σχετικά με την ερμηνεία των οδηγιών, προκειμένου να μπορέσει το εθνικό δικαστήριο να αποφανθεί επί της υποθέσεως που εκδικάζει (άρθρο 234 της συνθήκης ΕΚ). Τα εθνικά δικαστήρια των οποίων οι αποφάσεις δεν υπόκεινται σε ένδικα μέσα του εσωτερικού δικαίου (δηλαδή οι αποφάσεις τους δεν είναι εφεσίβλητες) οφείλουν να παραπέμπουν τέτοιου είδους ζητήματα στο ΔΕΚ. Με τη σειρά του, το ΔΕΚ εξετάζει τη σχετική διάταξη των οδηγιών και δίνει την ερμηνεία του, λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες της εθνικής υποθέσεως. Εξετάζει, επίσης, οποιεσδήποτε παρατηρήσεις υποβληθούν από τις εθνικές κυβερνήσεις ή την Επιτροπή. Οι αποφάσεις αυτές του ΔΕΚ είναι εξαιρετικά σημαντικές για την κατάλληλη και ομοιόμορφη εφαρμογή των διατάξεων των οδηγιών. Επί παραδείγματι, οι προδικαστικές αποφάσεις έχουν διαδραματίσει καιρό ρόλο στην ερμηνεία της κοινοτικής νομοθεσίας για την ισότητα των δύο φύλων. Οι ΜΚΟ, οι ενώσεις εργαζομένων και άλλες ενδιαφερόμενες οργανώσεις που δραστηριοποιούνται σε κράτη μέλη μπορούν να ζητήσουν την αποσαφήνιση των διατάξεων των οδηγιών και να ελέγξουν τη νομοθεσία της χώρας τους, υποβάλλοντας με στρατηγικό τρόπο προσφυγές, στο πλαίσιο των οποίων τα εθνικά δικαστήρια αναγκάζονται να ζητήσουν την έκδοση προδικαστικών αποφάσεων από το ΔΕΚ.

Δύο γερμανικά δικαστήρια έχουν αποταθεί στο ΔΕΚ σχετικά με το εάν συμμορφώνεται προς την οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση μια διάταξη της εθνικής νομοθεσίας, σύμφωνα με την οποία μπορούν να συνάπτονται συμβάσεις ορισμένου χρόνου με εργαζομένους ηλικίας 52 ετών και άνω (υπόθεσις C-144/04, *Mangold*, EE C 146 της 29.5.2004, σ. 1, και C-261/04, *Schmidt*, EE C 228 της 11.9.2004, σ. 41, αν και η δεύτερη έχει αποσυρθεί — η Επίσημη Εφημερίδα της ΕΕ διατίθεται στη διεύθυνση <http://europa.eu.int/eur-lex/>).

Επίσης, ένα ουγγρικό δικαστήριο έχει απευθύνει ερώτημα στο ΔΕΚ σχετικά με το εάν μια διάταξη του ουγγρικού Ποινικού Κώδικα, η οποία καθιστά πταίσμα τη δημόσια χρήση ή επίδειξη ενός κόκκινου αστεριού με πέντε κορυφές, είναι συμβατή με την αρχή του κοινοτικού δικαίου για τη μη διάκριση (υπόθεση C-328/04, *Vajnai Attila*, EE C 262 της 23.10.2004, σ. 15). Το ερώτημα που τίθεται είναι εάν η οδηγία για τη φυλετική ισότητα επιτρέπει στα άτομα να εκφράζουν τις πολιτικές τους πεποιθήσεις μέσω συμβόλων. Τέλος, ένα ισπανικό δικαστήριο έχει ζητήσει από το ΔΕΚ να εκδώσει προδικαστική απόφαση σχετικά με την ερμηνεία της έννοιας της αναπηρίας σε σχέση με την προστασία που προβλέπεται από την οδηγία 2000/78/ΕΚ (υπόθεση C-13/05, *Chacón Navas*, EE C 69 της 19.3.2005, σ. 8).

Για να δοθεί απάντηση σε ένα αίτημα προδικαστικής απόφασης μπορεί να απαιτηθεί αρκετός χρόνος, ειδικά σε περίπτωση που το ερώτημα υποβάλλεται από δικαστήρια οι αποφάσεις των οποίων δεν είναι εφεσίβλητες. Αναμένεται ότι τα επόμενα χρόνια θα αυξηθεί ο αριθμός των σχετικών αιτημάτων εθνικών δικαστηρίων σε σχέση με τις οδηγίες για την ισότητα και, συνεπώς, των αποφάσεων του ΔΕΚ. Εν τω μεταξύ, αρχίζουν να εκδίδονται στα κράτη μέλη οι πρώτες αποφάσεις εθνικών δικαστηρίων σε σχέση με τις οδηγίες για την ισότητα (βλέπε πλαίσια για κάποια παραδείγματα).



Δικαστικές υποθέσεις που αφορούν διακρίσεις

Βέλγιο και Γαλλία: Καταδίκη ιδιοκτητών οικιών για φυλετική διάκριση

Τον Δεκέμβριο του 2004, ποινικό δικαστήριο της Αμβέρσας του Βελγίου καταδίκασε έναν ιδιοκτήτη οικίας για φυλετική διάκριση, επειδή είχε αρνηθεί να ενοικιάσει την οικία του σε ένα ζεύγος βέλγων πολιτών καταγόμενων από το Κονγκό. Ο ιδιοκτήτης είχε δώσει εντολή στο μεσιτικό γραφείο «να μην ενοικιαστεί το ακίνητο σε ξένους, ει δυνατόν». Το κέντρο για τις ίσες ευκαιρίες και την καταπολέμηση του ρατσισμού, ο ειδικός φορέας του Βελγίου για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης, συμμετείχε στην υπόθεση στο πλευρό του εισαγγελέα. Κατά μέσο όρο, το 7 % των καταγγελιών για ρατσιστική μεταχείριση που λαμβάνει το κέντρο κάθε χρόνο αφορούν ζητήματα στέγασης. Ο ιδιοκτήτης διατάχθηκε να καταβάλει στο κέντρο αποζημίωση ύψους 250 EUR.

Τον Σεπτέμβριο του 2004, το Ποινικό Δικαστήριο της Γκρενόμπλ της Γαλλίας καταδίκασε μια ιδιοκτήτρια επειδή αρνήθηκε να πωλήσει ένα οικόπεδο σε έναν «Αραβό», ισχυριζόμενη ότι φοβόταν πως θα δημιουργούσε προβλήματα στους γείτονες. Το δικαστήριο της επέβαλε χρηματική ποινή ύψους 10 000 EUR, την καταδίκασε σε τέσσερις μήνες φυλάκιση με αναστολή και τη διέταξε να καταβάλει αποζημίωση 1 500 EUR στον αγοραστή και 500 EUR στη σύζυγό του. Το Δικαστήριο διέταξε επίσης τη δημοσίευση της καταδίκης στο επαγγελματικό ενημερωτικό δελτίο της ομοσπονδίας μεσιτών και επιδίκασε αποζημίωση στις δύο ΜΚΟ που στήριξαν το θύμα, τις MRAP και SOS Racism.

Φινλανδία: Ακύρωση εκκλησιαστικής απόφασης που απαγόρευε τη χειροτόνηση ατόμων που ζουν σε σχέση δηλωμένης συμβίωσης με άτομο του ίδιου φύλου

Το Διοικητικό Δικαστήριο της Vaasa ακύρωσε πρόσφατα απόφαση της Ευαγγελικής Λουθηρανής Εκκλησίας, σύμφωνα με την οποία δεν μπορούσε να χειροτονηθεί σε ιερατικό αξίωμα μια υποψήφια ιερέας, επειδή διατηρούσε δημοσίως ομοφυλοφιλική σχέση και είχε ανακοινώσει ότι θα προέβαινε στην επίσημη αναγνώρισή της. Το δικαστήριο έκρινε ότι η απόφαση αυτή αντίκειται στο νόμο για την εξάλειψη των διακρίσεων, ο οποίος απαγορεύει τις διακρίσεις, μεταξύ άλλων, λόγω γενετήσιου προσανατολισμού ή «άλλων λόγων που σχετίζονται με το πρόσωπο», και απεφάνθη ότι η ομοφυλοφιλική σχέση ανήκει σε αυτούς τους λόγους. Στη φινλανδική νομοθεσία για τις εκκλησίες, π.χ. στην απόφαση περί εκκλησίας ή στη νομοθετική πράξη περί εκκλησίας, δεν υπάρχει διάταξη που να μεταφέρει την εξαίρεση που προβλέπεται στο άρθρο 4 παράγραφος 2 της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση σχετικά με τη «δεοντολογία που εδράζεται στη θρησκεία».

Ιρλανδία: Εργατικό Δικαστήριο κρίνει άδικη την απόλυση λόγω φυλετικής καταγωγής βασιζόμενο στην οδηγία για τη φυλετική ισότητα

Πριν από τη μεταφορά των οδηγιών, η ιρλανδική νομοθεσία σχετικά με το βάρος της αποδείξεως δεν ήταν σύμφωνη με αυτές. Κατά το χρόνο εκδίκασης της υποθέσεως *Citibank κατά Massinde Ntoko* (EED045) από το Εργατικό Δικαστήριο, στις 8 Μαρτίου 2004, η οδηγία για τη φυλετική ισότητα και η οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση δεν είχαν ακόμα μεταφερθεί στην ιρλανδική νομοθεσία. Ωστόσο, το Δικαστήριο στηρίχτηκε άμεσα στη διάταξη περί του βάρους της αποδείξεως της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα και αποφάνθηκε ότι η Citibank είχε διαπράξει διάκριση κατά ενός κογκολέζου εργαζομένου λόγω της φυλετικής καταγωγής του απολύοντάς τον επειδή πραγματοποίησε προσωπικό τηλεφώνημα από το χώρο εργασίας. Το Εργατικό Δικαστήριο στηρίχτηκε στην πάγια νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, σύμφωνα με την οποία για την ερμηνεία της εθνικής νομοθεσίας σε περιπτώσεις που αφορούν φυσικά πρόσωπα μπορεί να χρησιμοποιηθούν οι διατάξεις οδηγίας που δεν έχει ακόμα μεταφερθεί: τα εθνικά δικαστήρια οφείλουν να ερμηνεύουν τις εθνικές διατάξεις λαμβάνοντας υπόψη, όσο το δυνατόν περισσότερο, τη διατύπωση και το σκοπό των οδηγιών, προκειμένου να επιτυγχάνεται το αποτέλεσμα που επιδιώκεται από αυτές. Ο εναγόμενος κλήθηκε να καταβάλει στον ενάγοντα αποζημίωση ύψους 15 000 EUR (2 000 EUR για διαφυγόντα κέρδη και 13 000 EUR για μη χρηματική ζημία ως αποζημίωση για την προσβολή που υπέστη και για την παραβίαση του θεμελιώδους δικαιώματος στην ίση μεταχείριση και στην απαλλαγή από τις φυλετικές προκαταλήψεις).

Ουγγαρία: Δικαίωμα των ΜΚΟ να ενεργούν ως ενάγοντες σε υποθέσεις διακρίσεων δημοσίου συμφέροντος

Μια ομοφυλοφιλική ΜΚΟ προσέφυγε κατά του Πανεπιστημίου της Μεταρρυθμισμένης Εκκλησίας Gáspár Károli, ισχυριζόμενη ότι το πανεπιστήμιο είχε διαπράξει διάκριση κατά των ομοφυλοφίλων φοιτητών θεολογίας. Αφού διέγραψε ένα φοιτητή θεολογίας που είχε εκμυστηρευτεί σε έναν από τους καθηγητές του ότι ήταν ομοφυλόφιλος, το Συμβούλιο της Θεολογικής Σχολής δημοσίευσε γενική δήλωση στις 10 Οκτωβρίου 2003, ισχυριζόμενο ότι «η εκκλησία δεν μπορεί να εγκρίνει [...] την εκπαίδευση, την πρόσληψη και την απασχόληση παστόρων και καθηγητών θεολογίας, οι οποίοι ακολουθούν ή προωθούν τον ομοφυλοφιλικό τρόπο ζωής». Το πρωτοβάθμιο και το δευτεροβάθμιο δικαστήριο υποστήριξαν ότι ο πανεπιστήμιο είχε ενεργήσει στο πλαίσιο της ελευθερίας έκφρασης εντός των συνταγματικών ορίων και δεν είχε διαπράξει διάκριση κατά των ομοφυλοφίλων. Η ΜΚΟ σκοπεύει να ζητήσει επανεξέταση από το Ανώτατο Δικαστήριο.

