

Ίσα δικαιώματα στην πράξη Βασικές απόψεις 2004

Θεμελιώδη δικαιώματα & ενέργειες κατά των διακρίσεων



Απασχόληση & κοινωνικές υποθέσεις



Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Το φυλλάδιο "Ίσα Δικαιώματα στην πράξη: Βασικές απόψεις 2004" δημοσιεύεται στο πλαίσιο του κοινοτικού προγράμματος δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων 2001 – 2006, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ΓΔ Απασχόληση και Κοινωνικές Υποθέσεις. Το περιεχόμενο της παρούσας δημοσίευσης δεν αντικατοπτρίζει κατ' ανάγκη τη γνώμη ή τη θέση της Γενικής Διεύθυνσης Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ή οποιοδήποτε πρόσωπο ενεργεί εξ ονόματός της δεν φέρουν καμία ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται στην παρούσα δημοσίευση.

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το πρόγραμμα δράσης και τις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού επισκεφθείτε την ιστοθέςη:

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

- © Φωτογραφίες Ευρωπαϊκής Επιτροπής
- © Φωτογραφία σελίδα 17, UK Employers' Forum on Disability
- © Φωτογραφία σελίδα 12, CMI / Digital Vision
- © Φωτογραφία σελίδες 5 και 14, ERRC
- © Φωτογραφία σελίδα 24, Jess Hurd / ReportDigital.co.uk

Ευχαριστίες

Το κοινοτικό πρόγραμμα δράσης επιθυμεί να ευχαριστήσει όσους συνέβαλαν στην έκδοση του παρόντος για τα εύστοχα σχόλιά τους σχετικά με την πραγματικότητα, τα επιτεύγματα και τις προκλήσεις που ερευνώνται στις σελίδες αυτές και συγκεκριμένα τους Timo Makkonen, Barbara Cohen, Zoltán Lékó, Roger Dennisson, Maria Miguel-Sierra, Marcel Zwamborn, Dimitrina Petrova, Susan Scott-Parker, Sinead Tiernan, Markus Gaier, Joy Oyeyanya.

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

Ένας νέος αριθμός δωρεάν τηλεφωνικής κλήσης:

00 800 6 7 8 9 10 11

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

Βιβλιογραφικό δελτίο υπάρχει στο τέλος του τεύχους.

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2004

ISBN 92-894-7840-3

© Ευρωπαϊκές Κοινότητες, 2004
Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής.

Printed in Belgium

ΤΥΠΩΜΕΝΟ ΣΕ ΧΑΡΤΙ ΛΕΥΚΑΣΜΕΝΟ ΧΩΡΙΣ ΧΛΩΡΙΟ



Ίσα δικαιώματα στην πράξη Βασικές απόψεις 2004

Κρίσιμοι παράγοντες και φορείς στην εφαρμογή των οδηγιών για την καταπολέμηση των διακρίσεων

Πρόλογος

Το ευρύ φάσμα των δραστηριοτήτων που χρηματοδοτούνται στο πλαίσιο του κοινοτικού προγράμματος δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων (2001 – 2006) αντικατοπτρίζει την ποικιλία των ομάδων που ήδη επηρεάστηκαν ή πρόκειται να επηρεαστούν από τους νέους κανόνες που διέπουν την καταπολέμηση των διακρίσεων σε ολόκληρη την ΕΕ. Από τη σύλληψη του προγράμματος, καταβλήθηκαν πολυάριθμες προσπάθειες για την προώθηση της δικαιοσύνης και της ισότητας σε πολύ διαφορετικά νομικά και πολιτιστικά περιβάλλοντα σε σχέση με τους πέντε λόγους διάκρισης που καλύπτονται από τις οδηγίες για τη φυλετική ισότητα και την ισότητα στην απασχόληση.

Στο πλαίσιο των πρωτοβουλιών που χρηματοδοτούνται από το πρόγραμμα δράσης καταβάλλονται συνεχώς εντυπωσιακές και δημιουργικές προσπάθειες για την επίτευξη του πρωταρχικού στόχου της προώθησης μίας Ευρώπης χωρίς διακρίσεις. Πιο συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες στο πρόγραμμα και από τα 25 κράτη μέλη της ΕΕ επέδειξαν ενθουσιασμό όσον αφορά την άντληση διδαγμάτων από την ανταλλαγή εμπειριών, καθώς και από άλλες νομοθετικές πρωτοβουλίες όπως η προηγούμενη νομοθεσία για την ισότητα των φύλων.

Το θεματικό φυλλάδιο του 2004 "Ίσα δικαιώματα στη πράξη: Βασικές απόψεις 2004" δημοσιεύεται καθώς ξεκινά μία νέα φάση στην ευρωπαϊκή ιστορία με την είσοδο στην ΕΕ 10

νέων κρατών μελών από την 1η Μαΐου 2004. Στόχος του είναι να παράσχει την ευκαιρία στους διάφορους συμμετέχοντες στο πρόγραμμα δράσης - εθνικούς υπαλλήλους, εμπειρογνώμονες ή εκπροσώπους ΜΚΟ - να διατυπώσουν τις απόψεις τους. Με τη λήξη των προθεσμιών για τη μεταφορά των οδηγιών στις εθνικές νομοθεσίες, η νέα πρόκληση είναι να διασφαλιστεί ότι οι άνθρωποι θα απολαμβάνουν προστασίας από τις διακρίσεις στον ίδιο βαθμό, ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

Τη χρονιά λοιπόν αυτή επιλέξαμε να επικεντρωθούμε στους κρίσιμους παράγοντες και φορείς στην εφαρμογή των οδηγιών για την καταπολέμηση των διακρίσεων, οι οποίες απορρέουν από το άρθρο 13 της Συνθήκης του Άμστερνταμ, με αντικείμενο τη φυλετική ισότητα και την ίση μεταχείριση στο χώρο εργασίας.

Αυτή η συλλογή ανεξάρτητων γνώμων, στην οποία συγκεντρώνονται οι γνώμες ενδιαφερομένων φορέων από εθνικές αρχές, ΜΚΟ, ειδικών οργάνων και εμπειρογνομόνων του τομέα, αποτελεί ζωντανή απόδειξη των διεργασιών που καθοδηγούν τους υπευθύνους χάραξης πολιτικής και θέσπισης νομοθεσίας από τη θεωρία στην πράξη· από τη γραπτή νομοθεσία στην καθημερινή πραγματικότητα μεταβαλλόμενων συμπεριφορών και πρακτικών σε όλες τις ευρωπαϊκές κοινωνίες.

Περιεχόμενα

Από τη θεωρία στην πράξη

Εφαρμογή των οδηγιών για την καταπολέμηση των διακρίσεων	3
--	---

Ενότητα I

Αίσθημα κοινότητας και ανταπόκριση	6
------------------------------------	---

Ενότητα II

Συμμετοχή και κινητοποίηση βασικών φορέων	10
---	----

2.1. Ο μεταβαλλόμενος ρόλος των ενώσεων	10
---	----

Ειδικευμένοι φορείς ισότητας και η οδηγία για τη φυλετική καταγωγή	12
--	----

Η άποψη μίας ένωσης: προστασία των δικαιωμάτων των Ρομ	14
--	----

2.2. Συμμετοχή κοινωνικών εταίρων	17
-----------------------------------	----

Εργοδότες: βασικός εταίρος στην καταπολέμηση των διακρίσεων στο χώρο εργασίας	17
---	----

Το κίνημα των συνδικαλιστικών οργανώσεων αναλαμβάνει δράση	19
--	----

"Υπέρ της ποικιλομορφίας. Κατά των διακρίσεων":

Μία πανευρωπαϊκή εκστρατεία με εθνική ταυτότητα	20
---	----

2.3. Επαφές μεταξύ ενδιαφερόμενων φορέων – Ο ρόλος των δημόσιων αρχών	22
---	----

Οι δημόσιες αρχές επικεφαλής στον αγώνα για ισότητα:
η υποχρέωση του Ηνωμένου Βασιλείου να προωθήσει την ισότητα
και ο νόμος για τις Φυλετικές Σχέσεις

	23
--	----



Από τη θεωρία στην πράξη – Εφαρμογή των οδηγιών για την καταπολέμηση των διακρίσεων



Η νομοθεσία από μόνη της δεν αλλάζει τις βασικές κοινωνικές συμπεριφορές. Η κύρια πρόκληση για το μέλλον είναι πώς θα καταστεί η νομοθεσία κατά των διακρίσεων πραγματικότητα για όλους τους ενδιαφερομένους.

Στο θέμα των διακρίσεων όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης μοιράζονται κοινές εμπειρίες ως προς τρεις πτυχές. Πρώτον, όλα τα κράτη λαμβάνουν μέτρα για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Τα περισσότερα κράτη συμπεριέλαβαν στα συντάγματά τους και συχνά και σε άλλα νομοθετήματα διατάξεις σχετικά με την ισότητα και την κατάργηση των διακρίσεων. Άλλα συμπλήρωσαν τις νομοθετικές τους πράξεις με διάφορα μέτρα πολιτικής.

Δεύτερον, τα περισσότερα αν όχι όλα τα κράτη μέλη έχουν βιώσει την ανεπάρκεια και την αναποτελεσματικότητα των μέτρων που έχουν λάβει. Αυτό αντικατοπτρίζεται στο γεγονός ότι παρά τα αδιάσειστα στοιχεία σχετικά με την ύπαρξη διακρίσεων, τα θύματα των διακρίσεων σπάνια φέρουν τις υποθέσεις

τους ενώπιον των δικαστηρίων. Αυτό σημαίνει ότι η επιβολή της νομοθεσίας είναι δύσκολη και, πιο συγκεκριμένα, ότι τα θύματα αντιμετωπίζουν ποικίλα εμπόδια ως προς την πρόσβασή τους στη δικαιοσύνη. Πράγματι, από έρευνες στον τομέα αυτό προκύπτει ότι τα θύματα των διακρίσεων συχνά δεν προσφεύγουν στα αρμόδια όργανα, διότι φοβούνται πως θα είναι σχεδόν αδύνατο να αποδείξουν το δίκιο τους ή διότι πιστεύουν ότι το τελικό αποτέλεσμα δεν θα είναι ικανοποιητικό. Πολλοί δεν γνωρίζουν καθόλου τα δικαιώματά τους ή χρειάζονται συμβουλές και υποστήριξη.

Τα 25 κράτη μέλη της ΕΕ έχουν όμως και ένα τρίτο κοινό σημείο. Όλα συμμερίζονται την ανάγκη να δοθεί νέα ώθηση στο έργο για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Η κατάσταση αυτή οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην πρόσφατη έγκριση πολιτικών και νομοθετικών πρωτοβουλιών σε κοινοτικό επίπεδο. Το 2000, το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ενέκρινε το κοινοτικό πρόγραμμα δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων καθώς και δύο οδηγίες για την ίση μεταχείριση, δηλαδή την οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση) και την οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνικής τους καταγωγής (οδηγία για τη φυλετική ισότητα).

Συμμόρφωση της εθνικής νομοθεσίας με τις οδηγίες της ΕΕ

Και οι δύο προαναφερθείσες οδηγίες περιλαμβάνουν αναλυτικό και περιεκτικό ορισμό της διάκρισης, ο οποίος είναι αναγκαίος προκειμένου να καταστεί λειτουργική η νομοθεσία για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Επίσης, και οι δύο

οδηγίες περιέχουν διατάξεις που μετατοπίζουν το βάρος της απόδειξης σε υποθέσεις διακρίσεων και προβλέπουν τη δυνατότητα των μη κυβερνητικών οργανώσεων να αναλάβουν δράση εξ ονόματος του θύματος ή με σκοπό τη στήριξή του. Επιπλέον, η οδηγία για τη φυλετική ισότητα επιβάλλει στα κράτη μέλη, στις περιπτώσεις που δεν το έχουν ήδη πράξει, να θεσπίσουν φορείς για την προαγωγή της ίσης μεταχείρισης. Οι διατάξεις αυτές αίρουν πολλά από τα εμπόδια που προηγουμένως αντιμετώπιζαν τα θύματα διάκρισης, διευκολύνοντας την πρόσβασή τους στη δικαιοσύνη.

Έτσι, οι οδηγίες και το συνοδευτικό πρόγραμμα δράσης δημιούργησαν μία νέα δυνατότητα για την περαιτέρω προώθηση της ατζέντας για την καταπολέμηση των διακρίσεων και σε εθνικό επίπεδο. Οι οδηγίες καθιστούν όλα τα κράτη μέλη υπεύθυνα να διασφαλίσουν ότι η εθνική νομοθεσία τους συνάδει με τις δύο οδηγίες. Η εθνική νομοθεσία έπρεπε να έχει συμμορφωθεί με τις οδηγίες έως τον Ιούλιο του 2003 όσον αφορά τις απαιτήσεις της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα και έως τον Δεκέμβριο του 2003 όσον αφορά τις απαιτήσεις της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση. Για τα νέα κράτη μέλη, η προθεσμία μεταφοράς των οδηγιών έληξε το Μάιο του 2004. Ορισμένα κράτη μέλη ζήτησαν περισσότερο χρόνο για την εφαρμογή των διατάξεων σχετικά με τις διακρίσεις λόγω ηλικίας και αναπηρίας.

Η απώτερη πρόκληση: εφαρμογή της εθνικής νομοθεσίας - από τη θεωρία στην πράξη

Τώρα που η μεταφορά των οδηγιών στις εθνικές νομοθεσίες για την καταπολέμηση των διακρίσεων έχει πλέον ολοκληρωθεί σε μεγάλο βαθμό, αντιμετωπίζουμε το εξίσου σημαντικό και απαιτητικό καθήκον της εφαρμογής της νέας νομοθεσίας στην πράξη. Για την εκπλήρωσή του πρέπει να γνωρίζουμε ποιοι είναι οι κρίσιμοι παράγοντες και φορείς προκειμένου να διασφαλίσουμε ότι η νομοθεσία για την καταπολέμηση των διακρίσεων δεν θα καταντήσει "νεκρό

γράμμα". Και αυτό διότι ακόμη και οι καλύτερες νομοθεσίες δεν έχουν καμία αξία εάν δεν τηρούνται και δεν εφαρμόζονται στην πράξη.

