

Ισότητα και εξάλειψη των διακρίσεων

Ετήσια έκθεση 2004

Θεμελιώδη δικαιώματα & καταπολέμηση των διακρίσεων



Απασχόληση & κοινωνικές υποθέσεις



Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Ισότητα και εξάλειψη των διακρίσεων

Ετήσια έκθεση 2004

Απασχόληση & κοινωνικές υποθέσεις

Θεμελιώδη δικαιώματα και καταπολέμηση των διακρίσεων

Ευρωπαϊκή Επιτροπή
Γενική Διεύθυνση «Απασχόληση και κοινωνικές υποθέσεις»
Μονάδα EMPL/D.3

Το χειρόγραφο ολοκληρώθηκε τον Μάιο του 2004

Η παρούσα έκθεση χρηματοδοτήθηκε από τη Γενική Διεύθυνση «Απασχόληση και κοινωνικές υποθέσεις» της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και προορίζεται για δική της χρήση. Δεν εκφράζει κατ' ανάγκην την επίσημη άποψη της Επιτροπής.

Εάν σας ενδιαφέρει να λαμβάνετε το ηλεκτρονικό πληροφοριακό δελτίο "ESmail" της Γενικής Διεύθυνσης «Απασχόληση και κοινωνικές υποθέσεις» της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, παρακαλείσθε να αποστείλετε ηλεκτρονική επιστολή στη διεύθυνση emprl-esmail@cec.eu.int - το πληροφοριακό δελτίο εκδίδεται τακτικά στα γερμανικά, τα αγγλικά και τα γαλλικά.

Παραγωγή της έκθεσης

Applica sprl

Σχεδιασμός Γραφικών

Boom Boom

Φωτογραφίες

Εξώφυλλο: © Elvis Pomplio, Βέλγιο

Σελίδες 21-22,31,34-35: © Ευρωπαϊκή Κοινότητα, 2004 (Οπτικοακουστική Βιβλιοθήκη)

Σελίδες 6-7,9-10,14,17,25-28: © Media Consulta, Γερμανία

Σελίδα 24: © Karolina Bregula, Εκστρατεία κατά της Ομοφοβίας, Πολωνία

Σελίδα 32: © Kalle Lindgren, Καταπολέμηση των διακρίσεων. Προς μια πιο ανοικτή κοινωνία, Σουηδία.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες στον Elvis Pomplio, έναν ταχυδακτυλουργό χρωμάτων και σχημάτων, ο οποίος παρείχε τη στήριξή του στο πρόγραμμα δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων δωρίζοντας φωτογραφίες ορισμένων από τις δημιουργίες του για το εξώφυλλο.

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

**Νέος αριθμός δωρεάν τηλεφωνικής κλήσης:
00 800 6 7 8 9 10 11**

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

Βιβλιογραφικό δελτίο υπάρχει στο τέλος του τεύχους.

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2004

ISBN 92-894-7653-2

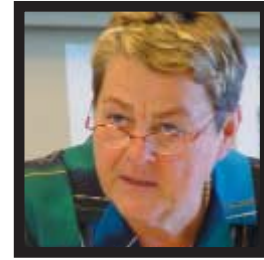
© Ευρωπαϊκές Κοινότητες, 2004

Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής

Printed in Belgium

ΤΥΠΩΜΕΝΟ ΣΕ ΧΑΡΤΙ ΛΕΥΚΑΣΜΕΝΟ ΧΩΡΙΣ ΧΛΩΡΙΟ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ



ΠΡΟΛΟΓΟΣ

από την κ. **ODILE QUINTIN**

γενική διευθύντρια απασχόλησης και κοινωνικών υποθέσεων

Οι τελευταίοι δώδεκα μήνες ήταν μια περίοδος εξαιρετικά σημαντική όσον αφορά τις προσπάθειες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού.

Οι προθεσμίες για τη μεταφορά των ευρωπαϊκών κανόνων για την εξάλειψη των διακρίσεων στην εθνική νομοθεσία έχουν πλέον λήξει. Τον τελευταίο χρόνο, διαπιστώθηκε σημαντική αύξηση του επιπέδου προστασίας από τις διακρίσεις σε ολόκληρη την ΕΕ. Στην παρούσα έκθεση περιγράφονται ορισμένες από τις πιο σημαντικές αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στις εθνικές νομοθεσίες.

Ωστόσο, η Επιτροπή εκφράζει τον προβληματισμό της για το γεγονός ότι σε ορισμένα κράτη μέλη η ευρωπαϊκή νομοθεσία για την εξάλειψη των διακρίσεων δεν έχει ακόμα εφαρμοστεί πλήρως και δεν τηρείται. Για το λόγο αυτό, καλώ τις εθνικές αρχές να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα, προκειμένου να ανταποκριθούν στις υποχρεώσεις τους όσο το δυνατόν συντομότερα.

Εξάλλου, είναι ιδιαίτερα σημαντικό να παρασχεθεί στήριξη στην εφαρμογή θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας και την εμπέδωση των έννομων δικαιωμάτων που θεσπίζει η ευρωπαϊκή νομοθεσία. Στο πλαίσιο αυτό, ζωτικό ρόλο διαδραματίζουν οι δραστηριότητες ευαισθητοποίησης. Η παρούσα έκθεση παρέχει πληροφορίες για αρκετές από αυτές τις πρωτοβουλίες, όπως οι ενημερωτικές εκστρατείες «Για την πολυμορφία. Κατά των διακρίσεων» που εγκαινίασε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Είναι σαφές ότι χρειάζεται ακόμα πολλή δουλειά, προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε όλες τις χώρες της διευρυμένης ΕΕ. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προσβλέπει στη συνεργασία με όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς για την αντιμετώπιση αυτής της πρόκλησης. Πρόσφατα, μάλιστα, εξέδωσε μια Πράσινη Βίβλο με θέμα «Ισότητα και εξάλειψη των διακρίσεων στη διευρυμένη Ευρωπαϊκή Ένωση», στην οποία καλεί τους φορείς να υποβάλουν τα σχόλιά τους για πιθανές κατευθύνσεις προς τις οποίες μπορεί να αναπτυχθεί στο μέλλον η πολιτική στον τομέα αυτό.

Εισαγωγή

Το πλαίσιο κατά των διακρίσεων 5

Μέρος 1ο

Εφαρμογή του νέου νομικού πλαισίου της ΕΕ για την αντιμετώπιση των διακρίσεων 7

Αλλαγές στην εθνική νομοθεσία 9

Πρόσβαση σε νέα δικαιώματα προστασίας κατά των διακρίσεων 17

Μέτρα προώθησης της ίσης μεταχείρισης 22

Μέρος 2ο

Ευαισθητοποίηση, αλλαγή νοοτροπίας και ενθάρρυνση της πολυμορφίας 26

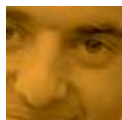
Για την πολυμορφία. Κατά των διακρίσεων 26

Εθνικές δραστηριότητες ευαισθητοποίησης 30

Το κοινοτικό πρόγραμμα δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων 34



Το πλαίσιο κατά των διακρίσεων



Το 2000, η Ευρωπαϊκή Ένωση θέσπισε μια δέσμη μέτρων για τη διασφάλιση του δικαιώματος των ανθρώπων να τυγχάνουν ίσης μεταχείρισης όπου κι αν βρίσκονται και για την ενίσχυση του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Η εν λόγω δέσμη αποτελείται από δύο οδηγίες, δηλαδή δύο ευρωπαϊκούς νόμους:

- την οδηγία για τη φυλετική ισότητα (2000/43/EK), η οποία απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής·
- την οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση (2000/78/EK), η οποία απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

Οι οδηγίες αυτές υποστηρίζονται από ένα πρόγραμμα δράσης (το οποίο θεσπίστηκε με απόφαση του Συμβουλίου — αριθ. 2000/750/EK). Το εν λόγω πρόγραμμα προωθεί πρακτικά μέτρα για την καταπολέμηση των μορφών διακρίσεων που απαγορεύονται από τις οδηγίες, μέσω, παραδείγματος χάρη, της ενημέρωσης των πολιτών για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους και μέσω δραστηριοτήτων που αποσκοπούν στην αλλαγή νοοτροπιών και συμπεριφορών.

Η δέσμη νομοθετικών μέσων συμπληρώνει τη σχετική νομοθεσία για την εξάλειψη των διακρίσεων μεταξύ των δύο φύλων. Η νομοθεσία αυτή δεν εμπίπτει στο πεδίο ενδιαφέροντος της παρούσας έκθεσης· ωστόσο, είναι σημαντικό να αντιμετωπίζονται συνολικά όλες οι μορφές διακρίσεων, καθώς, σε πολλές περιπτώσεις, οι διακρίσεις δεν οφείλονται μόνο σε έναν λόγο αλλά σε περισσότερους.

Και οι δύο οδηγίες απαγορεύουν τις διακρίσεις στην απασχόληση και την κατάρτιση. Καλύπτουν, συγκεκριμένα, τις προσλήψεις και τις προαγωγές, την παροχή επαγγελματικής κατάρτισης, τις αμοιβές, τις συνθήκες και τις πρακτικές εργασίας και τις απολύσεις. Η οδηγία για τη φυλετική ισότητα απαγορεύει επιπλέον τις διακρίσεις σε σχέση με την εκπαίδευση, τις παροχές κοινωνικής ασφάλισης και υγειονομικής περίθαλψης και την παροχή και μίσθωση αγαθών και υπηρεσιών, συμπεριλαμβανομένης της στέγασης.

Τα κράτη μέλη της ΕΕ υποχρεούνταν να εναρμονίσουν τις εθνικές τους νομοθεσίες με την οδηγία για τη φυλετική ισότητα έως τις 19 Ιουλίου 2003 και με την οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση έως τις 2 Δεκεμβρίου 2003. Είχαν, ωστόσο, τη δυνατότητα να παρατείνουν την προθεσμία σε ό,τι αφορά τις διακρίσεις λόγω ηλικίας και αναπηρίας για διάστημα έως και τρία έτη, υπό την προϋπόθεση ότι θα ενημέρωναν σχετικά την Επιτροπή. Τα νέα κράτη μέλη υποχρεούνταν να εφαρμόσουν τις οδηγίες έως την ένταξή τους στην Ένωση, δηλαδή έως την 1η Μαΐου 2004.

Παρότι οι οδηγίες δεν έχουν ακόμη εφαρμοστεί πλήρως σε όλες τις χώρες, τα αποτελέσματά τους στην ενίσχυση της προστασίας κατά των διακρίσεων σε ολόκληρη την Ευρώπη είναι εμφανή. Οι οδηγίες έχουν επίσης συμβάλει στη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης για την εξάλειψη των διαφόρων μορφών διακρίσεων, βασισμένης στο σεβασμό του δικαιώματος κάθε ανθρώπου να τυγχάνει ίσης μεταχείρισης. Το γεγονός αυτό αντικατοπτρίζει την αυξανόμενη αναγνώριση των οφελών της πολυμορφίας για την οικονομία και την κοινωνία γενικότερα.

Η νέα πολιτική αποδίδει καρπούς και πέρα από τα σημερινά σύνορα της ΕΕ, καθώς οι οδηγίες χρησιμεύουν ως πρότυπο για την ανάπτυξη νομοθεσίας κατά των διακρίσεων σε τρίτες χώρες. Στη Βουλγαρία και τη Ρουμανία, οι οποίες βρίσκονται ακόμη στη φάση των διαπραγματεύσεων για την ένταξή τους στην Ένωση, έχουν ήδη θεσπιστεί νόμοι για την εξάλειψη των μορφών διακρίσεων που ορίζονται στις δύο οδηγίες.





ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΤΗΣ ΕΚΘΕΣΗΣ

Στην παρούσα έκθεση επιχειρείται μια επισκόπηση των τεκταινόμενων σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση, καθώς τίθεται σε εφαρμογή η πολιτική κατά των διακρίσεων. Η έκθεση καλύπτει τόσο τα μέτρα που λαμβάνουν οι εθνικές κυβερνήσεις για να διασφαλίσουν την εναρμόνιση της νομικής προστασίας κατά των διακρίσεων με τις δύο οδηγίες όσο και τις λοιπές δραστηριότητες που υλοποιούνται συμπληρωματικά προς τους νέους νόμους, με την υποστήριξη, εν μέρει, του προγράμματος δράσης.

Η έκθεση διαιρείται σε δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος παρουσιάζεται η πρόοδος που έχει σημειωθεί στα κράτη μέλη της προσφάτως διευρυμένης Ευρωπαϊκής Ένωσης όσον αφορά την τροποποίηση υφιστάμενων νόμων ή τη θέσπιση νέων για την κάλυψη των απαιτήσεων της οδηγίας. Περιγράφονται ορισμένα από τα βασικά χαρακτηριστικά της νομοθεσίας που έχει τεθεί σε ισχύ, ή που βρίσκεται στη διαδικασία θέσπισης, σε διάφορες χώρες. Εξετάζονται, επίσης, τα μέτρα που έχουν ληφθεί, ώστε τα θύματα διακρίσεων να μπορούν να θέτουν τέρμα σε αυτές και να αποζημιώνονται επαρκώς για οιαδήποτε ζημία υφίστανται.

Στο δεύτερο μέρος περιγράφεται μια σημαντική σειρά δραστηριοτήτων οι οποίες υλοποιούνται με τη στήριξη του προγράμματος δράσης, συγκεκριμένα δε οι δραστηριότητες ευαισθητοποίησης που πραγματοποιούνται σε επίπεδο ΕΕ και σε μεμονωμένα κράτη μέλη. Οι δραστηριότητες αυτές έχουν στόχο να διασφαλίσουν ότι όλοι οι πολίτες της Ένωσης είναι ενήμεροι για τους νέους νόμους που ισχύουν πλέον σε ολόκληρη την Ευρώπη για την εξάλειψη των διακρίσεων και για το δικαίωμα που αναγνωρίζεται σε όλους να τυγχάνουν ίσης μεταχείρισης. Οι δραστηριότητες επιχειρούν επίσης να επιστήσουν την προσοχή στη ζημία που προκαλούν οι διακρίσεις και στα οφέλη που προκύπτουν από την πολυμορφία τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στην κοινωνία εν γένει. Στο μέρος αυτό της έκθεσης περιλαμβάνεται, επιπλέον, ένας περιληπτικός κατάλογος με τις λοιπές δραστηριότητες που υποστηρίζονται από το πρόγραμμα δράσης.

Εφαρμογή του νέου νομικού πλαισίου της ΕΕ για την αντιμετώπιση των διακρίσεων

Οι οδηγίες για τη φυλετική ισότητα και την ισότητα στην απασχόληση, τις οποίες ενέκριναν τα κράτη μέλη το 2000, έχουν ενισχύσει το επίπεδο προστασίας κατά των διακρίσεων σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι δύο οδηγίες απαγορεύουν τις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας και γενετήσιου προσανατολισμού όσον αφορά την απασχόληση και την κατάρτιση. Η οδηγία για τη φυλετική ισότητα απαγορεύει επιπλέον τις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής σε ό,τι αφορά την πρόσβαση στην εκπαίδευση, στην κοινωνική ασφάλιση, στην υγειονομική περίθαλψη, σε διάφορες κοινωνικές παροχές (όπως ειδικά βοηθήματα ή επιδόματα στέγασης) και στα αγαθά και τις υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένης της στέγασης (βλέπε πλαίσιο για περισσότερες λεπτομέρειες).

Οι δύο οδηγίες συμπληρώνουν τη νομοθεσία για την εξάλειψη των διακρίσεων μεταξύ των δύο φύλων, όπως είναι η οδηγία για την ισότητα των δύο φύλων (2002/73/ΕΚ), η οποία τροποποιεί τη παλαιότερη οδηγία του 1976 (76/207/ΕΟΚ) και περιλαμβάνει παρόμοιες διατάξεις για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην ΕΕ.

Παρότι στις περισσότερες χώρες ίσχυαν νόμοι που απαγόρευαν τις διακρίσεις πριν ακόμη θεσπιστεί η οδηγία, σε καμία από αυτές δεν παρεχόταν η προστασία που απαιτείται βάσει των οδηγιών. Για το λόγο αυτό, τα κράτη μέλη έπρεπε να εναρμονίσουν την εθνική τους νομοθεσία με τις νέες απαιτήσεις. Κάθε κράτος μέλος ήταν ελεύθερο να επιλέξει τον τρόπο επίτευξης του στόχου αυτού βάσει της νομικής και πολιτιστικής του παράδοσης και της ήδη ισχύουσας νομοθεσίας. Ωστόσο, όποια διαδικασία και αν ακολουθούσαν και οιαδήποτε μορφή και αν ελάμβανε η νομοθεσία, τα κράτη μέλη ήταν υποχρεωμένα να θεσπίσουν το ελάχιστο επίπεδο νομικής προστασίας που τα ίδια είχαν συμφωνήσει ότι χρειάζεται.

Τα κράτη μέλη ανέλαβαν την υποχρέωση να διασφαλίσουν τη θέσπιση της εθνικής νομοθεσίας που απαιτείται για τη συμμόρφωση προς τις δύο οδηγίες εντός των προθεσμιών που είχαν καθοριστεί ή, στην περίπτωση των νέων κρατών μελών, έως την ένταξή τους στην Ένωση. Ασκώντας το σχετικό δικαίωμα που προέβλεπε η οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση, ορισμένα κράτη μέλη ενημέρωσαν την Επιτροπή ότι χρειάζονται περισσότερο χρόνο για να καλύψουν το σύνολο των απαιτήσεων αναφορικά με την ηλικία και την αναπηρία.

Σε αυτό το πρώτο μέρος της έκθεσης, περιγράφεται η πρόοδος που έχει επιτευχθεί στη διευρυμένη ΕΕ όσον αφορά την τροποποίηση των υφιστάμενων ή τη θέσπιση νέων νόμων για τη συμμόρφωση προς τις απαιτήσεις των οδηγιών. Γίνεται επίσης μια συνοπτική παρουσίαση των παρόμοιων μέτρων που έχουν λάβει χώρες εκτός της ΕΕ για την απαγόρευση των διακρίσεων. Στη συνέχεια, εξετάζονται ορισμένες βασικές νομικές διατάξεις που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα που μπορεί να έχει η νομοθεσία όσον αφορά την καταπολέμηση των διακρίσεων και παρουσιάζονται μέτρα τα οποία έχουν ληφθεί για τη στήριξη των νέων νόμων.



Τα κύρια χαρακτηριστικά των οδηγιών για τη φυλετική ισότητα και την ισότητα στην απασχόληση

Οι οδηγίες αποσκοπούν στη διαμόρφωση ενός ελάχιστου επιπέδου νομικής προστασίας κατά των διακρίσεων σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι κυβερνήσεις έχουν το δικαίωμα να θεσπίσουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις, αλλά δεν μπορούν να περιστείλουν το επίπεδο προστασίας εάν είναι ήδη υψηλότερο από το ελάχιστο απαιτούμενο.

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Οι οδηγίες καλύπτουν όλα τα άτομα που ζουν ή εργάζονται στην ΕΕ και απαγορεύουν τις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής και λόγω θρησκείας και πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού, σε ό,τι αφορά:

- την πρόσβαση στην απασχόληση και στην αυτοαπασχόληση, καθώς και στις ευκαιρίες προαγωγής,
- την πρόσβαση στον επαγγελματικό προσανατολισμό και στην επαγγελματική κατάρτιση σε όλα τα επίπεδα, καθώς και στην απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας,
- τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών,
- τη συμμετοχή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και επαγγελματικές ενώσεις και την πρόσβαση σε οιαδήποτε πλεονεκτήματα παρέχονται από αυτές.

Η οδηγία για τη φυλετική ισότητα απαγορεύει περαιτέρω τις διακρίσεις σε ό,τι αφορά:

- την κοινωνική ασφάλιση και την υγειονομική περίθαλψη,
- τις κοινωνικές παροχές, όπως δωρεάν φάρμακα, επιδόματα στέγασης και βοηθήματα διαφόρων ειδών,
- την εκπαίδευση,
- την πρόσβαση στα αγαθά και τις υπηρεσίες που είναι διαθέσιμα στο κοινό και την παροχή αυτών, συμπεριλαμβανομένης της στέγασης.

ΜΟΡΦΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Οι οδηγίες απαγορεύουν τις ακόλουθες μορφές διακρίσεων:

- **άμεση διάκριση**, η οποία συντρέχει όταν έναν άτομο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν 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, εκουσίως ή ακουσίως, να θέσει πρόσωπα λόγω συγκεκριμένης φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, 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.

Οι οδηγίες απαγορεύουν επίσης τις **εντολές για εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης** και την **επιβολή αντιποίνων** (ή την εκδίκηση εναντίον όσων καταγγέλλουν ή παρέχουν στοιχεία για διακρίσεις).

ΕΝΔΙΚΑ ΜΕΣΑ ΚΑΙ ΚΥΡΩΣΕΙΣ

Τα θύματα διακρίσεων πρέπει να έχουν πρόσβαση σε διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες, συμπεριλαμβανομένων, όπου κρίνεται ενδεδειγμένο, διαδικασιών συνδιαλλαγής, για την εφαρμογή του δικαιώματός τους να τυγχάνουν ίσης μεταχείρισης. Οι φορείς που έχουν έννομο συμφέρον να διασφαλίσουν ότι τηρούνται οι διατάξεις των οδηγιών (όπως συνδικαλιστικές οργανώσεις ή οργανώσεις εκπροσώπησης) πρέπει να έχουν το δικαίωμα να στηρίζουν τα θύματα των διακρίσεων σε οιαδήποτε τέτοια διαδικασία. Στους υπεύθυνους για διακριτική μεταχείριση πρέπει να επιβάλλονται κυρώσεις αποτελεσματικές, ανάλογες με την παράβαση και αποτρεπτικές (υπό την έννοια της αποτροπής της διακριτικής συμπεριφοράς).