Η υπόθεση αυτή είχε σημαντικές συνέπειες για τις ΜΚΟ που προσφεύγουν στη δικαιοσύνη για υποθέσεις γενετήσιου προσανατολισμού υπέρ του δημοσίου συμφέροντος (*actio popularis*): το δικαστήριο έκρινε ότι η ομοφυλοφιλία είναι εγγενές χαρακτηριστικό της προσωπικότητας του ατόμου, γεγονός που αποτελεί προϋπόθεση για την υποβολή αγωγής *actio popularis* σύμφωνα με την ουγγρική νομοθετική πράξη περί ίσης μεταχείρισης. Επιπλέον, οι ΜΚΟ δεν χρειάζεται να περιμένουν να συντελεστεί στην πράξη η διάκριση — μπορούν να προσφεύγουν στη δικαιοσύνη εφόσον στοιχειοθετείται ότι δύναται να υπάρξει παραβίαση δικαιωμάτων στο μέλλον λόγω του νόμου, πρακτικής κ.λπ. κατά του οποίου στρέφονται.

Σλοβενία: Συνταγματική απόφαση σχετικά με τη διαταγή που περιορίζει την ανέγερση τζαμιών

Τον Ιούλιο του 2004, το Συνταγματικό Δικαστήριο της Σλοβενίας αποφάνθηκε ότι αποτελούσε παραβίαση του συνταγματικού δικαιώματος της ανεξίτηρσκείας η διενέργεια δημοψηφίσματος για την εφαρμογή ή όχι μιας διαταγής του δήμου της Λιουμπλιάνας. Στην εν λόγω διαταγή ορίζονταν προϋποθέσεις για την κατασκευή αντικειμένων που προορίζονται για χρήση σε θρησκευτικές και πολιτιστικές δραστηριότητες της ισλαμικής θρησκευτικής κοινότητας. Το Δικαστήριο έκρινε ότι η μέσω δημοψηφίσματος λήψη απόφασης σχετικά με τις προϋποθέσεις για τη χρήση της γης είχε στην πραγματικότητα στόχο να καταστήσει αδύνατη την ανέγερση τζαμιών και ότι, ως εκ τούτου, με τη διενέργεια δημοψηφίσματος επί της διαταγής θα αποφασίζονταν εάν τα μέλη της ισλαμικής θρησκευτικής κοινότητας μπορούν να ασκούν ελεύθερα τα θρησκευτικά τους καθήκοντα σε τζαμί ή όχι, γεγονός που είναι αντισυνταγματικό.

Σουηδία: Θετική δράση βάσει εθνικής καταγωγής για την εισαγωγή στα πανεπιστήμια

Το Πανεπιστήμιο της Ουψάλας θέσπισε «εναλλακτικά κριτήρια επιλογής» των φοιτητών νομικής, σύμφωνα με τα οποία το 10 % των θέσεων της Νομικής Σχολής δεσμεύονταν προκειμένου να καλυφθούν από υποψηφίους οι γονείς των οποίων είναι αμφότεροι «γεννημένοι στην αλλοδαπή». Η θέσπιση των εν λόγω κριτηρίων ήταν σύμφωνη με τη νομοθεσία που είχε τεθεί σε ισχύ τον Ιανουάριο του 2003 με στόχο την ενίσχυση του πλουραλισμού στην ανώτερη και ανώτατη εκπαίδευση. Ωστόσο, την πρακτική αυτή κατήγγειλαν δύο υποψήφιοι με υψηλά ακαδημαϊκά προσόντα, οι οποίες θα είχαν γίνει δεκτές στη Νομική Σχολή, εάν δεν ίσχυαν τα εναλλακτικά κριτήρια επιλογής. Υποστήριξαν ότι τα κριτήρια επιλογής συνιστούσαν περίπτωση διάκρισης σύμφωνα με τη νομοθετική πράξη περί ίσης μεταχείρισης των φοιτητών στα πανεπιστήμια του 2001, η οποία δεν προβλέπει ρητά τη δυνατότητα προτιμησιακής μεταχείρισης. Το Περιφερειακό Δικαστήριο της Ουψάλας απεφάνθη τον Ιανουάριο του 2005 ότι η πρακτική του πανεπιστημίου ήταν αντίθετη προς την απαγόρευση των άμεσων διακρίσεων, ότι δηλαδή δεν επιτρέπεται η θετική δράση όταν υπάρχει σαφής διαφορά προσόντων μεταξύ των υποψηφίων. Στις δύο γυναίκες επιδικάστηκε αποζημίωση ύψους 75 000 SEK (περίπου 7 500 EUR). Αναμένεται να ασκηθεί έφεση κατά της απόφασης.

Κάτω Χώρες: Μη τήρηση της απαίτησης για εύλογη προσαρμογή στην επαγγελματική κατάρτιση

Ένας φορέας που δραστηριοποιείται στον τομέα της εξάλειψης των διακρίσεων προσέφυγε στη δικαιοσύνη κατά μιας ένωσης που οργανώνει εξετάσεις στον τομέα των ξενοδοχείων και της εστίασης, ισχυριζόμενος ότι η ένωση είχε παραβιάσει τη νομοθετική πράξη περί ίσης μεταχείρισης λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, επειδή δεν παρείχε εύλογη προσαρμογή στο χώρο της επαγγελματικής κατάρτισης. Η ένωση προσέφερε «προσαρμοσμένες» εξετάσεις για υποψηφίους με δυσλεξία. Ωστόσο, για την «προσαρμοσμένη» αυτή εξέταση υπήρχε πρόσθετη χρέωση 90 EUR. Η επιτροπή για την ίση μεταχείριση συμφώνησε ότι η πρακτική αυτή δεν ήταν σύμφωνη με την υποχρέωση που προβλέπει ο νόμος για παροχή εύλογης προσαρμογής στα άτομα με αναπηρία. Η προσαρμογή που απαιτείτο στην περίπτωση αυτή δεν συνεπάγετο δυσανάλογο βάρος για την ένωση, η οποία, εκ τούτου, κρίθηκε ένοχη για διάκριση (υπόθεση 2004/140 της 26ης Οκτωβρίου 2004).

Ισπανία: Ακύρωση από το Ανώτατο Δικαστήριο ρητρών που περιλαμβάνονται σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας για υποχρεωτική συνταξιοδότηση στα 65

Με δύο αποφάσεις της 9ης Μαρτίου 2004, το Ανώτατο Δικαστήριο ακύρωσε τις ρήτρες που περιλαμβάνονταν σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας και υποχρέωναν τους εργαζομένους σε υποχρεωτική συνταξιοδότηση στην ηλικία των 65, επειδή δεν υπήρχε εθνική διάταξη που να επιτρέπει τέτοιου είδους υποχρεωτική συνταξιοδότηση. Το Δικαστήριο στηρίχτηκε στην οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση και απεφάνθη ότι συνιστά διάκριση λόγω ηλικίας να υποχρεώνονται οι εργαζόμενοι να συνταξιοδοτούνται στην ηλικία των 65, εάν δεν υπάρχει διάταξη που να δικαιολογεί τη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας για «θεμιτούς στόχους της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης».

Τον Δεκέμβριο του 2004, η ισπανική κυβέρνηση θέσπισε νόμο, ώστε να καταστεί δυνατή η επανένταξη τέτοιων ρητρών στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, συνδέοντάς τες με «θεμιτούς στόχους της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης». Αυτό σημαίνει ότι άπαξ το νομοσχέδιο υπερψηφιστεί από το κοινοβούλιο, ενδέχεται οι εν λόγω ρήτρες να μη συνιστούν πλέον διάκριση λόγω ηλικίας, εφόσον, ωστόσο, κρίνονται αντικειμενικά και λογικά δικαιολογημένες.

Ηνωμένο Βασίλειο: Πρώτο αδίκημα διάκρισης λόγω γενετήσιου προσανατολισμού δυνάμει του κανονισμού με τον οποίο μεταφέρεται η οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση

Τον Ιανουάριο του 2005, διαπιστώθηκε η πρώτη παραβίαση του κανονισμού του 2003 περί ισότητας στην απασχόληση (γενετήσιος προσανατολισμός). Το Εργατικό Δικαστήριο του Στράτφορντ στο Λονδίνο απεφάνθη ότι ο καταγγέλλων, στέλεχος επιχειρήσεων, είχε υποστεί παρατεταμένη κακομεταχείριση για μεγάλο χρονικό διάστημα από ανώτερα στελέχη του προσωπικού της εταιρείας όπου εργαζόταν, της Cleanaway, και είχε αναγκαστεί να παραιτηθεί από την εργασία του, για την οποία αμείβονταν με 54 000 UKL (περίπου 78 400 EUR) ετησίως. Στον ενάγοντα επιδικάστηκε αποζημίωση ύψους 35 345 UKL (περίπου 51 300 EUR) για εύσημη άδικη αποπομπή, παρενόχληση και διάκριση. Το δικαστήριο έκρινε ότι ο εργοδότης του δεν είχε αποδεχτεί την ύπαρξη του προβλήματος ούτε είχε ασχοληθεί με την αντιμετώπισή του, παρά τις καταγγελίες στις οποίες είχε προβεί στο παρελθόν άλλος ομοφυλόφιλος εργαζόμενος. Το τμήμα ανθρωπίνων πόρων της Cleanaway δεν είχε φροντίσει ώστε τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη να γνωρίζουν ότι οι αναφορές στον γενετήσιο προσανατολισμό είναι ανάρμοστες.

Μέτρα επανόρθωσης και κυρώσεις για την αποκατάσταση παραβάσεων των ατομικών δικαιωμάτων

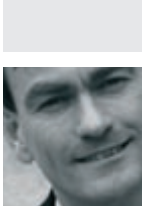
Σύμφωνα με τις οδηγίες, τα εθνικά δικαστήρια πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι παραβάσεις της αρχής της ίσης μεταχείρισης τιμωρούνται με ικανοποιητικό τρόπο. Οι κυρώσεις κατά όσων διαπράττουν διακρίσεις πρέπει να είναι *αποτελεσματικές* (δηλαδή να επιτυγχάνουν το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα), *ανάλογες με την παράβαση* (δηλαδή να ανταποκρίνονται επαρκώς στη βαρύτητα και τη φύση της ζημίας ή/και της βλάβης που έχει προκληθεί) και *αποτρεπτικές* (δηλαδή να αποτρέπουν μελλοντικές διακριτικές ενέργειες). Είναι ακόμα πολύ νωρίς για να αξιολογήσει κανείς με ακρίβεια εάν οι διάφορες κυρώσεις που προβλέπονται στο κάθε κράτος μέλος ικανοποιούν την απαίτηση αυτή. Αυτό θα καταστεί σαφέστερο όσο εκδικάζονται περισσότερες υποθέσεις από τα εθνικά δικαστήρια.