Μία επιτυχημένη στρατηγική πρέπει να διαθέτει δύο στοιχεία προκειμένου να διασφαλίζει ότι η νομοθεσία θα έχει απτά αποτελέσματα για τα άτομα που θεωρείται ότι προστατεύει. Πρώτον, μέσω της ευαισθητοποίησης και της ενημέρωσης, πρέπει να αποσκοπεί στην ενίσχυση της τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Δεύτερον, πρέπει να εξασφαλίζει ότι η αποτελεσματική εφαρμογή επιβάλλεται σε εκείνους που, παρά τις προσπάθειες αυτές, δεν τηρούν τη νομοθεσία.

Τα άτομα που τηρούν τη νομοθεσία πρέπει να γνωρίζουν το περιεχόμενό της και να είναι πρόθυμα να το τηρούν. Αυτό προσπαθούν να επιτύχουν οι εκστρατείες πληροφόρησης και οι δραστηριότητες ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης. Στο πλαίσιο αυτό, η ενημέρωση και η ευαισθητοποίηση πρέπει να γίνονται αντιληπτές με την ευρεία έννοια, ώστε να περιλαμβάνουν όχι μόνον εκστρατείες ενημέρωσης στα μέσα μαζικής ενημέρωσης και μέσω αφισών, αλλά και την οργάνωση, για παράδειγμα, δημόσιων βημάτων διαλόγου όπου θα συζητώνται σημαντικά σημεία που αφορούν τις διακρίσεις.

Οι δραστηριότητες αυτές μπορεί να συμβάλουν στη μείωση των κρουσμάτων διακρίσεων, ωστόσο είναι πιθανό ότι δεν θα εξαλείψουν εντελώς τις διακριτικές πρακτικές. Αυτός είναι ένας ακόμη λόγος που καθιστά απαραίτητη την αποτελεσματική επιβολή της νομοθεσίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Αυτό συνεπάγεται την ανάγκη εύκολης πρόσβασης στη δικαιοσύνη και σε οργανώσεις που συνδράμουν τα θύματα διακρίσεων. Πρόκειται ως επί το πλείστον για ένα θεσμικό ζήτημα, ζήτημα εξασφάλισης της ύπαρξης, της επαρκούς στελέχωσης και της αποτελεσματικής απόδοσης των συναφών φορέων και οργανισμών. Η αστυνομία, οι εισαγγελείς και τα δικαστήρια πρέπει να αντιμετωπίζουν με σοβαρότητα τις υποθέσεις διακρίσεων· αλλιώς, τα θύματα διακρίσεων θα αποθαρρύνονται να φέρουν τις υποθέσεις



τους ενώπιον της δικαιοσύνης. Οι υπηρεσίες διαμεσολαβητή και οι φορείς ισότητας μεριμνούν συχνά για την εύκολη πρόσβαση και τη σχετικά ταχεία αποκατάσταση των θιγόντων. Οι μη κυβερνητικές οργανώσεις διαδραματίζουν σημαντικότατο ρόλο στην παροχή συνδρομής σε θύματα διακρίσεων παρέχοντας συμβουλές, στήριξη και, εάν κρίνεται απαραίτητο, βοήθεια προκειμένου να φέρουν τις υποθέσεις τους ενώπιον της δικαιοσύνης.

Η παρούσα δημοσίευση εξετάζει σε βάθος τα ζητήματα αυτά και παρέχει αρκετά παραδείγματα σχετικά με το πώς μπορεί να καταστεί πιο αποτελεσματική στην πράξη η νομοθεσία για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Στην ενότητα I αποδίδεται έμφαση στη σημασία της στήριξης και της ενεργού συμμετοχής όλων των ενδιαφε-

ρομένων φορέων και αναφέρονται παραδείγματα από διάφορες χώρες σχετικά με τους τρόπους με τους οποίους ΜΚΟ και κοινωνικοί εταίροι συγκεκριμένα συμμετείχαν στις διαδικασίες κατάρτισης νομοθεσίας. Η ενότητα II επικεντρώνεται στη συμμετοχή και την κινητοποίηση διαφόρων σημαντικών φορέων, ειδικά φορέων ισότητας, ΜΚΟ, κοινωνικών εταίρων και δημοσίων αρχών, με ιδιαίτερη έμφαση στη μεγαλύτερη ευρωπαϊκή μειονότητα, τους Ρομ.

Στα άρθρα αυτά απεικονίζονται εκτενώς τα τεράστια οφέλη από την ενεργό συμμετοχή όλων των ενδιαφερομένων φορέων και την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών που προκύπτουν από τις εμπειρίες σε επίπεδο πρακτικής εφαρμογής. Ας γίνουν οι δύο αυτοί παράγοντες ένα ακόμη στοιχείο που θα μοιράζονται τα κράτη μέλη της ΕΕ.

Οι οδηγίες μπορούν να συμβάλουν στη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της ιδιαίτερα μειονεκτικής θέσης στην οποία βρίσκονται οι κοινότητες των Ρομ και των σημαντικών δυνατοτήτων τους να προσθέσουν αξία στη διευρυμένη Ευρώπη.



Αίσθημα κοινότητας και ανταπόκριση



"Η ποιότητα της ρύθμισης εξαρτάται σε σημαντικό βαθμό από τη χειραφέτηση. Με αυτό εννοώ να ληφθούν υπόψη στη ρυθμιστική διαδικασία η πείρα και οι απόψεις των άμεσα ενδιαφερομένων. Ομάδες όπως οργανώσεις εργοδοτών και συνδικαλιστικές οργανώσεις, τοπικές ενώσεις και ΜΚΟ δημοσίου συμφέροντος κλπ. που ενεργούν ως επόπτες, εκπαιδεύουν και ενημερώνουν άλλους και βοηθούν μεμονωμένα άτομα να ασκήσουν τα δικαιώματά τους. Οι ομάδες αυτές πρέπει να έχουν δικαίωμα στην ενημέρωση, στη διατύπωση γνώμης και στη συμμετοχή στη διαδικασία επιβολής."⁽¹⁾

*Bob Hepple
QC, επίτιμος καθηγητής του νόμου
Πανεπιστήμιο του Κέιμπριτζ*

Μετά την έγκριση των οδηγιών, πρωταρχικός στόχος των περισσότερων κρατών μελών ήταν η εκπλήρωση των τυπικών υποχρεώσεών τους να θεσπίσουν κατάλληλες νομικές και διοικητικές διαδικασίες. Μολονότι φαινόταν

ότι πρόκειται για δύσκολη διαδικασία, είναι μία διαδικασία με τελικό στόχο, μία διαδικασία που μπορεί να ολοκληρωθεί.

Αυτό που αντιμετωπίζουν σήμερα τα κράτη μέλη είναι μία ανοικτή διαδικασία για την επίτευξη των στόχων των οδηγιών. Η διαδικασία της καταπολέμησης των διακρίσεων και της προαγωγής της ισότητας δεν έχει καθορισμένο τελικό σημείο. Θα συνεχιστεί όσο χρειαστεί. Είναι μία διαδικασία που θα δημιουργήσει προκλήσεις για τους περισσότερους φορείς και που ενδεχομένως θα εγείρει έντονα συγκρουόμενα συμφέροντα. Επιπλέον, είναι μία διαδικασία που, όπως αναγκάστηκαν να αναγνωρίσουν οι κυβερνήσεις, δεν μπορεί να επιτευχθεί μεμονωμένα.

Αρχικά, υπεύθυνες είναι κατά κύριο λόγο οι εθνικές κυβερνήσεις, καθώς μόνον αυτές μπορούν να εξασφαλίσουν την απαιτούμενη νομοθεσία. Με την ομόφωνη έγκριση των οδηγιών, τα κράτη μέλη στήριξαν επισήμως την αξία της ευρύτερης συμμετοχής και συμφώνησαν ότι οι εθνικές κυβερνήσεις πρέπει να ενθαρρύνουν και να προάγουν το διάλογο με τη βιομηχανία και τις ΜΚΟ. Ωστόσο, δεν υπάρχουν πολλά στοιχεία που να αποδεικνύουν ότι τα περισσότερα κράτη μέλη της διευρυμένης ΕΕ έδωσαν τη δέουσα προσοχή στην υποχρέωση αυτή. Σε ορισμένα κράτη μέλη ο διάλογος αυτός λαμβάνει χώρα τακτικά, αλλά εκεί όπου δεν υπάρχει καλή επικοινωνία μεταξύ κυβέρνησης και κοινωνίας των πολιτών οι απαιτήσεις των οδηγιών φαίνεται να είχαν περιορισμένο αντίκτυπο. Από την άλλη πλευρά, οι απαιτήσεις αυτές θα μπορούσαν να διαδραματίσουν καταλυτικό ρόλο ώστε να ξεπεραστεί η δυσπιστία που εμπόδιζε το διάλογο αυτό στο παρελθόν.

Η αξιοποίηση των προηγούμενων εμπειριών των κρατών μελών – θετικών και αρνητικών – είναι χρήσιμη για την αντιμετώπιση των



διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών· περαιτέρω διδάγματα μπορούν να αντληθούν από κράτη μέλη που είχαν άλλους νόμους για την καταπολέμηση των διακρίσεων για πολλά χρόνια.

Ενεργητικές, μεμονωμένες προσφυγές δεν είναι αρκετές

Θεμελιώδους σημασίας για την εξάλειψη των διακρίσεων είναι τα θύματα διακρίσεων να έχουν πραγματικό δικαίωμα επιδίωξης και εξασφάλισης της αποκατάστασης της βλάβης τους. Ωστόσο, ύστερα από πολύχρονο αγώνα για την καταπολέμηση των διακρίσεων φαίνεται ότι αυτό είναι βασικό αλλά όχι αρκετό – σίγουρα όχι, εάν στόχος είναι η πραγματική πρόοδος προς την ισότητα. Οι μεμονωμένες προσφυγές είναι μάλλον απίθανο να επηρεάσουν με ουσιαστικό ή μόνιμο τρόπο τα παγιωμένα και θεσμοθετημένα πρότυπα διακρίσεων. Όταν οι οργανώσεις υιοθετούν μία άκαμπτη αμυντική στάση, οι μεμονωμένες προσφυγές μπορεί να εντείνουν την αντίσταση στην αλλαγή. Αναμφίβολα, θα ήταν κατ' αρχήν όχι μόνον παράλογο αλλά και λάθος η ευθύνη για την εξάλειψη των διακρίσεων να βαρύνει τα λιγοστά εκείνα άτομα που είναι έτοιμα να διαμαρτυρηθούν.

Συνεπώς, παράλληλα με τη διατήρηση και την υποστήριξη των αποτελεσματικών μεμονωμένων μέσων προσφυγής, οι κυβερνήσεις και οι ομάδες της κοινωνίας των πολιτών πρέπει επίσης να κοιτάξουν πέρα από μία εξατομικευμένη παθητική προσέγγιση και να βρουν άλλους, πιο ενεργούς τρόπους προκειμένου να αλλάξουν τις θεσμικές συμπεριφορές και πρακτικές μίας οργάνωσης στο σύνολό της.

Η ίδια η οργάνωση πρέπει να προσδιορίσει τα εμπόδια στην ισότητα – στην απασχόληση, την εκπαίδευση, την κατάρτιση ή την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες. Στα εμπόδια στο πλαίσιο μίας οργάνωσης είναι δυνατό να περιλαμβάνονται πολιτικές και διαδικασίες οι οποίες, εσκεμμένα ή όχι, αποκλείουν ή αδικούν ορισμένες ομάδες. Αυτές μπορεί να

είναι γραπτές πολιτικές και διαδικασίες ή άγραφοι "κανόνες" που απορρέουν από αδιαφιλονίκητα στερεότυπα και προκαταλήψεις. Όταν εμποδίζεται η εφαρμογή της ισότητας των ευκαιριών σε σχέση με συγκεκριμένες ομάδες, εκεί οι οργανώσεις πρέπει να επιβάλλουν αλλαγές.

Μέλη συγκεκριμένων ομάδων μπορεί επίσης να αντιμετωπίζουν εμπόδια που οφείλονται στον ιστορικό αποκλεισμό και τη μειονεξία της εν λόγω ομάδας. Αυτό φαίνεται όταν, παρά τα ληφθέντα μέτρα με σκοπό την παροχή ίσων ευκαιριών, ο αριθμός των μελών συγκεκριμένων ομάδων που επιλέγονται για απασχόληση ή που μπορούν να απολαμβάνουν οφέλη ή να έχουν πρόσβαση σε υπηρεσίες είναι μηδενικός ή δυσανάλογα μικρός. Χωρίς παρέμβαση με τη μορφή θετικής δράσης, ώστε να ξεπεραστούν τα αποτελέσματα διακρίσεων του παρελθόντος, η μειονεκτική αυτή κατάσταση είναι πιθανόν να συνεχιστεί.

Η συμμετοχή των ομάδων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση αποτελεί σαφώς σημαντικό μέρος του προσδιορισμού των εμποδίων και του σχεδιασμού για την υλοποίηση των αλλαγών. Ο ρόλος που ενδεχομένως θα διαδραματίσουν άλλοι ενδιαφερόμενοι φορείς στην εξασφάλιση της υλοποίησης αλλαγών εντός των οργανώσεων θα εξαρτηθεί φυσικά τόσο από την εθνική νομοθεσία όσο και από τις παραδοσιακές σχέσεις. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν είτε να διαδραματίσουν ηγετικό ρόλο είτε να μην αναλάβουν κανέναν απολύτως ρόλο. Η νομοθεσία μπορεί να επιβάλλει θετικές υποχρεώσεις σε δημόσιες αρχές ή σε ορισμένους ή όλους τους εργοδότες. Ειδικευμένοι φορείς ενδεχομένως να έχουν ευρείες αρμοδιότητες επιβολής, συμπεριλαμβανομένων αρμοδιοτήτων έρευνας, διατύπωσης συστάσεων ή εξασφάλισης δεσμεύσεων για τη λήψη θετικών μέτρων με σκοπό την υλοποίηση αλλαγών.