ΒΑΡΟΣ ΤΗΣ ΑΠΟΔΕΙΞΗΣ

Εφόσον κάποιος που θεωρεί ότι έχει ζημιωθεί από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσάγει πραγματικά γεγονότα από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη διάκρισης, τότε εναπόκειται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

ΦΟΡΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Η οδηγία για τη φυλετική ισότητα απαιτεί να οριστεί σε κάθε κράτος μέλος ένας εξειδικευμένος φορέας για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής. Οι φορείς αυτοί πρέπει να παρέχουν ανεξάρτητη συνδρομή στα θύματα διακρίσεων κατά την εκδίκαση των καταγγελιών τους, να διενεργούν ανεξάρτητες έρευνες, να δημοσιεύουν ανεξάρτητες εκθέσεις και να διατυπώνουν συστάσεις.

ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΓΙΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ

Οι εργοδότες υποχρεούνται να λαμβάνουν τα ενδεδειγμένα μέτρα, όπου απαιτείται, ώστε τα άτομα με ειδικές ανάγκες να έχουν πρόσβαση σε θέσεις εργασίας, να ασκούν ή να προάγονται στο επάγγελμά τους ή να συμμετέχουν σε δραστηριότητες κατάρτισης, αρκεί τα μέτρα αυτά να μη συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

Οι κυβερνήσεις υποχρεούνται να θέτουν υπόψη των ενδιαφερομένων, με κάθε πρόσφορο μέσο, τις διατάξεις της νομοθεσίας και το δικαίωμα που τους αναγνωρίζεται από αυτές να τυγχάνουν ίσης μεταχείρισης.



Πρέπει να τονιστεί ότι δεν καταβάλλεται προσπάθεια να καλυφθούν οι εξελίξεις σε όλες τις χώρες κατά τρόπο συστηματικό ή να εξεταστεί λεπτομερώς η διατύπωση της νομοθεσίας. Στόχος της έκθεσης είναι η παρουσίαση μιας επισκόπησης των δράσεων που έχουν ληφθεί στην Ευρωπαϊκή Ένωση και κάποιων παραδειγμάτων από τα μέτρα που έχουν θεσπιστεί, ώστε να δοθεί μια εικόνα των τεκταινομένων στις διάφορες χώρες. Οι αναγνώστες που επιθυμούν να λάβουν πλήρη και ακριβή γνώση της νομοθεσίας που εφαρμόζεται σε ένα συγκεκριμένο κράτος μέλος, πρέπει να επικοινωνήσουν απευθείας με τους αρμόδιους φορείς του κράτους αυτού. Σύμφωνα με τις οδηγίες, κάθε κράτος μέλος οφείλει να ενημερώνει κάθε ενδιαφερόμενο για τις σχετικές νομικές διατάξεις.

Πρέπει επίσης να καταστεί σαφές ότι η παρούσα έκθεση δεν αξιολογεί το βαθμό συμμόρφωσης της νομοθεσίας των κρατών μελών με τις οδηγίες. Ως εκ τούτου, η αναφορά σε συγκεκριμένες νομοθετικές διατάξεις δεν σημαίνει υποχρεωτικά ότι η νομοθεσία αυτή συμμορφώνεται πλήρως με τις οδηγίες.

Τέλος, οι πληροφορίες που παρουσιάζονται κατωτέρω αφορούν την κατάσταση ως είχε κατά την 1η Μαΐου 2004, οπότε ολοκληρώθηκε η έκθεση.

ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗΝ ΕΘΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Όταν, το 2000, τα κράτη μέλη ενέκριναν τις δύο οδηγίες, συμφώνησαν σε ένα χρονοδιάγραμμα για την εφαρμογή τους. Τα κράτη μέλη είχαν προθεσμία έως τις 19 Ιουλίου 2003 για να προβούν στις τροποποιήσεις της εθνικής τους νομοθεσίας οι οποίες απαιτούνταν για τη συμμόρφωση με την

οδηγία για τη φυλετική ισότητα και έως τις 2 Δεκεμβρίου 2003 για να πράξουν το ίδιο όσον αφορά την οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση.

Λόγω του δυνητικά μεγαλύτερου αντικτύπου στην πολιτική και στις εργασιακές πρακτικές, συμφωνήθηκε ότι ενδεχομένως χρειαζόταν περισσότερος χρόνος για την εφαρμογή της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση όσον αφορά τις διακρίσεις λόγω ηλικίας ή αναπηρίας. Δόθηκε, ως εκ τούτου, στα κράτη μέλη η δυνατότητα, εφόσον το επιθυμούν, να παρατείνουν την προθεσμία έως και τρία έτη για την εφαρμογή των τροποποιήσεων που απαιτούνται για την παροχή του ίδιου επιπέδου προστασίας κατά των δύο αυτών μορφών διακρίσεων με εκείνο που ισχύει για τις άλλες μορφές διακρίσεων που καλύπτονται από τις οδηγίες. Ωστόσο, τα κράτη μέλη θα έπρεπε να ενημερώσουν την Επιτροπή πριν από τη λήξη της προθεσμίας εφαρμογής για τη σχετική τους πρόθεση. Θα έπρεπε, επίσης, να υποβάλλουν στην Επιτροπή ετήσιες εκθέσεις για τα μέτρα που λαμβάνουν για την εξάλειψη των εν λόγω μορφών διακρίσεων και την πρόοδο που σημειώνουν σε ό,τι αφορά την παροχή της απαιτούμενης προστασίας.

Σε ορισμένες χώρες, οι κυβερνήσεις έκαναν χρήση αυτής της δυνατότητας και έλαβαν περισσότερο χρόνο, προκειμένου να προβούν στις τροποποιήσεις της νομοθεσίας που απαιτούνται για την κάλυψη όλων των απαιτήσεων της οδηγίας σε αυτούς τους δύο τομείς (βλέπε συνοπτικό πίνακα).

Από την πλευρά τους, τα νέα κράτη μέλη θα έπρεπε να εναρμονίσουν τη νομοθεσία τους με τις δύο οδηγίες έως την ένταξή τους στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Πέρα από την περίπτωση των διακρίσεων λόγω ηλικίας και αναπηρίας, ορισμένα κράτη μέλη δεν κατόρθωσαν να τηρήσουν τις προθεσμίες για την πλήρη εφαρμογή των οδηγιών. Σε ορισμένες από αυτές τις περιπτώσεις, ωστόσο, οι τροποποιήσεις της εθνικής νομοθεσίας έχουν ήδη πραγματοποιηθεί αλλά δεν έχουν ακόμα τεθεί σε ισχύ ή βρίσκονται στη διαδικασία της εφαρμογής.



Οι αλλαγές στα κράτη μέλη

Στο **Βέλγιο**, στις αρχές του 2003 η ομοσπονδιακή κυβέρνηση θέσπισε νομοθεσία για την εφαρμογή των οδηγιών για τη φυλετική ισότητα και για την ισότητα στην απασχόληση. Στο επίπεδο των περιφερειών και των κοινοτήτων, που είναι εν μέρει αρμόδιες για την απασχόληση, την εκπαίδευση και την κατάρτιση, έχει θεσπιστεί νομοθεσία από τις φλαμανδόφωνες περιοχές και από τις Βρυξέλλες. Στις γαλλόφωνες και γερμανόφωνες περιοχές της χώρας, η νομοθεσία βρίσκεται στο στάδιο της θέσπισης. Η βελγική κυβέρνηση έχει ενημερώσει την Επιτροπή για την πρόθεσή της να κάνει χρήση της πρόσθετης τριετούς περιόδου για την εφαρμογή των διατάξεων της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση ως προς τις διακρίσεις λόγω ηλικίας.

Στην **Τσεχική Δημοκρατία**, τον Μάρτιο του 2004 τέθηκαν σε ισχύ τροποποιήσεις του εργατικού κώδικα, οι οποίες είχαν θεσπιστεί από το κοινοβούλιο τον Ιανουάριο του ίδιου έτους, με στόχο την εναρμόνισή του με τις απαιτήσεις των δύο οδηγιών. Το νομοσχέδιο που απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής σε τομείς πέραν της απασχόλησης πρόκειται να συζητηθεί από το κοινοβούλιο τον Ιούνιο του 2004 και να τεθεί σε ισχύ από τον Ιανουάριο του 2005.

Στη **Δανία**, τον Ιούλιο του 2003 τέθηκε σε ισχύ νομοθεσία που στοχεύει στην κάλυψη των απαιτήσεων της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα, εξαιρουμένης της πτυχής που αφορά την απασχόληση. Τον Μάρτιο του 2004, το κοινοβούλιο ενέκρινε νόμο με στόχο την εναρμόνιση της νομοθεσίας για την απασχόληση με τις απαιτήσεις των δύο οδηγιών, ο οποίος βρίσκεται πλέον σε ισχύ.

Στην **Ισπανία**, η νομοθεσία για την εφαρμογή των διατάξεων των οδηγιών για τη φυλετική ισότητα και την ισότητα στην απασχόληση ψηφίστηκε από το κοινοβούλιο στα τέλη του 2003 και τέθηκε σε ισχύ τον Ιανουάριο του 2004.

Στη **Γαλλία**, στα τέλη του 2001 ψηφίστηκε νέα νομοθεσία που απαγορεύει πολλών ειδών διακρίσεις, αλλά καλύπτει μόνο την απασχόληση. Η κυβέρνηση της χώρας έχει κοινοποιήσει στην Επιτροπή την πρόθεσή της να κάνει χρήση της πρόσθετης περιόδου για την εφαρμογή των διατάξεων της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση ως προς τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας. Μέσα στο πρώτο εξάμηνο του 2004, κατατέθηκε στο κοινοβούλιο νομοσχέδιο για το θέμα αυτό. Επίσης, αναμένεται να κατατεθεί στο κοινοβούλιο κατά τη διάρκεια του 2004 νομοσχέδιο που θα απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής στους υπόλοιπους τομείς που ορίζει η οδηγία πέραν της απασχόλησης — εκτός από τη στέ-



γαση, τομέα στον οποίο οι διακρίσεις έχουν ήδη απαγορευτεί από τις αρχές του 2002.

Στην **Ιρλανδία**, η ισχύουσα νομική προστασία κατά των διακρίσεων είναι σχετικά εκτεταμένη. Σε ορισμένες πτυχές της, ωστόσο, δεν πληροί τα κριτήρια των δύο οδηγιών. Για την κάλυψη των κενών αυτών, κατατέθηκε τον Ιανουάριο του 2004 ένα νομοσχέδιο για την ισότητα, το οποίο αναμένεται να γίνει νόμος εντός του έτους.

Στην **Ιταλία**, το καλοκαίρι του 2003 ψηφίστηκαν δύο κυβερνητικά διατάγματα, στόχος των οποίων ήταν η εναρμόνιση της ιταλικής νομοθεσίας με τις απαιτήσεις και των δύο οδηγιών.

Στην **Κύπρο**, το 2003 καταρτίστηκαν νομοσχέδια για την εφαρμογή των απαιτήσεων των δύο οδηγιών, τα οποία, κατόπιν συζητήσεων, έγιναν νόμος τον Μάρτιο του 2004. Μεταξύ άλλων, η νέα νομοθεσία επεκτείνει την προστασία από τις διακρίσεις, ώστε να καλυφθεί η ηλικία και ο γενετήσιος προσανατολισμός, και συστήνει ειδικό φορέα για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης.

Στη **Λεττονία**, η εργατική νομοθεσία που θεσπίστηκε το 2001 κάλυψε σε μεγάλο βαθμό τις απαιτήσεις της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση. Ωστόσο, δεν απαγορεύει ρητώς τις διακρίσεις λόγω γενετήσιου προσανατολισμού και δεν ισχύει για την επαγγελματική εκπαίδευση ή τη συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις. Αναμένεται ότι έως τον Μάιο του 2004 το κοινοβούλιο θα εγκρίνει τροποποιήσεις του νόμου, ώστε να εναρμονιστεί με τις οδηγίες, ενώ θα ψηφίσει και νέους νόμους για την εφαρμογή των απαιτήσεων της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα.

Στη **Λιθουανία**, τον Ιανουάριο του 2003 θεσπίστηκε νέος εργατικός κώδικας και τον Νοέμβριο του 2003 ψηφίστηκαν ορισμένες τροποποιήσεις, με στόχο την κάλυψη των απαιτήσεων της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση. Παράλληλα, εγκρίθηκαν τροποποιήσεις των υφιστάμενων νόμων για τις φυλετικές διακρίσεις. Αμφότερες οι δέσμες των τροποποιήσεων αναμένεται να τεθούν σε ισχύ στις αρχές του 2005.

Στην **Ουγγαρία**, τον Ιανουάριο του 2004 τέθηκε σε ισχύ ένας νέος νόμος (ο νόμος περί ίσης μεταχείρισης και προώθησης των ίσων ευκαιριών) που στοχεύει στην κάλυψη των απαιτήσεων των δύο οδηγιών για την ισότητα. Ο νόμος αυτός καλύπτει και άλλα είδη διακρίσεων που δεν περιλαμβάνονται στις εν λόγω οδηγίες, όπως η εθνική καταγωγή και οι πολιτικές απόψεις. Επίσης, επεκτείνει την προστασία για την πρόσβαση στα αγαθά και τις υπηρεσίες, την εκπαίδευση, την κοινωνική ασφάλιση και τους άλλους τομείς που αναφέρονται στην οδηγία για τη φυλετική ισότητα, ώστε να καλύπτονται όλοι, και όχι μόνον όσοι υφίστανται διακρίσεις λόγω της φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής.

Στη **Μάλτα**, το 2003 τέθηκε σε ισχύ νομοθεσία που ενισχύει την υφιστάμενη προστασία κατά των διακρίσεων στην απασχόληση. Σήμερα βρίσκεται στη διαδικασία περαιτέρω επέκτασης, στο πλαίσιο του νόμου για την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις. Όσον αφορά την κάλυψη των πτυχών εκείνων της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα που δεν σχετίζονται με την απασχόληση, έχει καταρτιστεί σχετικό νομοσχέδιο, το οποίο δεν έχει ακόμα ψηφιστεί.

Στις **Κάτω Χώρες**, την 1η Απριλίου 2004 τέθηκαν σε ισχύ τροποποιήσεις του νόμου περί ίσης μεταχείρισης του 1994, οι οποίες αποσκοπούν στην εναρμόνισή του με τις δύο οδηγίες. Συγχρόνως, αναθεωρήθηκε και ο νέος νόμος που τέθηκε σε ισχύ τον Δεκέμβριο του 2003 και απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας, με στόχο την εναρμόνισή του με την οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση. Η κυβέρνηση των Κάτω Χωρών είχε κοινοποιήσει στην Επιτροπή την επιθυμία της να κάνει χρήση της παράτασης των τριών ετών για την κάλυψη των κριτηρίων της οδηγίας σε ό,τι αφορά τις διακρίσεις λόγω ηλικίας. Ωστόσο, τον Δεκέμβριο του 2003 ψηφίστηκε νέος νόμος για την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ την 1η Μαΐου του 2004.

Στην **Αυστρία**, τον Νοέμβριο του 2003 κατατέθηκε στο κοινοβούλιο νομοσχέδιο για την εφαρμογή των δύο οδηγιών σε ομοσπονδιακό επίπεδο και για τη σύσταση δύο φορέων για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης. Το νομοσχέδιο αυτό αναμένεται να εγκριθεί τον Ιούνιο του 2004. Η νομοθεσία καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων που προσδιορίζονται

στις δύο οδηγίες, εκτός από την αναπηρία, και περιλαμβάνει, επιπροσθέτως, διατάξεις κατά των διακρίσεων μεταξύ των δύο φύλων. Εξάλλου, εναπόκειται στη δικαιοδοσία των αρχών των ομόσπονδων κρατών (ή Lander) να εφαρμόσουν τις οδηγίες στους τομείς της ευθύνης τους (παραδείγματος χάρι, σε ό,τι αφορά τους υπαλλήλους τους). Η ομοσπονδιακή κυβέρνηση ετοιμάζει προτάσεις για τη θέσπιση νέας νομοθεσίας σχετικά με την αναπηρία, οι οποίες αναμένεται να συζητηθούν εκτενώς πριν από την εφαρμογή τους.

Στην **Πολωνία**, τον Ιανουάριο του 2004 τέθηκε σε ισχύ η νομοθεσία που τροποποιεί τον εργατικό κώδικα και έναν αριθμό άλλων υφιστάμενων νόμων, με στόχο την κάλυψη των απαιτήσεων των δύο οδηγιών για την ισότητα ως προς την πτυχή της απασχόλησης. Διάφοροι υφιστάμενοι νόμοι προσφέρουν κάποιο βαθμό προστασίας από τις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής σε τομείς πέραν της απασχόλησης. Δεν υπάρχουν προς το παρόν σχέδια για ενοποίηση ή επέκταση της νομοθεσίας αυτής.



Η νέα νομοθεσία που θεσπίσαμε στη Φινλανδία θα αποτρέψει και θα μειώσει όλων των ειδών τις διακρίσεις στην καθημερινή ζωή των ανθρώπων. Η υποχρέωση των δημοσίων αρχών να διαμορφώσουν σχέδια προώθησης της ισότητας είναι ένα ιδιαίτερα σημαντικό συμπλήρωμα της νομοθεσίας. Αναγνωρίζουμε ότι η νομοθεσία δεν αρκεί. Στόχος μας είναι μια πρακτική πολιτική για την πολυμορφία, η οποία θα παρέχει ίσες ευκαιρίες σε όλους και θα δίνει στις μειονότητες «τη δική τους φωνή». Ιδιαίτερα σημαντικός στόχος είναι και η ενσωμάτωση της εξάλειψης των διακρίσεων σε όλες τις πολιτικές· ο στόχος αυτός μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω του εντοπισμού των διαδικασιών που ευνοούν την άνιση μεταχείριση και της αναθεώρησης των πολιτικών, των δομών και των πρακτικών εργασίας, οι οποίες θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε έμμεσες διακρίσεις. Με άλλα λόγια, μία από τις προϋποθέσεις για την ενσωμάτωση της ισότητας σε όλες τις πολιτικές είναι η γνώση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι μειονότητες στην καθημερινή τους ζωή.

Ένα σημαντικό βήμα προς τη λειτουργική πολυμορφία είναι ο συνεχής διάλογος μεταξύ των υπευθύνων λήψης αποφάσεων, των κοινωνικών εταίρων και των φορέων εκείνων από την κοινότητα των πολιτών που εκπροσωπούν δυναμικά θύματα διακρίσεων.

TARJA FILATOV, ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ



ΣΥΝΟΠΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ: ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΟΔΗΓΙΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ 1Η ΜΑΪΟΥ 2004

| ΟΔΗΓΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΦΥΛΕΤΙΚΗ ΙΣΟΤΗΤΑ | ΟΔΗΓΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ | ΠΑΡΑΤΑΣΗ |
|--|---|--|
| BE Τον Ιανουάριο 2003 εγκρίθηκε ομοσπονδιακός νόμος + Φλαμανδικό διάταγμα Μαΐου 2002 + Διάταγμα Ιουνίου 2003 στην περιοχή των Βρυξελλών. Σχέδια κειμένων προετοιμάζονται στις γαλλόφωνες και γερμανόφωνες κοινότητες και στη Βαλλονία | Τον Φεβρουάριο 2003 εγκρίθηκε ομοσπονδιακός νόμος + Φλαμανδικό διάταγμα Μαΐου 2002 + Διάταγμα Ιουνίου 2003 στην περιοχή των Βρυξελλών. Σχέδια κειμένων προετοιμάζονται στις γαλλόφωνες και γερμανόφωνες κοινότητες και στη Βαλλονία | 3 έτη για την ηλικία |
| CZ Τον Ιούνιο 2004 αναμένεται να συζητηθεί νομοσχέδιο το οποίο θα τεθεί σε ισχύ τον Ιανουάριο 2005. | Τον Μάρτιο 2004 τέθηκαν σε ισχύ τροποποιήσεις της υφιστάμενης νομοθεσίας | |
| DK Τον Ιούλιο 2003 τέθηκε σε ισχύ νόμος για την εθνική ισότητα. Η απασχόληση καλύπτεται από ξεχωριστό νόμο που εγκρίθηκε τον Απρίλιο 2004 | Τον Μάρτιο του 2004 ψηφίστηκε νομοσχέδιο για την εναρμόνιση της νομοθεσίας με την οδηγία | 1 έτος για την ηλικία και την αναπηρία |
| DE Δεν υπάρχουν συγκεκριμένες προτάσεις για την εφαρμογή | Δεν υπάρχουν συγκεκριμένες προτάσεις για την εφαρμογή | 3 έτη για την ηλικία |
| EE Δεν υπάρχουν συγκεκριμένες προτάσεις για την εφαρμογή | Δεν υπάρχουν συγκεκριμένες προτάσεις για την εφαρμογή | |
| EL Τον Νοέμβριο 2003 κατατέθηκε στο κοινοβούλιο ενιαίο νομοσχέδιο, αλλά δεν τέθηκε ποτέ σε συζήτηση. Δεν υπάρχουν πληροφορίες για τα σχέδια του νέου κοινοβουλίου | Τον Νοέμβριο 2003 κατατέθηκε στο κοινοβούλιο ενιαίο νομοσχέδιο, αλλά δεν τέθηκε ποτέ σε συζήτηση. Δεν υπάρχουν πληροφορίες για τα σχέδια του νέου κοινοβουλίου | |
| ES Τον Δεκέμβριο 2003 ψηφίστηκε ενιαίο νομοθετικό κείμενο. Τέθηκε σε ισχύ τον Ιανουάριο 2004 | Τον Δεκέμβριο 2003 ψηφίστηκε ενιαίο νομοθετικό κείμενο. Τέθηκε σε ισχύ τον Ιανουάριο 2004 + νόμος για την αναπηρία που τέθηκε σε ισχύ τον Ιανουάριο 2004 | |
| FR Νόμος Νοεμβρίου 2001 (απασχόληση) και Ιανουαρίου 2002 (στέγαση). Νομοσχέδιο για τις άλλες πτυχές που επεκτείνει το πεδίο εφαρμογής του υφιστάμενου νόμου αναμένεται εντός του 2004 | Νόμος 2001 + νομοσχέδιο για την αναπηρία που αναμένεται εντός του 2004 | 3 έτη για την αναπηρία |
| IE Νομοσχέδιο για την ισότητα που δημοσιεύτηκε τον Ιανουάριο 2004 με μικρές τροποποιήσεις της υφιστάμενης νομοθεσίας για την εναρμόνισή της με την οδηγία θα τεθεί σε ισχύ εντός του 2004 | Νομοσχέδιο για την ισότητα που δημοσιεύτηκε τον Ιανουάριο 2004 με μικρές τροποποιήσεις της υφιστάμενης νομοθεσίας για την εναρμόνισή της με την οδηγία θα τεθεί σε ισχύ εντός του 2004 | |
| IT Διατάγμα ιταλικής κυβέρνησης — Decreto Legislativo, 9 Ιουλίου 2003, αριθ. 215 — τέθηκε σε ισχύ τον Αύγουστο 2003 | Διατάγμα ιταλικής κυβέρνησης — Decreto Legislativo, 9 Ιουλίου 2003, αριθ. 216 — τέθηκε σε ισχύ τον Αύγουστο 2003 | |
| CY Τον Μάρτιο 2004 θεσπίστηκε νόμος ο οποίος θα τεθεί σε ισχύ τον Μάιο 2004 | Τον Μάρτιο 2004 θεσπίστηκε νόμος ο οποίος θα τεθεί σε ισχύ τον Μάιο 2004 | |
| LV Αναμένεται ψήφιση νόμου τον Μάιο 2004 | Αναμένεται ψήφιση τροποποιήσεων της υφιστάμενης νομοθεσίας τον Μάιο 2004 | |
| LT Τον Νοέμβριο 2003 κατατέθηκαν τροποποιήσεις για την εναρμόνιση των υφιστάμενων νόμων με την οδηγία. Αναμένεται να τεθούν σε ισχύ τον Ιανουάριο 2005 | Τον Νοέμβριο 2003 κατατέθηκαν τροποποιήσεις για την εναρμόνιση των υφιστάμενων νόμων με την οδηγία. Αναμένεται να τεθούν σε ισχύ τον Ιανουάριο 2005 | |

ΟΔΗΓΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΦΥΛΕΤΙΚΗ ΙΣΟΤΗΤΑ
ΟΔΗΓΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
ΠΑΡΑΤΑΞΗ

| | | | |
|-----------|---|--|---|
| LU | Νομοχέδιο που κατατέθηκε στο κοινοβούλιο τον Νοέμβριο 2003, απίθανο να ψηφιστεί πριν από τις εκλογές του Ιουνίου 2004 | Νομοχέδιο που κατατέθηκε στο κοινοβούλιο τον Νοέμβριο 2003, απίθανο να ψηφιστεί πριν από τις εκλογές του Ιουνίου 2004 | |
| HU | Τον Δεκέμβριο 2003 ψηφίστηκε νόμος. Τέθηκε σε ισχύ τον Ιανουάριο 2004. Τον Ιανουάριο 2005 αναμένεται να συσταθεί φορέας για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης | Τον Δεκέμβριο 2003 ψηφίστηκε νόμος. Τέθηκε σε ισχύ τον Ιανουάριο 2004 | |
| MT | Έχει καταρτιστεί αλλά δεν έχει ακόμα εγκριθεί νομοθεσία | Εν εξελίξει επέκταση υφιστάμενης νομοθεσίας | |
| NL | Τον Απρίλιο 2004 τέθηκε σε ισχύ ενιαίος νόμος με μικρές τροποποιήσεις της υφιστάμενης νομοθεσίας ώστε να εναρμονιστεί με την οδηγία | Τον Απρίλιο 2004 τέθηκε σε ισχύ ενιαίος νόμος με μικρές τροποποιήσεις της υφιστάμενης νομοθεσίας ώστε να εναρμοσθεί με την οδηγία + νόμος για την αναπηρία Δεκεμβρίου 2003 + νόμος για την ηλικία που τέθηκε σε ισχύ τον Μάιο 2004 | 3 έτη για την ηλικία |
| AT | Αναμένεται να τεθεί σε ισχύ νομοθεσία τον Ιούλιο 2004 | Αναμένεται να τεθεί σε ισχύ νομοθεσία τον Ιούλιο 2004 που θα καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων πλην αναπηρίας. Έχει κυκλοφορήσει σχέδιο νόμου για την αναπηρία προκειμένου να συζητηθεί | |
| PL | Παρέχεται προστασία δυνάμει διαφόρων υφιστάμενων νομοθετημάτων. Δεν υπάρχουν σχέδια για εννοποίηση ή επέκτασή τους | Τον Ιανουάριο 2004 θεσπίστηκε νομοθεσία | |
| PT | Εγκρίθηκε νόμος τον Απρίλιο 2004 + τον Δεκέμβριο 2003 τέθηκε σε ισχύ νέος εργατικός κώδικας | Τον Δεκέμβριο 2003 τέθηκε σε ισχύ νέος εργατικός κώδικας | |
| SI | Τον Απρίλιο 2004 ψηφίστηκε νέα νομοθεσία η οποία θα τεθεί σε ισχύ τον Μάιο 2004 | Τον Απρίλιο 2004 ψηφίστηκε νέα νομοθεσία που επεκτείνει τις διατάξεις του εργατικού κώδικα του Ιανουαρίου 2003 | |
| SK | Τον Μάιο 2004 αναμένεται να ψηφιστεί ενιαίος νόμος | Το 2003 θεσπίστηκαν τροποποιήσεις της υφιστάμενης νομοθεσίας + Τον Μάιο 2004 αναμένεται να θεσπιστεί ενιαίος νόμος | |
| FI | Τον Δεκέμβριο 2003 θεσπίστηκε ενιαίος νόμος ο οποίος θα τεθεί σε εφαρμογή τον Φεβρουάριο 2004 | Τον Δεκέμβριο 2003 θεσπίστηκε ενιαίος νόμος ο οποίος θα τεθεί σε εφαρμογή τον Φεβρουάριο 2004 | |
| SE | Τον Ιούλιο 2003 τέθηκε σε ισχύ νομοθεσία για την εναρμόνιση του υφιστάμενου νόμου με την οδηγία. Δεν καλύπτει την εκπαίδευση: σχετικές προτάσεις δόθηκαν στη δημοσιότητα τον Απρίλιο 2004 | Τον Ιούλιο 2003 τέθηκε σε ισχύ νομοθεσία για την εναρμόνιση των υφιστάμενων νόμων με την οδηγία. Δεν καλύπτονται ηλικία και αναπηρία | 3 έτη για την ηλικία και την αναπηρία |
| UK | Τον Ιούλιο 2003 τέθηκε σε ισχύ νομοθεσία για την εναρμόνιση του υφιστάμενου νόμου με την οδηγία. Παρόμοιος νόμος ψηφίστηκε και στο Γιβραλτάρ τον Μάρτιο 2004 | Τον Δεκέμβριο 2003 τέθηκε σε ισχύ νομοθεσία που καλύπτει τη θρησκεία και τις πεποιθήσεις και τον γενετήσιο προσανατολισμό. Παρόμοιος νόμος ψηφίστηκε και στο Γιβραλτάρ τον Μάρτιο 2004 | 3 έτη για την ηλικία, 1 έτος για την αναπηρία |
| BG | Ψηφίστηκε νόμος τον Σεπτέμβριο 2003 | Ψηφίστηκε νόμος τον Σεπτέμβριο 2003 | |
| RO | Ψηφίστηκε νομοθεσία το 2002 | Τον Ιανουάριο 2002 εγκρίθηκε νέος εργατικός κώδικας | |

Σημείωση: Ο πίνακας παρουσιάζει συνοπτικά τη νομοθεσία που ψηφίστηκε ή βρίσκεται στο στάδιο της εφαρμογής σε σχέση με τις δύο οδηγίες. Δεν σημαίνει απαραίτητως ότι η εν λόγω νομοθεσία τηρεί πλήρως τις απαιτήσεις των οδηγιών.

Διαβουλεύσεις

Στη **Σουηδία**, δόθηκαν πρόσφατα στη δημοσιότητα προτάσεις για τη θέσπιση νομοθεσίας που θα απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φυλετικής και εθνοτικής καταγωγής στο χώρο της εκπαίδευσης. Εξάλλου, βρίσκονται στη διαδικασία της κατάρτισης και αναμένεται να δημοσιευθούν το 2005 προτάσεις για την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας και αναπηρίας. Σε κάθε περίπτωση, θα υπάρξουν στενές διαβουλεύσεις για τα περιεχόμενα των προτάσεων με τους κοινωνικούς εταίρους, το δικαστικό σώμα, τους διαμεσολαβητές κατά των διακρίσεων, αλλά και με πανεπιστήμια, ΜΚΟ και άλλες ομάδες συμφερόντων από το ευρύτερο κοινό.

Στο **Ηνωμένο Βασίλειο**, οι απαιτήσεις της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση σε ό,τι αφορά την ηλικία προγραμματίζεται να έχουν καλυφθεί έως τον Οκτώβριο του 2006. Το σχέδιο για τη διασφάλιση της πραγματοποίησης εκτεταμένων διαβουλεύσεων υιοθετεί μια διαδικασία παρόμοια με εκείνη τηρήθηκε και για τους άλλους νόμους κατά των διακρίσεων που έχουν ήδη θεσπιστεί:

- δημοσίευση ενός εγγράφου που θα αποτελέσει τη βάση για τις διαβουλεύσεις και σχεδίων κανονισμών προς σχολιασμό την άνοιξη του 2004.
- αποστολή του εγγράφου αυτού σε όλες τις μεγάλες ομάδες συμφερόντων, καθώς και σε όσους ανταποκρίθηκαν στην προηγούμενη διαδικασία διαβουλεύσεων *Equality and Diversity: Age Matters (Ισότητα και διαφορετικότητα: ο παράγοντας «ηλικία»*).
- δημοσίευση των πληροφοριών σχετικά με τις διαβουλεύσεις σε δύο κυβερνητικούς διαδικτυακούς τόπους.

Στη **Λεττονία**, συστάθηκε ομάδα εργασίας για την εξέταση προτάσεων σχετικά με την κάλυψη των απαιτήσεων της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα, στην οποία συμμετείχαν εκπρόσωποι από διάφορα σχετικά υπουργεία, το Εθνικό Γραφείο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, το Ινστιτούτο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και το Λεττονικό Κέντρο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Εθνοτικών Σπουδών. Επιπροσθέτως, κλήθηκαν να εκφράσουν την άποψή τους νομικοί εμπειρογνώμονες, ενώ ζητήθηκε η γνώμη και αξιωματούχων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Στη συνέχεια, καταρτίστηκαν τροποποιήσεις του εργατικού νόμου σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και κατόπιν σχετικής γνωμοδότησης της ένωσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων και της συνομοσπονδίας εργοδοτών.

Στην **Πορτογαλία**, τον Δεκέμβριο του 2003 τέθηκε σε ισχύ ο νέος εργατικός κώδικας, με στόχο την εναρμόνιση της νομοθεσίας της χώρας με την οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση. Ο νέος κώδικας καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων που προσδιορίζονται στην οδηγία καθώς και ορισμένες πρόσθετες, όπως οι πολιτικές πεποιθήσεις και η συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις. Τον Απρίλιο του 2004 ψηφίστηκε νέος νόμος που απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής.

Στη **Σλοβενία**, τον Απρίλιο του 2004 καταρτίστηκε νέα νομοθεσία με στόχο την παροχή προστασίας από τις διακρίσεις σύμφωνα με τις απαιτήσεις των δύο οδηγιών. Η νομοθεσία αυτή επεκτείνει το πεδίο εφαρμογής του νέου εργατικού κώδικα που τέθηκε σε ισχύ τον Ιανουάριο του 2003 και απαγορεύει επιπροσθέτως τις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και στους άλλους τομείς που προσδιορίζονται από την οδηγία για τη φυλετική ισότητα.

Στη **Σλοβακία**, το 2002 εγκρίθηκε και το 2003 αναθεωρήθηκε ο εργατικός κώδικας, ο οποίος απαγορεύει τις διακρίσεις στην απασχόληση για όλους τους λόγους που περιλαμβάνονται στην οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση, εκτός από τον γενετήσιο προσανατολισμό. Επιπροσθέτως, το 2003 έγιναν τροποποιήσεις στο νόμο περί δημοσίων υπηρεσιών, οι οποίες καλύπτουν τους εργαζομένους στον δημόσιο τομέα και, σε αντίθεση με τον εργατικό κώδικα, περιλαμβάνουν διατάξεις κατά των διακρίσεων λόγω γενετήσιου προσανατολισμού. Το κοινοβούλιο εξετάζει τη θέσπιση ενιαίου νόμου που θα επεκτείνει περαιτέρω την προστασία με στόχο την κάλυψη των απαιτήσεων των δύο οδηγιών. Ο νόμος αυτός αναμένεται να ψηφιστεί πριν από το τέλος του Μαΐου του 2004.

Στη **Φινλανδία**, τον Δεκέμβριο του 2003 ψηφίστηκε νόμος που απαγορεύει τις διακρίσεις για τους λόγους και στους τομείς που αναφέρονται στις δύο οδηγίες. Ο νόμος αυτός τέθηκε σε ισχύ τον Φεβρουάριο του 2004.

Στη **Σουηδία**, τον Ιούλιο του 2003 τέθηκε σε ισχύ νομοθεσία με στόχο την εναρμόνιση των υφιστάμενων νόμων με τις δύο οδηγίες, εξαιρουμένων των διακρίσεων λόγω ηλικίας και αναπηρίας. Η νομοθεσία, ωστόσο, δεν καλύπτει την πρόσβαση στην εκπαίδευση σε ό,τι αφορά τις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής. Τον Απρίλιο του 2004 δημοσιεύθηκαν σχέδια προτάσεων για την κάλυψη των κενών αυτών, με πιθανή ημερομηνία εφαρμογής το 2005. Η κυβέρνηση έχει κοινοποιήσει την πρόθεσή της να κάνει χρήση του πρόσθετου χρόνου για την κάλυψη των απαιτήσεων της



οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση ως προς την ηλικία και την αναπηρία. Προς την κατεύθυνση αυτή εργάζεται σήμερα μια εξεταστική επιτροπή, η οποία κατάρτιζει σχετικές προτάσεις. Προγραμματίζεται να υπάρξει μια διαδικασία διαβούλευσης για τις εν λόγω προτάσεις, πριν τεθεί σε ισχύ η νομοθεσία, το αργότερο έως τις 2 Δεκεμβρίου 2006.

Στο **Ηνωμένο Βασίλειο**, η κυβέρνηση έχει κοινοποιήσει και αυτή στην Επιτροπή ότι προτίθεται να κάνει χρήση του πρόσθετου χρόνου για την εφαρμογή της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση ως προς τις διακρίσεις λόγω ηλικίας και αναπηρίας. Πέρα από αυτές τις δύο πτυχές, τον Ιούλιο του 2003 έγιναν τροποποιήσεις στην επί σειρά ετών ισχύουσα νομοθεσία που απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, με στόχο την κάλυψη των απαιτήσεων της οδηγίας. Τον Δεκέμβριο του 2003 τέθηκαν σε ισχύ νέοι κανονισμοί που απαγορεύουν τις διακρίσεις λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων και γενετήσιου προσανατολισμού. Τον Ιούλιο του 2003 ψηφίστηκαν τροποποιήσεις του νόμου του 1995 που απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας. Οι τροποποιήσεις αυτές έχουν στόχο την εναρμόνιση του νόμου με την οδηγία και θα τεθούν σε ισχύ τον Οκτώβριο του

2004. Την άνοιξη του 2004 δημοσιεύτηκαν προτάσεις για την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας· η νέα νομοθεσία προγραμματίζεται να τεθεί σε ισχύ έως τον Οκτώβριο του 2006.

Στις υπόλοιπες χώρες της ΕΕ, το χρονοδιάγραμμα για την εφαρμογή των δύο οδηγιών είναι λιγότερο σαφές. Στο **Λουξεμβούργο**, τον Νοέμβριο του 2003 κατατέθηκαν στο κοινοβούλιο νομοσχέδια για την κάλυψη των απαιτήσεων των δύο οδηγιών, στα οποία όμως δεν περιλαμβάνονταν προτάσεις για τη συγκρότηση ειδικού φορέα για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης.

Τον ίδιο μήνα, υποβλήθηκε στο ελληνικό κοινοβούλιο ένα ενιαίο νομοσχέδιο. Δεν είναι ακόμα γνωστό εάν το νέο κοινοβούλιο θα ψηφίσει επί του νομοσχεδίου αυτού ή εάν θα κατατεθεί νέο.

Σε περιπτώσεις κατά τις οποίες κράτη μέλη δεν εφαρμόζουν τις οδηγίες πλήρως ή δεόντως, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή μπορεί να κινηθεί νομικά εναντίον τους. Επιπλέον, σε όσους ζουν σε αυτές τις χώρες παρέχεται κάποιος βαθμός προστασίας από τις διακρίσεις δυνάμει του ευρωπαϊκού δικαίου (βλέπε πλαίσιο).

Τι συμβαίνει εάν τα κράτη μέλη δεν εφαρμόζουν τις οδηγίες για την ισότητα

Σε περίπτωση που ένα κράτος μέλος δεν εφαρμόζει την οδηγία για τη φυλετική ισότητα ή την οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση ή και τις δύο (ή δεν τις εφαρμόζει κατά τον δέοντα τρόπο), η Ευρωπαϊκή Επιτροπή μπορεί να αναλάβει δράση δυνάμει του άρθρου 226 της συνθήκης περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Αρχικά, η Επιτροπή αποστέλλει επίσημη επιστολή, όπου παραθέτει σε γενικές γραμμές τους λόγους για τους οποίους θεωρεί ότι το κράτος μέλος δεν εκπληρώνει τις νομικές υποχρεώσεις του. Το κράτος μέλος οφείλει να απαντήσει εντός διμήνου.

Εάν το θέμα δεν επιλυθεί με αυτόν τον τρόπο, τότε η Επιτροπή εκδίδει «αιτιολογημένη γνώμη», στην οποία θέτει ένα χρονικό όριο εντός του οποίου το κράτος μέλος πρέπει να συμμορφωθεί. Εάν και αυτό αποτύχει, η Επιτροπή έχει τη δυνατότητα να προσφύγει στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο, προκειμένου να αποφανθεί αυτό επί του θέματος. Εάν το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο εκδώσει καταδικαστική απόφαση για τα κράτος μέλος και η απόφασή του αγνοηθεί, μπορεί να επιβληθεί πρόστιμο σύμφωνα με το άρθρο 228.

Εν τω μεταξύ, τα άτομα που έχουν υποστεί διακρίσεις κατά παράβαση των οδηγιών στο εμπλεκόμενο κράτος μέλος μπορούν να λάβουν βοήθεια από τις γενικές νομικές αρχές που έχει θέσει το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο.

Οι διατάξεις των οδηγιών μπορούν να έχουν άμεσο αποτέλεσμα έναντι των οργάνων του κράτους (π.χ. δημόσιες

αρχές). Για να ισχύσει αυτό, οι διατάξεις πρέπει να είναι διατυπωμένες με *σαφήνεια, ακρίβεια και χωρίς επιφύλαξη*. Την τελική απόφαση τη λαμβάνει το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο, αλλά, δεδομένης της νομολογίας σχετικά με παρόμοιες διατάξεις οδηγιών για την εξάλειψη των διακρίσεων μεταξύ των δύο φύλων, είναι πιθανό ότι πολλές διατάξεις των οδηγιών μπορούν να έχουν *άμεσο αποτέλεσμα*. Ωστόσο, η αρχή δεν μπορεί να βοηθήσει σε προσφυγές κατά ιδιωτικών, μη κρατικών, προσώπων ή οργανισμών.

Τα εθνικά δικαστήρια οφείλουν να ερμηνεύουν, στο μέγιστο δυνατό βαθμό, οιαδήποτε υφιστάμενη νομοθεσία (ακόμα και εάν προηγείται χρονικώς των οδηγιών) σύμφωνα με τις οδηγίες, κατά τρόπο που να διασφαλίζεται το αποτέλεσμα το οποίο επιδιώκεται από τις οδηγίες.

Το ίδιο το κράτος μέλος μπορεί επίσης να υποχρεωθεί να αποζημιώσει άτομα για απώλεια ή βλάβη που υπέστησαν ως αποτέλεσμα παραβίασης της κοινοτικής νομοθεσίας. Η ευθύνη προκύπτει όταν ο νόμος που παραβιάζεται αποβλέπει στην αναγνώριση δικαιωμάτων σε άτομα, η παραβίαση είναι αρκετά σοβαρή (όπως μη εφαρμογή των οδηγιών) και υπάρχει άμεση αιτιώδης σχέση μεταξύ της παραβίασης και της βλάβης που έχουν υποστεί τα άτομα.

Οι αρχές αυτές συνδράμουν τα άτομα σε προσφυγές ενώπιον εθνικών δικαστηρίων, παρότι, κατά τη διάρκεια της εκδίκασής τους, τα δικαστήρια αυτά μπορούν να παραπέμψουν οιοδήποτε ζήτημα στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο δυνάμει του άρθρου 234 της συνθήκης περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας.

Νομοθεσία κατά των διακρίσεων στη Βουλγαρία και τη Ρουμανία

Στη **Βουλγαρία**, τον Σεπτέμβριο του 2003 το κοινοβούλιο θέσπισε εκτεταμένη νομοθεσία που απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού, καθώς και άλλες μορφές διακρίσεων. Το πεδίο εφαρμογής είναι παρόμοιο με εκείνο του πρωτοκόλλου αριθ. 12 της ευρωπαϊκής σύμβασης ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των δύο οδηγιών για την ισότητα. Καλύπτει τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις, την παρενόχληση και τα αντίποινα, συμπεριλαμβανομένης σε κάθε περίπτωση της ευθύνης για συνέργεια ή κατά τεκμήριο, καθώς και την παρότρυνση για εφαρμογή διακριτικής συμπεριφοράς και φυλετικό διαχωρισμό.