Ορισμένα κράτη μέλη επιβάλλουν, κατά παράδοση, ποινικές κυρώσεις για ορισμένες μορφές διακρίσεων, κυρίως πρόστιμα και φυλάκιση. Οι κοινοτικές οδηγίες, ωστόσο, γενικά εφαρμόζονται μέσω του αστικού, εργατικού και διοικητικού δικαίου, οπότε στο μέλλον αναμένεται να επιβάλλονται συχνότερα κυρώσεις όπως η αποζημίωση. Η οικονομική αποζημίωση μπορεί να περιλαμβάνει αποζημίωση για ζημία που προκλήθηκε στο παρελθόν ή θα προκληθεί στο μέλλον και ικανοποίηση για ηθική βλάβη, αποζημίωση για προσωπική βλάβη, όπως ψυχική οδύνη, ή «παραδειγματική» αποζημίωση που υπερβαίνει την προκληθείσα βλάβη με στόχο την τιμωρία του διαπράξαντος τη διάκριση. Το θύμα αποζημιώνεται έτσι άμεσα, σε αντίθεση με τα επιβαλλόμενα δυνάμει του ποινικού δικαίου πρόστιμα, τα οποία καταβάλλονται στο κράτος. Άλλα μέτρα επανόρθωσης είναι η «μεταβατική ικανοποίηση» για τον τερματισμό της διάκρισης και η επιβολή στον διαπράξαντα διάκριση της υποχρέωσης να λάβει δράση για την πρόληψη ή τον περιορισμό των επιπτώσεων της διάκρισης στο θύμα, όπως παραδείγματος χάρι η εντολή αποκατάστασης του θιγέντος στη θέση εργασίας ή η υιοθέτηση ενός συγκεκριμένου κώδικα πρακτικής. Σε ορισμένες περιπτώσεις, προβλέπονται ειδικές κυρώσεις για τις εταιρείες ή τους οργανισμούς, διαφορετικές από τις ποινές που επιβάλλονται στα φυσικά πρόσωπα.

Σε πολλές χώρες προβλέπονται κυρώσεις που αποσκοπούν ειδικά στην επανόρθωση της διάκρισης, αντί ή επιπλέον των πιο γενικών αστικών, ποινικών ή διοικητικών κυρώσεων. Παραδείγματος χάρι, στο Βέλγιο επιβάλλονται κυρώσεις όπως πρόστιμα ποινικού δικαίου, φυλάκιση και αποζημίωση για βλάβη, αστική αποζημίωση, ακύρωση ρητρών συμβάσεων, διαταγή για την παύση διακριτικής πρακτικής και δημοσίευση της δικαστικής απόφασης. Σε περίπτωση που οι εργαζόμενοι απολύθηκαν επειδή κατήγγειλαν διάκριση (αντίποινα), μπορούν να επαναπροσληφθούν και να εισπράξουν τους μισθούς που έχουν απολέσει, ή εναλλακτικώς να διεκδικήσουν αποζημίωση ίση με τους μισθούς έξι μηνών.

Στην Ιταλία, σύμφωνα με τα διατάγματα με τα οποία μεταφέρονται στο εθνικό δίκαιο οι οδηγίες, ένας δικαστής μπορεί να διατάξει τον τερματισμό της διακριτικής συμπεριφοράς, την άρση των αποτελεσμάτων της και την επιστροφή στην κατάσταση ως είχε προ της τελέσεως της διάκρισης. Τα μέτρα αυτά βασίζονται στην ιδέα ότι κάθε διακριτική πράξη είναι παράνομη και συνεπώς άκυρη. Οι απολύσεις λόγω διακρίσεων θεωρούνται πάντα άκυρες και οι εργαζόμενοι που απολύονται άδικα μπορούν να επιστρέψουν στη θέση εργασίας τους. Οι δικαστές μπορούν επίσης να διατάξουν τη δημοσίευση μιας απόφασης σε εθνική εφημερίδα. Τα θύματα μπορούν να ζητήσουν αποζημίωση για οικονομικές ζημιές και άλλες βλάβες. Όσον αφορά τις εταιρείες που κρίνονται ένοχες για διάκριση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή ιθαγένειας, μπορεί να επιβληθεί απόσυρση ή ακύρωση των προσφορών που έχουν ενδεχομένως υποβάλει, των δημόσιων συμβάσεων που τους έχουν κατακυρωθεί ή της οικονομικής ενίσχυσης που λαμβάνουν από δημόσιους φορείς. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι εταιρείες αποκλείονται από την υποβολή προτάσεων για δημόσια έργα ή τη λήψη οικονομικής ενίσχυσης για διάστημα έως και δύο ετών.





Το Equinet, το ευρωπαϊκό δίκτυο των φορέων για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης, λειτουργεί υπό την προεδρία της ολλανδικής επιτροπής για την ίση μεταχείριση, ενώ η ομάδα μεταναστευτικής πολιτικής εκτελεί χρέη γραμματείας.

Ο σκοπός του Equinet είναι να αναπτύξει τη συνεργασία και να διευκολύνει την ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των φορέων για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης σε ολόκληρη την ΕΕ —στο Equinet εκπροσωπούνται 18 κράτη μέλη— με στόχο τη διασφάλιση της ομοιόμορφης εφαρμογής των κοινοτικών νόμων για την ισότητα και την παροχή του ίδιου επιπέδου νομικής προστασίας από τις διακρίσεις.

Πέρα από την παροχή βοήθειας στους φορείς για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης στην εκτέλεση των καθηκόντων τους, μέσω της ανταλλαγής νομικής εμπειρογνομosύνης και απόψεων σχετικά με τις στρατηγικές επιβολής του νόμου, θέλουμε να ενθαρρύνουμε το διάλογο με τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα για την προώθηση της ένταξης των ζητημάτων που αφορούν την ισότητα στις πολιτικές και τα προγράμματα της ΕΕ.

Το Equinet λειτουργεί μέσω ομάδων εργασίας, σεμιναρίων κατάρτισης του προσωπικού και ανταλλαγής πληροφοριών για τις πρακτικές καθώς και για τους ισχύοντες νόμους και τις ακολουθούμενες πολιτικές σε ολόκληρη την ΕΕ. Με τον τρόπο αυτό, όχι μόνο βελτιώνεται η αποδοτικότητα των φορέων για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης, αλλά ενισχύεται και η ανεξαρτησία τους και η αποτελεσματικότητα της στήριξης που παρέχουν στα θύματα διακρίσεων. Χάρη σε αυτή τη συνεργασία, οι φορείς για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης αντλούν χρήσιμα συμπεράσματα από τις εμπειρίες σε άλλες χώρες και μπορούν να υποβάλλουν πιο εμπειριστατωμένες συστάσεις για τη θέσπιση νομοθεσίας και διαδικασιών στη χώρα τους.

Το δίκτυο υποστηρίζεται από το κοινοτικό πρόγραμμα δράσης έως το τέλος του 2006 και ένας από τους άμεσους στόχους μας είναι η δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών για τη συνέχισή του πέρα από την ημερομηνία αυτή.

ALEX-GEERT CASTERMANS, ΠΡΟΕΔΡΟΣ, ΟΛΛΑΝΔΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΊΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ



Φορείς για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη της ΕΕ

Το άρθρο 13 της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα (2000/43/ΕΚ) ορίζει ότι τα κράτη μέλη οφείλουν να συγκροτήσουν ένα φορέα για την προώθηση της φυλετικής και εθνοτικής ισότητας. Στις αρμοδιότητές τους πρέπει να περιλαμβάνονται η παροχή ανεξάρτητης συνδρομής προς τα θύματα όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση, η διενέργεια ανεξάρτητων ερευνών για τις διακρίσεις και η δημοσίευση ανεξάρτητων εκθέσεων και η διατύπωση συστάσεων για κάθε θέμα που αφορά τις διακρίσεις. Πολλοί από τους φορείς για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης έχουν εντολή που καλύπτει και άλλες μορφές διακρίσεων, εκτός αυτών που οφείλονται στη φυλετική και εθνοτική καταγωγή, παρότι δεν υπάρχει σχετική απαίτηση δυνάμει του ευρωπαϊκού δικαίου, αν και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή το ενθαρρύνει ενεργά (στο πλαίσιο παρατίθεται κατάλογος των φορέων για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης και συναφών φορέων στα 25 κράτη μέλη της ΕΕ και στη Ρουμανία και οι μορφές διακρίσεων που καλύπτουν).

Φορείς για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης (ή συναφείς οργανισμοί)

	Φορέας προώθησης της ίσης μεταχείρισης	Στοιχεία επικοινωνίας	Μορφές διακρίσεων
Βέλγιο	Κέντρο για τις ίσες ευκαιρίες και την καταπολέμηση του ρατσισμού — <i>Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme — Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding</i>	Τηλ. (32-2) 212 30 00 www.diversiteit.be	Όλες οι μορφές που καλύπτονται από τις δύο οδηγίες καθώς και άλλες μορφές.
Τσεχική Δημοκρατία	Δημόσιος υπερασπιστής δικαιωμάτων — <i>Veřejný ochránce práv</i>	Τηλ. (420-54) 254 21 11 www.ochrance.cz	Όλες οι μορφές που καλύπτονται από τις δύο οδηγίες καθώς και οι διακρίσεις λόγω φύλου.
Δανία	Δανικό ινστιτούτο για τα ανθρώπινα δικαιώματα — <i>Rights Institut for Menneskerettigheder</i>	Τηλ. (45) 32 69 88 88 www.humanrights.dk	Φυλετική και εθνοτική καταγωγή
Γερμανία	Επίτροπος της ομοσπονδιακής κυβέρνησης για τη μετανάστευση, τους πρόσφυγες και την ένταξη — <i>Beauftragter der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration</i> Επίτροπος της ομοσπονδιακής κυβέρνησης για τις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία — <i>Behindertenbeauftragter</i>	Τηλ. (49-30) 206 55 18 35 ή (49-1888) 555 18 35 www.integrationsbeauftragte.de Τηλ. (49-1888) 527 29 44 www.behindertenbeauftragter.de	Φυλετική και εθνοτική καταγωγή Αναπηρία
Εσθονία	Γραφείο του συμβούλου δικαιοσύνης της Εσθονίας — <i>Eesti Vabariigi Oiguskantsler</i>	Τηλ. (372) 693 84 00 www.oiguskantsler.ee	Όλες οι μορφές που καλύπτονται από τις δύο οδηγίες καθώς και άλλες μορφές, συμπεριλαμβανομένων των διακρίσεων λόγω φύλου.
Ελλάδα	Συνήγορος του πολίτη	Τηλ. (30) 80 11 12 50 00 www.synigoros.gr	Όλες οι μορφές
Ισπανία	Εθνικό συμβούλιο για την αναπηρία — <i>Consejo Nacional de la Discapacidad</i> Διαμεσολαβητής — <i>El Defensor del Pueblo</i>	Τηλ. (34-91) 363 70 00 www.mtas.es Τηλ. (34-91) 432 79 00 www.defensordelpueblo.es	Αναπηρία Όλες οι μορφές
Γαλλία	Ανώτατη αρχή για την καταπολέμηση των διακρίσεων και για την ισότητα — <i>Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité</i>	Τηλ. (33) 810 00 50 00 www.le114.com	Όλες οι μορφές που καλύπτονται από τις δύο οδηγίες καθώς και άλλες μορφές, συμπεριλαμβανομένων των διακρίσεων λόγω φύλου.
Ιρλανδία	Αρχή για την ισότητα — <i>Equality Authority</i>	Τηλ. (353-1) 417 33 33 www.equality.ie	Όλες οι μορφές που καλύπτονται από τις δύο οδηγίες καθώς και άλλες μορφές.
Ιταλία	Εθνική υπηρεσία κατά των φυλετικών διακρίσεων — <i>Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali</i>	Τηλ. (39) 06 42 15 32 61 www.pariopportunita.gov.it	Φυλετική και εθνοτική καταγωγή
Κύπρος	Γραφείο επιτρόπου διοικήσεως (Όμπουτσμαν)	Τηλ. (357-22) 45 63 00 ombudsman@cytanet.com.cy	Φυλετική και εθνοτική καταγωγή καθώς και θρησκεία, πολιτικές ή άλλες πεποιθήσεις, γλώσσα, εθνικότητα
Λετονία	Λετονική εθνική υπηρεσία ανθρωπίνων δικαιωμάτων — <i>Valsts Cilvēktiesību Birojs</i>	Τηλ. (371) 728 72 10 www.vcb.lv	Όλες οι μορφές
Λιθουανία	Υπηρεσία του διαμεσολαβητή για τις ίσες ευκαιρίες — <i>Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba</i>	Τηλ. (370) 52 61 27 87 www.lygybe.lrs.lt	Όλες οι μορφές που καλύπτονται από τις δύο οδηγίες.