(1) "Work, empowerment and equality" Δημόσια διάλεξη στο International Institute of Labour Studies, Γενεύη, Νοέμβριος 2000

Απαιτείται η συνεργασία διαφόρων ενδιαφερομένων φορέων

Στην καλύτερη περίπτωση, οι εθνικές κυβερνήσεις, οι ειδικευμένοι φορείς, οι οργανώσεις του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι ΜΚΟ και τα μέλη μειονεκτουσών ομάδων θα διαπιστώσουν τα αμοιβαία οφέλη της συνεργασίας για την προαγωγή της ισότητας. Η συνεργασία είναι δυνατό να περιλαμβάνει συμφωνίες επί μηχανισμών που θα παροτρύνουν τις οργανώσεις να αξιολογούν τον αντίκτυπο των τρεχουσών πρακτικών τους και να λαμβάνουν μέτρα για την άρση των εμποδίων στην ισότητα. Όταν διαπιστώνονται θεσμικές διακρίσεις και οι οργανώσεις δεν λαμβάνουν μέτρα πρέπει να επιβάλλονται κυρώσεις. Οι επίσημες κυρώσεις είναι δυνατό να προσδιορίζονται στη νομοθεσία ή σε

διοικητικές διατάξεις. Διάφορες ομάδες ενδιαφερομένων φορέων μπορούν να επιβάλλουν ανεπίσημες κυρώσεις, συμπεριλαμβανομένων του αποκλεισμού από δημόσιες συμβάσεις, του μποϊκοτάζ εκ μέρους των πελατών ή της εργασιακής κινητοποίησης.

Το πραγματικό δίδαγμα από τις εμπειρίες σε κράτη μέλη και άλλα κράτη είναι ότι όσο περισσότεροι άνθρωποι συμμετέχουν ως πραγματικοί ενδιαφερόμενοι φορείς, οι οποίοι αντιλαμβάνονται ότι έχουν πραγματικό συμφέρον για την οικοδόμηση μίας κοινωνίας βασισμένης στην ισότητα, τόσο πιο αποτελεσματικοί θα είναι τυχόν νόμοι, κυρώσεις ή εκστρατείες. Επίσης, η ίδια η συμμετοχή διαφόρων ομάδων θα συνεισφέρει στη διαδικασία αλλαγής στάσεων και πρακτικών.

Ουγγαρία

Στην Ουγγαρία, οι οδηγίες έπρεπε να μεταφερθούν στην εθνική νομοθεσία εγκαίρως για την προσχώρηση στην Ευρωπαϊκή Ένωση την 1η Μαΐου 2004. Η κυβέρνηση της Ουγγαρίας αποφάσισε να υιοθετήσει μία καινοτόμο και περιεκτική προσέγγιση στο πλαίσιο της διαδικασίας διαβούλευσης διάρκειας 2 ετών. Ήταν η πρώτη φορά που διενεργήθηκε νομοθετική διαβούλευση μέσω Διαδικτύου καθώς και με πιο παραδοσιακούς τρόπους.

Το Νοέμβριο του 2002 δημοσιεύθηκε σε ειδική ιστοθέση ένα έγγραφο διαβούλευσης 80 σελίδων. Στο εν λόγω έγγραφο προσδιορίζονταν οι έννοιες που αναφέρονται στις οδηγίες ΕΚ. Το έγγραφο διαβούλευσης περιείχε επίσης πρόταση σχετικά με τον τρόπο μεταφοράς των οδηγιών στην ουγγρική νομοθεσία από την κυβέρνηση. Επίσης, το Ανώτατο Δικαστήριο της Ουγγαρίας υιοθέτησε γνωμοδότηση σχετικά με το πώς θα επηρεάσει η εφαρμογή των οδηγιών τις υπάρχουσες νομικές έννοιες της ουγγρικής νομοθεσίας.

Στο διάστημα μεταξύ Νοεμβρίου 2002 και Μαΐου 2003, κατά την περίοδο επεξεργασίας του ουγγρικού νομοθετικού κειμένου, οι ουγγρικές αρχές συναντήθηκαν με εκπροσώπους της κοινωνίας των πολιτών – ιδίως με εκπροσώπους της κοινότητας των Ρομ καθώς και των ομοφυλοφίλων και λεσβιών – και με συνδικαλιστικές οργανώσεις και δίκτυα εργοδοτών προκειμένου να ενημερωθούν για τις ανησυχίες και τις προτεραιότητές τους για αποτελεσματική νομοθεσία.

Εν συνεχεία, το σχέδιο εθνικής νομοθεσίας συζητήθηκε και πάλι με τους βασικούς ενδιαφερομένους στο διάστημα μεταξύ Μαΐου – Αυγούστου 2003 και τροποποιήθηκε ως προς το περιεχόμενο και τη διατύπωση προτού υποβληθεί στο ουγγρικό κοινοβούλιο προς συζήτηση και έγκριση. Το ουγγρικό νομοθετικό κείμενο για την εφαρμογή των δύο οδηγιών βάσει του άρθρου 13, το οποίο εγκρίθηκε στα τέλη του 2003, είναι πράγματι αποτέλεσμα συνεργασίας μεταξύ κυβέρνησης και κοινωνίας των πολιτών.



Η ποικιλία των προοπτικών συνεπάγεται εξίσου καινοτόμες προσεγγίσεις.

Ηνωμένο Βασίλειο

Η διαδικασία διαβούλευσης στο Ηνωμένο Βασίλειο ξεκίνησε το 2000 με μία διαβούλευση για τις γενικές αρχές της οδηγίας για την απασχόληση. Ακολούθησαν δύο ακόμη διαβουλεύσεις. Η πρώτη με τίτλο "Towards Equality and Diversity" αφορούσε την ευρεία στρατηγική υλοποίησης. Η δεύτερη με τίτλο "The Way Ahead" ξεκίνησε τον Οκτώβριο του 2002 και ασχολήθηκε με ειδικότερες πτυχές της διάκρισης και με το περιεχόμενο του νομοσχεδίου. Στόχος των διαβουλεύσεων ήταν να συζητηθούν οι προτεραιότητες της προτεινόμενης εθνικής νομοθεσίας και να δοθεί σε εργοδότες, ενδιαφερόμενες οργανώσεις, συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργαζόμενους όσο το δυνατόν περισσότερος χρόνος ώστε να προετοιμαστούν σε σχέση με τη νομοθεσία, προτού αυτή τεθεί σε ισχύ.

Στο διάστημα των τριών ετών πριν από τη θέση σε ισχύ των κανονισμών ελήφθησαν περίπου 4000 απαντήσεις ως αποτέλεσμα της διεξαγωγής διαφόρων διαβουλεύσεων. Ως ένδειξη της αποτελεσματικότητας της διαδικασίας είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι σε αυτή την ανταπόκριση στις διαβουλεύσεις

οφείλεται άμεσα η διαμόρφωση ορισμένων πτυχών της νομοθεσίας, για παράδειγμα, του ορισμού του γενετήσιου προσανατολισμού που χρησιμοποιείται στους κανονισμούς για την ισότητα στην απασχόληση (γενετήσιος προσανατολισμός), ο οποίος αναφέρεται στον προσανατολισμό ατόμων του ίδιου φύλου, του αντίθετου φύλου ή και των δύο φύλων.

Τέλος, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι το Υπουργείο Εμπορίου και Βιομηχανίας ήταν το κορυφαίο υπουργείο της κυβέρνησης που ασχολήθηκε άμεσα με την υλοποίηση των πτυχών της οδηγίας για την απασχόληση που καλύπτουν το γενετήσιο προσανατολισμό, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις και την ηλικία, ενώ και άλλα υπουργεία συμμετείχαν στην υλοποίηση των οδηγιών για την απασχόληση και τη φυλετική καταγωγή. Το Υπουργείο Εσωτερικών είναι αρμόδιο για ζητήματα που αφορούν τη φυλετική καταγωγή και το Υπουργείο Εργασίας και Συντάξεων είναι αρμόδιο για ζητήματα αναπηρίας. Με την αποτελεσματική διυπουργική συνεργασία εξασφαλίστηκε, όπου ήταν εφικτό, έγκαιρη συνοχή στους ορισμούς όλων των πτυχών της νομοθεσίας.

Συμμετοχή και κινητοποίηση βασικών φορέων

2.1. Ο μεταβαλλόμενος ρόλος των ενώσεων

Τα θύματα διακρίσεων εμφανίζουν περισσότερο την τάση και αισθάνονται μεγαλύτερη σιγουριά να προσφεύγουν στη δικαιοσύνη όταν υποστηρίζονται από οργανώσεις. Μολονότι η νομοθεσία για την καταπολέμηση των διακρίσεων πρέπει να συνδέεται με τους γενικότερους στόχους της κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής, "η νομοθεσία και η προσφυγή στη δικαιοσύνη αποτελούν σημαντικούς μηχανισμούς επιβολής των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, επέκτασης της συμμετοχής του κοινού, βελτίωσης των οικονομικών συνθηκών, ενθάρρυνσης της χειραφέτησης οργανώσεων της βάσης, αναθεώρησης νομοθεσιών και νομικών συστημάτων και ενίσχυσης της λογοδοσίας της κυβέρνησης – πτυχές αυτού που ορισμένοι σχολιαστές αποκαλούν γενικά αξίες του 'κράτους δικαίου'⁽²⁾.

Δύο είναι οι βασικές προϋποθέσεις για την αποτελεσματικότητα της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων. Πρώτον, το δικαίωμα των θυμάτων να έχουν στη διάθεσή τους προσωπικό ένδικο βοήθημα κατά του προσώπου ή της ένωσης προσώπων που διέπραξε τη διάκριση και δεύτερον η ύπαρξη κατάλληλων μηχανισμών σε κάθε κράτος μέλος που θα εξασφαλίζουν επαρκή επίπεδα εκτέλεσης.⁽³⁾

Απόκτηση δικαιώματος προσφυγής στη δικαιοσύνη

Μια από τις βασικές καινοτομίες που εισήγαγαν οι οδηγίες είναι οι διαδικαστικές εγγυήσεις που περιλαμβάνουν – μεταξύ άλλων – το δικαίωμα

όλων των ενώσεων, οργανώσεων ή άλλων νομικών οντοτήτων, οι οποίες βάσει των οδηγιών για τη φυλετική ισότητα και την ίση μεταχείριση θεωρείται ότι έχουν "έννομο συμφέρον", να υποστηρίζουν άμεσα ή να εκπροσωπούν θύματα διακρίσεων όπως ορίζεται στις δύο οδηγίες. Η παραχώρηση locus standi – ή δικαιώματος προσφυγής – άνοιξε νέους ορίζοντες και δημιούργησε νέες προκλήσεις.

Για πρώτη φορά, η έννοια του locus standi για τις ενώσεις θεσπίστηκε σε κοινοτικό επίπεδο, ενώ στο παρελθόν αφορούσε μόνον την αρμοδιότητα εθνικών κυβερνήσεων με διαφορετικά επίπεδα συνοχής.

Ορισμένοι συγγραφείς εκφράζουν τη δυσαρέσκειά τους για το γεγονός ότι οι οδηγίες δεν παρέχουν στις οργανώσεις ανεξάρτητο δικαίωμα προσφυγής στη δικαιοσύνη χωρίς να είναι απαραίτητο ένα συγκεκριμένο μεμονωμένο θύμα διάκρισης (συλλογικό δικαίωμα προσφυγής), κάτι που θα μπορούσε να αποβεί ιδιαίτερα χρήσιμο για την αντιμετώπιση θεσμοθετημένων μορφών διάκρισης, οι οποίες είναι αποτέλεσμα γενικευμένων πρακτικών και ως εκ τούτου είναι πιο δύσκολο να καταπολεμηθούν από μεμονωμένα άτομα.⁽⁴⁾

Εντούτοις, στο πλαίσιο της διεύρυνσης, η διάταξη που περιέχεται και στις δύο οδηγίες παρέχει ένα πρότυπο για τα νέα κράτη μέλη βασισμένο στην υφιστάμενη πρακτική σε παλαιά κράτη μέλη.

Κατ' αρχήν, η εξέλιξη αυτή αποτελεί σημαντική βελτίωση τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους καταναλωτές. Μέχρι σήμερα, αυτοί είτε δεν ήταν σε θέση είτε ήταν απρόθυμοι να προσφύγουν στη δικαιοσύνη κατά ενός εργοδότη ή παρόχου υπηρεσιών, καθώς αυτό μπορεί να είχε ως αποτέλεσμα την απόλυση από την εργασία ή την παροχή ανεπαρκών υπηρεσιών. Η προώθηση μίας "τρίτης" οδού για τα διαβήματά τους, η οποία ουσιαστικά δεν δημιουργεί αντιπαραθέσεις, αναμένεται επίσης να ενθαρρύνει εργοδότες και παρόχους



υπηρεσιών να υιοθετήσουν μία προληπτική προσέγγιση ως προς την εφαρμογή των δύο οδηγιών.

Ωστόσο, η πραγματικότητα είναι ότι οι διατάξεις των οδηγιών που ζητούν από τα κράτη μέλη να προάγουν το διάλογο μεταξύ βιομηχανίας⁽⁵⁾ και ΜΚΟ⁽⁶⁾, καθώς και να παραχωρήσουν δικαίωμα προσφυγής σε οργανώσεις με έννομο συμφέρον, θέτει τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, τις ΜΚΟ και άλλες συναφείς οργανώσεις σε δύσκολη θέση.

Η θέση τους είναι δύσκολη, διότι για να υπάρξει πραγματικός αντίκτυπος στην εφαρμογή των οδηγιών οι οργανώσεις πρέπει να αντεπεξέλθουν στις νέες αυτές προκλήσεις. Πρέπει να προσαρμόσουν τις επαγγελματικές τους δεξιότητες και πρακτικές και να αναπτύξουν πιο ολοκληρωμένες στρατηγικές για την καλύτερη προστασία ενδεχόμενων θυμάτων διάκρισης και την ενίσχυση της ισότητας.

Αντιμετώπιση της πρόκλησης

Ορισμένες από τις βασικές δραστηριότητες στις οποίες πρέπει να επικεντρωθούν οι οργανώσεις αυτές για επίτευξη του στόχου τους είναι οι εξής:

- Παροχή ενημέρωσης: τα ενδεχόμενα θύματα και γενικότερα το ευρύ κοινό πρέπει να έχουν καλύτερη ενημέρωση σχετικά με τα υπάρχοντα νομοθετικά μέσα. Πολύ συχνά, τα θύματα δεν γνωρίζουν ότι έχουν δικαίωμα προσφυγής στη δικαιοσύνη, ποιες διαδικασίες πρέπει να ακολουθήσουν ή ακόμη ποιον πρέπει να προσεγγίσουν σε περίπτωση που παραστεί ανάγκη.