Καθιστά σαφές ότι οι εργοδότες και οι διδάσκοντες που δεν αποτρέπουν την εφαρμογή διακρίσεων από άλλους στους χώρους εργασίας ή φοίτησης μπορούν να διωχθούν ποινικώς σαν να ήταν άμεσα εμπλεκόμενοι. Επίσης, περιλαμβάνει κατάλογο με παραδείγματα διακριτικής συμπεριφοράς σε βασικούς τομείς, ώστε να καταστεί σαφέστερο το περιεχόμενο του νόμου.

Τα θύματα διακρίσεων έχουν το δικαίωμα να εκπροσωπούνται στο δικαστήριο από συνδικαλιστικές οργανώσεις ή ΜΚΟ, οι οποίες μπορούν αμφοτέρως να υποβάλλουν αγωγές υπέρ του δημοσίου συμφέροντος με δική τους πρωτοβουλία. Ο νόμος επίσης επιτρέπει τη συλλογική προσφυγή στο δικαστήριο, σε περίπτωση που υφίσταται διακρίσεις μια ομάδα ατόμων.

Υπάρχουν επίσης σχέδια για τη σύσταση ενός ανεξάρτητου φορέα για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης και για τη συνδρομή ατόμων που υφίστανται διακρίσεις. Σύμφωνα με τα σχέδια, ο φορέας αυτός θα έχει την εξουσία να εκδίδει δεσμευτικές αποφάσεις, να προσπελάζει πληροφορίες και να κλητεύει και να εξετάζει μάρτυρες, καθώς και να προσφεύγει στη δικαιοσύνη κατά κυβερνητικών αποφάσεων, να υποβάλλει αγωγές και να παρεμβαίνει σε δικαστικές προσφυγές υπέρ των εναγόντων.

Στη **Ρουμανία**, το διάταγμα που είχε ψηφιστεί τον Αύγουστο του 2000 σχετικά με την «πρόληψη και τιμωρία όλων των μορφών διακρίσεων» ενισχύθηκε νομοθετικά το 2002, με την απαγόρευση όλων των μορφών διακρίσεων που αναφέρονται στις δύο οδηγίες για την ισότητα.

Τον Αύγουστο του 2000 συστάθηκε επίσης το Εθνικό Συμβούλιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων, το οποίο άρχισε να λειτουργεί στα τέλη του 2002. Το καταστατικό του εγγυάται την ανεξαρτησία του από την κυβέρνηση. Στις αρμοδιότητές του περιλαμβάνονται η προώθηση της θετικής δράσης κατά των διακρίσεων, η διατύπωση συστάσεων προς την κυβέρνηση, η έγκριση νομοσχεδίων σχετικά με την ισότητα και την εξάλειψη των διακρίσεων, η συνεργασία με τις δημόσιες αρχές για τη διασφάλιση της εναρμόνισης της εγχώριας νομοθεσίας με τα διεθνή πρότυπα, η παροχή βοήθειας σε άτομα που υφίστανται διακρίσεις και η εκπόνηση μελετών και ερευνών για σχετικά θέματα.

Εξελίξεις εκτός ΕΕ

Η Βουλγαρία και η Ρουμανία, οι οποίες βρίσκονται στο στάδιο των διαπραγματεύσεων για την ένταξή τους στην ΕΕ, δεν βρίσκονταν μεταξύ των νέων κρατών μελών που προσχώρησαν στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 2004. Ωστόσο, και στις δύο χώρες έχει ήδη θεσπιστεί εκτεταμένη νομοθεσία κατά των διακρίσεων (βλέπε πλαίσιο).

Νομοθεσία κατά των διακρίσεων, σε παρόμοια βάση με τις οδηγίες για τη φυλετική ισότητα και την ισότητα στην απασχόληση, θεσπίστηκε πρόσφατα και στη Νορβηγία (βλέπε πλαίσιο).

Νέα νομοθεσία κατά των διακρίσεων στη Νορβηγία

Η νορβηγική κυβέρνηση έχει υιοθετήσει μια πολιτική για την εναρμόνιση της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων με τις οδηγίες για τη φυλετική ισότητα και την ισότητα στην απασχόληση, παρότι δεν υποχρεούται νομικά να το πράξει. Τον Μάρτιο του 2004, το κοινοβούλιο ενέκρινε νομοσχέδιο με το οποίο τροποποιείται ο νόμος για την προστασία των εργαζομένων και το εργασιακό περιβάλλον. Ο νόμος διαμορφώνει περίπου το ίδιο επίπεδο προστασίας κατά των διακρίσεων σε ό,τι αφορά την απασχόληση με αυτό που ισχύει στα περισσότερα κράτη μέλη της ΕΕ. Επιπλέον, η κυβέρνηση έχει ανακοινώσει ότι σκοπεύει να καταθέσει πριν από το τέλος του έτους προτάσεις νόμου βάσει της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα.

ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΝΕΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Πρόσβαση στη δικαιοσύνη Σύμφωνα με μια από τις βασικότερες απαιτήσεις των οδηγιών, τα κράτη μέλη πρέπει να διασφαλίζουν

ότι οι δικαστικές και διοικητικές διαδικασίες είναι ανοικτές σε όσους θεωρούν ότι έχουν υποστεί διακρίσεις.

Επιπλέον, φορείς που έχουν έννομο συμφέρον από τη διασφάλιση της τήρησης των διατάξεων των οδηγιών (όπως συνδικαλιστικές οργανώσεις ή άλλες οργανώσεις εκπροσώπησης) πρέπει να έχουν το δικαίωμα να στηρίζουν τα θύματα διακρίσεων σε οιοδήποτε τέτοιου είδους διαδικασίες. Σε ορισμένες χώρες, οι απαιτήσεις αυτές έχουν περιληφθεί στη νομοθεσία και έχουν καταβληθεί προσπάθειες για την απλούστευση των διαδικασιών προσφυγής στη δικαιοσύνη για τα θύματα διακρίσεων. Ως εκ τούτου, όσοι καταγγέλλουν άνιση

μεταχείριση δύνανται στις περισσότερες περιπτώσεις να προσφύγουν σε αστικά δικαστήρια ή σε εργατικά δικαστήρια, τα οποία είναι συνήθως πιο προσιτά από τα ποινικά δικαστήρια.

Σε ορισμένες χώρες, υπάρχει η δυνατότητα διαμεσολάβησης μεταξύ των δύο εμπλεκόμενων μερών για την επίτευξη συνδιαλλαγής, στις περιπτώσεις όπου είναι δυνατόν, ώστε να επιτευχθεί ένας κοινά συμφωνημένος συμβιβασμός. Σε ορισμένες περιπτώσεις, ο ανεξάρτητος φορέας, ο οποίος έχει συσταθεί προκειμένου, μεταξύ άλλων, να προσφέρει βοήθεια στα άτομα που υφίστανται διακρίσεις, αναλαμβάνει το ρόλο του διαμεσολαβητή (βλέπε πλαίσιο).

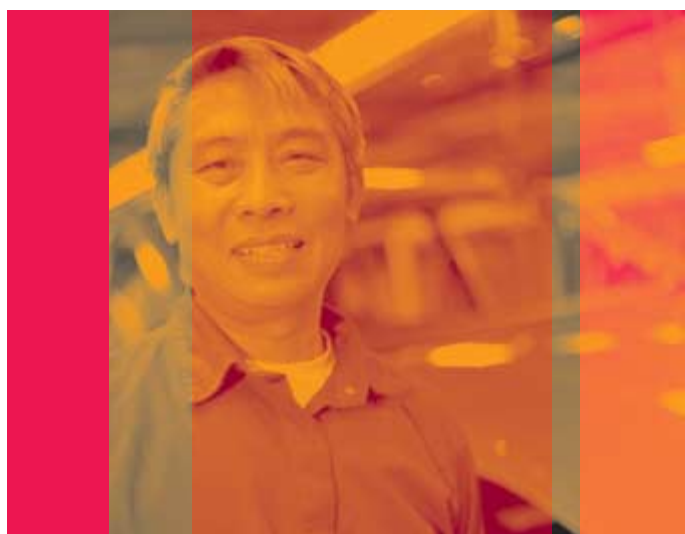
Σε ορισμένες χώρες, τα άτομα μπορούν να υποβάλλουν τις καταγγελίες τους για διακρίσεις και στο φορέα για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης, αντί των αστικών ή άλλων δικαστηρίων, όπως παραδείγματος χάρη στις Κάτω Χώρες. Στην Ιρλανδία και τη Σουηδία, οι φορείς για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης μπορούν να παρέχουν άμεση στήριξη προσφεύγοντας αυτοί στα δικαστήρια εκ μέρους των ατόμων που καταγγέλλουν διακρίσεις. Την ίδια δυνατότητα θα έχει και ο φορέας για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης στην Ουγγαρία, ο οποίος θα αρχίσει να λειτουργεί τον Ιανουάριο του 2005.

Διαδικασίες συνδιαλλαγής

Σε ορισμένα κράτη μέλη (όπως η **Σουηδία** και το **Ηνωμένο Βασίλειο**), τα αστικά και εργατικά δικαστήρια έχουν ως συνειδητή πολιτική την προώθηση της επίτευξης κοινά συμφωνημένου συμβιβασμού στις υποθέσεις διακρίσεων. Για το λόγο αυτό, υπάρχουν διαδικασίες ή υπηρεσίες συνδιαλλαγής, οι οποίες επιτρέπουν στους αντιδίκους να επιλύουν τις διαφορές τους και να καταλήγουν στην αρμόζουσα επανόρθωση. Σε πολλές χώρες, έχουν συγκροτηθεί, ή οριστεί, ειδικοί φορείς, οι οποίοι επιτελούν το ρόλο αυτό.

Στη **Δανία**, στη **Σουηδία**, στις **Κάτω Χώρες** και τη **Φινλανδία**, μία από τις λειτουργίες της ανεξάρτητης αρχής για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης είναι να ενεργεί ως διαμεσολαβητής σε περιπτώσεις διακρίσεων. Στην **Αυστρία**, η Επιτροπή για την Ίση Μεταχείριση (GBK), της οποίας οι αρμοδιότητες πρόκειται να επεκταθούν από νόμο, η εφαρμογή του οποίου εκκρεμεί, ώστε να καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων που προσδιορίζονται στις οδηγίες, επιδιώκει να λειτουργεί κατά τρόπο μη γραφειοκρατικό, για να είναι πιο προσιτή και πιο αποτελεσματική στην επίτευξη συνδιαλλαγής.

Στη **Γαλλία**, τα άτομα που υφίστανται διακρίσεις στην εργασία μπορούν να προσφύγουν στο Εργατικό Δικαστήριο (Conseil des prud'hommes) και να επιχειρούν εκεί να καταλήξουν σε συμβιβασμό. Όταν αρχίσει να λειτουργεί ο προγραμματισμένος ανεξάρτητος φορέας για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης το 2005, θα έχει και αυτός αρμοδιότητα να ενεργεί ως διαμεσολαβητής σε υποθέσεις διακρίσεων.



Όσοι καταγγέλλουν διακρίσεις έχουν επίσης το δικαίωμα να δέχονται βοήθεια από οργανώσεις εκπροσώπησης κατά την άσκηση ενδίκων μέσων, όπως περιγράφεται ανωτέρω. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν το δικαίωμα να παρέχουν βοήθεια στα μέλη τους και να τα εκπροσωπούν σε δικαστικές προσφυγές στα περισσότερα κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπου έχουν θεσπιστεί νέοι νόμοι κατά των διακρίσεων. Το ίδιο ισχύει για τις ΜΚΟ, εφόσον είναι επισήμως αναγνωρισμένες. Υπάρχουν, ωστόσο, διαφορές μεταξύ των χωρών ως προς το βαθμό στον οποίο οι οργανώσεις εκπροσώπησης μπορούν να εμπλέκονται στις δικαστικές προσφυγές. Σε ορισμένες χώρες, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι άλλες οργανώσεις εκπροσώπησης μπορούν να προσφεύγουν με δική τους πρωτοβουλία στα δικαστήρια για υποθέσεις διακρίσεων, ενώ σε άλλες όχι (βλέπε πλαίσιο).

Γ

Το 2003 θα έπρεπε να είναι ένα έτος σταθμός στο ταξίδι προς μια Ευρωπαϊκή Ένωση χωρίς διακρίσεις. Οι δύο οδηγίες για την ισότητα, οι οποίες τέθηκαν σε ισχύ εντός του έτους, είχαν στόχο να σηματοδοτήσουν μια πραγματική πρόοδο, διασφαλίζοντας σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση τη νομική προστασία από τις διακρίσεις λόγω φυλετικής καταγωγής, θρησκείας, γενετήσιου προσανατολισμού, ηλικίας ή αναπηρίας.

Στην πραγματικότητα, ορισμένα κράτη μέλη κατέβαλαν μικρή ή και μηδενική προσπάθεια για την έγκριση ή πλήρη μεταφορά των δύο αυτών οδηγιών. Οι λόγοι για τη μερική ή μη ολοκληρωμένη μεταφορά τους στην εθνική νομοθεσία ήταν ποικίλοι, δείχνουν όμως έλλειψη πολιτικής βούλησης για την προώθηση της πραγματικής ισότητας.

Η Πλατφόρμα των Ευρωπαϊκών Κοινωνικών ΜΚΟ (Κοινωνική Πλατφόρμα) εκφράζει την απογοήτευσή της από τις καθυστερήσεις όσον αφορά την εφαρμογή αυτής της νομοθεσίας, που έχει κεφαλαιώδη σημασία, και χαιρετίζει την Επιτροπή για τα αυστηρά μέτρα που έλαβε και τη στάση που τήρησε έναντι των κρατών μελών που κωλυσιεργούν. Τα μέλη της Κοινωνικής Πλατφόρμας θα συνεχίσουν να παρακολουθούν την πρόοδο στον τομέα αυτό και περιμένουν βελτίωση της κατάστασης εντός του επομένου έτους. Εν τω μεταξύ, και στην ενταξιακή διαδικασία παρατηρούνται καθυστερήσεις όσον αφορά τη μεταφορά του κοινοτικού κεκτημένου και πιστεύουμε ότι η Επιτροπή θα τηρήσει εξίσου αυστηρή στάση έναντι των νέων κρατών μελών.

AILSA SPINDLER, ΠΡΟΕΔΡΟΣ, ΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑ

ANNE-SOPHIE PARENT, ΠΡΟΕΔΡΟΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑ

Το δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των ΜΚΟ να στηρίζουν θύματα διακρίσεων

Στο **Λουξεμβούργο**, οι εγκεκριμένες από το Υπουργείο Δικαιοσύνης ΜΚΟ, που λειτουργούν τουλάχιστον επί μία πενταετία και δραστηριοποιούνται στην καταπολέμηση των διακρίσεων, μπορούν να εκπροσωπούν θύματα διακρίσεων σε αστικά δικαστήρια. Αυτό ισχύει επίσης στο **Βέλγιο**, ενώ στη **Γαλλία**, παρότι δεν μπορούν να εκπροσωπούν θύματα διακρίσεων, δύνανται να προσφεύγουν ανεξαρτήτως στη δικαιοσύνη.

Στην **Ιταλία**, «νόμιμες ενώσεις», εγκεκριμένες από τη Γραμματεία Ίσων Ευκαιριών, μπορούν να εκπροσωπούν θύματα φυλετικών διακρίσεων στο δικαστήριο. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν το δικαίωμα να πράττουν το ίδιο σε περιπτώσεις που αφορούν διακρίσεις στην απασχόληση οφειλόμενες όχι μόνο σε φυλετικούς λόγους αλλά και σε οιονδήποτε από τους άλλους λόγους που προσδιορίζονται στις οδηγίες.

Στην **Ισπανία**, τα νομικά πρόσωπα που έχουν την έγκριση να εκπροσωπούν τα συμφέροντα ατόμων που υφίστανται φυλετικές διακρίσεις μπορούν να δρουν εκ μέρους στους στο δικαστήριο. Ωστόσο, εκτός των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των οργανώσεων των εργοδοτών, δεν ισχύει το ίδιο για τα θύματα άλλων μορφών διακρίσεων, εξαιρουμένων των διακρίσεων λόγω αναπηρίας.

Στην **Πορτογαλία**, τον Μάρτιο του 2004 εγκρίθηκε νέος νόμος ο οποίος επιτρέπει στις ενώσεις εκπροσώπησης που έχουν επίσημη έγκριση να υπερασπίζονται τα δικαιώματα των θυμάτων σε υποθέσεις διακρίσεων.

Στη **Φινλανδία**, οι δυνατότητες εκπροσώπησης είναι περιορισμένες. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και άλλες οργανώσεις εκπροσώπησης μπορούν μόνο να παρέχουν βοήθεια σε άτομα και δεν έχουν το δικαίωμα να εκπροσωπούν όσους καταγγέλλουν διακρίσεις στο δικαστήριο.

Στη **Σουηδία**, οι δυνατότητες εκπροσώπησης είναι επίσης πιο περιορισμένες επί του παρόντος και αναγνωρίζονται κατά κύριο λόγο μόνο στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Πάντως, έχει συγκροτηθεί εξεταστική επιτροπή για να εξετάσει, μεταξύ άλλων, εάν θα έπρεπε να διαθέτουν το δικαίωμα να εκπροσωπούν άτομα σε υποθέσεις διακρίσεων και άλλες ομάδες συμφερόντων, πέρα από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η γνωμοδότηση της επιτροπής αναμένεται εντός του 2005. Συγχρόνως, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις καθώς και οιοσδήποτε από τους τέσσερις διαμεσολαβητές μπορούν να ασκήσουν ένδικο μέσα εκ μέρους ατόμων που θεωρούν ότι ζημιώθηκαν από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Αυτό ισχύει και στην **Πολωνία**, όπου, εκτός από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, δικαίωμα να προσφύγουν στη δικαιοσύνη εκ μέρους των θυμάτων διακρίσεων έχουν και οι οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στον τομέα της προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Επανόρθωση και κυρώσεις

Οι οδηγίες δεν ορίζουν την επανόρθωση που πρέπει να εφαρμόζεται στις υποθέσεις διακρίσεων ή τις κυρώσεις που πρέπει να επιβάλλονται. Αντιθέτως, τα θέματα αυτά αποφασίζονται από κάθε χώρα χωριστά. Οι οδηγίες απαιτούν, ωστόσο, οι κυρώσεις να είναι «αποτελεσματικές, ανάλογες με την παράβαση και αποτρεπτικές». Είναι πολύ νωρίς ακόμα για να γνωρίζουμε το είδος των ποινών που θα επιβληθούν στην πράξη. Ωστόσο, στη νομοθεσία που θεσπίζεται στα κράτη μέλη επικρατεί ευρέως η τάση να εναπόκειται στη δικαιοδοσία των δικαστηρίων να αποφασίζουν για την κατάλληλη επανόρθωση που πρέπει να εφαρμόζεται σε κάθε υπόθεση χωριστά. Τα μέτρα επανόρθωσης μπορεί να περιλαμβάνουν την έκδοση εντολής για την παύση της καταγγελλόμενης διακριτικής συμπεριφοράς ή την επαναπρόσληψη του ατόμου που έχασε τη δουλειά του λόγω μη ίσης μεταχείρισης.

Σε πολλές περιπτώσεις, η κατάλληλη επανόρθωση μπορεί να καθοριστεί και μέσω συνδιαλλαγής ή, με άλλα λόγια, με συμφωνία μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών. Συγχρόνως, υπάρχει γενικά η δυνατότητα αποζημίωσης του θύματος για την ψυχολογική βλάβη ή τα ψυχολογικά τραύματα που υπέστη, καθώς και για οιαδήποτε απώλεια εισοδήματος. Σε ορισμένες χώρες τίθεται ένα ανώτατο όριο για το ποσό της αποζημίωσης που μπορεί να καταβληθεί, ενώ σε άλλες το θέμα αυτό αποφασίζεται από το δικαστήριο (βλέπε πλαίσιο).

Οι κυρώσεις κατά των διακρίσεων

Οι περισσότερες υποθέσεις διακρίσεων εκδικάζονται από αστικά δικαστήρια ή μέσω διοικητικών διαδικασιών και καταλήγουν στην επιβολή ποινών ή την επαναπρόσληψη ή οιονδήποτε άλλο διακανονισμό συμφωνηθεί μεταξύ των δύο εμπλεκόμενων μερών, όταν αποδειχθεί ότι παραβιάστηκε η αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Στην **Ισπανία**, στους εργοδότες που καταδικάζονται για διακρίσεις στο χώρο εργασίας επιβάλλονται πρόστιμα, το ύψος των οποίων κυμαίνεται από 3 000 έως 90 000 EUR. Στη Σλοβενία, στους εργοδότες που καταδικάζονται για διακρίσεις επιβάλλεται ελάχιστο πρόστιμο περίπου 4 000 EUR.