Φορείς για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης (ή συναφείς οργανισμοί)

	Φορέας προώθησης της ίσης μεταχείρισης	Στοιχεία επικοινωνίας	Μορφές διακρίσεων
Λουξεμβούργο	Ειδική μόνιμη επιτροπή κατά των φυλετικών διακρίσεων — <i>Commission spéciale permanente contre la discrimination raciale</i>	Τηλ. (352) 478 36 92	Φυλετική και εθνοτική καταγωγή
Ουγγαρία	Αρχή για την ίση μεταχείριση — <i>Egyenlő Bánásmód Hatóság</i>	Τηλ. (36-1) 235 45 09 ebh@icsszem.hu	Όλες οι μορφές που καλύπτονται από τις δύο οδηγίες καθώς και άλλες μορφές, συμπεριλαμβανομένων των διακρίσεων λόγω φύλου.
Μάλτα	Δεν έχει ακόμα συγκροτηθεί. Ενδέχεται να επεκταθούν οι αρμοδιότητες της εθνικής επιτροπής για την προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών.		
Κάτω Χώρες	Επιτροπή για την ίση μεταχείριση — <i>Commissie Gelijke Behandeling</i>	Τηλ. (31-30) 888 38 88 www.cgb.nl	Όλες οι μορφές που καλύπτονται από τις δύο οδηγίες καθώς και άλλες μορφές, συμπεριλαμβανομένων των διακρίσεων λόγω φύλου.
Αυστρία	Υπηρεσία για την ίση μεταχείριση — <i>Anwaltshaft für Gleichbehandlungsfragen</i> Συνήγορος για τις ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση — <i>Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt</i>	Τηλ. (43-1) 532 02 44	Όλες οι μορφές που καλύπτονται από τις δύο οδηγίες, εκτός της αναπηρίας, καθώς και οι διακρίσεις λόγω φύλου.
Πολωνία	Επίτροπος για την προστασία των δικαιωμάτων των πολιτών — <i>Rzecznika Praw Obywatelskich</i> Κυβερνητικός πληρεξούσιος για την ισότητα ανδρών και γυναικών — <i>Pelnomocznika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mezczyzn</i> Κυβερνητικός πληρεξούσιος για τα άτομα με αναπηρία — <i>Pelnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych</i>	Τηλ. (48-22) 551 77 00 www.brpo.gov.pl Τηλ. (48-22) 520 08 31 www.rownystatus.gov.pl Τηλ. (48-22) 826 96 73 www.mpips.gov.pl/ osobynepełnosprawne.php	Όλες οι μορφές Όλες οι μορφές που καλύπτονται από τις δύο οδηγίες, εκτός της αναπηρίας, καθώς και οι διακρίσεις λόγω φύλου. Αναπηρία
Πορτογαλία	Ανώτατος επίτροπος για τη μετανάστευση και τις εθνοτικές μειονότητες — <i>Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas</i>	Τηλ. (351) 218 10 61 00 www.acime.gov.pt	Φυλετική και εθνοτική καταγωγή
Σλοβενία	Υπηρεσία για τις ίσες ευκαιρίες — <i>Urad za enake možnosti</i>	Τηλ. (386-1) 478 84 60 www.uem-rs.si	Όλες οι μορφές
Σλοβακική Δημοκρατία	Σλοβακικό εθνικό κέντρο για τα δικαιώματα του ανθρώπου — <i>Slovenského národného strediska pre ľudské práva</i>	Τηλ. (421-2) 57 20 39 11/14 www.snslp.sk	Όλες οι μορφές
Φινλανδία	Διαμεσολαβητής για τις μειονότητες — <i>Vähemmistövaltuutettu</i>	Tel. + 358 10 60 47048 www.vahemmistovaltuutettu.fi	Φυλετική και εθνοτική καταγωγή
Σουηδία	Διαμεσολαβητής για την εξάλειψη των εθνοτικών διακρίσεων — <i>Ombudsmannen mot etnisk diskriminering</i> Διαμεσολαβητής για θέματα αναπηρίας — <i>Handikappombudsmannen</i>	Τηλ. (358-10) 604 70 48 www.do.se Τηλ. (46-8) 20 17 70 www.handikappombudsmannen.se	Φυλετική και εθνοτική καταγωγή Αναπηρία
Ηνωμένο Βασίλειο	Επιτροπή για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία — <i>Disability Rights Commission</i> Επιτροπή Ισότητας της Βόρειας Ιρλανδίας — <i>Equality Commission for Northern Ireland</i> Επιτροπή για τη φυλετική ισότητα — <i>Commission for Racial Equality</i>	Τηλ. (44-8457) 62 26 33 www.drc-gb.org Τηλ. (44-2890) 50 06 00 www.equalityni.org Τηλ. (44-20) 79 39 00 00 www.cre.gov.uk	Αναπηρία Φυλετική και εθνοτική καταγωγή, θρησκευτικές πεποιθήσεις και πολιτικές απόψεις, φύλο, αναπηρία, γενετήσιος προσανατολισμός Φυλετική και εθνοτική καταγωγή
Ρουμανία	Ρουμανικό εθνικό συμβούλιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων — <i>Consiliul National pentru Combaterea</i>	Τηλ. (40-21) 312 65 78/79 www.cncd.org.ro	Όλες οι μορφές

Η βελτίωση της κατάστασης των Ρομά στην ΕΕ



Επί αιώνες, οι Ρομά ⁽¹⁾ υφίστανται διακρίσεις και διωγμούς. Παρόλο που η ιστορική τους καταγωγή έχει κατά καιρούς αμφισβητηθεί, σήμερα υπάρχει σε μεγάλο βαθμό ομοφωνία —κυρίως χάρη στη δύναμη των γλωσσικών αποδείξεων— ότι οι Ρομά προέρχονται από ομάδες που έφυγαν από τις Ινδίες προς τα τέλη της πρώτης χιλιετίας Χ.

Παρόλο που σε ορισμένες χώρες δεν συλλέγονται στατιστικές για την εθνική προέλευση, εκτιμάται ότι υπάρχουν περίπου 3-4 εκατ. Ρομά στην ΕΕ και ίσως άλλα 2-3 εκατ. στη Βουλγαρία και τη Ρουμανία, οι οποίες πρόκειται να ενταχθούν στην ΕΕ το 2007.

Χάρη στη διεύρυνση της ΕΕ, έχει δοθεί μεγαλύτερη προσοχή στο θέμα των διακρίσεων και του αποκλεισμού που αντιμετωπίζουν οι κοινότητες των Ρομά τόσο στα «νέα» όσο και στα «παλαιά» κράτη μέλη. Για την αντιμετώπιση των προκλήσεων αυτών, υπεύθυνα είναι σε μεγάλο βαθμό το εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Ωστόσο, στη στήριξη των προσπαθειών που καταβάλλουν οι εθνικές αρχές και οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών μπορεί να συμβάλει σειρά κοινοτικών πολιτικών και προγραμμάτων. Στο παρόν τμήμα της έκθεσης περιγράφονται κάποιες πρωτοβουλίες που έχει αναλάβει πρόσφατα η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την προαγωγή της κοινωνικής ένταξης των Ρομά.

Η ΦΥΣΗ ΚΑΙ Η ΚΛΙΜΑΚΑ ΤΗΣ ΠΡΟΚΛΗΣΗΣ

Οι Ρομά αντιμετωπίζουν διακρίσεις και κοινωνικό αποκλεισμό σε διάφορους βαθμούς σε ολόκληρη την ΕΕ. Σε όλες τις χώρες όπου υπάρχουν διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία ή διεξάγονται έρευνες, φαίνεται ότι οι Ρομά έχουν ουσιαστικά χαμηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης, πολύ υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, σημαντικά χαμηλότερα επίπεδα εισοδήματος και χειρότερη υγεία από ό,τι ο υπόλοιπος πληθυσμός (βλέπε, συγκεκριμένα, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *The situation of Roma in an enlarged European Union* ⁽²⁾ — Η κατάσταση των Ρομά σε μια διευρυμένη Ευρωπαϊκή Ένωση). Σε πολλά κράτη μέλη, τα παιδιά Ρομά συνήθως απομονώνονται στο σχολείο, συχνά πηγαίνουν σε «ειδικά σχολεία» για άτομα με μαθησιακές δυσκολίες ή τοποθετούνται σε ειδικές τάξεις. Πολλοί Ρομά, επίσης, ζουν σε μειονεκτούσες και απομονωμένες περιοχές σε άσχημες συνθήκες στέγασης, χωρίς βασικές υπηρεσίες και με περιορισμένη πρόσβαση σε καλής ποιότητας υγειονομική περίθαλψη (βλέπε πλαίσιο).

⁽¹⁾ Στην παρούσα έκθεση, με τον όρο «Ρομά» νοούνται τα άτομα που αυτοαποκαλούνται Ρομά, Αθίγγανοι, Ταξιδιώτες, Μανούς και Σίντι και άλλες ομάδες που θεωρούνται «Αθίγγανοι». Η χρήση του όρου «Ρομά» δεν αποσκοπεί στην υποβάθμιση της μεγάλης ποικιλομορφίας που υπάρχει στις κοινότητες αυτές ή στην προώθηση στερεότυπων.

⁽²⁾ http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/roma04_en.pdf

Η κατάσταση των Ρομά στα κράτη μέλη της ΕΕ

Τα ακόλουθα στατιστικά στοιχεία δίνουν μια εικόνα της κατάστασης των Ρομά στην Ευρώπη.

Το 2002/03, πάνω από τα μισά παιδιά που φοιτούσαν σε ειδικά σχολεία στη Σλοβακία ήταν καταγωγής Ρομά.

Το 2003, μόνο τα μισά παιδιά Ρομά φοιτούσαν σε σχολείο στη Γερμανία και έως το 80 % εξ αυτών ήταν σε ειδικά σχολεία.

Τα παιδιά Ρομά υπερεκπροσωπούνται σε ειδικά σχολεία στην Ουγγαρία, τη Βουλγαρία, την Πολωνία και τη Σλοβενία.

Το 2003 στη Σλοβακία, πάνω από το 85 % των Ρομά που βρίσκονταν σε ηλικία εργασίας δεν απασχολούνταν επίσημα.

Πάνω από το 80 % των Ρομά είχαν εισόδημα κάτω από το εθνικό όριο φτώχειας στη Βουλγαρία, την Ουγγαρία, τη Ρουμανία και τη Σλοβακία, σύμφωνα με έρευνα του Προγράμματος Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών (UNDP) η οποία διεξήχθη στο τέλος του 2001.

Περίπου το 45 % των Ρομά στην Ουγγαρία και τη Σλοβακία δεν είχαν εσωτερική τουαλέτα, σύμφωνα με την ίδια έρευνα.

Περίπου το 65 % των Ρομά που αποτέλεσαν αντικείμενο έρευνας στη Ρουμανία και το 45 % εκείνων στη Βουλγαρία ζούσαν σε κατοικίες χωρίς τρεχούμενο νερό.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *The situation of Roma in an enlarged European Union*, και Πρόγραμμα Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών (UNDP), *Avoiding the dependency trap* (Αποφεύγοντας την παγίδα της εξάρτησης).

ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΕΝΗ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΤΩΝ ΡΟΜΑ

Η νομοθεσία για την εξάλειψη των διακρίσεων της ΕΕ που περιγράφεται στο μέρος Ι της παρούσας έκθεσης μπορεί να βοηθήσει τους Ρομά να υπερασπίσουν το δικαίωμά τους στην ίση μεταχείριση σε ό,τι αφορά την πρόσβασή τους στην απασχόληση, την κατάρτιση, την εκπαίδευση, την κοινωνική ασφάλεια, την υγειονομική περίθαλψη, τη στέγαση, τα αγαθά και τις υπηρεσίες. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, μέσω του κοινοτικού προγράμματος δράσης της για την καταπολέμηση των διακρίσεων, παρέχει κατάρτιση στους οργανισμούς εκπροσώπησης των Ρομά μαζί με άλλες ΜΚΟ προκειμένου να τους δώσει τις νομικές και πρακτικές πληροφορίες που απαιτούνται για την υπεράσπιση των θυμάτων των διακρίσεων.