- Ευαισθητοποίηση και κατάρτιση: πρέπει να καταβληθούν τεράστιες προσπάθειες στον τομέα της ευαισθητοποίησης και της κατάρτισης εκείνων που το έργο τους έχει άμεση σχέση με τις οδηγίες και την εφαρμογή τους σε εθνικό επίπεδο. Οι οργανώσεις μπορούν να συνεισφέρουν προσφέροντας ειδική κατάρτιση σε ζητήματα που αφορούν την ίση μεταχείριση και την καταπολέμηση των διακρίσεων.

- Στήριξη και άσκηση πιέσεων: θα χρειαστεί νομική εμπειρογνωμοσύνη και εμπειρογνωμοσύνη όσον αφορά την παροχή στήριξης από ΜΚΟ και άλλες συναφείς οργανώσεις προκειμένου, για παράδειγμα, να εξασφαλιστεί ότι οι διατάξεις που περιλαμβάνονται στις οδηγίες εφαρμόζονται ορθά, να τεκμηριωθούν οι καταχρηστικές πρακτικές ή για το τυπικό των νομοθετικών πράξεων.

- Δημιουργία συμμαχιών και δικτύωση: προκειμένου το θέμα της ισότητας να παραμείνει στην κορυφή της πολιτικής ατζέντας, είναι απαραίτητη η πολιτική κινητοποίηση για την επίτευξη μεγαλύτερης προβολής, αξιοπιστίας και στήριξης. Οι οργανώσεις πρέπει να καταβάλλουν προσπάθειες για τη συμμετοχή όσο το δυνατόν περισσότερων ενδιαφερομένων και πρέπει να συνεργάζονται ενεργά με ειδικευμένους φορείς ή συγκεκριμένους οργανισμούς.

Απομένει να διαπιστώσουμε εάν οι επιλέξιμες οργανώσεις πράγματι αξιοποιούν πλήρως τις δυνατότητες που τους παρέχονται μέσω των νέων κανόνων. Πολλά θα εξαρτηθούν από την ικανότητά τους να εκσυγχρονίσουν τις δομές τους για να γίνουν περισσότερο επαγγελματικές, να κινητοποιήσουν το ανθρώπινο δυναμικό και τους οικονομικούς πόρους, και να προσαρμόσουν τις οργανώσεις τους. Η επιβολή και η εφαρμογή των οδηγιών είναι στοιχεία μίας μακράς διαδικασίας που πρέπει τελικά να οδηγήσει σε κοινωνική αλλαγή των κοινωνιών μας. Οι οργανώσεις με "έννομο συμφέρον" κατέχουν μία καλή θέση και τους αξίζει να διαδραματίσουν θεμελιώδη ρόλο στην εν λόγω διαδικασία.

(2) *Public Interest Litigation from: Selected Issues and Examples: Helen Hershkoff*

(3) COM/ 99/ 0565 τελικό.

(4) *Meeting the challenge? A comparison between the EU racial equality Directive and the Starting line. Mark Bell. Στο The Starting line and the incorporation of the Racial Equality Directive into the national laws of the EU Member States and Accession States. Isabelle Chopin και Jan Niessen (επιμ.). Λονδίνο/Βρυξέλλες: Επιτροπή για τη Φυλετική Ισότητα/Ομάδα Μεταναστευτικής Πολιτικής, 2001, σ. 22-54.*

(5) Άρθρο 11 της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα και άρθρο 13 της οδηγίας για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ισότητα

(6) Άρθρο 12 της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα και άρθρο 14 της οδηγίας για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ισότητα

Ειδικευμένοι φορείς ισότητας και η οδηγία για τη φυλετική καταγωγή



Το άρθρο 13 της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα προβλέπει ότι πρέπει να ορισθεί ειδικευμένος φορέας (ή φορείς) για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων χωρίς διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής. Καθήκον του (τους) είναι η παροχή ανεξάρτητης βοήθειας σε θύματα διάκρισης, η διεξαγωγή ανεξάρτητων ερευνών για τις διακρίσεις, και η δημοσίευση ανεξάρτητων εκθέσεων και η διατύπωση συστάσεων για οποιοδήποτε ζήτημα αφορά τις διακρίσεις.

Στις οδηγίες με βάση το άρθρο 13 προαναγγέλθηκε σημαντικός αριθμός αλλαγών τόσο ως προς τα σημαντικά δικαιώματα όσο και ως προς τις διοικητικές δομές που είναι απαραίτητες προκειμένου να καταστεί δυνατή η αποτελεσματική εφαρμογή των νέων κανόνων.

Ειδικευμένοι φορείς – μία νομική υποχρέωση

Οι οδηγίες υποχρεώνουν τις κυβερνήσεις να προβούν σε αρκετές ενέργειες που είναι καθοριστικές για την αποτελεσματική εφαρμογή της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων. Σε αυτές περιλαμβάνεται η σύσταση ειδικευμένων φορέων, οι οποίοι θα αποτελέσουν υποστηρικτικό σύνδεσμο μεταξύ της νομοθεσίας και των θυμάτων των διακρίσεων. Στην εντολή των ειδικευμένων φορέων περιλαμβάνεται η προσφορά ανεξάρτητης υποστήριξης σε θύματα διάκρισης, η οποία μπορεί να παρασχεθεί με πολλούς τρόπους (από την παροχή ενημέρωσης έως τη διαμεσολάβηση και την προσφυγή στη δικαιοσύνη). Οι ειδικευμένοι φορείς μπορούν επίσης να διεξάγουν ανεξάρτητες έρευνες (αποδίδοντας προτεραιότητα σε ορισμένους τομείς στους οποίους υπάρχουν διακρίσεις), να δημοσιεύουν εκθέσεις και να διατυπώνουν συστάσεις πολιτικής (για παράδειγμα, σε σχέση με επείγοντα ζητήματα).

Πολλά κράτη μέλη της ΕΕ τροποποίησαν τη νομοθεσία τους περί ίσης μεταχείρισης ή ενέκριναν νέους νόμους για τη μεταφορά των δύο οδηγιών εντός των προθεσμιών που όρισε η Επιτροπή. Ωστόσο, για τη μεταφορά της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα πολλά κράτη αντιμετώπισαν την πρόκληση είτε να συστήσουν έναν εντελώς νέο ανεξάρτητο φορέα για το σκοπό αυτό είτε να αναθεωρήσουν τις αρμοδιότητες υφιστάμενων ειδικευμένων φορέων.⁽⁷⁾

Η (σε ορισμένες περιπτώσεις σύντομη) ιστορία των υφιστάμενων ανεξάρτητων ειδικευμένων φορέων στο Βέλγιο, την Ιρλανδία, τις Κάτω Χώρες, τη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο, στις αρμοδιότητες των οποίων στηρίχθηκε η κατάρτιση μοντέλων για τα καθήκοντα που περιγράφονται στο άρθρο 13, δείχνει ότι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην



προάσπιση των δικαιωμάτων των προσώπων καθώς και στην περαιτέρω ανάπτυξη πολιτικών κατά των διακρίσεων.

Οι υφιστάμενοι φορείς ορίζουν το σημείο αναφοράς

Ο βασικός ρόλος που διαδραματίζουν οι φορείς ισότητας στις χώρες αυτές είναι ευρύτερος σε σχέση με τις αρμοδιότητες που απαιτούνται στην οδηγία για τη φυλετική ισότητα. Αυτό το *de facto* σημείο αναφοράς χρησιμοποιήθηκε αυθόρμητα και στις 25 χώρες της ΕΕ, όταν υπάρχει τάση να επεκτείνονται οι αρμοδιότητες συμπεριλαμβάνοντας διακρίσεις που δεν οφείλονται μόνον στην φυλετική ή εθνική καταγωγή. Στις περιπτώσεις που υπάρχουν περισσότεροι του ενός φορείς που καλύπτουν διαφορετικούς λόγους διάκρισης σχεδιάζεται η συγχώνευσή τους ή η ενίσχυση της μεταξύ τους συνεργασίας.

Γενικότερα, η ενισχυμένη διακρατική συνεργασία και η ανταλλαγή εμπειρογνωμοσύνης βοηθούν τους ειδικευμένους φορείς να εκπληρώσουν καλύτερα το ρόλο τους που συνίσταται στην προώθηση της ίσης μεταχείρισης και στην παροχή ανεξάρτητης βοήθειας σε θύματα φυλετικών διακρίσεων. Το κοινοτικό πρόγραμμα δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων (2001 – 2006) ανέπτυξε και χρηματοδοτεί δύο βασικές πρωτοβουλίες με σκοπό την ενθάρρυνση της ανταλλαγής γνώσεων και εμπειριών.

Πρώτον, στο πλαίσιο του προγράμματος με τίτλο «*Towards a uniform and dynamic implementation of EU anti-discrimination legislation: the role of specialised bodies*» δημιουργήθηκε δίκτυο που αποτελείται από έξι υπάρχοντες ειδικευμένους φορείς, το συνήγορο για τις ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση στην Αυστρία, και την Ομάδα Μεταναστευτικής Πολιτικής (Βέλγιο). Στόχος του προγράμματος είναι η ενιαία ερμηνεία και εφαρμογή της κοινοτικής νομοθεσίας κατά των διακρίσεων, καθώς και η ενθάρρυνση της δυναμικής ανάπτυξης της ίσης νομικής μεταχείρισης στα κράτη μέλη της ΕΕ.

Το δίκτυο θα επεκταθεί βαθμιαία ώστε να περιλάβει νέους ειδικευμένους φορείς από άλλα κράτη μέλη και υποψήφιος προς ένταξη χώρες, καθώς και φορείς που ασχολούνται με

λόγους διάκρισης που δεν σχετίζονται με τη φυλετική καταγωγή. Εκπρόσωποι των νεοσυσταθέντων ή μελλοντικών φορέων συμμετέχουν ήδη σε δραστηριότητες του προγράμματος, όπως οι τακτικές συναντήσεις εμπειρογνομώνων⁽⁷⁾.

Δεύτερον, οι ειδικευμένοι εκείνοι φορείς που δεν διαθέτουν ακόμη επαρκείς πόρους ή εμπειρογνωμοσύνη λαμβάνουν βοήθεια μέσω των λεγόμενων προγραμμάτων "αδελφοποίησης", τα οποία συνδυάζουν περισσότερο και λιγότερο έμπειρους ειδικευμένους φορείς. Ένα τέτοιο πρόγραμμα έχει ήδη υλοποιηθεί μεταξύ της Επιτροπής Ισότητας της Βόρειας Ιρλανδίας (ECNI) και του Εθνικού Συμβουλίου Εθνικών και Δημογραφικών Ζητημάτων (NCEDI) του Συμβουλίου Υπουργών της Σόφιας (Βουλγαρία).

Η ECNI προσέφερε τις γνώσεις και την πείρα της σχετικά με τη νομοθεσία και τις βέλτιστες πρακτικές του Ηνωμένου Βασιλείου κατά των διακρίσεων και συνέδραμε στην κατάρτιση νομοθεσίας και την προώθηση της δημόσιας συζήτησης και του διαλόγου σχετικά με το περιεχόμενό της. Η ECNI ξεκίνησε δεύτερο πρόγραμμα αδελφοποίησης με το Γραφείο του Νομικού Συμβούλου (OLC) στο Ταλλίν της Εσθονίας το Φεβρουάριο του 2004. Θα συνδράμει το OLC στην ανάπτυξη διαδικασίας για το χειρισμό καταγγελιών και την κατάρτιση εγχειριδίου διαδικασιών. Θα παράσχει επίσης κατάρτιση στο προσωπικό του OLC σχετικά με τις οδηγίες της ΕΕ, αξιοποιώντας την ερμηνεία της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων και την πρακτική από το Ηνωμένο Βασίλειο και τη Βόρεια Ιρλανδία.

Αυτά και άλλα προγράμματα "αδελφοποίησης" προσφέρουν συναφείς εμπειρίες, υλικό και μοντέλα για τη συνεργασία και την ανταλλαγή εμπειρογνωμοσύνης μεταξύ ειδικευμένων φορέων.

(7). Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Specialised bodies to promote equality and/or combat discrimination. Final Report (2002)*. http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm (publications, Study on anti-discrimination bodies).

(8) Βλέπε www.migpolgroup.com/programmes, *Diversity and anti-discrimination, Anti-discrimination, Specialised bodies a για εκθέσεις από τις συναντήσεις εμπειρογνομώνων* βλέπε www.migpolgroup.com/publications

Η άποψη μίας ένωσης: Προστασία των δικαιωμάτων των Ρομ



"Στο παρελθόν", εξηγεί η Dimitrina Petrova, διευθύντρια του ERRC, "στην ατζέντα των δικαιωμάτων των Ρομ κυριαρχούσε το ζήτημα της φυλετικής βίας. Ωστόσο, τα τελευταία τρία χρόνια το ενδιαφέρον μετατοπίστηκε προς το ζήτημα της καταπολέμησης των διακρίσεων. Σήμερα, όταν μιλάμε για υποθέσεις που αφορούν τα νόμιμα δικαιώματα των Ρομ, αναφερόμαστε ως επί το πλείστον σε ζητήματα διακρίσεων. Ακόμη και σε περιπτώσεις που το κεντρικό ζήτημα είναι ένα βίαιο συμβάν, το συνδυάζουμε με κάποια διάκριση".

Το Ευρωπαϊκό Κέντρο για τα Δικαιώματα των Ρομ (ERRC) είναι μία οργάνωση δημοσίου συμφέροντος που ασχολείται με τη νομοθεσία και τα ανθρώπινα δικαιώματα και εδρεύει στη Βουδαπέστη. Είναι ένας επαγγελματικός φορέας που διοικείται από διεθνές διοικητικό συμβούλιο. Καθώς η πλειονότητα των ευρωπαίων Ρομ κατοικούν στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη, οι δραστηριότητες επικεντρώνονται κατά κύριο λόγο στην περιοχή αυτή.