Στη **Γαλλία**, τον Μάρτιο του 2004 θεσπίστηκε μια καινοτόμος κύρωση εναντίον όσων κρίνονται υπεύθυνοι για φυλετικές διακρίσεις: υποχρεούνται να παρακολουθήσουν μια σειρά μαθημάτων αγωγής του πολίτη (stage de citoyennete), η οποία έχει στόχο να τους ενημερώσει για τη σημασία της πολυμορφίας στην κοινωνία, της ανοχής των άλλων και του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Σε πολλές χώρες, τα δικαστήρια έχουν τη δυνατότητα, στο πλαίσιο ποινικών υποθέσεων, να καταδικάζουν σε φυλάκιση τους ενόχους για εφαρμογή διακρίσεων. Αυτό ισχύει, παραδειγματός χάρη, στο **Βέλγιο** σύμφωνα με τη νομοθεσία που απαγορεύει τις φυλετικές διακρίσεις, όταν η υπόθεση έχει σχέση με την παροχή αγαθών και υπηρεσιών, την πρόσληψη, την επαγγελματική κατάρτιση ή την απασχόληση. Το ίδιο ισχύει και στις περιπτώσεις άλλων μορφών διακρίσεων, βάσει του ομοσπονδιακού νόμου του Φεβρουαρίου του 2003, ο οποίος έθεσε σε ισχύ την οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση. Το διάταγμα που εγκρίθηκε ακολούθως από τη φλαμανδική περιφερειακή αρχή περιλαμβάνει παρόμοια διάταξη σε ό,τι αφορά τον επαγγελματικό προσανατολισμό, την κατάρτιση και την πρόσληψη.

19

Αποζημιώσεις

Στην **Ιρλανδία**, σύμφωνα με το νόμο περί ισότητας του 1998, όσοι υφίστανται διακρίσεις ή αντίποινα μπορούν να λαμβάνουν αποζημίωση με τη μορφή καταβολής οφειλομένων μισθών έως και τριών ετών συν αποζημίωση για τις επιπτώσεις των διακρίσεων έως το ποσό των μισθών δύο ετών, καθώς και αποκατάσταση στη θέση τους.

Στη **Φινλανδία**, μπορεί να καταβληθεί αποζημίωση έως και 15 000 EUR στα θύματα διακρίσεων ή αντιποίνων.

Στην **Τσεχική Δημοκρατία**, όσοι έχουν υποστεί διακρίσεις έχουν το δικαίωμα οικονομικής αποζημίωσης, το ύψος της οποίας ορίζεται από το δικαστήριο σε συνάρτηση με τη σοβαρότητα της βλάβης που έχει προκληθεί και τις περιστάσεις.

Στη **Λεττονία**, δυνάμει του νέου νόμου για την απασχόληση, τα θύματα διακρίσεων μπορούν να διεκδικούν εύλογη ή κατάλληλη αποζημίωση για «υλική» ή «μη υλική» βλάβη που υφίστανται, το ύψος της οποίας αποφασίζει το δικαστήριο. Το ίδιο ισχύει και για όσους υφίστανται φυλετική διάκριση εκτός του χώρου εργασίας.

Στην **Πολωνία**, η αναθεώρηση του Εργατικού Κώδικα, η οποία αποβλέπει στην εναρμόνιση της νομοθεσίας με την οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση, αφαιρεί το ανώτατο όριο αποζημίωσης των θυμάτων διακρίσεων, το οποίο στο παρελθόν ανερχόταν στο εξαπλάσιο του ελαχίστου εισοδήματος.



Από κοινού ανάληψη του βάρους της απόδειξης

Σύμφωνα και με τις δύο οδηγίες, το βάρος της απόδειξης μεταφέρεται στο άτομο που κατηγορείται για διακρίσεις εφόσον ο ενάγων προσαγάγει πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη διάκρισης. Ακολούθως, ο εναγόμενος καλείται να αποδείξει ότι δεν έδρασε με τρόπο που συνιστά διάκριση.

Η απαίτηση της μεταφοράς, ή της από κοινού ανάληψης, του βάρους της απόδειξης κατά τον τρόπο αυτό αποτελεί αναγνώριση δύο βασικών χαρακτηριστικών των υποθέσεων διακρίσεων. Πρώτον, όσοι υφίστανται διακρίσεις σπανίως είναι σε θέση να το αποδείξουν. Δεύτερον, μόνον όσοι κατηγορούνται για διακρίσεις είναι πιθανόν να έχουν πρόσβαση στο σύνολο των πραγματικών περιστατικών της υπόθεσης.

Παρότι σε πολλές χώρες αυτή η μεταφορά του βάρους της απόδειξης είναι ένα στοιχείο που πρόσφατα εισήχθη στη νομοθεσία, δεν είναι κάτι καινούργιο. Έχει ξαναχρησιμοποιηθεί ευρέως ως μέρος νέων νόμων για την ισότητα ανδρών και γυναικών.



Η UNICE καταδικάζει τις διακρίσεις όχι μόνο για τους προφανείς ηθικούς λόγους, αλλά και για οικονομικούς λόγους. Στις σημερινές παγκόσμιες αγορές, στις οποίες η καινοτομία αποτελεί κλειδί για την επιτυχία, είναι προς όφελος των εταιρειών να διαθέτουν εργατικό δυναμικό που χαρακτηρίζεται από πολυμορφία και να κάνουν τη βέλτιστη δυνατή χρήση των ικανοτήτων τους. Η διαχείριση της πολυμορφίας είναι σημαντικός παράγοντας για την επιτυχία μιας εταιρείας.

JÜRGEN STRUBE, ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ UNICE
(ΕΝΩΣΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ)

Νομοθετικές διατάξεις για το βάρος της απόδειξης

Στη **Γαλλία**, η νομοθεσία βρίσκεται ακόμα στη φάση της τροποποίησης, προκειμένου να συμμορφωθεί πλήρως με τις οδηγίες. Ωστόσο, ο νόμος 2001-1066 του Νοεμβρίου του 2001 κατά όλων των μορφών διακρίσεων στην απασχόληση και ο νόμος 2002-73 του Ιανουαρίου του 2002 κατά των διακρίσεων όσον αφορά τη στέγαση περιλαμβάνουν διάταξη σύμφωνα με την οποία ο εναγόμενος οφείλει να αποδεικνύει ότι δεν έδρασε με διακριτικό τρόπο, εφόσον τεκμαίρεται διάκριση.

Στην **Ιρλανδία**, ο νόμος περί ισότητας στην απασχόληση του 1998 και ο νόμος περί ισότητας του 2000 δεν προσδιορίζουν ρητώς ποιος φέρει το βάρος της απόδειξης. Στην πράξη, ωστόσο, το ειδικό δικαστήριο για θέματα ισότητας συνήθως υιοθετεί την προσέγγιση που απαιτείται από τις οδηγίες. Το νομοσχέδιο περί ισότητας που δόθηκε στη δημοσιότητα τον Ιανουάριο του 2004 επισημοποιεί την τάση αυτή, αναφέροντας ρητώς ότι το βάρος της απόδειξης μεταφέρεται στο άτομο που κατηγορείται για διάκριση, εφόσον τεκμαίρεται παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Στη **Σουηδία**, η απαίτηση της από κοινού ανάληψης του βάρους της απόδειξης από τα δύο εμπλεκόμενα μέρη στις υποθέσεις διακρίσεων και αντιποίνων ενσωματώθηκε στη νομοθεσία που ψηφίστηκε το 2003, με διατύπωση σχεδόν ίδια με εκείνη των οδηγιών.

Στην **Πορτογαλία**, ο νέος εργατικός κώδικας, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ τον Δεκέμβριο του 2003, αναθέτει στους εργοδότες την ευθύνη να αποδεικνύουν ότι οι διαφορές στις συνθήκες εργασίας ή σε άλλες πτυχές της απασχόλησης δεν είναι αποτέλεσμα διακρίσεων.

Στην **Πολωνία**, η νέα νομοθεσία αναφέρει ότι, σε περιπτώσεις στις οποίες φαίνεται ότι έχει παραβιαστεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης, ο εργοδότης είναι εκείνος που οφείλει να αποδεικνύει ότι τα κίνητρα των ενεργειών του ήταν «νόμιμα και αντικειμενικά».

Στην **Ουγγαρία**, σύμφωνα με τον νέο νόμο περί ίσης μεταχείρισης και προώθησης των ίσων ευκαιριών, το άτομο που καταγγέλλει άνιση μεταχείριση πρέπει να αποδεικνύει, πρώτον, ότι περιήλθε σε μειονεκτική θέση και, δεύτερον, ότι διαθέτει τα χαρακτηριστικά που ορίζονται στο νόμο ως πιθανοί λόγοι διακρίσεων. Σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου, στη συνέχεια εναπόκειται στον εναγόμενο να αποδείξει είτε ότι είχε τηρήσει την αρχή της ίσης μεταχείρισης, είτε ότι δεν ήταν υποχρεωμένος να την τηρήσει στην εν λόγω περίπτωση.



Εύλογες προσαρμογές για τα άτομα με ειδικές ανάγκες

Τα άτομα με ειδικές ανάγκες βρίσκονται σε διαφορετική θέση

από τις άλλες ομάδες που είναι ευαίσθητες στις διακρίσεις. Σε πολλές περιπτώσεις, η αναπηρία τους τα εμποδίζει να κερδίσουν τα προς το ζην και να ακολουθήσουν μια επαγγελματική σταδιοδρομία, όπως οι υπόλοιποι άνθρωποι, εάν δεν υπάρξει κάποια τροποποίηση των εργασιακών συνθηκών και του εργασιακού χώρου. Με απλά λόγια, πρέπει να μπορούν να εισέρχονται στα γραφεία, στα εργοστάσια ή τις εγκαταστάσεις των φορέων κατάρτισης, για να εργαστούν ή να συμμετέχουν σε δραστηριότητες κατάρτισης. Ο εξοπλισμός που χρησιμοποιούν στην εργασία τους ενδέχεται να πρέπει να τροποποιηθεί σύμφωνα με τις ανάγκες τους, για να μπορούν να εργάζονται, πόσο μάλλον για να εργάζονται αποτελεσματικά. Η αντιμετώπιση των ατόμων με ειδικές ανάγκες με τον ίδιο τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζονται τα υπόλοιπα άτομα δεν εξασφαλίζει από μόνη της την ίση μεταχείρισή τους. Εάν δεν γίνουν οι απαραίτητες προσαρμογές για τις ανάγκες τους, είναι πιθανόν να βρεθούν σε μειονεκτική θέση και να μην έχουν τις ίδιες ευκαιρίες στην επαγγελματική τους ζωή. Για το λόγο αυτό, η οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση περιλαμβάνει ειδική απαίτηση, βάσει της οποίας οι εργοδότες προβαίνουν σε «εύλογες προσαρμογές» για τα άτομα με ειδικές ανάγκες.

Παραδείγματα εύλογων προσαρμογών για άτομα με ειδικές ανάγκες

Στην **Ισπανία**, ο νέος νόμος που ψηφίστηκε τον Ιανουάριο του 2004 και απαγορεύει τις διακρίσεις στην απασχόληση αναφέρει ότι οι εργοδότες υποχρεούνται να λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα για την προσαρμογή του εργασιακού περιβάλλοντος και της πρόσβασης στο χώρο εργασίας, ώστε τα άτομα με ειδικές ανάγκες να μπορούν να συμμετέχουν στην κατάρτιση, να βρίσκουν εργασία και να διατηρούν τη θέση τους, καθώς και να προοδεύουν στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία, υπό την προϋπόθεση ότι τα μέτρα αυτά δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση. Οι διατάξεις αυτές συμπληρώνονται από νέο νόμο που τέθηκε σε ισχύ περίπου την ίδια χρονική περίοδο, με στόχο την παροχή καθολικής πρόσβασης στα αγαθά, στις υπηρεσίες και τις εγκαταστάσεις στα άτομα με ειδικές ανάγκες. Βάσει του νόμου αυτού, η κυβέρνηση δεσμεύεται να εγκρίνει ένα εθνικό σχέδιο για την προσβασιμότητα για την περίοδο από το 2004 έως το 2012. Για το σκοπό αυτό, απαιτείται ο καθορισμός συγκεκριμένων ημερομηνιών για τη διασφάλιση της πλήρους πρόσβασης:

- σε αγαθά και υπηρεσίες που προσφέρονται από δημόσιες αρχές,
- σε όλα τα αγαθά και τις υπηρεσίες που διατίθενται στο κοινό,
- σε προϊόντα και υπηρεσίες τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνιών,
- σε όλα τα μέσα μεταφοράς,
- σε δημόσιους χώρους.

Στην **Πολωνία**, τον Αύγουστο του 1997 ψηφίστηκε από το κοινοβούλιο ένας χάρτης δικαιωμάτων των ατόμων με ειδικές ανάγκες, ο οποίος καλύπτει την πρόσβαση στα αγαθά και τις υπηρεσίες, τα δημόσια κτίρια και τα μέσα μαζικής μεταφοράς, καθώς και στην απασχόληση. Χορηγείται χρηματοδότηση στους εργοδότες, προκειμένου να προβούν σε προσαρμογές για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, προσαρμόζοντας τους εργασιακούς χώρους ή παρέχοντας ειδική κατάρτιση. Με τον τρόπο αυτό, οι εργοδότες μπορούν να λάβουν μέτρα πιο δαπανηρά από εκείνα που δύνανται να χρηματοδοτήσουν αποκλειστικά με δικούς τους πόρους. Τα χρήματα για την κάλυψη των μέτρων αυτών προέρχονται εν μέρει από πληρωμές που καταβάλλουν εταιρείες που δεν πληρούν τις προβλεπόμενες από το νόμο ποσοστώσεις απασχόλησης εργαζομένων με ειδικές ανάγκες.

ΜΕΤΡΑ ΠΡΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Ενημέρωση για τα μέσα εφαρμογής εύλογων προσαρμογών για άτομα με ειδικές ανάγκες

Τον Οκτώβριο του 2003, στο Δουβλίνο, η Ιρλανδική Αρχή Ισότητας, σε συνεργασία με το ευρωπαϊκό έτος ατόμων με αναπηρία, εγκαινίασε μια εκστρατεία εκπαίδευσης του κοινού με τίτλο *Be reasonable – it pays* (σε ελεύθερη απόδοση, «Κερδίστε εύλογα»). Στόχος της εκστρατείας είναι να δείξει ότι δεν είναι δύσκολο για τις επιχειρήσεις και τους φορείς παροχής δημοσίων υπηρεσιών να προβαίνουν σε εύλογες προσαρμογές για τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Δίδονται τρία παραδείγματα απλών τρόπων για την επίτευξη του στόχου αυτού:

- μετακίνηση των ατόμων που πρέπει να χρησιμοποιούν χειλεοανάγνωση σε φωτεινότερο χώρο,
- εγκατάσταση αυτόματων θυρών,
- παροχή πληροφοριών με μεγάλα τυπογραφικά στοιχεία, σε κασέτες ήχου ή σε CD ή βίντεο.

Οι οδηγίες περιλαμβάνουν και άλλες απαιτήσεις που πρέπει να εφαρμοστούν στα κράτη μέλη, προκειμένου οι νέοι νόμοι να είναι όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματικοί. Συγκεκριμένα, τα κράτη μέλη οφείλουν να συγκροτήσουν ένα φορέα για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης, ο οποίος θα συμβάλλει στην πάταξη των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής. Επιπροσθέτως, οι εθνικές αρχές πρέπει να ενημερώνουν το κοινό για τη νέα νομοθεσία και τη σημασία της ίσης αντιμετώπισης των ατόμων, καθώς και της προώθησης μέτρων που συμβάλλουν στην ισχυρότερη εδραίωση της ισότητας.

Οι φορείς για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης

Η οδηγία για τη φυλετική ισότητα απαιτεί από τις κυβερνήσεις κάθε κράτους μέλους της ΕΕ

να συγκροτήσουν ένα φορέα, ή να ορίσουν έναν υφιστάμενο οργανισμό, για τη στήριξη της νομοθεσίας μέσω της προώθησης της ίσης μεταχείρισης. Στις αρμοδιότητες των εν λόγω φορέων περιλαμβάνονται η συνδρομή των θυμάτων διακρίσεων στις δικαστικές προσφυγές τους, η δημοσίευση ανεξάρτητων εκθέσεων για τις διακρίσεις και συναφή θέματα και η διατύπωση συστάσεων.

Σε ορισμένες χώρες, μεταξύ των οποίων το Ηνωμένο Βασίλειο, η Σουηδία, το Βέλγιο και οι Κάτω Χώρες, λειτουργούν εδώ και χρόνια φορείς για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης. Σε άλλες χώρες, συγκροτήθηκαν λίγο μετά τη θέσπιση της οδηγίας (π.χ., στην Ιρλανδία).

Οι λειτουργίες που επιτελούν αυτοί οι φορείς συνήθως είναι αυτές που αναφέρονται ανωτέρω. Ωστόσο, σε πολλές χώρες, ο ρόλος τους είναι ευρύτερος και περιλαμβάνει την έκδοση κωδίκων πρακτικών, την παροχή υπηρεσιών συνδιαλλαγής, την εξέταση καταγγελιών και την ανεξάρτητη άσκηση ένδικων μέσων εναντίον όσων συμπεριφέρονται με διακριτικό τρόπο. Σε ορισμένες χώρες, καλύπτουν και άλλες μορφές διακρίσεων, πέραν της φυλετικής και εθνοτικής καταγωγής, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας (βλέπε πλαίσιο).





Το Κέντρο για την Ισότητα των Ευκαιριών είναι μια ανεξάρτητη δημόσια υπηρεσία, η οποία έχει οριστεί ως φορέας υπεύθυνος για την εξάλειψη των διακρίσεων για φυλετικούς και μη λόγους. Συμμετέχει στην εφαρμογή της νομοθεσίας για την ισότητα στο Βέλγιο, η οποία θεσπίστηκε στις αρχές του 2003, μέσω της στήριξης των θυμάτων διακρίσεων και της συμβολής στην επίτευξη πραγματικά ίσης μεταχείρισης. Για το λόγο αυτό, δέχεται καταγγελίες από όσους υφίστανται διακρίσεις και παρεμβαίνει μέσω διαμεσολάβησης ή συνδιαλλαγής ή προσφυγής στη δικαιοσύνη. Έχει επίσης την ευθύνη να υποβάλλει συστάσεις στην κυβέρνηση.

ELIANE DEPROOST, ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΡΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑ,

ΚΕΝΤΡΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΟΥ ΡΑΤΣΙΣΜΟΥ, ΒΕΛΓΙΟ

Παραδείγματα φορέων για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης

Στη **Σουηδία**, το 1986 θεσπίστηκε ο θεσμός του διαμεσολαβητή κατά των εθνικών διακρίσεων, με αρμοδιότητα την εξάλειψη των φυλετικών διακρίσεων στην απασχόληση και σε άλλους τομείς. Τρεις άλλοι διαμεσολαβητές καλύπτουν τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας και γενετήσιου προσανατολισμού καθώς και την ισότητα μεταξύ των δύο φύλων. Οι διαμεσολαβητές παρακολουθούν τη συμμόρφωση με τους διάφορους νόμους που απαγορεύουν τις διακρίσεις και παρέχουν συμβουλές και βοήθεια στα θύματα προκειμένου να ασκούν τα δικαιώματά τους. Βάσει το νόμου του 2003, μπορούν να προσφύγουν στη δικαιοσύνη εκ μέρους ατόμων που καταγγέλλουν ότι έχουν υποστεί διακρίσεις.

Στο **Ηνωμένο Βασίλειο**, όπου στα μέσα της δεκαετίας του 1970 συστάθηκαν η Επιτροπή Φυλετικής Ισότητας και η Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών και το 2000 συγκροτήθηκε η Επιτροπή Δικαιωμάτων των Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες, η κυβέρνηση ανακοίνωσε τον Οκτώβριο του 2003 σχέδια σχετικά με τη δημιουργία ενός ενιαίου φορέα, της Επιτροπής Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Η επιτροπή αυτή θα συγκεντρώσει τις αρμοδιότητες των υφισταμένων φορέων με στόχο την καταπολέμηση των διακρίσεων σε όλες τους τις μορφές. Οι προτεραιότητές της θα είναι η προώθηση της ισότητας και της πολυμορφίας και του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και η παροχή συμβουλών και καθοδήγησης σε επιχειρήσεις, δημόσιες υπηρεσίες και ιδιώτες σχετικά με τις υποχρεώσεις τους σύμφωνα με το νόμο, καθώς και η παροχή πληροφοριών και στήριξης για τις ορθές πρακτικές.

Στην **Αυστρία**, την 1η Ιουλίου 2004 ψηφίστηκε νόμος που διευρύνει τις αρμοδιότητες των δύο υφισταμένων φορέων για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης [της Επιτροπής Ίσης Μεταχείρισης (*Gleichbehandlungskommission*) και του Γραφείου Ίσης Μεταχείρισης (*Gleichbehandlungsanwaltschaft*)], ώστε να καλυφθούν όλες οι μορφές διακρίσεων που προσδιορίζονται στις δύο οδηγίες, πέραν της αναπηρίας.

Στις **Κάτω Χώρες**, το 1994 συστάθηκε η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης. Οι αρμοδιότητές της διευρύνθηκαν στα τέλη του 2003, για να καλύψουν τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας αλλά και λόγω εθνικής καταγωγής, θρησκείας και γενετήσιου προσανατολισμού. Διευρύνθηκαν, μάλιστα, περαιτέρω για να καλύψουν και τις διακρίσεις λόγω ηλικίας από τον Μάιο του 2004.

Σε ορισμένες χώρες, η δημιουργία ενός ανεξαρτήτου φορέα, ή ο ορισμός ενός υφισταμένου οργανισμού για την επίτευξη αυτού του ρόλου, έχει καθυστερήσει σε σχέση με τη θέσπιση της νομοθεσίας για την εξάλειψη των διακρίσεων. Ωστόσο, στις περισσότερες περιπτώσεις, η συγκρότηση των φορέων για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης έχει ήδη δρομολογηθεί.

Στην **Ιταλία**, συγκροτείται ειδικός φορέας στους κόλπους της

Γραμματείας Ίσων Ευκαιριών. Πέραν της συνδρομής των θυμάτων διακρίσεων, της παροχής πληροφοριών και συμβουλών, της εκπόνησης μελετών και της διατύπωσης προτάσεων, θα προωθηθεί και η λήψη θετικής δράσης από τις αρχές της τοπικής αυτοδιοίκησης και τις ΜΚΟ.