Η ΕΕ παρακολουθεί ενεργά το σεβασμό των μειονοτήτων, συμπεριλαμβανομένων των Ρομά, και την προστασία που λαμβάνουν στις υποψήφιες χώρες ως μέρος της ενταξιακής διαδικασίας. Το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο των Φαινομένων Ρατσισμού και Ξενοφοβίας έχει πρόσφατα εντείνει την παρακολούθηση της κατάστασης των Ρομά στα κράτη μέλη της ΕΕ. Επίσης, η Επιτροπή ενθαρρύνει τις εθνικές αρχές να λαμβάνουν υπόψη τους τις ανάγκες των κοινοτήτων των Ρομά κατά την κατάρτιση των εθνικών σχεδίων δράσης για την απασχόληση και την κοινωνική ένταξη.

Για την ένταξη των Ρομά πρόσθετη υποστήριξη παρέχεται από την κοινοτική χρηματοδότηση. Η Επιτροπή εργάζεται με τις εθνικές αρχές και τις ΜΚΟ για να διασφαλιστεί ότι η χρηματοδότηση φτάνει στο στόχο της και ότι τα συστήματα παρακολούθησης και αξιολόγησης των πολιτικών βελτιώνονται. Παραδείγματα ορισμένων εκ των προγραμμάτων που υποστηρίζει η ΕΕ δίνονται παρακάτω.

Για τις πολυδιάστατες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι Ρομά, η Επιτροπή αναλαμβάνει δράση προκειμένου να διασφαλιστεί η συνοχή των πολιτικών και των προγραμμάτων της ΕΕ. Ως πρώτο βήμα, διενεργήθηκε μια μελέτη (βλέπε πλαίσιο) στην οποία αναλύεται η κατάσταση των Ρομά στη διευρυμένη ΕΕ και εξετάζονται σχετικές πολιτικές. Η μελέτη αυτή διεξήχθη σε συνεργασία με ΜΚΟ Ρομά και σε συνεννόηση με εθνικές αρχές.



Η κατάσταση των Ρομά στη διευρυμένη Ευρωπαϊκή Ένωση

Στη μελέτη, η οποία χρηματοδοτήθηκε στο πλαίσιο των κοινοτικών προγραμμάτων για την εξάλειψη των διακρίσεων και την κοινωνική ένταξη, εξετάζονται οι συνθήκες διαβίωσης και εργασίας των Ρομά στις χώρες της ΕΕ όπου ζει η πλειονότητά τους. Επί τη βάσει αυτή, προτάθηκαν διάφορες πολιτικές για την εκπαίδευση, την απασχόληση, τη στέγαση και την υγειονομική περίθαλψη. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τη μελέτη, η ΕΕ θα πρέπει:

- να ενημερώσει τον κόσμο για την κατάσταση των Ρομά και τις διακρίσεις που υφίστανται και να παρακολουθεί τα αποτελέσματα των νέων νόμων που θεσπίζονται για την εφαρμογή της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα·
- να ενισχύσει το συντονισμό μεταξύ των διαφόρων πολιτικών και προγραμμάτων της ΕΕ και μεταξύ της ΕΕ και άλλων διεθνών οργανισμών·
- να διασφαλίσει ότι οι Ρομά συμμετέχουν στη χάραξη, την εφαρμογή και την αξιολόγηση πολιτικών και ότι τα ζητήματα των Ρομά λαμβάνονται υπόψη σε σχετικές κοινοτικές και εθνικές πολιτικές·
- να θεσπίσει μεθόδους παρακολούθησης και αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων για τη βελτίωση της κατάστασης των Ρομά·

τα κράτη μέλη θα πρέπει:

- να αναγνωρίσουν τους Ρομά ως ξεχωριστή εθνική ομάδα για την οποία πρέπει να ληφθεί άμεσα δράση στο πλαίσιο πολιτικών κοινωνικής ένταξης και απασχόλησης·
- να αναπτύξουν μεθόδους συλλογής δεδομένων για τις εθνοτικές ομάδες σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή·
- να διασφαλίσουν ότι όλες οι δημόσιες αρχές σε εθνικό και τοπικό επίπεδο συμπεριλαμβάνουν φορείς που έχουν αναλάβει τη διασφάλιση της ένταξης των Ρομά·

και οι οργανώσεις Ρομά θα πρέπει:

- να δραστηριοποιηθούν περισσότερο προκειμένου να εξαλείψουν τα στερεότυπα των Ρομά και την προκατάληψη εναντίον τους·
- να ασκήσουν πίεση για την παρακολούθηση της κατάστασης των εθνικών μειοτήτων ώστε να εντοπιστούν καλύτερα τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν·
- να ενταχθούν σε ευρωπαϊκές ΜΚΟ και δίκτυα που ασχολούνται με την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προαγωγή των βασικών δικαιωμάτων.

Η έκθεση διατίθεται στο Διαδίκτυο στα αγγλικά, γαλλικά και γερμανικά, στη διεύθυνση http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/roma04_en.pdf.

Αναποκρινόμενη στις συστάσεις της μελέτης, η Επιτροπή έχει συγκροτήσει μια ειδική διυπηρεσιακή ομάδα για τον κατάλληλο συντονισμό των διαφόρων πολιτικών και προγραμμάτων που εφαρμόζονται σήμερα για την αντιμετώπιση των ζητημάτων των Ρομά. Δεκατέσσερις διαφορετικές διευθύνσεις της Επιτροπής εκπροσωπούνται στην ομάδα η οποία καλύπτει, μεταξύ άλλων, όχι μόνο την απασχόληση και τις κοινωνικές υποθέσεις, αλλά και τη διεύρυνση και τις εξωτερικές σχέσεις, την εκπαίδευση και τον πολιτισμό, τη δικαιοσύνη και τα ανθρώπινα δικαιώματα, την υγειονομική περίθαλψη, την περιφερειακή πολιτική και την αγροτική ανάπτυξη. Στόχος είναι η χάραξη κατευθυντήριων γραμμών πολιτικής, η ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων διευθύνσεων και η διασφάλιση της βέλτιστης αξιοποίησης της διαθέσιμης χρηματοδότησης και της εμπειρίας που έχει αποκτηθεί.

Η ΕΕ συνεργάζεται επίσης με άλλους διεθνείς οργανισμούς στον τομέα αυτό. Παραδείγματος χάρη, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αποτελεί μέρος της επιτροπής καθοδήγησης για τη «*Δεκαετία 2005-2015 για την ενσωμάτωση των Ρομά*», η οποία εγκαινιάστηκε στη Σόφια τον Φεβρουάριο του 2005 (βλέπε πλαίσιο).

Η «Δεκαετία 2005-2015 για την ενσωμάτωση των Ρομά»

Η πρωτοβουλία «Δεκαετία για την ενσωμάτωση των Ρομά» εγκρίθηκε από τις κυβερνήσεις της Βουλγαρίας, της Κροατίας, της Τσεχικής Δημοκρατίας, της Ουγγαρίας, της Πρώην Γιουγκοσλαβικής Δημοκρατίας της Μακεδονίας, της Ρουμανίας, της Σερβίας και Μαυροβουνίου, και της Σλοβακίας τον Φεβρουάριο του 2005. Υποστηρίζεται από το Ίδρυμα Ανοικτής Κοινωνίας, την Παγκόσμια Τράπεζα και ορισμένους διεθνείς οργανισμούς.

Στόχος της πρωτοβουλίας, η οποία θα ολοκληρωθεί το 2015, είναι η γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των Ρομά και του υπόλοιπου πληθυσμού στις σχετικές χώρες. Η διεθνής συντονιστική επιτροπή, η οποία απαρτίζεται από εκπροσώπους των εμπλεκόμενων κυβερνήσεων, διεθνείς χορηγούς και τους ίδιους τους Ρομά, έχει προσδιορίσει τέσσερις τομείς προτεραιότητας για δράση —εκπαίδευση, απασχόληση, υγεία και στέγαση— μαζί με τρία διατομεακά ζητήματα — τη φτώχεια, τις διακρίσεις και την ισότητα των δύο φύλων.

Υποστήριξη των Ρομά στο πλαίσιο του προγράμματος Phare

Σκοπός του προγράμματος Phare είναι να υποστηρίξει τις χώρες στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη για να αντιμετωπίσουν τα οικονομικά και κοινωνικά προβλήματα και να τις βοηθήσει να προετοιμαστούν για την ένταξή τους στην ΕΕ. Από το 1998, πολύ περισσότερα από 100 εκατ.

EUR από τα χρήματα του προγράμματος Phare έχουν διατεθεί σε προγράμματα για τη βελτίωση της κατάστασης της μειονότητας των Ρομά σε χώρες όπου αντιπροσωπεύουν μεγάλο μερίδιο του πληθυσμού. Σημαντικά ποσά εξακολουθούν να δαπανώνται στη Βουλγαρία και τη Ρουμανία σε προγράμματα όπου οι Ρομά είναι οι κύριοι δικαιούχοι, και, μάλιστα, στην εφαρμογή πολλών εξ αυτών συμμετέχουν ενεργά οι Ρομά.

Παραδείγματος χάρη, το πρόγραμμα «Πρόσβαση στην εκπαίδευση για τις μειονεκτούσες ομάδες» στη Ρουμανία, το οποίο συντονίζεται από το Υπουργείο Εκπαίδευσης και Έρευνας, στοχεύει στην αλλαγή των εκπαιδευτικών πρακτικών, με τη συμμετοχή σχολικών επιθεωρητών Ρομά ως συνδέσμου μεταξύ των εκπαιδευτικών αρχών και του διδακτικού προσωπικού (για περισσότερα παραδείγματα: http://www.europa.eu.int/comm/enlargement/phare_evaluation_pdf/revisioned_minorities_thematic_raw_161204.pdf).

Υποστήριξη των Ρομά στο πλαίσιο των διαρθρωτικών ταμείων

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ), το οποίο είναι ένα από τα διαρθρωτικά ταμεία της ΕΕ, υποστηρίζει μια σειρά προγραμμάτων τόσο στα νέα όσο και στα «παλαιά» κράτη μέλη, με στόχο τη βελτίωση της πρόσβασης των Ρομά, μεταξύ άλλων μειονεκτουσών ομάδων, στην απασχόληση, κυρίως μέσω της καλύτερης εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι το πρόγραμμα Acceder στην Ισπανία, το οποίο αποτελεί τμήμα του διαπεριφερειακού προγράμματος «Καταπολέμηση των διακρίσεων», το οποίο αποσκοπεί στην αντιμετώπιση των προβλημάτων των μειονεκτουσών ομάδων στην αγορά εργασίας. Στόχος του προγράμματος είναι η ένταξη 4 000 Ρομά στην αγορά εργασίας μέχρι την ολοκλήρωσή του το 2006:

- βοηθώντας τους να αποκτήσουν επαγγελματικά προσόντα·
- προσαρμόζοντας τα προγράμματα κατάρτισης και τις υπηρεσίες εξεύρεσης εργασίας στις ειδικές τους ανάγκες·
- ενημερώνοντας το κοινό για τις διακρίσεις που υφίστανται οι Ρομά και βελτιώνοντας τον τρόπο που τους αντιμετωπίζει το κοινό γενικά·
- ενθαρρύνοντας πιο ενεργά μέτρα για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσής τους και την πρόσβασή τους σε δημόσιες υπηρεσίες.

Επίσης, αρκετά προγράμματα για την αρωγή των Ρομά έχουν υποστηριχθεί από την πρωτοβουλία EQUAL, η οποία χρηματοδοτείται από το ΕΚΤ για την ενθάρρυνση καινοτόμων προσεγγίσεων για τη βελτίωση της κατάστασης των μειονεκτούντων ατόμων ως προς την εύρεση εργασίας. Από το 2001 έως το 2004, 45 εκ των χρηματοδοτούμενων προγραμμάτων απευθύνονταν είτε στους Ρομά αποκλειστικά είτε στους Ρομά μαζί με άλλες μειονεκτούσες ομάδες (βλέπε πλαίσιο για παραδείγματα). Στη νέα φάση του προγράμματος EQUAL η οποία ξεκινά το 2005, περίπου 80 νέα προγράμματα απευθύνονται στους Ρομά.