Με γενική εντολή την προστασία των νομίμων δικαιωμάτων των Ρομ, το προσωπικό, οι συνεργάτες και οι σύμβουλοι του Κέντρου διεκπεραιώνουν τις τρεις κύριες δραστηριότητες

της οργάνωσης: προσφυγή στη δικαιοσύνη, νομική κατάρτιση και παροχή στήριξης.

Η θέση σε ισχύ της οδηγίας για τη φυλετική καταγωγή είχε μείζονα αντίκτυπο όχι μόνον στις νομικές δραστηριότητες του ERRC αλλά και στις πρωτοβουλίες κατάρτισης και παροχής στήριξης που αναλαμβάνει.

"Από την έγκρισή της, η οδηγία για τη φυλετική ισότητα αποτέλεσε κεντρικό θέμα της ατζέντας μας για τη στήριξη, την κατάρτιση και την προσφυγή στη δικαιοσύνη", λέει η κ. Petrova. "Όσον αφορά την προσφυγή στη δικαιοσύνη, χαιρετίζουμε τη διάταξη της οδηγίας για την φυλετική καταγωγή που αφορά την παραχώρηση locus standi σε ενώσεις. Στην πραγματικότητα στηριζόμαστε στη διάταξη αυτή, καθώς μας παρέχει τη δυνατότητα να πάμε κατευθείαν στο δικαστήριο για να εκπροσωπήσουμε θύματα διακρίσεων".

"Οι περισσότερες από τις δραστηριότητές μας σε σχέση με τη δικαιοσύνη επικεντρώνονται στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη – εκεί όπου ζει η πλειονότητα των ευρωπαίων Ρομ. Από τα νέα και τα υποψήφια προς ένταξη στην ΕΕ κράτη μέλη, μόνον η Βουλγαρία, η Ουγγαρία και η Ρουμανία διαθέτουν ολοκληρωμένη νομοθεσία κατά των διακρίσεων βασισμένη στην οδηγία της ΕΕ. Τόσο στην Ουγγαρία όσο και στη Βουλγαρία, λάβαμε τα πρώτα μέτρα για να στηρίξουμε υποθέσεις στις οποίες το ERRC θα μπορέσει να παραστεί με την ιδιότητα του διαδίκου, με έμφαση στην πρόσβαση των Ρομ σε δημόσιες υπηρεσίες. Έτσι, για παράδειγμα, έχουμε ήδη καταθέσει αγωγή για διάκριση κατά των Ρομ όσον αφορά την πρόσβαση στο δίκτυο ηλεκτροδότησης. Με τον τρόπο αυτό θέλουμε να δούμε πώς θα αντιδράσουν τα δικαστήρια όταν ενάγων θα είναι μία ΜΚΟ".

"Απομένει ακόμη να δούμε εάν οι νόμοι κατά των διακρίσεων που ψηφίστηκαν στις άλλες χώρες περιλαμβάνουν διάταξη για την παράσταση στο δικαστήριο με την ιδιότητα του διαδίκου. Σε χώρες όπου η διάταξη αυτή δεν περιλαμβάνεται στη νομοθεσία, θα συνεχίσουμε να εκπροσωπούμε το δημόσιο συμφέρον εκπροσωπώντας μεμονωμένους πελάτες".



"Το ERRC επί του παρόντος εμπλέκεται σε τουλάχιστον 150 υποθέσεις που βρίσκονται σε εξέλιξη σε εγχώριο επίπεδο. Περίπου παρόμοιοι είναι και ο αριθμός των υποθέσεων των οποίων η εξέταση έχει ολοκληρωθεί. Τουλάχιστον το 80% των τρεχουσών υποθέσεων περιέχουν στοιχεία που αφορούν διακρίσεις. Περίπου 30-40 από αυτές βρίσκονται ενώπιον της δικαιοσύνης στο πλαίσιο ενός από τα τέσσερα προγράμματα κοινής προσφυγής στη δικαιοσύνη που καταρτίστηκαν στην Ουγγαρία, τη Σλοβακία, την Τσεχική Δημοκρατία και τη Βουλγαρία σε συνεργασία με εθνική νομική οργάνωση".

Η κ. Petrova εξήγησε περαιτέρω τη δομή αυτών των προγραμμάτων κοινής προσφυγής στη δικαιοσύνη: "Μία συντονιστική επιτροπή που αποτελείται από δικηγόρους του ERRC και εκπροσώπους της εθνικής ΜΚΟ είναι αρμόδια για την επιλογή των υποθέσεων που θα υποβληθούν στη δικαιοσύνη σύμφωνα με προκαθορισμένες κατευθυντήριες γραμμές. Τα νομικά καθήκοντα επιμερίζονται μεταξύ του ERRC και του εθνικού εταίρου. Για παράδειγμα, πρόσφατα καταθέσαμε αγωγή κατά της στείρωσης στην Ουγγαρία από κοινού με την NEKI (ΜΚΟ που προασπίζεται τα δικαιώματα των μειονοτήτων). Όλες αυτές οι υποθέσεις επικεντρώνονται κυρίως σε διακρίσεις".

"Το ERRC δραστηριοποιείται και σε διεθνές επίπεδο – δηλαδή στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στο Στρασβούργο και σε όργανα συνθηκών των Ηνωμένων Εθνών. Κατέθεσε αγωγές στο πλαίσιο επιμέρους διαδικασιών υποβολής καταγγελιών των Ηνωμένων Εθνών, όπως η CERD (Σύμβαση περί καταργήσεως πάσης μορφής φυλετικών διακρίσεων) ή η CEDAW (Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεως κατά των γυναικών). Σήμερα χειριζόμαστε συνολικά περίπου 40 διεθνείς υποθέσεις από τις οποίες σχεδόν οι μισές αφορούν διακρίσεις".

Η κ. Petrova συνειδητοποιεί τη σημασία της ευαισθητοποίησης των νομικών σε ζητήματα των Ρομ, ιδίως εφόσον σχετίζονται με τις νέες οδηγίες της ΕΚ.

"Τα τελευταία τρία χρόνια οργανώσαμε έξι με επτά σεμινάρια ετησίως, τα οποία απευθύνονταν σε δικηγόρους που ανέλαβαν ή αναλαμβάνουν υποθέσεις που αφορούν τους Ρομ. Όπως ανέφερα, οι υποθέσεις που σχετίζονται με τα δικαιώματα των Ρομ δεν είναι πλέον υποθέσεις κακομεταχείρισης από την αστυνομία, βίας ή

άλλες υποθέσεις που εμπίπτουν στο πλαίσιο του συστήματος της ποινικής δικαιοσύνης, αλλά υποθέσεις που αφορούν διακρίσεις στον τομέα των κοινωνικοοικονομικών δικαιωμάτων – δηλαδή δικαιωμάτων στην απασχόληση, την εκπαίδευση, την υγειονομική περίθαλψη, τη στέγαση και τις δημόσιες υπηρεσίες – που συνιστούν κύρια ζητήματα της οδηγίας για την φυλετική καταγωγή".

Η κ. Petrova συνέχισε λέγοντας ότι "μέχρι στιγμής η ανταπόκριση στην κατάρτιση που παρέχουμε είναι πολύ θετική. Στην αρχή θεωρούσαμε ότι οι δικαστές δεν θα ήθελαν να ταξιδέψουν για να λάβουν μέρος σε σεμινάρια για τους Ρομ, αλλά η νομική κοινότητα παρακολούθησε με μεγάλο ενδιαφέρον τα μαθήματα κατάρτισης, καθώς η νομοθεσία είναι νέα και ενδιαφέρουσα και οι Ρομ συγκαταλέγονται σε αυτούς που ωφελούνται κυρίως από την οδηγία για τη φυλετική καταγωγή στην Ευρώπη".

"Τα τελευταία τρία χρόνια έχουμε καταρτίσει συνολικά σχεδόν 1000 νομικούς. Φυσικά, η διαδικασία αυτή δεν θα επιφέρει άμεσες αλλαγές στη στάση ή την εμπειρογνωμοσύνη, είναι όμως μία αρχή. Οι συμμετέχοντες ήλθαν σε επαφή με νέες ιδέες, με το περιεχόμενο της οδηγίας, αναπτύχθηκαν νέες επαφές στον τομέα".

Εκτός από τις δραστηριότητες στους τομείς της προσφυγής στη δικαιοσύνη και της κατάρτισης, η κ. Petrova αναφέρθηκε στο έργο του Κέντρου όσον αφορά την παροχή στήριξης.

"Στόχος μας είναι να συμμετέχουμε ενεργά στην κατάρτιση εθνικής νομοθεσίας κατά των διακρίσεων, και επιτύχαμε τον στόχο αυτό στη Βουλγαρία και την Ουγγαρία. Συμμετείχα προσωπικά στην ομάδα εργασίας που κατάρτισε τη σχετική νομοθεσία στη Βουλγαρία, και στην Ουγγαρία συμμετείχαμε ως επαΐοντες και διατυπώσαμε σχόλια σε σχέση με τα προσχέδια. Και στις δύο λοιπών περιπτώσεις αισθανόμαστε κατά κάποιον τρόπο "κύριοι" των νόμων που τελικά εγκρίθηκαν".

"Όσον αφορά τις άλλες χώρες, προσπαθούμε να ανταλλάσσουμε συνεχώς πληροφορίες και να διατυπώνουμε γνώμες επί νομοσχεδίων, από κοινού με τοπικούς εταίρους. Φυσικά, ορισμένες χώρες είναι λιγότερο ανοικτές και χαρακτηρίζονται από μικρότερη διαφάνεια".

"Είμαι συγκρατημένα αισιόδοξη ότι τα νέα κράτη μέλη θα εφαρμόσουν τη νομοθεσία κατά των

διακρίσεων που βασίζεται στην οδηγία της ΕΕ για την φυλετική καταγωγή. Αυτό ισχύει ήδη σε τρεις χώρες και περιμένουμε να δούμε τι θα συμβεί στη Σλοβενία, τη Σλοβακία και την Τσεχική Δημοκρατία. Η κατάσταση είναι λιγότερο ενθαρρυντική στην Εσθονία, τη Λιθουανία και την Πολωνία. Στις χώρες αυτές, αυτό που πιθανώς θα προκύψει θα είναι ένα συνονθύλευμα διατάξεων διασκορπισμένων σε ολόκληρη τη νομοθεσία και όχι ένας συνολικός νόμος".

Όσον αφορά τις μελλοντικές προτεραιότητες του ERRC, η κ. Petrova είναι ενθουσιώδης αλλά ρεαλίστρια: "Τα τελευταία χρόνια, κύρια προτεραιότητά μας είναι η διεύρυνση της ΕΕ και

η εφαρμογή της οδηγίας για τη φυλετική καταγωγή σε εθνικό επίπεδο. Αυτό που επιθυμούμε για το μέλλον είναι να εντείνουμε το έργο μας σε γειτονικές χώρες – συγκεκριμένα στα Βαλκάνια, την Ουκρανία και τη Ρωσία. Τα βίαια συμβάντα και η κακομεταχείριση από την αστυνομία εξακολουθούν να είναι τα κύρια προβλήματα με τα οποία έρχονται αντιμέτωποι οι Ρομ στις χώρες αυτές. Συνεπώς, ο αγώνας για πρόσβαση στην εκπαίδευση ή την απασχόληση μπορεί να φαίνεται κατά κάποιο τρόπο πολυτέλεια, θα στεφθεί όμως από επιτυχία και ελπίζουμε ότι τα προγράμματά μας που βρίσκονται σε εξέλιξη θα αποφέρουν καρπούς στο μέλλον".

Πληροφορίες και αριθμητικά στοιχεία για τους Ρομ

Σύμφωνα με εκτιμήσεις, ο πληθυσμός των Ρομ στην Ευρώπη σήμερα κυμαίνεται μεταξύ 6 και 12 εκατομμυρίων. Η απόκτηση ακριβών στοιχείων είναι δύσκολη, καθώς οι Ρομ δεν δηλώνουν ανοικτά την εθνικότητά τους λόγω της βαθιά εδραιωμένης προκατάληψης εναντίον τους στην πλειοψηφική κοινότητα. Περίπου το 80% των Ρομ της Ευρώπης ζουν στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη, όπου σε ορισμένες χώρες ανέρχονται σε ποσοστό άνω του 5% του πληθυσμού.

Η κοινότητα των Ρομ παρουσιάζει μεγάλη ποικιλομορφία τόσο στη γλώσσα όσο και στις πολιτιστικές παραδόσεις. Εντούτοις, οι Ρομ αποτελούν ξεχωριστή εθνοτική ομάδα που έχει τις ρίζες της στις πρώτες μεταναστεύσεις από την Ινδία. Οι διαφορετικές διάλεκτοι της γλώσσας των Ρομ έχουν κοινή ρίζα που βασίζεται στα αρχαία παντζάμπι ή χίντι. Οι περισσότεροι Ρομ υποδιαιρούνται σε ομάδες ανάλογα με τον τόπο κατοικίας ή προέλευσης, όπως οι ισπανοί "Gitanos", οι γάλλοι "Manouche" και οι γερμανοί "Cinti".

Σε ολόκληρη την ευρωπαϊκή ιστορία, οι Ρομ υφίστανται συνεχώς απόρριψη και διώξεις. Η πιο μελανή περίοδος είναι ο Β' Παγκόσμιος Πόλεμος και η καταδίωξή τους από τους Ναζί, οι οποίοι ευθύνονται για το θάνατο έως

και 1,5 εκατομμυρίου Ρομ. Λόγω του μακροχρόνιου αποκλεισμού, πολλοί Ρομ εξακολουθούν να ζουν σήμερα κάτω από πολύ δύσκολες συνθήκες στο περιθώριο της κοινωνίας. Συχνά στερούνται βασικά ανθρώπινα δικαιώματα όπως στέγαση, εκπαίδευση, κοινωνικές υπηρεσίες και υγειονομική περίθαλψη. Σε εκθέσεις είναι συνηθισμένες οι αναφορές σε ανεργία κατά 100 % σε ορισμένους οικισμούς Ρομ. Επίσης, εξακολουθεί να είναι συνηθισμένο φαινόμενο για την πλειονότητα των παιδιών των Ρομ η φοίτησή τους σε ξεχωριστά σχολεία.