Στην **Ισπανία**, έχει δρομολογηθεί η σύσταση, εντός του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, δύο φορέων, ενός για την προώθηση της φυλετικής ισότητας και ενός για την ίση μεταχείριση των ατόμων με ειδικές ανάγκες.

Στη **Γαλλία**, κατόπιν έκθεσης της ομάδας σχεδιασμού, πρόεδρος της οποίας ήταν ο διαμεσολαβητής, η κυβέρνηση ανακοίνωσε την πρόθεσή της να θεσπίσει νόμο για τη σύσταση μιας Ανώτατης Αρχής για την ισότητα και την καταπολέμηση των διακρίσεων πριν από το τέλος του 2004. Η Αρχή αυτή θα καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων που περιλαμβάνονται στις δύο οδηγίες για την ισότητα, θα παρέχει καθοδήγηση και συμβουλές, καθώς και μια υπηρεσία συνδιαλλαγής, ενώ θα μπορεί να ασκεί ένδικο μέσα. Επίσης, θα καταρτίζει κώδικες καλών πρακτικών τόσο για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις όσο και για τις δημόσιες αρχές σε ό,τι αφορά την παροχή αγαθών και υπηρεσιών αλλά και την απασχόληση.

Στην **Ουγγαρία**, από τις αρχές του 2005 αναμένεται να λειτουργήσει μια νέα Επιτροπή για την Ίση Μεταχείριση. Στις αρμοδιότητές της δεν περιλαμβάνεται μόνο η προώθηση της φυλετικής ισότητας, αλλά και η κάλυψη όλων των μορφών διακρίσεων. Πέρα από τις λειτουργίες τις οποίες οφείλει να επιτελεί βάσει της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα, είναι επίσης υπεύθυνη για την παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας της νομοθεσίας και των άλλων μέτρων για την πάταξη των διακρίσεων. Για την εκτέλεση των καθηκόντων της, θα συνεργάζεται στενά με τις οργανώσεις εκπροσώπησης και σχετικούς δημόσιους φορείς.

Σε ορισμένα κράτη μέλη, έχουν οριστεί ως φορείς για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης υφιστάμενοι οργανισμοί, των οποίων ο ρόλος έχει διευρυνθεί βάσει των απαιτήσεων της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα.

Στη **Σλοβακία**, οι αρμοδιότητες του Εθνικού Κέντρου για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα θα επεκταθούν σύμφωνα με την οδηγία και πλέον θα περιλαμβάνουν την προώθηση της ίσης μεταχείρισης και την καταπολέμηση των άλλων μορφών διακρίσεων, πέρα από τις οφειλόμενες στη φυλετική και εθνική καταγωγή. Στη **Λεττονία**, το ίδιο ισχύει για το Εθνικό Γραφείο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

Παρομοίως, στην **Κύπρο**, οι υφιστάμενες αρμοδιότητες του διαμεσολαβητή επεκτείνονται, προκειμένου να καλύψουν όσες ορίζονται στην οδηγία για τη φυλετική διάκριση και ο φορέας να ασχολείται πλέον με καταγγελίες για όλες τις μορφές διακρίσεων που προσδιορίζονται στις δύο οδηγίες. Ο διαμεσολαβητής θα έχει επίσης την εξουσία να επιβάλλει κυρώσεις, όταν αποδεικνύεται διακριτική συμπεριφορά.

Πρωτότητα και αποτροπή των διακρίσεων

Στην πρακτική εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης και της πάταξης των διακρίσεων σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν και διάφορα άλλα μέτρα. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνονται οι δραστηριότητες ευαισθητοποίησης, οι οποίες έχουν στόχο να γνωρίσουν οι άνθρωποι τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους και να συνειδητοποιήσουν, γενικότερα, τη σημασία της εξάλειψης των διακρίσεων στην κοινωνία. Τα μέτρα αυτά εξετάζονται στο δεύτερο μέρος της παρούσας έκθεσης.

Στα μέτρα αυτά περιλαμβάνονται επίσης πιο ειδικές και στοχοθετημένες δραστηριότητες, όπως η θετική προώθηση μιας πολιτικής ίσης μεταχείρισης στις δημόσιες αρχές και στην παροχή δημοσίων υπηρεσιών, καθώς και στην κατάρτιση κωδίκων δεοντολογίας, οι οποίοι θα προσφέρουν καθοδήγηση στα άτομα σχετικά με τους τρόπους με τους οποίους πρέπει να συμπεριφέρονται στον εργασιακό χώρο αλλά και εκτός αυτού (βλέπε πλαίσιο).

Τα μέτρα που λαμβάνουν οι κυβερνήσεις για την προώθηση της ισότητας έχουν γενικά λάβει τη στήριξη των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των οργανώσεων των εργοδοτών, οι οποίες, σε ορισμένες χώρες, έχουν εκδώσει δικούς τους κώδικες δεοντολογίας και έχουν αναλάβει ανεξάρτητη δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων (βλέπε πλαίσιο).

Ε

Η καταπολέμηση του ρατσισμού και των διακρίσεων είναι ένας αγώνας στον οποίο η ETUC συμμετέχει ενεργά και με προσήλωση. Το σημερινό εργατικό δυναμικό της Ευρώπης αποτελείται από άντρες και γυναίκες από πολλές διαφορετικές φυλές, με διαφορετικές θρησκευτικές πεποιθήσεις, ηλικίες και γενετήσιους προσανατολισμούς, και περιλαμβάνει τόσο εργαζομένους που δεν αντιμετωπίζουν αναπηρία όσο και εργαζομένους με ειδικές ανάγκες. Για να διασφαλιστεί η σωστή λειτουργία του μείγματος αυτού και η ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων, όλοι οι φορείς οφείλουν να αντιμετωπίζουν τις διακρίσεις και να αποτρέπουν την εμφάνισή τους.

Αυτό σημαίνει ότι οι δύο οδηγίες για την ισότητα πρέπει να εφαρμοστούν σε όλες τις χώρες – έως σήμερα, αυτό δεν έχει γίνει. Η ETUC εκφράζει την απογοήτευσή της για την έλλειψη προόδου και μέσω των εθνικών οργανώσεων που είναι μέλη της εργάζεται, προκειμένου να ασκηθούν πιέσεις στις κυβερνήσεις, ώστε να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα χωρίς περαιτέρω καθυστέρηση.

Και οι κοινωνικοί εταίροι έχουν όμως σαφή ρόλο και οφείλουν να αντιμετωπίσουν σοβαρά το θέμα της εξασφάλισης εργασιακών χώρων απαλλαγμένων από διακρίσεις, μέσω της διασφάλισης της εφαρμογής της σχετικής νομοθεσίας αλλά και μέσω των πράξεών τους, συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών συμφωνιών και των διαπραγματεύσεων. Πρόσφατη μελέτη που εκπονήθηκε από την ETUC έδειξε ορισμένες ενδιαφέρουσες συμφωνίες προς την κατεύθυνση αυτή. Ωστόσο, αυτές οι συμφωνίες είναι σχετικά λίγες και αυτός είναι σαφώς ένας τομέας στον οποίο απαιτείται επείγοντως περαιτέρω πρόοδος.

JOHN MONKS, ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ, ETUC (ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ)

Μέτρα για την προώθηση της ισότητας

Στη **Σουηδία**, ο νόμος του 2003 απαγορεύει τις διακρίσεις στις υπηρεσίες απασχόλησης και στα προγράμματα για την αγορά εργασίας. Επίσης, αναφέρει ρητώς ότι αυτό δεν εμποδίζει τις εν λόγω υπηρεσίες και προγράμματα να προβαίνουν σε προσαρμογές για την κάλυψη των ειδικών αναγκών εθνοτικών μειονοτήτων. Ως εκ τούτου, έχει ξεκινήσει η εφαρμογή μιας σειράς προγραμμάτων τα οποία είναι προσανατολισμένα ειδικά σε αυτή τη μερίδα του πληθυσμού. Η εξεταστική επιτροπή που συστήθηκε για την εξέταση του τρόπου λειτουργίας της νομοθεσίας και αναμένεται να εκδώσει τη γνωμοδότησή της το 2005 θα εξετάσει την ενδεχόμενη ανάγκη να ληφθεί θετική δράση και σε άλλους τομείς.

Στη Σουηδία, επίσης, η νομοθεσία επιβάλλει θετική υποχρέωση στους εργοδότες τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα να κάνουν συνειδητές προσπάθειες για την προώθηση της εθνοτικής πολυμορφίας στους κόλπους του εργατικού δυναμικού τους. Οι εργοδότες οφείλουν επίσης να φροντίζουν ώστε κανείς εργαζόμενος να μην υποβάλλεται σε παρενόχληση ή αντίποινα λόγω καταγγελίας για κακομεταχείριση ή για άδικη μεταχείριση. Οι εργοδότες έχουν επίσης υποχρέωση να διασφαλίζουν ότι στα άτομα από εθνοτικές μειονότητες δίδεται κάθε ευκαιρία διεκδίκησης θέσεων εργασίας και προαγωγής.

Το ίδιο ισχύει και στο **Ηνωμένο Βασίλειο**, όπου, σύμφωνα με το νόμο του 2000 για τις φυλετικές σχέσεις, οι δημόσιες αρχές έχουν νομική υποχρέωση όχι μόνο να αποφεύγουν τη διακριτική συμπεριφορά αλλά και να προωθούν τη φυλετική ισότητα. Η Επιτροπή Φυλετικής Ισότητας έχει εκδώσει ορισμένους κώδικες για την παροχή πληροφοριών και καθοδήγησης στις εθνικές αρχές σχετικά με την υποχρέωσή τους να προωθούν την ισότητα.

Στην **Πορτογαλία**, η Επιτροπή για τους Μετανάστες και τις Εθνοτικές Μειονότητες (ACIME) διαθέτει μια ομάδα σχεδιασμού, η οποία αποσκοπεί στον εντοπισμό των παραγόντων που εμποδίζουν την ενσωμάτωση της κοινότητας των Ρομά στην πορτογαλική κοινωνία. Στην ομάδα σχεδιασμού εκπροσωπούνται δύο από τις οργανώσεις που εργάζονται με την κοινότητα των Ρομά, ενώ τέσσερα μέλη της επιλέγονται από την ίδια την κοινότητα.

Στη **Γαλλία**, από τις αρχές του 2001, έχουν υλοποιηθεί σε έξι πόλεις πιλοτικά προγράμματα δράσης με στόχο την εκπαίδευση και την κατάρτιση των τοπικών αρχών για τους τρόπους αποφυγής και πρόληψης των διακρίσεων στις εργασιακές πρακτικές. Επιπλέον, τον Οκτώβριο του 2003, το Υπουργείο Δικαιοσύνης εξέδωσε οδηγό σχετικά με τις διατάξεις που περιλαμβάνει ο νόμος για την καταπολέμηση του ρατσισμού και των άλλων μορφών διακρίσεων.

Στη Γαλλία και πάλι, η κυβερνητική πολιτική για τη «θετική κινητοποίηση» περιλαμβάνει τη χορήγηση επιδοτήσεων σε 30 000 σχολεία σε μειονεκτικές περιοχές, ένα σύστημα χορηγίας για τη συνδρομή των νέων μεταναστών αποφοίτων στην εξεύρεση εργασίας, με στόχο να επωφεληθούν 25 000 άτομα το 2004, και τη δημιουργία δέκα κέντρων που βοηθούν τους νέους να προετοιμαστούν για τις εξετάσεις πρόσληψης στο δημόσιο.

Στις **Κάτω Χώρες**, το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων και Απασχόλησης έχει εγκαινιάσει το «πρόγραμμα βάσει του άρθρου 13», το οποίο έχει στόχο να θέσει το θέμα της ίσης μεταχείρισης στα προγράμματα των επαγγελματικών συμβουλίων και των ενώσεων μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων. Το πρόγραμμα αποτελείται από ένα ειδικό πακέτο κατάρτισης, το οποίο αναπτύχθηκε σε συνεργασία με άλλα υπουργεία, την Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης, τη Βασιλική Ένωση MME και διάφορες ΜΚΟ, και μέσω του οποίου αναδεικνύεται η ανάγκη να δοθεί μεγαλύτερη σημασία στο εν λόγω θέμα.

Στην **Πολωνία**, βάσει των νέων τροποποιήσεων του εργατικού κώδικα, οι εργοδότες υποχρεούνται να δίδουν στους εργαζομένους τους το κείμενο των διατάξεων για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση με τη μορφή εντύπου που διανέμεται στους χώρους εργασίας.



Δραστηριότητες των συνδικαλιστικών οργανώσεων κατά των διακρίσεων

Στη **Γαλλία**, το 2003 δημοσιεύτηκε από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις (CFDT) ένας κώδικας δεοντολογίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασία με τίτλο «Καταπολέμηση του ρατσισμού στις επιχειρήσεις».

Στο **Ηνωμένο Βασίλειο**, στις δραστηριότητες που έχουν αναλάβει οι συνδικαλιστικές οργανώσεις για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την ενθάρρυνση των εργοδοτών να υιοθετήσουν πολιτικές περισσότερο προσανατολισμένες στην πολυμορφία περιλαμβάνονται: η εκδήλωση Move on up (Ανέλιξη), η οποία διοργανώνεται από την Broadcasting, Entertainment, Cinematograph and Theatre Union (BECTU — Ένωση Ραδιοτηλεόρασης, Θεάματος, Κινηματογράφου και Θεάτρου), με στόχο να πειστούν οι εργοδότες να απασχολούν περισσότερα άτομα από εθνοτικές μειονότητες· η αντιρατσιστική στρατηγική που εγκρίθηκε το 2002 από την Unison, την ένωση των υπαλλήλων της δημόσιας διοίκησης, με στόχο την καταπολέμηση του θεσμικού ρατσισμού εντός του οργανισμού και τη διασφάλιση της ορθής συνεκτίμησης της φυλετικής ισότητας στις προτεραιότητες της ένωσης όσον αφορά τις διαπραγματεύσεις και τις διεκδικήσεις· η εκστρατεία Racism is no joke (Ο ρατσισμός δεν είναι αστείο), που διοργάνωσε η USDAW, η ένωση των εργαζομένων στη λιανική και σε συναφείς τομείς, με στόχο την εκπαίδευση των μελών της σχετικά με τη σημασία της αποφυγής των διακρίσεων.

Ευαισθητοποίηση, αλλαγή νοοτροπίας και ενθάρρυνση της πολυμορφίας

Η νομοθεσία δεν αρκεί από μόνη της για να παταχθούν οι διακρίσεις. Προκειμένου η πολιτική αυτή να φέρει αποτελέσματα, πρέπει επίσης να περιλαμβάνει:

- ευαισθητοποίηση των πολιτών σχετικά με τις ζημιόγόνες επιπτώσεις των διακρίσεων και τα οφέλη της πολυμορφίας,
- ενημέρωση του κοινού σχετικά με τα νέα δικαιώματα που αναγνωρίζει ο νόμος σε όλους για την προστασία τους από τις διακρίσεις,
- δράσεις για την αλλαγή των διακριτικών νοοτροπιών και συμπεριφορών.

Για το λόγο αυτό, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή συνεργάζεται με εθνικές αρχές, οργανώσεις εκπροσώπησης και κοινωνικούς εταίρους, προκειμένου να αναπτύξει δραστηριότητες ευαισθητοποίησης, οι οποίες συνιστούν έναν από τους τρεις τομείς προτεραιότητας του κοινοτικού προγράμματος δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Στην παρούσα ενότητα της έκθεσης παρουσιάζονται ορισμένες από τις δραστηριότητες ευαισθητοποίησης που υποστηρίζονται από το πρόγραμμα.

ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑ. ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Τον Ιούνιο του 2003, εγκαινιάστηκε από την κ. Άννα Διαμαντοπούλου, την τότε κοινοτική επίτροπο για την απασχόληση και τις κοινωνικές υποθέσεις, μια νέα πανευρωπαϊκή εκστρατεία με το σύνθημα «*Για την πολυμορφία. Κατά των διακρίσεων*». Η εκστρατεία, πενταετούς διάρκειας, έχει στόχο να ενημερώσει τους πολίτες για τα δικαιώματά τους όσον αφορά την προστασία τους από τις διακρίσεις και να αναδείξει τα οφέλη της πολυμορφίας. Με προϋπολογισμό 19 εκατ. EUR, η εκστρατεία είναι η μεγαλύτερη και η πιο φιλόδοξη από τις δραστηριότητες που χρηματοδοτούνται από το πρόγραμμα.

Το πρώτο στάδιο της εκστρατείας επικεντρώνεται κυρίως στην απασχόληση και στον εργασιακό χώρο. Πρόκειται για έναν τομέα στον οποίο η απαγόρευση από την ευρωπαϊκή νομοθεσία των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας και γενετήσιου προσανατολισμού αναμένεται να έχει σημαντικότατο αντίκτυπο. Έχει αρχίσει επίσης να διαφαίνεται ότι οι εργοδότες αναγνωρίζουν όλο και περισσότερο τα επιχειρηματικά οφέλη που μπορούν να προκύψουν από την απασχόληση προσωπικού που χαρακτηρίζεται από πολυμορφία.

Προσαρμογή της εκστρατείας σε κάθε κράτος μέλος

Από την αρχή, μια από τις μεγαλύτερες προκλήσεις της εκστρατείας ήταν η προσαρμογή του μηνύματος σε διαφορετικά ακροατήρια και ομάδες στόχους σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Σε ορισμένα κράτη μέλη ο διάλογος για την πολυμορφία είχε προχωρήσει περισσότερο, ενώ διαφορετική ήταν και η νομοθεσία που ίσχυε σε κάθε κράτος. Εξάλλου, ενημερωτικές εκστρατείες πραγματοποιούνταν ήδη σε ορισμένες χώρες, όποτε η εκστρατεία έπρεπε να δράσει συμπληρωματικά προς τις εν εξελίξει δραστηριότητες και να αναπτυχθεί έχοντας αυτές ως βάση.

Για αυτούς ακριβώς τους λόγους, η εκστρατεία έχει υιοθετήσει μια αποκεντρωμένη προσέγγιση και έχουν συσταθεί σε κάθε κράτος μέλος —και μάλιστα από τις αρχές του 2004 και στα νέα κράτη μέλη— ομάδες εργασίας, οι οποίες παρέχουν συμβουλές για την εκστρατεία ειδικά στη χώρα τους. Στις εν λόγω ομάδες εργασίας συμμετέχουν εκπρόσωποι από συνδικαλιστικές οργανώσεις, ενώσεις εργοδοτών, δημόσιες αρχές και μη κυβερνητικές οργανώσεις. Συνεδριάζουν τακτικά για να συζητήσουν τους καλύτερους τρόπους διεξαγωγής της εκστρατείας και να διερευνήσουν τρόπους με τους οποίους μπορούν να συμμετάσχουν στις δραστηριότητες οι διάφορες οργανώσεις. Η αυστριακή ομάδα εργασίας, παραδείγματος χάρη, συμφώνησε ότι η διαφήμιση σε κινηματογραφικά φεστιβάλ θα ήταν ένας αποτελεσματικός τρόπος για να περάσουν τα μηνύματα της εκστρατείας. Από την πλευρά της, η βελγική ομάδα έχει συντάξει ένα ενημερωτικό δελτίο σχετικά με τη νέα νομοθεσία εφαρμογής των ευρωπαϊκών οδηγιών για την ισότητα. Η φινλανδική ομάδα δε έχει εξετάσει τρόπους με τους οποίους η ευρωπαϊκή πρωτοβουλία μπορεί να ενισχύσει την εθνική εκστρατεία ευαισθητοποίησης η οποία διεξάγεται την τελευταία τριετία.



Διάδοση του μηνύματος — εργαλεία εκστρατείας, εκδηλώσεις και δραστηριότητες

Η εκστρατεία κάνει πλήρη χρήση του συνόλου των πολυάριθμων μέσων επικοινωνίας με το κοινό και διάδοσης των μηνυμάτων της. Μεταξύ αυτών, περιλαμβάνονται οι διαφημίσεις στην τηλεόραση και στις εφημερίδες, τα φυλλάδια και οι αφίσες, οι διασκέψεις, τα σεμινάρια και ένα ευρύ φάσμα εκδηλώσεων προβολής στα μέσα μαζικής ενημέρωσης και αθλητικών συναντήσεων. Δημιουργήθηκε επίσης ένας διαδικτυακός τόπος σε όλες τις γλώσσες της ΕΕ, στον οποίο δημοσιεύονται πολλές πληροφορίες και ειδήσεις. Από την έναρξη της εκστρατείας τον Ιούνιο του 2003, περίπου 50 000 άτομα έχουν επισκεφθεί τις ιστοσελίδες της, προκειμένου να πληροφορηθούν για τους νέους νόμους, για την προστασία που παρέχουν στα θύματα των διακρίσεων και για τις ενέργειες στις οποίες μπορεί να προβεί κανείς για να σταματήσει τις διακρίσεις, καθώς και σε ποιους φορείς μπορεί να προσφύγει για συμβουλές και στήριξη.

Υλικό ενημέρωσης

Για τις ανάγκες της εκστρατείας, έχει δημιουργηθεί ένα ειδικό ενημερωτικό πακέτο. Το πακέτο αυτό περιλαμβάνει μια «εργαλειοθήκη» για τις ΜΚΟ, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και ενώσεις εργοδοτών. Εκτός από λεπτομέρειες για τις δύο οδηγίες και για τη νομοθεσία που προέκυψε από αυτές, η «εργαλειοθήκη» περιλαμβάνει:

- ένα φιλμ διάρκειας 8 λεπτών, διαθέσιμο σε βίντεο, DVD και στο Διαδίκτυο, το οποίο πραγματεύεται τα προβλήματα των διακρίσεων στην απασχόληση και περιγράφει τους νέους νόμους
- ένα εύχρηστο φυλλάδιο σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τις νέες ευρωπαϊκές οδηγίες για την ισότητα
- μια σειρά από 40 διαφάνειες, τις οποίες μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι ομιλητές σε συνέδρια και σεμινάρια, για να παρουσιάσουν την εκστρατεία και τη νέα νομοθεσία
- μια μεγάλη ενημερωτική αφίσα (μέγεθος A1) με το σλόγκαν Our Differences Make the Difference (Είμαστε διαφορετικοί)
- μια σειρά αφισών, τις οποίες μπορεί κανείς να κατεβάσει από το Διαδίκτυο και να επεξεργαστεί προσθέτοντας κείμενο
- πέντε ενημερωτικά δελτία, τα οποία παρέχουν βασικές πληροφορίες για την κοινοτική πολιτική για τις διακρίσεις και πρακτική καθοδήγηση σχετικά με τους τρόπους με τους οποίους οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι μπορούν να αποτρέπουν τις διακρίσεις και να τις σταματούν όταν εμφανίζονται.