Παραδείγματα προγραμμάτων EQUAL

Στην Αυστρία, σκοπός του προγράμματος «Mri Buti» ήταν να βοηθήσει τους Ρομά να βρουν εργασία στην περιοχή Burgenland μέσω καθοδήγησης και παροχής συμβουλών. Στην Ουγγαρία, οι άνδρες και οι γυναίκες Ρομά έλαβαν κατάρτιση για να απασχοληθούν σε θέσεις εργασίας για τις οποίες υπήρχε τοπική ζήτηση, όπως οικοδομικές εργασίες και φροντίδα παιδιών. Στη Γερμανία, εφαρμόστηκε ένα πρόγραμμα για τη δοκιμή νέων προσεγγίσεων για την απόκτηση εργασιακών προσόντων από τους Ρομά και τους Σίντι — παραδείγματος χάρη, ως διαμεσολαβητές στην εκπαίδευση ή την κοινωνική πρόνοια. Στη Γαλλία και την Ιρλανδία, μέλη των κοινοτήτων των Ρομά και των Ταξιδιωτών λαμβάνουν ενίσχυση για τη σύσταση νέων επιχειρήσεων.





Ρομά στις Βρυξέλλες— Livia Járóka, ΒΕΚ

Η κ. Livia Járóka έγινε η πρώτη βουλευτής, καταγωγής Ρομά, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου από τα «νέα» κράτη μέλη της ΕΕ, όταν εξελέγη τον Ιούνιο του 2004. Είναι κοινωνική ανθρωπολόγος και ολοκληρώνει τη διδακτορική διατριβή της στο University College London με αντικείμενο τις εθνοτικές μειονότητες. Θεωρεί τον εαυτό της κατά κύριο λόγο εκπρόσωπο του κοινοβουλίου του λαού της Ουγγαρίας, αλλά, καθότι πολλοί εξ αυτών είναι Ρομά, πιστεύει ότι ένας από τους ρόλους της είναι να ενεργεί ως διαμεσολαβήτρια μεταξύ των διαφόρων φορέων

που ασχολούνται με ζητήματα Ρομά σε κοινοτικό επίπεδο και των ομάδων εκπροσώπησης που ασχολούνται με τα θέματα αυτά στα κράτη μέλη.

«Υπάρχει», αναφέρει η κ. Járóka, «μεγάλη άγνοια γύρω από τους Ρομά, οι οποίοι, λόγω των στερεοτύπων, συνήθως θεωρούνται μια ομοιόμορφη ομάδα που έχει μια κοινή ταυτότητα και τα ίδια χαρακτηριστικά, τα οποία είτε είναι ιδιαίτερα εξιδανικευμένα είτε εξαιρετικά αρνητικά. Στην πραγματικότητα, οι εκατομμύρια Ρομά που ζουν στην Ευρώπη διαφέρουν μεταξύ τους όπως κάθε άλλη εθνοτική ομάδα, μιλούν διαφορετικές γλώσσες, έχουν διαφορετικές κουλτούρες και ζουν σε διαφορετικές συνθήκες, ενώ διαθέτουν διαφορετικές ικανότητες και δεξιότητες. Το γεγονός ότι οι ίδιοι αισθάνονται πως ανήκουν σε μια σαιγγάνικη κοινότητα με κοινή ταυτότητα οφείλεται συχνά στις κοινές εμπειρίες των διακρίσεων και του αποκλεισμού που έχουν υποστεί. Πρέπει να αλλάξει η γενική αντίληψη για τους Αθίγγανους και να απομυθοποιηθεί η εικόνα που έχει ο κόσμος για αυτούς, δηλαδή να αντικατασταθεί το στερεότυπο με την πραγματικότητα.»

Σύμφωνα με την κ. Járóka, λόγω της απλουστευτικής και εσφαλμένης αντίληψης αυτής, επικρατεί σύγχυση γύρω από τα θέματα με τα οποία πρέπει να ασχολείται η πολιτική για τους Ρομά. «Οι διακρίσεις κατά των Ρομά ή τα πολιτιστικά ζητήματα πρέπει να αντιμετωπίζονται ως τέτοια με τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων για την αντιμετώπισή τους. Τα προβλήματα των Ρομά σε σχέση με την εκπαίδευση, την απασχόληση, την υγειονομική περίθαλψη και τη στέγαση δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται πρωτίστως από την προοπτική των Ρομά αλλά να εξετάζονται ως γενικότερα ζητήματα. Ο στόχος, με άλλα λόγια, πρέπει να είναι η χάραξη πολιτικών με τις οποίες θα διασφαλίζεται η ίση πρόσβαση όλων των πολιτών σε καλή εκπαίδευση, σε μια αξιοπρεπή δουλειά, σε υψηλό επίπεδο υγειονομικής περίθαλψης κ.λπ. ανεξάρτητα από την εθνοτική τους καταγωγή.»

Ένας σημαντικός τρόπος αλλαγής της εικόνας των Ρομά, σύμφωνα με την κ. Járóka, είναι η μεγαλύτερη συμμετοχή των Ρομά τόσο στην πολιτική όσο και στα μέσα μαζικής ενημέρωσης. «Θέλω να δω περισσότερους Ρομά να συμμετέχουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και προς τον σκοπό αυτό εργάζομαι στενά με τις ΜΚΟ και με οποιονδήποτε μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της κατάστασης των Ρομά, ανεξαρτήτως της πολιτικής παράταξης στην οποία ανήκει. Για το λόγο αυτόν, πιστεύω ότι το πρόγραμμα των περιόδων άσκησης που εγκαινίασε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή με τη στήριξη του Ιδρύματος Ανοικτής Κοινωνίας αποτελεί μια σημαντική πρωτοβουλία και αυτή τη στιγμή ασχολούμαι με την προετοιμασία παρόμοιων περιόδων άσκησης στο Κοινοβούλιο.

Τα μέσα μαζικής ενημέρωσης είναι ένας χώρος όπου έχει πολύ μεγάλη σημασία να ενισχυθεί η παρουσία των Ρομά. Υπάρχει ένα είδος υστερίας στα μέσα μαζικής ενημέρωσης σε σχέση με τους Ρομά, οι οποίοι υπερβολικά συχνά παρουσιάζονται κατά τρόπο λανθασμένο και απαράδεκτο ως απειλή κατά της εθνικής ασφάλειας.

Θεωρώ πως το 2007, το οποίο έχει ανακηρυχθεί έτος για τις ίσες ευκαιρίες, αποτελεί μια μεγάλη ευκαιρία για την αλλαγή της γενικής αντίληψης για τους Ρομά. Εργαζόμαστε ήδη για την ανάπτυξη ιδεών και πρωτοβουλιών προκειμένου να διασφαλίσουμε ότι το έτος για τις ίσες ευκαιρίες θα αποφέρει πραγματικούς καρπούς.»

Τα άλλα δύο διαρθρωτικά ταμεία —το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ) και το Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Προσανατολισμού και Εγγυήσεων (ΕΓΤΠΕ)— υποστηρίζουν επίσης μια σειρά προγραμμάτων για τους Ρομά καθώς και άλλα άτομα που ζουν σε μειονεκτούσες περιοχές. Στις περιπτώσεις αυτές, το ΕΤΠΑ συμβάλλει στη χρηματοδότηση της κατασκευής δρόμων και άλλων βασικών υποδομών, όπως συστήματα παροχής καθαρού νερού και βασικής αποχέτευσης, και στην ανακαίνιση σχολείων και νοσοκομείων, καθώς και στη δημιουργία μικρών επιχειρήσεων, ενώ το ΕΓΤΠΕ παρέχει υποστήριξη σε μειονεκτούσες κοινότητες που βρίσκονται σε αγροτικές περιοχές.

ΤΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΡΑΣΗΣ — ΕΣΤΙΑΣΗ ΣΤΟΥΣ ΡΟΜΑ

Το κοινοτικό πρόγραμμα δράσης, το οποίο έχει καταρτιστεί για τη στήριξη των νέων κοινοτικών νόμων για την εξάλειψη των διακρίσεων, συμπληρώνει τα σχέδια που υποστηρίζονται από τα διαρθρωτικά ταμεία. Η καταπολέμηση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι Ρομά σε ό,τι αφορά την πρόσβαση στην εκπαίδευση και την απασχόληση έχει προσδιοριστεί ως μία από τις προτεραιότητες της χρηματοδότησης στο πλαίσιο του προγράμματος αυτού. Επιπλέον, οι οργανώσεις των Ρομά ενθαρρύνονται να ζητήσουν οικονομική υποστήριξη για προγράμματα σε άλλους τομείς προτεραιότητας, όπως η ανάπτυξη της συνεργασίας μεταξύ ΜΚΟ, η εκπαίδευση εκπροσώπων για την υπεράσπιση των δικαιωμάτων όσων υφίστανται διακρίσεις και η ανάπτυξη των μέσων παρακολούθησης των φαινομένων διακρίσεων (κατάλογος των προγραμμάτων που υποστηρίζει το κοινοτικό πρόγραμμα δράσης διατίθεται στην εξής διεύθυνση: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/callspt/result006_en.htm).

Σήμερα, στο πλαίσιο αυτό, υποστηρίζονται πέντε προγράμματα για την καταπολέμηση συγκεκριμένων προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι Ρομά, στα οποία συμμετέχουν οργανώσεις από διαφορετικές χώρες της ΕΕ (βλέπει πλαίσιο για αυτά).



Proektí e Evropeískone
sindikalnone
komítetoskoro ašal o
sikljovípe

Η ανάπτυξη μη διακριτικής ποιοτικής εκπαίδευσης για τα παιδιά Ρομά

Σκοπός του προγράμματος είναι η ενημέρωση για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα παιδιά Ρομά και για την ανάγκη εξάλειψής τους. Απευθύνεται σε εκπαιδευτικούς και στα σωματεία τους, σε εκπαιδευτικές αρχές και γονείς, και έχει στόχο τη βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης, καθώς και την αλλαγή πολιτικής.

Έχουν γίνει πολλά σε ευρωπαϊκό επίπεδο για την καταπολέμηση των διακρίσεων των Ρομά στην Ανατολική Ευρώπη, δηλώνει η κ. Elena Jenaro, υπεύθυνη έργου, αλλά αυτό είναι το πρώτο πρόγραμμα για τη βελτίωση της εκπαίδευσης των παιδιών Ρομά όπου συμμετέχουν σωματεία εκπαιδευτικών. Τα παιδιά Ρομά αποτελούν σημαντικό τμήμα του μέλλοντος αυτών των κοινωνιών και τα σωματεία εκπαιδευτικών πρέπει να διαδραματίσουν ένα ρόλο σημαντικό.

Ένα από αποτέλεσμα θα είναι η προετοιμασία εθνικών σχεδίων δράσης με κατευθυντήριες γραμμές τις οποίες θα πρέπει να ακολουθούν τα σωματεία στις διαπραγματεύσεις τους με τις εκπαιδευτικές αρχές. Επιδιώκεται επίσης η ανάπτυξη μιας εργαλειοθήκης για την κατάρτιση εκπαιδευτικών όσον αφορά τον τρόπο αναγνώρισης και αντιμετώπισης των διακρίσεων. Στόχος είναι η κατάρτιση 75 εκπαιδευτικών για να χρησιμοποιούν αρχικά την εργαλειοθήκη και στη συνέχεια καθένας από αυτούς να καταρτίσει τουλάχιστον άλλους δέκα, ώστε μέχρι το τέλος του προγράμματος να έχουν καταρτιστεί πάνω από 750 άτομα.