Για περισσότερες πληροφορίες βλέπε:

Ευρωπαϊκό Κέντρο για τα Δικαιώματα των Ρομ: <http://www.errc.org>

Ευρωπαϊκό Γραφείο Πληροφόρησης για τους Ρομ: www.erionet.org

Νέα των Ρομ: www.romnews.com

Ηλεκτρονική εφημερίδα Patrin – Πολιτισμός και Ιστορία των Ρομ:

www.geocities.com/Paris/5121

Πρωτοβουλία για την Εκπαίδευση των Ρομ: www.osi.hu/esp/rei/



2.2. Συμμετοχή κοινωνικών εταίρων

Εργοδότες: βασικός εταίρος στην καταπολέμηση των διακρίσεων στο χώρο εργασίας



*Susan Scott-Parker,
Διευθύντρια του Employers Disability Forum,
Ηνωμένο Βασίλειο*

" Καθήκον μας είναι να διευκολύνουμε εργοδότες να προσλαμβάνουν άτομα με ειδικές ανάγκες και να θεωρούν ευπρόσδεκτους πελάτες με ειδικές ανάγκες".

Το Φόρουμ Εργοδοτών για την Αναπηρία είναι μία οργάνωση με έδρα το Ηνωμένο Βασίλειο, η οποία επικεντρώνει τις δραστηριότητές της στο ζήτημα της αναπηρίας στο χώρο εργασίας. Χρηματοδοτείται και διοικείται από εργοδότες. Το Φόρουμ έχει περισσότερα από 375 μέλη και εκπροσωπεί οργανώσεις που απασχολούν άνω του 20% του εργατικού δυναμικού του Ηνωμένου Βασιλείου. Από το 1986, έτος της ίδρυσής του, το Φόρουμ συνεργάζεται στενά με την κυβέρνηση και άλλους ενδιαφερόμενους, ανταλλάσσοντας βέλτιστες πρακτικές με σκοπό να διευκολύνει την πρόσληψη ατόμων με ειδικές ανάγκες και την εξυπηρέτηση πελατών με σωματική ή νοητική αναπηρία.

Ωστόσο, η Susan Scott-Parker, διευθύντρια και ιδρύτρια του Φόρουμ, τονίζει ότι η οργάνωση δεν είναι ένα παραδοσιακό μοντέλο ένωσης εργοδοτών.

"Λειτουργούμε βάσει ενός μοντέλου που επικεντρώνεται τόσο σε εργοδότες όσο και σε άτομα με ειδικές ανάγκες. Θεωρούμε καθήκον μας να φέρουμε κοντά τις δύο αυτές ομάδες, προς όφελος και των δύο. Πιο συγκεκριμένα, ενθαρρύνουμε και τις δύο ομάδες να επανεξετάσουν τον τρόπο με τον οποίο προσεγγίζουν κοινά ζητήματα προώθησης της οικονομικής και κοινωνικής ένταξης ατόμων με ειδικές ανάγκες στο χώρο εργασίας ως εργαζομένων και καταναλωτών".

Συνεχίζει λέγοντας: "προσπαθούμε να αποφύγουμε αυτόν καθαυτό τον παραδοσιακό και ίσως περιοριστικό όρο "κοινωνικοί εταίροι". Αντιθέτως, θεωρούμε ότι ρόλος μας είναι να διευκολύνουμε τα πράγματα, παρέχοντας στους εργοδότες ένα ασφαλές και ανοικτό βήμα διαλόγου όπου θα έρχονται σε επαφή προκειμένου να συζητούν ελεύθερα τις απόψεις και τις εμπειρίες τους. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να προσφέρουμε στους εργοδότες ένα ασφαλές περιβάλλον για τη διεξαγωγή των συζητήσεων αυτών. Εάν δεν αισθάνονται άνετα ως προς τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται τα ζητήματα αναπηρίας, δεν μπορούν να συμμετέχουν σε ουσιαστικές συζητήσεις με άτομα με ειδικές ανάγκες σχετικά με το πώς θα καταφέρουν να κάνουν τις επιχειρήσεις τους να αντιμετωπίζουν με άνεση τα εν λόγω άτομα".

Μολονότι το Φόρουμ συστάθηκε πολύ πριν από τη θέσπιση της νομοθεσίας, διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στην ψήφιση του βρετανικού νόμου του 1995 περί διακρίσεων σε βάρος των ατόμων με αναπηρία (DDA) και των μεταγενέστερων τροποποιήσεών του. Όταν ρωτούν τους

υπεύθυνους του Φόρουμ πώς καταφέρνουν τα μέλη τους να είναι πάντοτε ενήμερα όσον αφορά την εφαρμογή της νομοθεσίας του Ηνωμένου Βασιλείου και συγκεκριμένα των νέων ευρωπαϊκών κανόνων για την αναπηρία που πρόκειται να εφαρμοσθούν τον Οκτώβριο του 2004, η απάντησή τους είναι απλή αλλά ουσιαστική.

"Ενημερώνουμε συνεχώς τα μέλη μας όχι μόνον για όλα τα νομικά ζητήματα, αλλά κυρίως για τις συγκεκριμένες συνέπειες των εξελίξεων στις οργανώσεις τους. Το μήνυμά μας είναι ότι ο καλύτερος τρόπος για να μετατραπεί μία νομική υποχρέωση σε πραγματικό αμοιβαίο όφελος είναι να εφαρμόζεται πάντοτε η βέλτιστη πρακτική. Για παράδειγμα, συνιστούμε στους εργοδότες να αντιμετωπίζουν κάθε υπάλληλο σαν να προστατεύεται από τη νομοθεσία για τις διακρίσεις σε βάρος ατόμων με αναπηρία. Οι εταιρείες επιθυμούν, για παράδειγμα, να αντιμετωπίζουν την αναπηρία από κοινού με τη φυλετική καταγωγή και το φύλο".

"Έχουμε συστήσει μία νομική ομάδα που παρέχει στα μέλη μας συμβουλές και αποτελείται από δικηγόρους ειδικευμένους σε θέματα απασχόλησης, οι οποίοι προέρχονται από κορυφαίες νομικές εταιρείες του Ηνωμένου Βασιλείου με έδρα το City. Χρησιμοποιούμε τη νομοθεσία για να προσελκύσουμε την προσοχή εταιρειών που ενδεχομένως δεν θεωρούν αυτονόητη τη χρήση βέλτιστων πρακτικών. Όπως φαίνεται και στην πρόσφατη δημοσίευσή μας με τίτλο 'Promoting Change' (Πρώθηση αλλαγών), χρησιμοποιούμε τη νομοθεσία για να παροτρύνουμε τους εργοδότες και τους βασικούς φορείς εντός των οργανώσεων τους να αναγνωρίσουν την ανάγκη ενημέρωσης. Πρόκειται για το μοναδικό στο είδος του έγγραφο στην ΕΕ των 25."

"Το πιο σημαντικό είναι ότι χρησιμοποιούμε τη νομοθεσία για να τονίσουμε ότι είναι προς το συμφέρον των επιχειρήσεων να μεταχειρίζονται ισότιμα όλους τους ανθρώπους καθώς και να επενδύουν στις δυνατότητες των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η ιστοθέση μας για προσλήψεις μέσω του Διαδικτύου."

"Με το e-learning package που διαθέτουμε, το οποίο κοστίζει 180 000 λίρες Αγγλίας (περίπου 270 000 ευρώ) και χρηματοδοτείται από έξι σημαντικές εταιρείες, οι 165 000 υπάλληλοι των εταιρειών αυτών μπορούν να έχουν πρόσβαση σε

πληροφορίες σχετικά με την νομοθεσία. Συγκεκριμένα, παρέχεται ενημέρωση σχετικά με τη συμπεριφορά απέναντι στους αναπήρους στο χώρο εργασίας και με τους τρόπους συνεργασίας με άτομα με ειδικές ανάγκες καθώς και υποδοχής πελατών με ειδικές ανάγκες. Με τον τρόπο αυτό, οι εταιρείες δεν θα χρησιμοποιούν απλώς βέλτιστες πρακτικές, αλλά θα βοηθήσουν και τους εργαζόμενους χωρίς ειδικές ανάγκες να κατανοήσουν τις αρχές στις οποίες βασίζονται τα μέτρα για την άνετη αντιμετώπιση των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Επιπλέον, το πακέτο βοηθά στην εύκολη εφαρμογή προληπτικών μέτρων – εξοικονομώντας έτσι χρήματα και συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός πλήρως λειτουργικού (και κατά συνέπεια αποδοτικού) εργατικού δυναμικού".

Τους τελευταίους 12 μήνες, το έργο του Φόρουμ επικεντρώθηκε επίσης στην προώθηση του Global Inclusion Benchmark, που ξεκίνησε πειραματικά για πρώτη φορά το 2002. Στην πρώτη πλήρη έκθεση που δημοσιεύθηκε τον Οκτώβριο του 2003, εξετάζονται τα βασικά πορίσματα που αφορούν κορυφαίες σε παγκόσμιο επίπεδο εταιρείες σε 10 κύριους τομείς στους οποίους οι εταιρείες πρέπει να υποβάλλουν εκθέσεις για την αναπηρία. Στην έκθεση περιγράφονται οι 10 οργανώσεις που πέτυχαν τις καλύτερες επιδόσεις στην έρευνα των 94 ερωτήσεων. Σκοπός ήταν να αποτελέσει η αναπηρία προτεραιότητα στη δραστηριότητα των επιχειρήσεων.

"Ενημερώνουμε συνεχώς τα μέλη μας με περισσότερες από 2,5 εκατομμύρια δημοσιεύσεις που ήδη κυκλοφορούν σχετικά με το πώς να αναπτύξουν και να ενισχύσουν μία θετική νοοτροπία ως εργοδότες που συμπεριφέρονται με άνεση απέναντι στα άτομα με ειδικές ανάγκες. Οργανώνουμε επίσης εκδηλώσεις καθ' όλη τη διάρκεια του χρόνου και προσφέρουμε στα μέλη μας ανοικτή τηλεφωνική γραμμή επικοινωνίας".

Η κ. Scott-Parker παραδέχεται ότι παρά τις προσπάθειές τους εξακολουθούν να υπάρχουν ελλείψεις. Το Φόρουμ πιστεύει ότι αποτελεί υποχρέωση της κυβέρνησης να βελτιώσει τις ικανότητες της στην αντιμετώπιση των αναγκών των επιχειρήσεων και στην απασχόληση ατόμων με ειδικές ανάγκες. Επίσης, το Φόρουμ πιστεύει ότι οι ΜΚΟ πρέπει να προσφέρουν ενεργά δυνατότητες στα άτομα με ειδικές ανάγκες προκειμένου να αναλάβουν ηγετικούς ρόλους, καθώς και ρόλους εκπροσώπων και επιχειρηματιών. Προκειμένου τα άτομα με ειδικές ανάγκες να επιτύχουν πραγματική πρόοδο, πρέπει και τα δύο μέρη να



θεωρούν τον εργοδότη βασικό ενδιαφερόμενο φορέα και πελάτη. Για το σκοπό αυτό, το Φόρουμ έλαβε θετικά μέτρα ώστε να συμπεριλάβει όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς που μπορούν να συμβάλουν ουσιαστικά προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι εργοδότες δημιουργούν χώρους εργασίας που αντιμετωπίζουν με άνεση τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Η Susan Scott Parker εξηγεί:

"Τη χρονιά αυτή ξεκινήσαμε επίσης ένα πρόγραμμα διαβουλεύσεων με την ονομασία Tripod, το οποίο αποτελείται από εκπροσώπους υπουργείων του Ηνωμένου Βασιλείου (Υπουργείο Εμπορίου και Βιομηχανίας), σημαντικές ΜΚΟ που ασχολούνται με ζητήματα αναπηρίας και φυσικά από τα μέλη μας. Στόχος μας είναι να βοηθήσουμε ώστε όλοι να κατανοήσουν με ποιον τρόπο είναι δυνατή η μεγαλύτερη συμμετοχή εργοδοτών και η καλύτερη προετοιμασία τους για το χειρισμό του περίπλοκου αυτού ζητήματος. Αυτά που συζητούμε στο πλαίσιο της ομάδας του "Τρίποδα" μπορούν στη συνέχεια να εφαρμοστούν σε αρκετά

ευρεία δίκτυα και ελπίζουμε αυτό το σημείο αναφοράς να αναπτυχθεί σε διακρατική βάση".

Τέλος, μελλοντικός στόχος του Φόρουμ θα είναι να ενισχύσει την καλή επικοινωνία μεταξύ ενδιαφερομένων, στο πνεύμα της νομοθεσίας περί αναπηρίας. Το Φόρουμ παρέχει ήδη μία υπηρεσία που ονομάζεται Connect. Στο πλαίσιο της παροχής βοήθειας μέσω της ανοικτής τηλεφωνικής γραμμής, υπάλληλοι και πελάτες με ειδικές ανάγκες που αντιμετωπίζουν κάποιο πρόβλημα έρχονται σε επαφή με το κατάλληλο ανώτερο πρόσωπο στη συγκεκριμένη εταιρεία/οργάνωση. Το Φόρουμ σχεδιάζει τώρα τη σύσταση υπηρεσίας μεσολάβησης βάσει αρχών ίδιων με αυτές που ισχύουν στην ACAS (υπηρεσία του Ηνωμένου Βασιλείου για τη μεσολάβηση στις επιχειρήσεις).



Το κίνημα των συνδικαλιστικών οργανώσεων αναλαμβάνει δράση

Πρόγραμμα ΕΣΣ

Το σημερινό εργατικό δυναμικό της Ευρώπης αποτελείται από άτομα πολλών διαφορετικών εθνικοτήτων, διαφορετικής καταγωγής και διαφορετικών θρησκευτικών πεποιθήσεων. Προκειμένου να διασφαλιστεί η επιτυχία αυτής της ανάμειξης και η ίση μεταχείριση όλων των προσώπων, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να αντιμετωπίσουν τις διακρίσεις μέσω των δράσεών τους, συμπεριλαμβανομένων συλλογικών συμβάσεων και διαπραγματεύσεων. Επίσης, η εξασφάλιση επαρκούς εκπροσώπησης εργαζομένων που ανήκουν σε εθνικές μειονότητες και διαφορετικές εθνικότητες εντός συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι σημαντική για τη συμμετοχή τους και την ισότιμη αντιμετώπισή τους τόσο στο χώρο εργασίας όσο και στις ίδιες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ΕΣΣ) έλαβε χρηματοδότηση στο πλαίσιο του κοινοτικού προγράμματος δράσης προκειμένου να παρουσιάσει μία αναλυτική ευρωπαϊκή

επισκόπηση του βαθμού στον οποίο ζητήματα διάκρισης λόγω φυλετικής καταγωγής ή θρησκευτικών πεποιθήσεων στο χώρο εργασίας αντιμετωπίζονται μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων και συλλογικών συμβάσεων.