Τα πέντε ενημερωτικά δελτία έχουν στόχο:

- να παρακινήσουν τους ανθρώπους να σκεφτούν πώς συμπεριφέρονται προς τους συναδέλφους, τους εργαζομένους και τους πελάτες τους — «Δεν κάνω διακρίσεις... ή μήπως κάνω»
- να προσφέρουν καθοδήγηση στα θύματα διακρίσεων σχετικά με τους τρόπους αντίδρασης και αναζήτησης προστασίας
- να βοηθήσουν στη δημιουργία ενός εργασιακού χώρου απαλλαγμένου από διακρίσεις, θέτοντας κατευθυντήριες γραμμές και καθορίζοντας ορθές πρακτικές για τις επιχειρήσεις και τους λοιπούς οργανισμούς
- να επισημάνουν τα οφέλη της πολυμορφίας για τις εταιρείες απαντώντας στο ερώτημα «τι συνεπάγεται για τις επιχειρήσεις»
- να απαντήσουν στα βασικά ερωτήματα που συνήθως θέτουν οι πολίτες για την ευρωπαϊκή πολιτική κατά των διακρίσεων.

Οι εθνικές ομάδες εργασίας καλούνται να προσθέτουν το δικό τους συμπληρωματικό υλικό, παραδείγματος χάρη λεπτομέρειες από τους εθνικούς νόμους εφαρμογής των οδηγιών ή λεπτομέρειες για τη στήριξη των θυμάτων διακρίσεων στα κράτη μέλη τους.



Περίπου 60 000 «εργαλειοθήκες» έχουν διανεμηθεί ή πρόκειται να διανεμηθούν στα μέλη των εθνικών ομάδων εργασίας, στα Ευρωπαϊκά Κέντρα Πληροφοριών, στα Γραφεία Πληροφοριών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και σε συνδικαλιστικές οργανώσεις σε ολόκληρη την ΕΕ. Η «εργαλειοθήκη» διατίθεται επίσης στη διεύθυνση www.stop-discrimination.info.

Διαφήμιση Η διαφημιστική εκστρατεία που έχει ξεκινήσει προσπαθεί να περάσει στο κοινό το μήνυμα ότι οι διακρίσεις μας αφορούν όλους. Στόχος της είναι να παρουσιάσει τα οφέλη τα οποία προκύπτουν από την πολυμορφία στον εργασιακό χώρο και από την απασχόληση εργαζομένων που είναι διαφορετικοί μεταξύ τους και όχι ίδιοι. Αυτό το καταφέρνει μέσω της ευφάνταστης χρήσης ανδρείκελων δοκιμών σύγκρουσης, πανομοιότυπων μεταξύ τους. Η αφίσα παρουσιάζει μια μουντή και πληκτική σκηνή από ένα γραφείο με πανομοιότυπα ανδρείκελα να εκτελούν διάφορες εργασίες, έναν κόσμο χωρίς πολυμορφία, έναν κόσμο ακραίας ομοιομορφίας. Το σύνθημα που συνοδεύει την αφίσα τονίζει ότι «Είμαστε διαφορετικοί». Οι διαφημίσεις, οι οποίες περιλαμβάνουν επίσης λεπτομέρειες για τους νέους ευρωπαϊκούς νόμους κατά των διακρίσεων, έχουν δημοσιευτεί σε εφημερίδες και περιοδικά σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση, μεταξύ άλλων στα περιοδικά *Le Figaro Magazine* και *Der Spiegel* και την εφημερίδα *The Irish Times*.

Τα ίδια ανδρείκελα εμφανίζονται και σε ένα φιλικό που γυρίστηκε ειδικά για την τηλεόραση. Εδώ, τα ανδρείκελα χρησιμοποιούνται για να παρακινήσουν τους θεατές να αναλογιστούν τη στάση τους απέναντι στους άλλους ανθρώπους και να σκεφτούν τι σημαίνει διάκριση. Το φιλμ δείχνει έναν καλοντυμένο και ευπαρουσίαστο νεαρό να προσέρχεται για μια συνέντευξη σε ένα γραφείο όπου οι εργαζόμενοι είναι όλοι πανόμοια ανδρείκελα. Μόλις εισέρχεται στην αίθουσα των συνεντεύξεων, τον διώχνουν αμέσως επειδή είναι διαφορετικός! Το φιλμ έχει προβληθεί στο *Euro News* και σε τηλεοπτικούς σταθμούς στην Ιταλία, την Ελλάδα και την Πορτογαλία.

Εκδηλώσεις Το 2003 πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο της εκστρατείας περίπου 90 εκδηλώσεις σε ολόκληρη την ΕΕ. Ηθοποιοί ντυμένοι σαν ανδρείκελα δοκιμών σύγκρουσης, για να τονίσουν τη σημασία της πολυμορφίας, παρευρέθηκαν σε πολλές από αυτές, μεταξύ άλλων στο καρναβάλι του *Europride* και του *Notting Hill* στο Ηνωμένο Βασίλειο, στο *Karneval der Kulturen* και το Μαραθώνιο του Βερολίνου στη Γερμανία, στον τελικό του γαελικού ποδοσφαίρου γυναικών στην Ιρλανδία, στο φεστιβάλ *Ταυτότητας και πολυμορφίας* στην Ιταλία και στην *Ημέρα της πολυμορφίας* στη Φινλανδία.



Βρώμικα όμορφα πράγματα

Το 2003, οι διοργανωτές της εκστρατείας ένωσαν τις δυνάμεις του με τους διανομείς της κινηματογραφικής ταινίας *Βρώμικα όμορφα πράγματα* (*Dirty Pretty Things*) για την προώθηση της πολιτικής της ΕΕ κατά των διακρίσεων. Η ταινία είναι μια παραστατική απεικόνιση του αγώνα μιας ομάδας μεταναστών που ζει στο Λονδίνο και των προβλημάτων που αντιμετωπίζει. Τον Οκτώβριο, στην πρεμιέρα της ταινίας στην Πορτογαλία, διοργανώθηκε δημόσια συζήτηση σχετικά με τα θέματα των διακρίσεων που πραγματεύεται η ταινία.

Τα διαφημιστικά φυλλάδια της ταινίας στην Πορτογαλία περιελάμβαναν και πληροφορίες για την εκστρατεία «Για την πολυμορφία. Κατά των διακρίσεων». Επίσης, στους κινηματογράφους που προέβαλλαν την ταινία είχαν στηθεί περίπτερα και άτομα ντυμένα ως ανδρείκελα δοκιμών σύγκρουσης διένειμαν πληροφορίες για την εκστρατεία.

Ο μαραθώνιος ως βίωση της πολυμορφίας

Οι μαραθώνιοι των πόλεων έχουν γίνει μεγάλες διεθνείς εκδηλώσεις, που προσελκύουν άτομα κάθε ηλικίας και προέλευσης. Ως εκ τούτου, παρέχουν μια φυσική ευκαιρία για την προώθηση της πολυμορφίας. Στο πλαίσιο, λοιπόν, της εκστρατείας, διανέμονται δωρεάν φανέλες με το σύνθημα «Run for Diversity» («Αγώνας δρόμου για την πολυμορφία») σε όσους λαμβάνουν μέρος σε αγώνες δρόμου σε ολόκληρη την Ευρώπη. Στο μαραθώνιο του Παρισιού, παραδείγματος χάρη, έτρεξαν περισσότεροι από 35 000 άνθρωποι και περισσότεροι από 400 εξ αυτών φορούσαν τη φανέλα της εκστρατείας.



Μαραθώνιοι και άλλοι αγώνες δρόμου στους οποίους συμμετέχουν ομάδες που φέρουν τη φανέλα με το σύνθημα «Αγώνας δρόμου για την πολυμορφία»:

| | |
|----------------|--|
| 4 Απριλίου | Μαραθώνιος Παρισιού |
| 23 Μαΐου | Διεθνής μαραθώνιος Πράγας |
| 5 Ιουνίου | Μαραθώνιος Στοκχόλμης |
| 4 Ιουλίου | Αγώνας τζόγκινγκ στην πόλη του Λουξεμβούργου |
| 26 Σεπτεμβρίου | Μεγάλος αγώνας δρόμου του Βορρά, Νιουκάστλ |
| 26 Σεπτεμβρίου | Μαραθώνιος Βερολίνου |
| 10 Οκτωβρίου | Μαραθώνιος Βρυξελλών |

Εγγραφείτε στη διεύθυνση www.stop-discrimination.info για να παραλάβετε μια δωρεάν φανέλα.

Φορτηγό εκστρατείας — Ευρωπαϊκή περιοδεία 2004

Από το καλοκαίρι του 2004, ένα ειδικά διαμορφωμένο φορτηγό θα ταξιδεύει σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση και θα ενημερώνει το κοινό για τις κοινοτικές πολιτικές κατά των διακρίσεων. Θα



επισκεφθεί δέκα χώρες, προωθώντας την ενημερωτική εκστρατεία και λειτουργώντας ως χώρος για συζητήσεις, σεμινάρια και άλλες εκδηλώσεις. Θα παράσχει λεπτομέρειες για τα νέα δικαιώματα και τις νέες υποχρεώσεις που απορρέουν από τις οδηγίες για την ισότητα και θα προσφέρει βήμα στις ομάδες συμφερόντων, στις οργανώσεις εκπροσώπησης, στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και σε λοιπούς φορείς, για να παρουσιάσουν τις ενέργειές τους σχετικά με την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Στάσεις έχουν μέχρι στιγμής προγραμματιστεί σε πόλεις και κωμοπόλεις της Δανίας, της Λεττονίας, της Πολωνίας, της Τσεχικής Δημοκρατίας, της Σλοβακίας, της Ουγγαρίας, της Ιταλίας, της Γαλλίας, του Ηνωμένου Βασιλείου και της Ιρλανδίας.

Για περισσότερες λεπτομέρειες, επισκεφθείτε τη διεύθυνση:
<http://www.stop-discrimination.info>

Δημοσιογραφικό βραβείο 2004

Τον Μάρτιο του 2004 θεσπίστηκε ένα νέο δημοσιογραφικό βραβείο. Το βραβείο απονέμεται σε δημοσιογράφους για τη συγγραφή άρθρων που συμβάλουν στην καλύτερη κατανόηση των οφελών της πολυμορφίας, τα οποία θα δημοσιευτούν κατά τη διάρκεια του 2004. Τα καλύτερα εθνικά άρθρα από κάθε μία από τις 25 χώρες θα κριθούν από μια διεθνή επιτροπή διακεκριμένων επαγγελματιών και ειδικών από το χώρο των μέσων μαζικής ενημέρωσης, οι οποίοι θα επιλέξουν τους νικητές του βραβείου.



Συνέδριο «Europe Together» (Μαζί στην Ευρώπη)

Το φθινόπωρο του 2004 θα πραγματοποιηθεί στη Ρίγα της Λεττονίας συνέδριο στο οποίο θα παρουσιαστούν παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών για δραστηριότητες ευαισθητοποίησης από ολόκληρη την ΕΕ. Το συνέδριο θα παρακολουθήσουν εκπρόσωποι και από τις 25 εθνικές ομάδες εργασίας και μέλη των ευρωπαϊκών συμβουλευτικών ομάδων για τις εκστρατείες. Στόχος είναι τόσο η ανταλλαγή εμπειριών όσο και η συλλογή ιδεών για μελλοντικές δραστηριότητες πληροφόρησης. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τα νέα κράτη μέλη, στα οποία η εκστρατεία ξεκίνησε μόλις πρόσφατα. Την εναρκτήρια ομιλία θα εκφωνήσει ο λεττονός υπουργός κοινωνικής ένταξης Nils Muiznieks.

ΕΘΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ

Συγχρόνως με την πανευρωπαϊκή εκστρατεία ευαισθητοποίησης, διοργανώνονται πολλές παρόμοιες δραστηριότητες σε χώρες σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση με τη στήριξη του προγράμματος δράσης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Τέσσερις από τις δραστηριότητες αυτές περιγράφονται κάτωθι.

Φινλανδία

STOP — Φινλανδία: Πρόσδος χωρίς διακρίσεις

Στη Φινλανδία, το 2001 ξεκίνησε μια σειρά εκστρατειών ευαισθητοποίησης, τις οποίες διοργάνωσαν από κοινού τέσσερα υπουργεία, σε συνεργασία με τους φορείς για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης και ΜΚΟ. Στο σχεδιασμό και την εφαρμογή καθεμιάς από τις εκστρατείες αυτές συμμετείχαν ομάδες ευάλωτες στις διακρίσεις.

Σήμερα βρίσκονται εν εξελίξει δύο εκστρατείες. Η εκστρατεία *STOP III* περιλαμβάνει τόσο δραστηριότητες μεγάλης δημοσιότητας —όπως η διοργάνωση της πρώτης εθνικής ημέρας για την πολυμορφία τον Δεκέμβριο του 2003, μια από τις κύριες εκδηλώσεις της οποίας ήταν ένα μεγάλο συνέδριο στο Ελσίνκι— όσο και μακροπρόθεσμες δραστηριότητες, οι οποίες στοχεύουν στην αλλαγή βασικών νοοτροπιών και συμπεριφορών. Σε αυτή τη δεύτερη κατηγορία δραστηριοτήτων περιλαμβάνονται, παραδείγματος χάρη, ο σχεδιασμός και η δοκιμή προγραμμάτων κατάρτισης για εκπαιδευτικούς, αστυνομικούς, μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων και εργοδότες. Μεταξύ των άλλων δραστηριοτήτων ξεχωρίζουν η διοργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης για εκπαιδευτές και η δημιουργία μιας βάσης δεδομένων με τα στοιχεία εμπειρογνομόνων στο θέμα των διακρίσεων, η οποία είναι προσπελάσιμη από το διαδικτυακό τόπο της εκστρατείας.

Η εκστρατεία *STOP Extra* έχει στόχο την καλύτερη κατανόηση της πολιτικής κατά των διακρίσεων. Η εκστρατεία επικεντρώνεται στην απασχόληση, την εκπαίδευση και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Το πρώτο εξάμηνο του 2004, στο πλαίσιο της εκστρατείας οργανώθηκε ένα κοινό πρόγραμμα κατάρτισης για τους εργαζομένους στην τηλεόραση και άλλους επαγγελματίες του χώρου των μέσων μαζικής ενημέρωσης, ενώ πραγματοποιήθηκαν σεμινάρια με θέμα «Ρατσισμός και διακρίσεις στο Διαδίκτυο» ειδικά για τους εισαγγελέις, την αστυνομία και τους φορείς παροχής υπηρεσιών Διαδικτύου. Επίσης οργανώθηκαν από κοινού με το Φινλανδικό Ινστιτούτο Διαχείρισης Εργοδοτών προγράμματα κατάρτισης για τους εργοδότες με αντικείμενο την πολιτική για τις διακρίσεις, ενώ πραγματοποιήθηκε και διεθνής συνάντηση των υπευθύνων οργάνωσης των



εθνικών εκστρατειών ευαισθητοποίησης από διάφορες χώρες.

Όλες οι εκστρατείες δίνουν έμφαση στη σημασία της παραγωγής και της ευρείας διάθεσης ευκολοδιάβαστου υλικού. Για το λόγο αυτό, κυκλοφόρησε σε πολλές γλώσσες μειονοτικών ομάδων αλλά και στη γραφή μπράιγ ένα φυλλάδιο στο οποίο εξηγούνται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των πολιτών βάσει της νέας φινλανδικής νομοθεσίας κατά των διακρίσεων.

Για περαιτέρω πληροφορίες, επικοινωνήστε με την κ. Sinikka Keskinen στη διεύθυνση sinikka.keskinen@mol.fi

Κάτω Χώρες

Διακρίσεις; Τηλεφωνήστε αμέσως

Στις Κάτω Χώρες, πρόκειται να εγκαινιαστεί τον Ιούλιο μια διαφημιστική εκστρατεία η οποία θα έχει στόχο να ενθαρρύνει τους πολίτες να καταγγέλλουν περιπτώσεις διακρίσεων. Για το σκοπό αυτό, έχει δημιουργηθεί μια δωρεάν τηλεφωνική γραμμή επικοινωνίας και ένας διαδικτυακός τόπος, όπου μπορεί κανείς να υποβάλλει τις καταγγελίες του. Για τη στήριξη του προγράμματος συνεργάζονται στενά οι διάφορες υπηρεσίες που συμμετέχουν σε αυτό, μεταξύ των οποίων το περιφερειακό Γραφείο κατά των Διακρίσεων και η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης. Με τον τρόπο αυτό, η εκστρατεία έχει μεγαλύτερη απήχηση και οι καταγγελίες αντιμετωπίζονται πιο αποτελεσματικά. Επίσης, καθίσταται δυνατός ο κεντρικός συντονισμός των πληροφοριών για τις περιπτώσεις διακρίσεων.

Στόχος δεν είναι μόνο να ενθαρρύνονται όσοι υφίστανται διακρίσεις να υποβάλλουν καταγγελίες, αλλά να πειστεί ο κάθε πολίτης να καταγγέλλει τις

περιπτώσεις διακρίσεων των οποίων γίνεται μάρτυρας.

Για το λόγο αυτό, πραγματοποιούνται διάφορες δραστηριότητες, με στόχο να γίνουν όλοι πιο πρόθυμοι να καταγγέλλουν τις διακρίσεις και να προβαίνουν στις δέουσες ενέργειες όταν γίνονται μάρτυρες παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Εντός του 2004 θα ξεκινήσει μια νέα ενημερωτική εκστρατεία, αφότου τεθεί σε ισχύ η νέα νομοθεσία με την οποία απαγορεύονται οι διακρίσεις στην απασχόληση λόγω ηλικίας.

Για περαιτέρω πληροφορίες, επικοινωνήστε με την κ. Marjon Rensen στη διεύθυνση mrensen@minszw.nl

Ιταλία

Διευκόλυνση της χορήγησης επιχειρηματικών πιστώσεων στους μετανάστες

Σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη, εκτιμάται ότι οι ιδιοκτήτες περίπου 125 000 επιχειρήσεων στην Ιταλία προέρχονται από χώρες εκτός ΕΕ. Περίπου το ένα τέταρτο των εταιρειών αυτών ανήκουν στον τομέα της βιοτεχνίας. Όπως αναφέρεται στη μελέτη, πολλοί μετανάστες από χώρες εκτός της ΕΕ αντιμετωπίζουν δυσκολίες όταν επιχειρούν να λάβουν τραπεζικά δάνεια και πιστώσεις, τόσο για να συστήσουν μια νέα εταιρεία όσο και όταν η επιχείρησή τους βρίσκεται σε λειτουργία.

Για την αντιμετώπιση του προβλήματος αυτού, έχει τεθεί σε λειτουργία ένα σχέδιο, το οποίο χρηματοδοτείται εν μέρει από το πρόγραμμα δράσης και στο οποίο συμμετέχει το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων, μια ιταλική τράπεζα (η Banca Popolare Etica) και η ένωση βιοτεχνιών και μικρών επιχειρήσεων (Confartigianato). Οι συμμετέχοντες εξηγούν γιατί συμμετέχουν στο εν λόγω σχέδιο και τι προσδοκούν από αυτό:

Στόχος του σχεδίου είναι η ανάπτυξη νέων χρηματοπιστωτικών μέσων, χάρη στα οποία θα μπορούν να έχουν ευκολότερη πρόσβαση στις τραπεζικές πιστώσεις άτομα από τρίτες χώρες που προσπαθούν να δημιουργήσουν δική τους εταιρεία· ενδεχομένως, δε, το ίδιο το σχέδιο να αποτελέσει παράδειγμα, το οποίο μπορεί να ακολουθήσουν και άλλες χώρες της ΕΕ. Σε πρώτη φάση, θα ληφθούν συνεντεύξεις από ένα δείγμα ενδιαφερομένων επιχειρηματιών από διάφορες πόλεις της Ιταλίας. Στη συνέχεια, θα εκπονηθεί μια έκθεση βάσει των πληροφοριών που θα έχουν συλλεχθεί. Η έκθεση θα τεθεί σε συζήτηση κατά τη διάρκεια ενός μεγάλου συνεδρίου το καλοκαίρι του 2004, στο οποίο θα συμμετάσχουν εκπρόσωποι από επιχειρηματικές ενώσεις και άτομα από τρίτες

χώρες που έχουν επιχειρήσεις τόσο στην Ιταλία όσο και σε άλλες χώρες της ΕΕ. Στη συνέχεια, θα δημοσιευτεί έκθεση σχετικά με τα πορίσματα του συνεδρίου, η οποία θα είναι διαθέσιμη σε όλα τα κράτη μέλη.

GIUSEPPE SILVERI,

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Οι δραστηριότητες της Banca Popolare Etica διέπονται από τις αρχές της ηθικής οικονομίας. Από τις πιο σημαντικές εξ αυτών είναι, κατά τη γνώμη μας, το δικαίωμα των ατόμων να έχουν ίση πρόσβαση στις τραπεζικές πιστώσεις. Έχουμε κάθε λόγο, λοιπόν, να συμμετέχουμε στο σχέδιο αυτό. Στόχος μας είναι να εντοπίσουμε πιθανές λύσεις για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν όσον αφορά την πρόσβαση σε χρηματοδοτικά μέσα τα άτομα που προέρχονται από τρίτες χώρες, τα οποία συχνά είναι θύματα φυλετικών διακρίσεων.