Επικεφαλής φορέας: Πανευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Οργανώσεων Εκπαιδευτικών — ETUCE

Εταίροι: Algemene Onderwijsbond, σωματείο Podkrepa, σωματείο εργαζομένων στους τομείς της εκπαίδευσης και της επιστήμης (Σλοβακία), Δημοκρατική Ένωση Εκπαιδευτικών Ουγγαρίας, Σωματείο Εκπαιδευτικών Ουγγαρίας, Σωματείο Εκπαιδευτικών Βουλγαρίας

Πληροφορίες: Elena Jenaro, υπεύθυνη έργου, διεύθυνση ηλεκτρονικής αλληλογραφίας:
Elena.jenaro@csee-etu.org

Συμμετοχή των Ρομά και των Σίντι για μια αποτελεσματική πολιτική απασχόλησης και εκπαίδευσης

Στο πρόγραμμα συμμετέχουν διάφορες ΜΚΟ από τη Βουλγαρία, την Τσεχική Δημοκρατία, την Ουγγαρία, την Ιταλία και τη Σλοβακία, κάθε μία από τις οποίες ασχολείται με την προώθηση των δικαιωμάτων των Ρομά σε διαφορετικούς τομείς. Οι δύο βασικοί στόχοι είναι η ανάπτυξη μακροπρόθεσμων πολιτικών για την καταπολέμηση των συστημικών διακρίσεων κατά των Ρομά και των Σίντι στην εκπαίδευση και την απασχόληση και η ενίσχυση της ικανότητας και της αυτοπεποίθησης των ΜΚΟ να συμμετέχουν στην πολιτική αρένα ως αποτελεσματικοί υποστηρικτές των δικαιωμάτων των κοινοτήτων των Ρομά.

Στόχος, αναφέρει η κ. Savelina Danova, υπεύθυνη έργου, είναι η ενίσχυση των ικανοτήτων των ακτιβιστών Ρομά και Σίντι και η μόνιμη ένταξή τους στις διαδικασίες χάραξης πολιτικών, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι οι πολιτικές συνάδουν με τις επιθυμίες και τις ανάγκες των ίδιων των Ρομά και των Σίντι.

Ένας βασικός στόχος είναι να συνεχιστεί το πρόγραμμα και μετά τον τερματισμό της κοινοτικής χρηματοδότησης. Στόχοι του προγράμματος είναι η καταγραφή των διακρίσεων κατά των Ρομά στους τομείς της απασχόλησης και της εκπαίδευσης και η αξιολόγηση των κυβερνητικών προγραμμάτων για την εκπαίδευση των Ρομά. Επί τη βάση αυτή, θα διατυπωθούν συστάσεις για τις πολιτικές, οι οποίες με τη σειρά τους θα αποτελέσουν τον πυρήνα για τις μελλοντικές προσπάθειες άσκησης πίεσης υπέρ της ενίσχυσης των πολιτικών στους τομείς αυτούς.

Επικεφαλής φορέας: Διεθνής Ομοσπονδία Ελσίνκι

Εταίροι: Ευρωπαϊκό κέντρο για τα δικαιώματα των Ρομά και ευρωπαϊκό γραφείο πληροφόρησης για τους Ρομά

Πληροφορίες: Savelina Danova, υπεύθυνη έργου, διεύθυνση ηλεκτρονικής αλληλογραφίας: savelina.danova@errc.org



Transpose — Traveller Roma advocacy network supporting people to organise to secure equality (δίκτυο εκπροσώπησης των Ταξιδιωτών-Ρομά για την υποστήριξή τους με στόχο την οργάνωσή τους για τη διασφάλιση της ισότητας)

Το πρόγραμμα οργανώνουν από κοινού το Irish Traveller Movement, το ευρωπαϊκό κέντρο για τα δικαιώματα των Ρομά και η ιταλική επιτροπή του Ελσίνκι. Στόχος του προγράμματος, στο οποίο συμμετέχουν πέντε χώρες (Ιρλανδία, Τσεχική Δημοκρατία, Σλοβακία, Ουγγαρία και Ιταλία), είναι:

- η ενημέρωση των υπεύθυνων χάραξης πολιτικής, των ειδικών φορέων και της κοινωνίας γενικότερα σχετικά με τις διακρίσεις που υφίστανται οι Ταξιδιώτες και οι Ρομά·
- ενημέρωση των Ταξιδιωτών και των Ρομά για τη νομική προστασία και τα μέσα που υπάρχουν για την καταπολέμηση των διακρίσεων·
- ενίσχυση της αλληλεγγύης μεταξύ των Ταξιδιωτών και των Ρομά στις προσπάθειές τους για εξάλειψη των διακρίσεων·
- δημιουργία ενός δικτύου ειδικευμένων εκπροσώπων των Ταξιδιωτών και των Ρομά, οι οποίοι θα μπορούν να εργάζονται με στόχο τη διασφάλιση της εφαρμογής των κοινοτικών οδηγιών για την ισότητα σε τοπικό επίπεδο.

Σύμφωνα με την κ. Anne Jennings-Tauciene, «το πρόγραμμα Transpose παρέχει μια μοναδική ευκαιρία στους Ταξιδιώτες και τους Ρομά να αποκτήσουν προσόντα, ώστε να είναι σε θέση να εκπροσωπούν τις κοινότητές τους. Η πρωτοβουλία έχει στόχο την ενδυνάμωση των Ρομά μέσω της πρόσβασής τους στην πληροφόρηση και, άρα, στα δικαιώματα. Το πρόγραμμα αποσκοπεί στη δημιουργία ενός ισχυρού, τοπικά υποστηριζόμενου, δικτύου εκπροσώπων των κοινοτήτων, οι οποίοι θα χρησιμοποιούν τα προσόντα που αποκτούν μέσω της κατάρτισης Transpose προς όφελος των κοινοτήτων τους».

Επικεφαλής φορέας: Irish Traveller Movement

Εταίροι: Ευρωπαϊκό κέντρο για τα δικαιώματα των Ρομά και ιταλική επιτροπή Ελσίνκι

Πληροφορίες: Anne Jennings-Tauciene, υπεύθυνη έργου, διεύθυνση ηλεκτρονικής αλληλογραφίας: communityadvocacy@hotmail.com



ROMA
EDEM

Promotion
of Roma/Traveller
Integration and
Equal Treatment
in Education
and Employment

Roma EDEM — Προώθηση της ένταξης των Ρομά/Ταξιδιωτών και ίση μεταχείριση στην εκπαίδευση και την απασχόληση

Γενικός στόχος του προγράμματος είναι η γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της νομοθεσίας για την εξάλειψη των διακρίσεων και των πρακτικών σε σχέση με τους Ρομά, καθώς και η διατήρηση των θεμάτων που αφορούν τους Ρομά στην κοινοτική πολιτική ατζέντα. Σκοπός του προγράμματος είναι η προώθηση της εξάλειψης των διακρίσεων στις δημόσιες υπηρεσίες, η ενημέρωση των βασικών φορέων του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, η ενίσχυση των ικανοτήτων των ενώσεων και των κοινοτήτων των Ρομά και των Ταξιδιωτών, ειδικά των γυναικών, ώστε να υποστηρίξουν τα βασικά τους δικαιώματα, και η διασφάλιση της ακρίβειας της πληροφόρησης γύρω από τους Ρομά, τους Ταξιδιώτες και την κουλτούρα τους, απαλλαγμένης από στερεότυπα.

Στις δραστηριότητες που προγραμματίζονται για τη διετή φάση υλοποίησης, αναφέρει η κ. Cristina Domínguez Robles, υπεύθυνη έργου, περιλαμβάνονται σεμινάρια για την ίση μεταχείριση στην εκπαίδευση και την απασχόληση σε καθεμία από τις ενδιαφερόμενες χώρες, τα οποία θα απευθύνονται στις ενώσεις των Ρομά και των Ταξιδιωτών, διεθνή σεμινάρια σχετικά με την παρακολούθηση της νομοθεσίας και των πολιτικών για την εξάλειψη των διακρίσεων σε τοπικό επίπεδο, η παραγωγή και η διανομή υλικού για τους Ρομά με πληροφορίες για τα ίσα δικαιώματα, τους πόρους, και παραδείγματα ορθής πρακτικής στα αγγλικά, τα ισπανικά, τα πορτογαλικά, τα τσεχικά, τα ουγγρικά και τα ρουμανικά, καθώς και στα ρομανί.

Επικεφαλής φορέας: Fundación Secretariado General Gitano

Εταίροι: Επιτροπή για την ισότητα της Βόρειας Ιρλανδίας, ανώτατος επίτροπος για τη μετανάστευση και τις εθνοτικές μειονότητες της Πορτογαλίας, κοινοβουλευτικός επίτροπος για τα δικαιώματα των εθνικών και εθνοτικών μειονοτήτων της Ουγγαρίας, τμήμα ανθρωπίνων δικαιωμάτων της κυβέρνησης της Τσεχικής Δημοκρατίας, εθνικό συμβούλιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων της Ρουμανίας και η οργάνωση Ρομά CRISS της Ρουμανίας

Πληροφορίες: Cristina Domínguez Robles, υπεύθυνη έργου, διεύθυνση ηλεκτρονικής αλληλογραφίας: gabinete@fsgg.org



RomEco — Οι Ρομά και η αγορά εργασίας

«Η πλειονότητα των πολιτικών και των προγραμμάτων που αποσκοπούν στην εξάλειψη του κοινωνικού αποκλεισμού των Ρομά στην Ευρώπη εστιάζεται στα πολιτιστικά θέματα», δηλώνει ο κ. Jochen Blaschke, υπεύθυνος έργου, «ενώ υστερούν ακόμα οι πολιτικές που επικεντρώνονται στην ένταξη των Ρομά σε ολόκληρη την Ευρώπη».

Στόχος του προγράμματος είναι η ανάλυση της κατάστασης των Ρομά στην αγορά εργασίας σε τέσσερις χώρες, τη Βουλγαρία, την Τσεχική Δημοκρατία, τη Γερμανία και την Ιταλία, και η αξιολόγηση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης που αποβλέπουν στην ένταξη των Ρομά στην οικονομία. Ένας βασικός στόχος είναι η δημιουργία ενός δικτύου εμπειρογνομόνων σχετικά με τις διακρίσεις, τις αγορές εργασίας, την επαγγελματική κατάρτιση και τα θέματα των Ρομά, στο οποίο θα συμμετέχουν και οι ίδιοι, για την ανταλλαγή απόψεων και ιδεών προκειμένου να προσδιοριστούν οι βασικές προϋποθέσεις για μια επιτυχημένη πολιτική ένταξης.

Ένας άλλος στόχος είναι η ανάπτυξη νέων προσεγγίσεων της επαγγελματικής κατάρτισης για την προώθηση της ένταξης των Ρομά στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, θα συνταχθούν φυλλάδια και άλλα ενημερωτικά έντυπα σχετικά με την κατάσταση των Ρομά.

Επικεφαλής φορέας: Berliner Institut für Vergleichende Sozialforschung (BIVS), Γερμανία

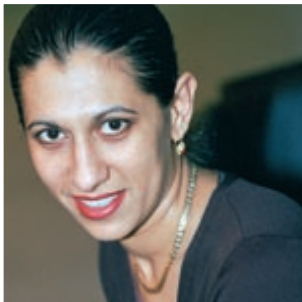
Εταίροι: Università degli Studi di Firenze, Dipartimento di Scienze dell' Educazione της Ιταλίας, Dzeno Association της Τσεχικής Δημοκρατίας και Studii Romani της Βουλγαρίας

Πληροφορίες: Jochen Blaschke, υπεύθυνος έργου, διεύθυνση ηλεκτρονικής αλληλογραφίας: jochen.blaschke@emz-berlin.de · Guillermo Ruiz, συντονιστής έργου, διεύθυνση ηλεκτρονικής αλληλογραφίας: guillermo.ruiz@emz-berlin.de

Στήριξη του δικτύου Ρομά

Το κοινοτικό πρόγραμμα δράσης παρέχει επίσης οικονομική στήριξη σε ένα δίκτυο εκπροσώπησης των συμφερόντων των Ρομά σε κοινοτικό επίπεδο. Σκοπός του δικτύου είναι να χρησιμεύσει ως μέσο επικοινωνίας και διαβούλευσης μεταξύ των εκπροσώπων των Ρομά και των υπεύθυνων χάραξης πολιτικής, με στόχο την ενσωμάτωση των ζητημάτων των Ρομά σε μια σειρά πολιτικών, ώστε να λαμβάνονται υπόψη τα συμφέροντά τους σε όλες τις πολιτικές που τους αφορούν (σχετικές λεπτομέρειες διατίθενται στη διεύθυνση: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/callspt/calls_en.htm).