Το πρόγραμμα αποτελούνταν από δύο βασικές φάσεις με διακρατική και εν συνεχεία εθνική διάσταση. Η πρώτη φάση περιλάμβανε την αναλυτική αξιολόγηση της κατάστασης μέχρι σήμερα στα 15 κράτη μέλη της ΕΕ. Η ανάλυση αυτή πραγματοποιήθηκε μέσω των 13 οργανώσεων εταίρων του προγράμματος – μίας για κάθε κράτος μέλος της ΕΕ των 15, με εξαίρεση την Ελλάδα και τη Δανία – με τη συνδρομή της Υπηρεσίας Ερευνών στον τομέα της Εργασίας (LRD) – ανεξάρτητης οργάνωσης ερευνών με έδρα το Ηνωμένο Βασίλειο. Τα πορίσματα της έρευνας συμπεριλήφθηκαν στην έκθεση με τίτλο "Migrant and Ethnic Minority Workers: Challenging Trade Unions".

Στη συνέχεια καταρτίστηκε σχέδιο δράσης που εγκρίθηκε από την εκτελεστική επιτροπή της

ΕΣΣ τον Οκτώβριο του 2003. Πρωταρχικός στόχος ήταν να σκιαγραφηθεί ο τρόπος με τον οποίο τα μέλη της ΕΣΣ αντιμετωπίζουν συστηματικά τις διακρίσεις μέσω συλλογικών συμβάσεων καθώς και να αυξηθεί η εκπροσώπηση ατόμων που ανήκουν σε εθνοτικές μειονότητες στα όργανα λήψης αποφάσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Για το 2004, η ΕΣΣ προχωρά στη δεύτερη φάση του προγράμματος. Μετά την ολοκλήρωση της μελέτης και του σχεδίου δράσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο, στόχος είναι τώρα τα συναφή πορίσματα να μετουσιωθούν σε δράσεις σε εθνικό επίπεδο.

"Προκειμένου να επιτευχθεί πρόοδος, πρέπει να υπάρξει αντίκτυπος σε εθνικό επίπεδο και συγκεκριμένα στο χώρο εργασίας. Εκεί θα έχουν αντίκτυπο οι συλλογικές συμβάσεις και εκεί θα

φανούν τα πραγματικά αποτελέσματα του έργου - παροχή καλύτερων συνθηκών εργασίας και διευκόλυνση της πραγματικής ενσωμάτωσης όλων των εργαζομένων σε εταιρείες αλλά και σε συνδικαλιστικές οργανώσεις".

Είναι σαφές ότι η ενεργός συμμετοχή όλων των εταίρων στο στάδιο αυτό είναι ζωτικής σημασίας. Για το σκοπό αυτό, πραγματοποιήθηκαν 13 εθνικά σεμινάρια, με επιστέγασμα το τελικό ευρωπαϊκό σεμινάριο που πραγματοποιήθηκε στις Βρυξέλλες το Μάιο του 2004 με τη συμμετοχή όλων των εταίρων. Η συζήτηση επικεντρώθηκε στον πιθανό αντίκτυπο του σχεδίου δράσης καθώς και στα πορίσματα των ερευνών σε εθνικό επίπεδο και σε επίπεδο χώρου εργασίας, καθώς και σε πιθανές δραστηριότητες παρακολούθησης.

"Υπέρ της ποικιλομορφίας. Κατά των διακρίσεων": Μία πανευρωπαϊκή εκστρατεία με εθνική ταυτότητα

Οι κοινωνικοί εταίροι στις εθνικές πλατφόρμες διαδραμάτισαν καθοριστικό ρόλο στην ανάπτυξη βασικών μηνυμάτων κατάλληλων για τοπικές ομάδες και στο σχεδιασμό αποτελεσματικών εθνικών πρωτοβουλιών με σκοπό την ενημέρωση όσο το δυνατόν περισσότερων ομάδων σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους βάσει των νέων κανόνων.

Στο πλαίσιο του προγράμματος δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή διεξάγει πανευρωπαϊκή εκστρατεία ενημέρωσης πενταετούς διάρκειας για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνικής



Με την ευαισθητοποίηση μπορούν να αναπτυχθούν νέες ιδέες στο πλαίσιο παγιωμένων πρακτικών.



καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας ή γενετήσιου προσανατολισμού με το σύνθημα "Υπέρ της ποικιλομορφίας. Κατά των διακρίσεων". Η εκστρατεία ξεκίνησε το 2003. Τα πρώτα δύο χρόνια δίνεται έμφαση κατά κύριο λόγο σε δραστηριότητες ευαισθητοποίησης σε σχέση με διακρίσεις στο χώρο εργασίας.

Σημαντικό ρόλο στην επιτυχία της εκστρατείας διαδραμάτισε η συνεκτίμηση εθνικών καταστάσεων, ζητημάτων και ακροατηρίων. Ενδιαφερόμενοι φορείς από τα επιμέρους κράτη - που εκπροσωπήθηκαν από εθνικές ομάδες εργασίας που συστάθηκαν ειδικά για το σκοπό αυτό - συμμετείχαν πλήρως στο στρατηγικό σχεδιασμό των εθνικών εκστρατειών από την αρχή. Οι εθνικές ομάδες εργασίας αποτελούνται από:

- εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων, δηλαδή ενώσεις εργοδοτών και εργαζομένων·
- εκπροσώπους μη κυβερνητικών οργανώσεων οι οποίοι αντιπροσωπεύουν ομάδες που επηρεάζονται από τις οδηγίες 2000/43/EK και 2000/78/EK· και
- εκπροσώπους εθνικών υπουργείων αρμόδιων για τη μεταφορά των οδηγιών στην εθνική νομοθεσία.

Ρόλος των εθνικών ομάδων εργασίας που συνέρχονται τουλάχιστον δύο φορές το χρόνο, είναι να συζητούν τους στόχους που πρέπει να επιτευχθούν σε εθνικό επίπεδο, καθώς και τους καλύτερους τρόπους για την επίτευξή τους μέσω στοχοθετημένων πρωτοβουλιών που καταρτίζονται σε συντονισμό με εθνικούς ανταποκριτές της MEDIA CONSULTA.

Στη διάρκεια του πρώτου έτους της εκστρατείας, οι συζητήσεις επικεντρώθηκαν στα βασικά στοιχεία των εθνικών πρωτοβουλιών καθώς και στον προσδιορισμό συνεργιών με άλλες σε εξέλιξη δραστηριότητες και για τις πέντε αιτίες διάκρισης που καλύπτονται από τις οδηγίες.

Το 2004 οι συζητήσεις επεκτάθηκαν τόσο ως προς το περιεχόμενο όσο και ως προς τη

γεωγραφική κάλυψη. Στις συζητήσεις δόθηκε ολόενα και μεγαλύτερη έμφαση στα επιτεύγματα, στις ομάδες εργασίας και στα σημεία στα οποία επικεντρώθηκαν τα μέτρα που εφαρμόστηκαν. Για το σκοπό αυτό, στη Λεττονία, τη Μάλτα, την Πολωνία και την Τσεχική Δημοκρατία συστάθηκαν αρκετές ομάδες επικέντρωσης, στις οποίες συμμετείχαν οι ίδιες τρεις ομάδες ενδιαφερομένων, προκειμένου να συζητηθούν τρόποι αξιολόγησης της κατάστασης σε κάθε χώρα.

Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι η πλήρης συμμετοχή ενδιαφερομένων από τα επιμέρους κράτη είναι μία βαθμιαία διαδικασία. Πρέπει να προσδιορισθούν, να συζητηθούν, να προσαρμοσθούν, να αναθεωρηθούν μέτρα, και, ορισμένες φορές, ο δρόμος από τη σύλληψη της πρώτης ιδέας έως το τελικό μέτρο που εφαρμόζεται είναι μακρύς.

Από την άλλη πλευρά, η συμμετοχή ενδιαφερομένων φορέων από τα επιμέρους κράτη έχει ήδη αρχίσει να αποφέρει σημαντικά οφέλη. Οι ενδιαφερόμενοι φορείς από τα επιμέρους κράτη ταυτίζονται σε μεγάλο βαθμό με τα μέτρα που λαμβάνονται κατ' αυτόν τον τρόπο και διακατέχονται από αίσθημα κυριότητας.

Οι συνεπακόλουθες εθνικές εκστρατείες εμφανίζουν την ποικιλομορφία των χωρών της Ευρώπης στις οποίες λαμβάνουν χώρα. Επικεντρώνονται σε διαφορετικά είδη μέτρων και εστιακά σημεία σε κάθε κράτος μέλος. Ορισμένες μπορεί να επικεντρώνονται σε δραστηριότητες ευαισθητοποίησης που απευθύνονται στο ευρύ κοινό, ενώ άλλες μπορεί να χρησιμοποιούν περισσότερο στοχοθετημένα σεμινάρια ενημέρωσης. Ενώ ορισμένες χώρες προτιμούν τη διάδοση πιο συγκεκριμένων πληροφοριών αντί μίας διαφημιστικής εκστρατείας, άλλες προτιμούν να συγκεντρώνουν όλους τους διαθέσιμους πόρους τους σε αυτόν τον τομέα. Όλες αυτές οι αποφάσεις βασίζονται στα στρατηγικά σημεία επικέντρωσης που προσδιορίζονται στη συνάντηση των εθνικών ομάδων εργασίας.

2.3. Επαφές μεταξύ ενδιαφερόμενων φορέων – Ο ρόλος των δημόσιων αρχών

Ο από κοινού σχεδιασμός θα διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στην ανάπτυξη επαφών μεταξύ ενδιαφερόμενων φορέων με σκοπό την αποτελεσματική εφαρμογή των οδηγιών στα κράτη μέλη.

Η νομοθεσία ως μεμονωμένο μέτρο δεν μπορεί ποτέ να είναι αποτελεσματική. Αυτό που χρειάζεται είναι συντονισμένη συνεργασία όλων των ενδιαφερόμενων φορέων που μπορούν να συμβάλουν στην καλύτερη κατανόηση των αναγκών του εθνικού πληθυσμού και κατά συνέπεια στην αποτελεσματικότερη εφαρμογή. Το άρθρο 10 της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα (Ενημέρωση) ορίζει ότι "τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι διατάξεις που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, καθώς και οι ήδη ισχύουσες σχετικές διατάξεις, τίθενται υπόψη των ενδιαφερομένων με κάθε πρόσφορο μέσο σε όλο το έδαφός τους".

Οι δημόσιες αρχές σε ολόκληρη τη διευρυμένη Ευρωπαϊκή Ένωση μπορούν με μοναδικό τρόπο να συντονίσουν επιτυχώς την αποτελεσματική συμμετοχή των ενδιαφερόμενων φορέων στην εφαρμογή αυτή.

Διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην ανάπτυξη πολιτικών για την προώθηση και διάδοση αξιών και πρακτικών για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την απόδοση έμφασης στην ευρωπαϊκή διάσταση του αγώνα αυτού. Επίσης, βρίσκονται πάντοτε στο κέντρο ενός περίπλοκου δικτύου σχέσεων, στο οποίο περιλαμβάνονται διάφοροι κυβερνητικοί φορείς και υπηρεσίες, η κοινωνία των πολιτών και η βιομηχανία.

Το πρόγραμμα δράσης έχει ήδη αποδείξει την προσήλωσή του στην ευαισθητοποίηση σχετικά με τους νέους κανόνες και με τα δικαιώματα και υποχρεώσεις των ατόμων

βάσει των κανόνων αυτών με την πενταετή εκστρατεία ενημέρωσης που πραγματοποίησε με σύνθημα "Υπέρ της ποικιλομορφίας. Κατά των διακρίσεων".

Ωστόσο, για να επιτευχθεί μία αλλαγή στάσης, απαιτούνται τόσο ανθρώπινοι και οικονομικοί πόροι όσο και χρόνος. Η Ευρωπαϊκή Κοινότητα έλαβε υπόψη την παράμετρο αυτή και προσέφερε σε εθνικές αρχές χρηματοδότηση 2 300 000 ευρώ για την οργάνωση σεμιναρίων και άλλων δραστηριοτήτων ευαισθητοποίησης που απευθύνονται σε υπεύθυνους χάραξης πολιτικών, σε νομικούς και στο ευρύ κοινό.

Συγκεκριμένα, διαθέτοντας 100 000 ευρώ κατ' ανώτατο όριο ανά κράτος μέλος για το 2004, η Κοινότητα ευελπιστεί να ενθαρρύνει την ενεργό συμμετοχή και την ανταλλαγή απόψεων στους διάφορους τομείς. Η οργάνωση "εθνικών ημερών για ζητήματα ποικιλομορφίας", διασκέψεων και σεμιναρίων θα βοηθήσει στη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ θεωρητικών πολιτικών και συγκεκριμένων δράσεων.

Εντούτοις, είναι σαφές ότι η ευαισθητοποίηση λειτουργεί σε διάφορα επίπεδα και απαιτεί αρκετές διαφορετικές προσεγγίσεις κατάλληλες για κάθε συγκεκριμένο κοινό.

Όλοι αναγνωρίζουν ότι οι θεμελιώδεις αρχές που εκφράζονται στις οδηγίες ΕΚ αποτελούν κατά κύριο λόγο ένα κοινό σύνολο κατευθυντήριων γραμμών που πρέπει να προσαρμοστεί σε εθνικές καταστάσεις και παραδόσεις κατά την εφαρμογή τους. Αυτό που έχει καθοριστική σημασία είναι η αλλαγή βασικών στάσεων. Αυτό μας ωθεί στην ανάγκη υιοθέτησης μίας ενεργητικής παρά παθητικής στάσης στο διάλογο μεταξύ των ενδιαφερόμενων φορέων.