FABIO FAINA, BANCA POPOLARE ETICA



Ως ένωση βιοτεχνιών και μικρών επιχειρήσεων, εκπροσωπούμε τα συμφέροντα των ατόμων που προέρχονται από τρίτες χώρες και επιθυμούν να ανοίξουν τη δική τους επιχείρηση. Ελπίζουμε ότι, στο πλαίσιο του σχεδίου, θα προσδιοριστούν νέα μέσα χορήγησης τραπεζικών πιστώσεων, οι οποίες είναι απαραίτητες για την έναρξη και τη λειτουργία κάθε νέου επιχειρηματικού σχεδίου. Με τον τρόπο αυτό, θα μπορούσε να εξομαλυνθεί σε μεγάλο βαθμό και η ένταξη των μεταναστών στην κοινωνία και την οικονομία. Το σχέδιο επίσης θα συμβάλει στην ανάδειξη του αυξανόμενου αριθμού επιχειρήσεων τις οποίες διατηρούν άτομα εκτός ΕΕ αλλά και των προβλημάτων του αντιμετωπίζουν.

CLAUDIO CANETRI, CONFARTIGIANATO

Για περαιτέρω πληροφορίες, επικοινωνήστε με τον κ. Giuseppe Silveri στη διεύθυνση gsilveri@welfare.gov.it





Σουηδία

Καταπολέμηση των διακρίσεων. Προς μια πιο ανοικτή κοινωνία

Ο νέος νόμος κατά των διακρίσεων που τέθηκε σε εφαρμογή τον Ιούλιο του 2003 στη Σουηδία δίνει στο διαμεσολαβητή κατά των εθνικών διακρίσεων (DO), στο διαμεσολαβητή κατά των διακρίσεων λόγω αναπηρίας (HO) και στο διαμεσολαβητή κατά των διακρίσεων λόγω γενετήσιου προσανατολισμού (HomO) περισσότερες εξουσίες για την επιβολή του σεβασμού των δικαιωμάτων των ατόμων που προστατεύουν. Η κυβέρνηση έχει καλέσει και τους τρεις φορείς να φροντίσουν για την ενημέρωση των πολιτών σχετικά με τον νέο νόμο, γεγονός που τους οδήγησε στην ανάληψη της εκστρατείας με τίτλο *Καταπολέμηση των διακρίσεων. Προς μια πιο ανοικτή κοινωνία*. Στόχος τους είναι να ενημερώσουν και να ενθαρρύνουν τους πολίτες να υποβάλλουν καταγγελίες εάν υφίστανται διακρίσεις.

Πρέπει να εργαστούμε όλοι σκληρά για να συνειδητοποιήσουμε τις προκαταλήψεις που έχει ο καθένας μας... και για να μην κρίνουμε τους ανθρώπους με βάση ομαδικά χαρακτηριστικά. Μόνο όσοι καταφέρνουν να βλέπουν το άτομο πέρα από την ομάδα μπορούν να αποφεύγουν τις διακρίσεις.

MARGARETA WADSTEIN,

ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΤΡΙΑ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΕΘΝΟΤΙΚΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Η εκστρατεία περιλαμβάνει διαφημίσεις, φυλλάδια και έναν διαδικτυακό τόπο. Έχει συσταθεί επίσης μια ειδική ομάδα δικηγόρων, η οποία επισκέπτεται ομάδες συμφερόντων, εταιρείες και άλλους οργανισμούς και παρουσιάζει τη νέα νομοθεσία.

Επιπροσθέτως, σχεδιάζεται η διενέργεια μιας έρευνας, με την υποστήριξη του προγράμματος δράσης, για τον υπολογισμό του αντικτύπου των ενημερωτικών εκστρατειών που πραγματοποιούνται. Η ομάδα στόχος της έρευνας είναι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οργανώσεις εργοδοτών, οι τράπεζες, οι ασφαλιστικές εταιρείες, τα εστιατόρια, οι εταιρείες τροφοδοσίας και οι στεγαστικές εταιρείες.

Το δικαίωμα να μην υποβάλλεται κανείς σε άδικη μεταχείριση λόγω του γενετήσιου προσανατολισμού του... είναι βασικό ανθρωπινό δικαίωμα, όχι διαπραγματεύσιμη παραχώρηση.

HANS YTTERBERG,

ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΤΗΣ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΛΟΓΩ ΓΕΝΕΤΗΣΙΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

Για περαιτέρω πληροφορίες, επικοινωνήστε με την κ. Louise Westerdhal στη διεύθυνση louise.westerdhal@do.se



Δραστηριότητες ευαισθητοποίησης σε άλλα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Ακολουθούν παραδείγματα άλλων δραστηριοτήτων που έχουν αναλάβει κράτη μέλη της ΕΕ, πολλές από τις οποίες υλοποιούνται με την υποστήριξη του κοινωνικού προγράμματος δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων:

- κατάρτιση ενός προγράμματος εκπαίδευσης και κατάρτισης σχετικά με τους νόμους κατά των διακρίσεων, το οποίο απευθύνεται σε δικαστές, εισαγγελείς και δικηγόρους (Αυστρία)
- διοργάνωση διαγωνισμού για μαθητές ηλικίας 10 έως 19 ετών με αντικείμενο την εξεύρεση δημιουργικών ιδεών για την εξάλειψη των διακρίσεων (Αυστρία)
- βράβευση εταιρειών για την εφαρμογή ορθών πρακτικών όσον αφορά τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (Βέλγιο)
- διανομή φυλλαδίου στο οποίο αναφέρονται τα δικαιώματα των εργαζομένων με ειδικές ανάγκες και οι υποχρεώσεις των εργοδοτών να τους παρέχουν εύλογες προσαρμογές (Βέλγιο)

EUMC

Το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο των Φαινομένων Ρατσισμού και Ξενοφοβίας (European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia — EUMC), με έδρα στη Βιέννη, έχει διοργανώσει μια σειρά δραστηριοτήτων ευαισθητοποίησης τα τελευταία χρόνια για να επιστήσει την προσοχή όλων στις προθεσμίες για την εφαρμογή των οδηγιών για την ισότητα και για να αναδείξει τη σημασία της συνέχισης των δράσεων για την καταπολέμηση του ρατσισμού. Μεταξύ των δραστηριοτήτων αυτών περιλαμβάνονται:

- εθνικές συζητήσεις στρογγυλής τραπέζης σε έντεκα κράτη μέλη
- μια κοινή ευρωπαϊκή συζήτηση στρογγυλής τραπέζης και ένα εργαστήριο με τη συμμετοχή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας (ECRI — European Commission against Racism and Intolerance) του Συμβουλίου της Ευρώπης
- η δημιουργία, με το Ίδρυμα Evens, του βραβείου Jean Kahn, το οποίο απονέμεται σε άτομα ή φορείς σε αναγνώριση της εξέχουσας συμβολής τους στην καταπολέμηση του ρατσισμού.

Οι συζητήσεις στρογγυλής τραπέζης είχαν στόχο την ενθάρρυνση της συνεργασίας μεταξύ των δημοσίων αρχών και των οργανισμών εκπροσώπησης και την ανταλλαγή πληροφοριών και απόψεων για τις πολιτικές και τις πρακτικές σε ολόκληρη την ΕΕ.

Τα ευρωπαϊκά εργαστήρια έχουν εξετάσει διάφορα θέματα, μεταξύ των οποίων τοπικές λύσεις για την πάταξη του ρατσισμού, για τη συνοχή της κοινότητας στις αστικές περιοχές και τις επιπτώσεις της διεύρυνσης της ΕΕ.

Το βραβείο Jean Kahn για το 2003 απενεμήθη στο FARE (Football Against Racism in Europe — Ποδόσφαιρο κατά του ρατσισμού στην Ευρώπη), ένα δίκτυο οπαδών που συστήθηκε για την καταπολέμηση του ρατσισμού στο ποδόσφαιρο.

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τις δραστηριότητες του EUMC επισκεφθείτε τη διεύθυνση: <http://www.eumc.eu.int>

- εφαρμογή ενός σχεδίου δράσης για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης και της πολυμορφίας και την εξάλειψη του ρατσισμού (Δανία)
- διανομή ενός φυλλαδίου με τον τίτλο *Εγώ, ρατσιστής*; σε όλα τα σχολεία (Πορτογαλία)
- χορηγία του συνεδρίου της εφημερίδας Guardian με θέμα Equality at Work (Ισότητα στην απασχόληση) (Ηνωμένο Βασίλειο)
- παροχή από την ACAS (την υπηρεσία για τις εργασιακές σχέσεις) δωρεάν συμβουλών για τη νέα νομοθεσία που απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω γενετήσιου προσανατολισμού και θρησκείας ή πεποιθήσεων, καθώς και πιθανών σεναρίων και απαντήσεων στις πιο συχνές ερωτήσεις· διανομή ενημερωτικού πακέτου για τις υποχρεώσεις των εργοδοτών βάσει της νομοθεσίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας (Ηνωμένο Βασίλειο)
- διοργάνωση σεμιναρίων με στόχο την ενημέρωση για τις διατάξεις των δύο οδηγιών για την ισότητα και την παροχή πληροφοριών σε σχολεία, κυβερνήσεις και μη κυβερνητικές οργανώσεις και το ευρύ κοινό (Κύπρος)
- διανομή φυλλαδίων σχετικά με τις πολιτικές κατά των διακρίσεων και δημοσίευση μηνιαίου ενημερωτικού δελτίου σχετικά με τις διάφορες πτυχές των διακρίσεων (Πολωνία)
- συνεργασία με τις ΜΚΟ για το σχεδιασμό και τη διεξαγωγή εκστρατειών ευαισθητοποίησης του κοινού, συμπεριλαμβανομένης της εκστρατείας Let them see us (Ας μας δουν) κατά των ομοφοβικών συμπεριφορών (Πολωνία)
- οργάνωση εργαστηρίων για τις ΜΚΟ και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα (Λεττονία)

ΤΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Το πρόγραμμα δράσης έχει τρεις βασικούς στόχους:

- να συμβάλει στην καλύτερη κατανόηση, μέσω ερευνητικών μελετών, των διακρίσεων και της συμπεριφοράς που τις τροφοδοτεί.
- να ενισχύσει την ικανότητα αντιμετώπισης των διακρίσεων, υποστηρίζοντας την ανταλλαγή πληροφοριών σχετικά με τα μέτρα που λαμβάνονται σε διάφορες χώρες και την αποτελεσματικότητά τους.
- να συμβάλει στην ευαισθητοποίηση του κοινού σχετικά με τη σπουδαιότητα της καταπολέμησης των διακρίσεων και τα μέτρα που λαμβάνονται για την προστασία των ανθρώπων από άνιση μεταχείριση.

Το πρόγραμμα στηρίζει μια σειρά δραστηριοτήτων για την επίτευξη αυτών των στόχων.

Ανάλυση και αξιολόγηση

- λειτουργία τριών ομάδων ανεξαρτήτων εμπειρογνομόνων για την παρακολούθηση της εφαρμογής των οδηγιών για την ισότητα σε διάφορες χώρες σε σχέση με τις διάφορες μορφές διακρίσεων (σύντομα θα αντικατασταθεί από ένα ενιαίο ευρωπαϊκό δίκτυο εμπειρογνομόνων)
- ανάπτυξη συγκρίσιμων στατιστικών δεδομένων για τη φύση και την έκταση των διακρίσεων στις χώρες της ΕΕ, μέσω:
 - της διενέργειας έρευνας από το Ευρωβαρόμετρο το 2003 σχετικά με τις διακρίσεις στην απασχόληση, την εκπαίδευση, την πρόσβαση στα αγαθά και στις υπηρεσίες και σε άλλους τομείς
 - της σύστασης ομάδας εργασίας για τη συλλογή δεδομένων, στην οποία συμμετέχουν ερευνητές, εμπειρογνώμονες από εθνικές μονάδες πολιτικής και στατιστικές υπηρεσίες και εκπρόσωποι των ατόμων που είναι ευάλωτα στις διακρίσεις (η ομάδα έχει, παραδείγματος χάρη, διερευνήσει τρόπους συλλογής δεδομένων για τα εισοδήματα και τις συνθήκες διαβίωσης των μεταναστών πρώτης και δεύτερης γενιάς στην ΕΕ)
 - της επεξεργασίας των δεδομένων που συλλέγονται σε ολόκληρη την ΕΕ, ή όσων είναι δυνατόν να συλλεχθούν, προκειμένου να υπολογιστούν η έκταση και ο αντίκτυπος των διακρίσεων

- εκπόνηση και δημοσίευση διαφόρων μελετών, με αντικείμενα, μεταξύ άλλων:

- τους εθνικούς φορείς για την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση των διακρίσεων (δημοσιεύτηκε)
- τη νομοθεσία κατά των διακρίσεων στις προσωρούσες χώρες (δημοσιεύτηκε)
- τη δυνατότητα υπολογισμού της οικονομικής αποδοτικότητας της πολυμορφίας στις εταιρείες (βλέπε πλαίσιο σ. 36)
- την ενσωμάτωση των θεμάτων ισότητας και πολυμορφίας στην πολιτική για τις δημόσιες προμήθειες
- τις κοινότητες Ρόμα στη διευρυμένη ΕΕ
- συνολική αξιολόγηση του προγράμματος δράσης, των στόχων, των μεθόδων και των υλοποιούμενων δραστηριοτήτων.

Όλες οι μελέτες διατίθενται στη διεύθυνση:
http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/studies_en.htm



Οικοδόμηση ικανοτήτων

- στήριξη της ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ των χωρών σχετικά με τις εμπειρίες και τις βέλτιστες πρακτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων και στήριξη κοινών σχεδίων που υλοποιούνται από τις οργανώσεις σε διάφορα κράτη μέλη για την ανταλλαγή ιδεών και την ανάπτυξη κοινών προσεγγίσεων
- στήριξη τεσσάρων βασικών ευρωπαϊκών δικτύων ΜΚΟ (Ευρωπαϊκό Δίκτυο ενάντια στο Ρατσισμό, Ευρωπαϊκό Φόρουμ των Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες, Διεθνής Ένωση Λεσβιών και Ομοφυλοφίλων και AGE) και πέντε μικρότερων ευρωπαϊκών ενώσεων (Ευρωπαϊκή Ένωση Τυφλών, Ευρωπαϊκή Ένωση Κωφών, Inclusion Europe, Autisme-Europe και Action Européenne des Handicapés) που εκπροσωπούν τα συμφέροντα πληθυσμών που εκτίθενται σε διακρίσεις
- διοργάνωση κοινών συναντήσεων μεταξύ αυτών των ομάδων για την ανταλλαγή πληροφοριών και αντιδράσεων (όπως η διημερίδα που διοργανώθηκε τον Σεπτέμβριο του 2003).

Ευαισθητοποίηση

Εκτός των δραστηριοτήτων που περιγράφονται σε αυτό το μέρος της έκθεσης:

- διοργάνωση σειράς σεμιναρίων από την Ακαδημία του Ευρωπαϊκού Δικαίου (ERA) για δικαστές, δικηγόρους και άλλους επαγγελματίες νομικούς με στόχο την ενημέρωσή τους σχετικά με τις οδηγίες για την ισότητα και τις διατάξεις τους, καθώς και σχετικά με τους νέους νόμους που ψηφίζονται σε ολόκληρη την ΕΕ για την πάταξη των διακρίσεων — Τριετή, 2003 και 2004
- ευρωπαϊκά συνέδρια κατά των διακρίσεων:
 - Βρυξέλλες, Οκτώβριος 2001
 - Κοπεγχάγη, Νοέμβριος 2002
 - Μιλάνο, Ιούλιος 2003
 - Λίμερικ, Μάιος 2004
 - Χάγη, Νοέμβριος 2004
- βραβεία για τους «100 καλύτερους χώρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση», Βρυξέλλες, Μάρτιος 2003
- συνέδριο για τον Κοινωνικό διάλογο και την κοινωνική πολιτική στη διευρυμένη Ευρωπαϊκή Ένωση, Βουδαπέστη, Ιούνιος 2003.



Δραστηριότητες της ETUC

Η ETUC (Συνομοσπονδία των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων) ολοκλήρωσε πρόσφατα ένα διετές σχέδιο χρηματοδοτούμενο από την ΕΕ για την αντιμετώπιση των φυλετικών και θρησκευτικών διακρίσεων στον εργασιακό χώρο, στο πλαίσιο του οποίου μελετήθηκε η δραστηριότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων στον τομέα αυτό σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Η μελέτη επεσήμανε παραδείγματα δράσεων, όπως συλλογικές συμφωνίες, που έχουν στόχο την πάταξη του ρατσισμού στον εργασιακό χώρο και τη διευκόλυνση της ένταξης των μεταναστών και των εθνοτικών μειονοτήτων. Επίσης, αποκάλυψε έναν αριθμό κενών και υπογράμμισε την επείγουσα ανάγκη να καταβληθούν περισσότερες προσπάθειες για την αντιμετώπιση του προβλήματος με πιο συστηματικό τρόπο.

Κατόπιν της μελέτης, τον Οκτώβριο του 2003 υιοθετήθηκε ένα σχέδιο δράσης της ETUC, με στόχο την ανάδειξη του προβλήματος και την παρότρυνση για ανάληψη δράσης τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο. Για την προώθηση του σχεδίου δράσης διοργανώθηκε μια σειρά εθνικών σεμιναρίων. Τα σεμινάρια αυτά παρέχουν μια ευκαιρία όχι μόνο για τη διεξαγωγή συζητήσεων επί ειδικών προγραμμάτων, αλλά και για ενημέρωση σχετικά με τις οδηγίες για την ισότητα και τις νομικές υποχρεώσεις που επιβάλλουν στις εθνικές κυβερνήσεις. Επιπλέον, συμβάλλουν στην ανάδειξη της έλλειψης προόδου σε ορισμένες περιπτώσεις όσον αφορά την εφαρμογή των οδηγιών και στην ανάπτυξη στρατηγικών για την άσκηση πίεσης στις κυβερνήσεις ώστε να επισπεύσουν την εφαρμογή τους.

Τα οφέλη της πολυμορφίας

Πρόσφατη έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ανέλυσε τα οφέλη που μπορούν να προκύψουν από την εφαρμογή μιας θετικής πολιτικής για την πολυμορφία στον εργασιακό χώρο. Η έκθεση, με τίτλο *Κόστος και οφέλη της πολυμορφίας*, αποδεικνύει ότι μια ενεργός πολιτική για την πολυμορφία δεν βοηθά μόνο τα άτομα να αγγίξουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους, αλλά δημιουργεί και πραγματικά οφέλη για τις επιχειρήσεις.

Η έκθεση βασίζεται σε έρευνα κατά την οποία εξετάστηκαν 200 εταιρείες (τόσο μικρού όσο και μεγάλου μεγέθους επιχειρήσεις του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα), καθώς και σε μελέτες περιπτώσεων και συνεντεύξεις. Παρουσιάζει τους τρόπους με τους οποίους οι επιχειρήσεις με θετική στάση απέναντι στην πολυμορφία μπορούν να χρησιμοποιήσουν αποτελεσματικότερα τα άτομα που απασχολούν αλλά και να διεκδικούν σε νέες αγορές, να μειώσουν το κόστος και να βελτιώσουν τις επιδόσεις τους. Την ίδια στιγμή, η απασχόληση εργατικού δυναμικού που χαρακτηρίζεται από πολυμορφία μπορεί να τις βοηθήσει να δημιουργήσουν καλύτερη εταιρική εικόνα.

Πάνω από τα δύο τρίτα των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα δήλωσαν ότι η προώθηση της πολυμορφίας στους κόλπους τους είχε ενισχύσει την εταιρική τους φήμη. Μάλιστα, πάνω από τις μισές ανέφεραν ότι η εφαρμογή της πολιτικής υπέρ της πολυμορφίας τις βοήθησε να προσελκύσουν και να διατηρήσουν στην εταιρεία ταλαντούχους εργαζομένους, να αυξήσουν τη θέληση για εργασία και την αποδοτικότητά τους, να ενισχύσουν την καινοτομία και να ικανοποιήσουν σε μεγαλύτερο βαθμό τους πελάτες.

Βασικά οφέλη για τις επιχειρήσεις με ενεργές πολιτικές για τη διαφορετικότητα



Ωστόσο, σύμφωνα με την έκθεση, μόνο περιορισμένος αριθμός «πρωτοπόρων» εταιρειών αναγνωρίζει το θετικό αντίκτυπο που μπορεί να έχει η πολυμορφία στις επιχειρηματικές επιδόσεις. Ωστόσο, η έκθεση καταλήγει στο συμπέρασμα ότι αναδύεται μια οικονομική επιχειρηματολογία υπέρ της πολυμορφίας.

Η έκθεση εντοπίζει δύο βασικά στοιχεία που εμποδίζουν τις εταιρείες να υιοθετήσουν θετικότερη πολιτική για την πολυμορφία. Το πρώτο είναι η δυσκολία αλλαγής της κουλτούρας των επιχειρήσεων ή της νοοτροπίας του προσωπικού. Το δεύτερο είναι η έλλειψη ενημέρωσης για τις ορθές πρακτικές σε σχέση με την πολυμορφία. Ενώ, όπως υποστηρίζεται, τα δημόσια προγράμματα μπορούν να βοηθήσουν στην ενημέρωση για τις καλές πρακτικές, η αλλαγή της κουλτούρας των επιχειρήσεων εναπόκειται κυρίως στις ίδιες τις εταιρείες.

Για την πολυμορφία



Κατά των διακρίσεων

Περισσότερες πληροφορίες για τα «Θεμελιώδη δικαιώματα και καταπολέμηση των διακρίσεων» διατίθενται στην ακόλουθη διεύθυνση:

European Commission
Directorate-General for Employment and Social Affairs
Unit D.3
B-1049 Brussels

ή συμβουλευθείτε την ιστοσελίδα του Διαδικτύου:

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

www.stop-discrimination.info