Ρομά στις Βρυξέλλες — Viktória Mohácsi, BEK

Προτού αναλάβει την έδρα της τον Δεκέμβριο του 2004, η κ. Viktória Mohácsi εργαζόταν στο ουγγρικό Υπουργείο Παιδείας ως επίτροπος αρμόδια για την ένταξη των παιδιών Ρομά, ενώ, προηγουμένως, εργαζόταν στο ευρωπαϊκό κέντρο για τα δικαιώματα των Ρομά στη Βουδαπέστη. Η ταυτότητά της ως Ρομά αποτελεί βασική συνιστώσα του βουλευτικού της έργου. Αποστολή της είναι να αγωνιστεί για τους Ρομά:

«Παρότι εμείς οι Ρομά είμαστε μια πολύ ετερόκλητη ομάδα στην Ευρώπη, έχουμε μια κοινή ταυτότητα, μια κοινή πολιτισμική κληρονομιά και μια κοινή γλώσσα, παρότι υπάρχουν πάρα πολλές διάλεκτοι. Η συλλογική μας ταυτότητα έχει σφυρηλατηθεί από τους αιώνες των διακρίσεων που έχουμε υποστεί. Επειδή αισθανόμαστε ότι απειλούμαστε, μένουμε προσκολλημένοι στις κοινότητές μας και απομονωνόμαστε από την κοινωνία των χωρών όπου διαμένουμε.»

Η κ. Mohácsi έχει ξεκάθαρες απόψεις για τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου να υπάρξει σημαντική βελτίωση της κατάστασης των Ρομά στην Ευρώπη. *«Η κοινωνία των πολιτών μπορεί να ασκήσει πίεση, αλλά για την ανάληψη δράσης τον σημαντικότερο ρόλο έχουν οι κυβερνήσεις. Ωστόσο, γενικά, οι κυβερνήσεις εστιάζονται στις πολιτιστικές πτυχές του προβλήματος των Ρομά, στην προώθηση της λαϊκής παράδοσής τους, θέμα το οποίο γενικά θεωρείται δημοφιλές και ασφαλές από πολιτικής απόψεως, ενώ πολλά χρήματα δαπανώνται σε πρωτοβουλίες στον τομέα αυτόν. Δεν καταβάλλονται αρκετές προσπάθειες για την ένταξη των Ρομά στην κοινωνία και δεν διατίθενται αρκετά κονδύλια για την εκπαίδευση, τη στέγαση ή την απασχόληση, τομείς σημαντικούς για την ένταξη. Νησιτικό αρκούδι δεν χορεύει.*

Η εκπαίδευση είναι ένα κρίσιμο θέμα και με απασχολεί ιδιαίτερα. Η κατάσταση όσον αφορά την εκπαίδευση είναι παρόμοια σε όλες τις χώρες, ανεξάρτητα από το μέγεθος του πληθυσμού των Ρομά· ακόμα και στη Φινλανδία όπου, εάν δεν κάνω λάθος, υπάρχουν λιγότεροι από 10 000 Ρομά, τα περισσότερα από τα παιδιά τους φοιτούν σε ειδικά σχολεία για άτομα με μαθησιακές δυσκολίες. Σε ειδικά σχολεία φοιτά και το 30 % των παιδιών ηλικίας 6-14 ετών στην Ουγγαρία. Κατά την άποψή μου, όσοι αποφοιτούν από τα σχολεία αυτά έχουν υποστεί πνευματικό ολοκαύτωμα: το επίπεδο εκπαίδευσης που λαμβάνουν είναι χαμηλό και στην ουσία τούς στερεί την ευκαιρία να συνεχίσουν τις σπουδές τους. Αυτό με τη σειρά του καθιστά δύσκολη ή και αδύνατη την εξεύρεση εργασίας για τα άτομα αυτά, τα οποία θα καταλήξουν να ζουν από τα κοινωνικά επιδόματα. Το γεγονός ότι τόσοι Ρομά είναι άνεργοι οφείλεται εν μέρει στην κοινωνική κατάσταση και τις διακρίσεις, αλλά και σε μεγάλο βαθμό οφείλεται στην έλλειψη παιδείας.

Το 2002, η ουγγρική κυβέρνηση εγκαινίασε μια πολιτική ένταξης των παιδιών Ρομά στο σχολείο, με στόχο την ενσωμάτωσή τους στο βασικό εκπαιδευτικό σύστημα έως το 2006. Προτού προβεί στην κίνηση αυτή, η κυβέρνηση ρώτησε τους γονείς πώς έκριναν την πρόταση αυτή. Ενώ σχεδόν οι μισοί τάχθηκαν υπέρ της ιδέας της ένταξης, το 94 % δήλωσε ότι δεν θα ήθελε το παιδί του να κάθεται στο ίδιο θρανίο με ένα παιδί Ρομά.

Ως BEK, λειτουργώ ως διάλογος επικοινωνίας μεταξύ της ΕΕ και των ατόμων που εργάζονται με τους Ρομά και τους ενημερώνω για τις εξελίξεις. Πιστεύω πως η ΕΕ μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο, γιατί μπορεί να ασκήσει πίεση στις εθνικές κυβερνήσεις ώστε να αναλάβουν δράση. Στόχος μου είναι να διασφαλίσω ότι όλα τα παιδιά έχουν ίδια δικαιώματα σε ποιοτική εκπαίδευση ανεξάρτητα από την καταγωγή τους και θα ήμουν ευτυχής εάν ψηφίζονταν έως το τέλος της θητείας μου νομοθεσία για την άρση του αποκλεισμού.

Είμαι πολύ αισιόδοξη για την πρωτοβουλία “Δεκαετία για την ενσωμάτωση των Ρομά”, αλλά πρέπει και οι εμπλεκόμενες ΜΚΟ να διοχετεύσουν τους πόρους τους για την αντιμετώπιση των πραγματικών προβλημάτων σε προγράμματα που μπορούν να φέρουν ουσιαστικά αποτελέσματα.»

Πρόγραμμα περιόδων άσκησης για τους Ρομά απόφοιτους πανεπιστημίου

Τον Νοέμβριο του 2004, η Επιτροπή εγκαινίασε ένα πρόγραμμα «περιόδων άσκησης», με την υποστήριξη του Ιδρύματος Ανοικτής Κοινωνίας, στο πλαίσιο του οποίου το 2005 θα γίνουν δεκτοί δέκα Ρομά απόφοιτοι πανεπιστημίου σε υπηρεσίες της Επιτροπής ως εσωτερικοί ασκούμενοι. Για τις περιόδους άσκησης, τριών μηνών εκάστη, μπορούν να υποβάλουν υποψηφιότητες Ρομά από τα νέα κράτη μέλη (εκτός Κύπρου και Μάλτας), τη Βουλγαρία, τη Ρουμανία, την Κροατία, την Πρώην Γιουγκοσλαβική Δημοκρατία της Μακεδονίας, τη Σερβία-Μαυροβούνιο και την Τουρκία. Στόχος του προγράμματος είναι να αποκτήσουν οι συμμετέχοντες μια γενική ιδέα των στόχων της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, πρακτικές γνώσεις για το έργο της Επιτροπής και προσωπική πείρα και επαφές, οι οποίες θα τους είναι χρήσιμες στη μελλοντική σταδιοδρομία τους.



Οι περίοδοι άσκησης για τους Ρομά

Σύμφωνα με την κ. Odile Quintin, γενική διευθύντρια απασχόλησης και κοινωνικών υποθέσεων, το πρόγραμμα θα δώσει τη δυνατότητα στους συμμετέχοντες αποφοίτους «να κατανοήσουν τον τρόπο με τον οποίο εργαζόμαστε στην Επιτροπή και να συμβάλουν στη σχεδίαση του έργου μας [...] [θα] ωφελήσει τους νέους και τις κοινότητές τους, αλλά θα ωφελήσει ιδιαίτερα και εμάς τους ίδιους καθώς εξετάζουμε τη μελλοντική κατεύθυνση προς την οποία θα πρέπει αν κινηθούμε».

Οι τέσσερις Ρομά απόφοιτοι που επελέγησαν για τις περιόδους άσκησης που αρχίζουν την 1η Μαΐου 2005 είναι μία δημοσιογράφος της Βουλγαρικής Εθνικής Τηλεόρασης, μία ρουμάνο νομικός εμπειρογνώμονας που έχει εργαστεί στο ίδρυμα για τη δημοκρατική αλλαγή στο Βουκουρέστι και στο ευρωπαϊκό κέντρο για τα δικαιώματα των Ρομά στη Βουδαπέστη, μία σύμβουλος διαφόρων διεθνών οργανισμών για ζητήματα Ρομά και μία συντονίστρια επαφών με την Κοινότητα.

Η κ. Radostina Charazova, πτυχιούχος πολιτικών επιστημών του Αμερικανικού Πανεπιστημίου της Βουλγαρίας, η οποία θα απασχοληθεί ως ασκούμενη στη ΓΔ Απασχόληση, δήλωσε ότι «η περίοδος άσκησης είναι για μένα μια εξαιρετική ευκαιρία αλλά και μια μεγάλη πρόκληση. Θα με βοηθήσει να ανακαλύψω εάν μπορώ πραγματικά να συμβάλω στην υπεράσπιση των δικαιωμάτων του λαού μου και εάν είμαι στον σωστό δρόμο όσον αφορά τα επαγγελματικά μου. Η Βουλγαρία είναι μια χοάνη διαφόρων θρησκειών, εθνοτήτων και εθνοτήτων. Ωστόσο, οι Ρομά αντιμετωπίζονται με πρόδηλα εχθρικό τρόπο: δεν υπάρχει θέληση ούτε καν για επικοινωνία, πόσω μάλλον για συνύπαρξη στις ίδιες γειτονιές ή στα σχολεία. Χιλιάδες Ρομά ζουν σε συνθήκες εξαθλίωσης, σε γκέτο, απομονωμένοι από την υπόλοιπη κοινωνία, σε απαράδεκτες συνθήκες, οι οποίες πρέπει να αλλάξουν· και αποστολή μου είναι να συμβάλλω στην αλλαγή αυτή».

Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Ισότητα και εξάλειψη των διακρίσεων — Ετήσια έκθεση 2005

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

2005 — 36 σ. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-894-9445-X

ΠΩΛΗΣΗ ΚΑΙ ΣΥΝΔΡΟΜΕΣ

Οι επί πληρωμή εκδόσεις της Υπηρεσίας Εκδόσεων διατίθενται μέσω ενός παγκόσμιου δικτύου αντιπροσώπων πωλήσεων.

Ποια διαδικασία πρέπει να ακολουθήσετε για να αποκτήσετε κάποια έκδοση;

Αφού προμηθευτείτε τον κατάλογο των αντιπροσώπων πωλήσεων, επιλέξτε τον αντιπρόσωπο που σας ενδιαφέρει και επικοινωνήστε μαζί του για να δώσετε παραγγελία.

Πώς θα προμηθευτείτε τον κατάλογο των αντιπροσώπων πωλήσεων;

- Συμβουλευτείτε τον ιστοχώρο της Υπηρεσίας Εκδόσεων <http://publications.eu.int/>
- Ή ζητήστε τον κατάλογο μέσω φαξ στον αριθμό (352) 29 29-42758 και θα τον λάβετε σε έντυπη μορφή

Για την πολυμορφία



Κατά των διακρίσεων

ΚΕ-ΑΜ-05-001-GR-C

Για περαιτέρω πληροφορίες σχετικά με τις κοινοτικές πολιτικές για την εξάλειψη των διακρίσεων μπορείτε να απευθυνθείτε στην ακόλουθη διεύθυνση:

Commission européenne
Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances
Unité D.3
B-1049 Bruxelles

empl-antidiscrimination@cec.eu.int

ή να επισκεφτείτε την ιστοθέση μας:

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

Ιστοθέση της εκστρατείας «Για την πολυμορφία — Κατά των διακρίσεων»:

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