Είναι αλήθεια ότι οι δημόσιοι φορείς στα 25 κράτη μέλη της ΕΕ έχουν διαφορετικά προηγούμενα όσον αφορά τα "τριαδικά" τους δίκτυα. Ασχολήθηκαν επίσης με το ζήτημα της



προώθησης των αξιών που περιλαμβάνονται στις οδηγίες με διάφορους ρυθμούς. Ορισμένα κράτη μέλη επέλεξαν να εφαρμόσουν τις ελάχιστες απαιτήσεις που ορίζονται στις δύο οδηγίες. Το Ηνωμένο Βασίλειο, έχοντας ήδη αποκτήσει μεγάλη πείρα όσον αφορά την έννοια της "ανισότητας", όχι μόνον μετέφερε την ευρωπαϊκή νομοθεσία στην εθνική νομοθεσία, αλλά επαναξιολόγησε τη γενική του προσέγγιση σε ζητήματα ισότητας. Το πρακτικό αποτέλεσμα ήταν ότι προχώρησε ακόμη παραπέρα θέτοντας την υποχρέωση προώθησης της ισότητας στο επίκεντρο της πλατφόρμας ανάπτυξης πολιτικής σε όλους τους κυβερνητικούς φορείς καθώς και στις σχέσεις τους με την κοινωνία των πολιτών.

Η απόφαση του Ηνωμένου Βασιλείου να επιβάλλει σε όλους τους δημόσιους φορείς τη θετική αυτή υποχρέωση ερείδεται στην παραδοχή ότι οι κοινωνικές διακρίσεις εκτείνονται πέρα από μεμονωμένες πράξεις φυλετικών προκαταλήψεων. Συνεπώς, η υποχρέωση δεν συνίσταται μόνον στην

αποζημίωση οποιουδήποτε θύματος, αλλά και στην ανάγκη αναδιάρθρωσης για την εξ αρχής αποφυγή καταγγελιών. Μολονότι η οδηγία για τη φυλετική καταγωγή δεν απαιτεί συγκεκριμένα την επιβολή θετικών υποχρεώσεων, σύμφωνα με τη νομοθεσία του Ηνωμένου Βασιλείου είναι παράνομο να προβαίνουν οι δημόσιοι φορείς σε διακρίσεις στο πλαίσιο της άσκησης των καθηκόντων τους. Στην πραγματικότητα, αυτό σημαίνει ότι οι δημόσιες αρχές του Ηνωμένου Βασιλείου δεν πρέπει απλώς να σταματήσουν να κάνουν διακρίσεις, αλλά και να προωθούν ενεργά τη φυλετική ισότητα.

Σημαντικό ρόλο στην αποτελεσματική εφαρμογή των οδηγιών θα διαδραματίσει όχι μόνον ο από κοινού σχεδιασμός αλλά και η παροχή λεπτομερούς ενημέρωσης σε όλους τους τομείς. Καταλυτικός είναι ο ρόλος των δημόσιων αρχών. Σε αυτές εναπόκειται να ανταλλάξουν και να αξιοποιήσουν με τον καλύτερο τρόπο τις εμπειρίες τους και τελικά να ανοίξουν το δρόμο σε όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς.

Οι δημόσιες αρχές επικεφαλής στον αγώνα για ισότητα: υποχρέωση του Ηνωμένου Βασιλείου να προωθήσει την ισότητα και ο νόμος για τις Φυλετικές Σχέσεις

Ο νόμος του Ηνωμένου Βασιλείου του 1976 για τις φυλετικές σχέσεις άφησε κενά όσον αφορά τα καθήκοντα των δημόσιων φορέων. Τον Οκτώβριο του 1999 η κυβέρνηση δημοσίευσε μία δήλωση για την ισότητα, στην οποία διατύπωνε τη δέσμευσή της να εξαλείψει τις διακρίσεις, να άρει τα εμπόδια και να βελτιώσει τη θέση ομάδων που υφίστανται διακρίσεις και βρίσκονται σε μειονεκτική θέση στην απασχόληση, στη δημόσια ζωή και στην παροχή δημοσίων υπηρεσιών στη Βρετανία.

Σύμφωνα με τη δήλωση, "οι δημόσιοι φορείς πρέπει να τεθούν επικεφαλής στην προώθηση ίσων ευκαιριών προκειμένου να διασφαλιστεί ότι τα δημόσια όργανα και οι υπηρεσίες δεν

εφαρμόζουν διαδικασίες και πρακτικές διάκρισης. Πρέπει επίσης να βελτιώσουν τη θέση των μειονεκτικών ομάδων ως εργαζομένων και ως χρηστών δημοσίων υπηρεσιών".

Εκπληρώνοντας τη δέσμευση αυτή, η κυβέρνηση επέκτεινε το νόμο περί Φυλετικών Σχέσεων του 1976 στις δημόσιες υπηρεσίες που προηγουμένως δεν καλύπτονταν, όπως η αστυνομία, μέσω του νόμου περί Φυλετικών Διακρίσεων (Τροποποίηση) του 2000. Αποδείχθηκε σημαντικό βήμα στην προσπάθεια της κυβέρνησης να διασφαλίσει ότι ο δημόσιος τομέας πρωτοστατεί στον αγώνα για ισότητα.

Η τροποποίηση αυτή έδωσε επίσης νέα ώθηση στο νόμο αναθέτοντας στις δημόσιες αρχές ενεργό θεσμοθετημένη υποχρέωση να προωθήσουν τη φυλετική ισότητα. Αυτή η ενεργός υποχρέωση διαφέρει από τους παραδοσιακούς νόμους κατά των διακρίσεων, καθώς αποσκοπεί στην εισαγωγή μέτρων ισότητας παρά στην ανταπόκριση σε καταγγελίες από μεμονωμένα θύματα.

Επιπλέον, αποσκοπεί να διασφαλίσει ότι οι δημόσιες αρχές θα παρέχουν ισότιμες και προσιτές υπηρεσίες και να βελτιώσει την παροχή ίσων ευκαιριών στην απασχόληση. Αναθέτει στις δημόσιες αρχές τη γενική υποχρέωση:

- να εργασθούν προς την κατεύθυνση της εξάλειψης των παράνομων διακρίσεων·
- να προωθήσουν την ισότητα των ευκαιριών· και
- να προωθήσουν τις καλές σχέσεις μεταξύ ατόμων διαφορετικών φυλετικών ομάδων κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Οι δημόσιες αρχές δεσμεύονται επίσης από τις λεγόμενες ειδικές υποχρεώσεις και υποχρεώσεις απασχόλησης, οι οποίες υποστηρίζουν τη γενική υποχρέωση. Ειδικές υποχρεώσεις είναι οι υποχρεώσεις που πρέπει να εκπληρώνουν οι αρχές που είναι αρμόδιες για την παροχή σημαντικών δημοσίων υπηρεσιών. Οι αρχές υποχρεούνται:

- να καταρτίζουν και να δημοσιεύουν πρόγραμμα φυλετικής ισότητας·
- να ορίζουν καθήκοντα ή πολιτικές συναφείς προς την εκπλήρωση της γενικής υποχρέωσης και·
- να καθορίζουν ρυθμίσεις που θα βοηθούν στην εκπλήρωση της υποχρέωσης στους τομείς της υλοποίησης πολιτικών και της παροχής υπηρεσιών.

Από τη στιγμή που μία αρχή υπόκειται σε αυτές τις ειδικές υποχρεώσεις, έχει προθεσμία έως τα τέλη Μαΐου του επόμενου έτους προκειμένου να θέσει σε εφαρμογή τα απαραίτητα σχέδια.

Οι δημόσιες αρχές που δεσμεύονται από την υποχρέωση απασχόλησης πρέπει να παρακολουθούν, ανά εθνική ομάδα, το προσωπικό τους και τους υποψηφίους για θέσεις εργασίας, την προαγωγή και την κατάρτισή τους και να δημοσιεύουν τα αποτελέσματα κάθε χρόνο. Επιπλέον, οι δημόσιες αρχές με προσωπικό τουλάχιστον 150 ατόμων πλήρους απασχόλησης πρέπει να παρακολουθούν την υποβολή καταγγελιών, τις πειθαρχικές δίωξεις, τις αξιολογήσεις επιδόσεων, την κατάρτιση και τις απολύσεις.

Ο κατάλογος των φορέων που υποχρεούνται να προωθούν τη φυλετική ισότητα αναθεωρείται και ενημερώνεται σε ετήσια βάση.



Η υποχρέωση του Ηνωμένου Βασιλείου να προωθήσει την ισότητα σβήνει φωτιές προτού αυτές ανάψουν.

Ίσα Δικαιώματα στην πράξη: Βασικές απόψεις 2004

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

2004 — 24 σ. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-894-7840-3

Venta • Salg • Verkauf • Πωλήσεις • Sales • Vente • Vendita • Verkoop • Venda • Myynti • Försäljning
<http://eur-op.eu.int/general/en/s-ad.htm>

BELGIQUE/BELGIË Jean De Lannoy Avenue du Roi 202/Koningslaan 202 B-1190 Bruxelles/Brussel Tél. (32-2) 538 43 08 Fax (32-2) 538 08 41 E-mail: jean.de.lannoy@infoboard.be URL: http://www.jean-de-lannoy.be	NEDERLAND SDU Servicecentrum Uitgevers Christoffel Plantijnstraat 2 Postbus 20014 2500 EA Den Haag Tel. (31-70) 378 98 80 Fax (31-70) 378 97 83 E-mail: sdu@sdu.nl URL: http://www.sdu.nl	HRVATSKA Mediatriade Ltd Pavla Hatza 1 HR-10000 Zagreb Tel. (385-1) 481 94 11 Fax (385-1) 481 94 11	CANADA Les éditions La Liberté Inc. 3020, chemin Sainte-Foy Sainte-Foy, Québec G1X 3V6 Tel. (1-418) 658 37 63 Fax (1-800) 567 54 49 E-mail: liberte@mediom.qc.ca
La librairie européenne/ De Europese Boekhandel Rue de la Loi 244/Weistraat 244 B-1040 Bruxelles/Brussel Tél. (32-2) 295 26 39 Fax (32-2) 735 08 60 E-mail: mail@libeurop.be URL: http://www.libeurop.be	PORTUGAL Distribuidora de Livros Bertrand Ld.ª Grupo Bertrand, SA Rua das Terras dos Vales, 4-A Apartado 60037 P-2700 Amadora Tel. (351) 214 95 87 87 Fax (351) 214 96 02 55 E-mail: dlb@ip.pt	MAGYARORSZÁG Euro Info Service Szt. István krt.12 II/emelet 1/A PO Box 1039 H-1137 Budapest Tel. (36-1) 329 21 70 Fax (36-1) 349 20 53 E-mail: euroinfo@euroinfo.hu URL: http://www.euroinfo.hu	Renouf Publishing Co. Ltd 5369 Chemin Canotek Road, Unit 1 Ottawa, Ontario K1J 9J3 Tel. (1-613) 745 26 65 Fax (1-613) 745 76 60 E-mail: order.dept@renoufbooks.com URL: http://www.renoufbooks.com
Moniteur belge/Belgisch Staatsblad Rue de Louvain 40-42/Leuvenseweg 40-42 B-1000 Bruxelles/Brussel Tél. (32-2) 552 22 11 Fax (32-2) 511 01 84 E-mail: eusales@just.fgov.be	Imprensa Nacional-Casa da Moeda, SA Sector de Publicações Oficiais Rua da Escola Politécnica, 135 P-1250-100 Lisboa Codex Tel. (351) 213 94 57 00 Fax (351) 213 94 57 50 E-mail: spoce@incm.pt URL: http://www.incem.pt	MALTA Miller Distributors Ltd Malta International Airport PO Box 25 Luqa LQA 05 Tel. (356) 66 44 88 Fax (356) 67 67 99 E-mail: gwirth@usa.net	EGYPT The Middle East Observer 41 Sherif Street Cairo Tel. (20-2) 392 69 19 Fax (20-2) 393 97 32 E-mail: inquiry@meobserver.com URL: http://www.meobserver.com
DANMARK J. H. Schultz Information A/S Herstedvang 12 DK-2620 Albertslund Tlf. (45) 43 63 23 00 Fax (45) 43 63 19 69 E-mail: schultz@schultz.dk URL: http://www.schultz.dk	Fin-01011 Helsinki/Helsingfors P./fn (358-9) 121 44 18 F./fax (358-9) 121 44 35 Sähköposti: sps@akateeminen.com URL: http://www.akateeminen.com	NORGE Swets Blackwell AS Hans Nielsen Hauges gt. 39 Boks 4901 Nydalen N-0423 Oslo Tel. (47) 23 40 00 00 Tel. (47) 23 40 00 01 E-mail: info@no.swetsblackwell.com URL: http://www.swetsblackwell.com.no	Malaysia Suite 45.02, Level 45 Plaza MBF (Letter Box 45) 8 Jalan Yap Kwan Seng 50450 Kuala Lumpur Tel. (60-3) 21 62 92 98 Fax (60-3) 21 62 61 98 E-mail: ebic@um.net.my
Malta	Fin-01011 Helsinki/Helsingfors P./fn (358-9) 121 44 18 F./fax (358-9) 121 44 35 Sähköposti: sps@akateeminen.com URL: http://www.akateeminen.com	POLSKA Ars Polona Krakowskie Przedmiescie 7 Skr. pocztowa 1001 PL-00-950 Warszawa Tel. (48-22) 626 12 01 Fax (48-22) 826 62 40 E-mail: books119@arspolona.com.pl	MEXICO Mundi Prensa México, SA de CV Rio Pánuco, 141 Colonia Cuauhtémoc MX-06500 México, DF Tel. (52-5) 533 56 58 Fax (52-5) 514 67 99 E-mail: 101545.2361@compuserve.com
DEUTSCHLAND Bundesanzeiger Verlag GmbH Vertriebsabteilung Amsterdamer Straße 192 D-50735 Köln Tel. (49-221) 97 66 80 Fax (49-221) 97 66 82 78 E-Mail: vertreib@bundesanzeiger.de URL: http://www.bundesanzeiger.de	Fin-01011 Helsinki/Helsingfors P./fn (358-9) 121 44 18 F./fax (358-9) 121 44 35 Sähköposti: sps@akateeminen.com URL: http://www.akateeminen.com	ROMÂNIA Euromedia Str.Dionisie Lupu nr. 65, sector 1 RO-70184 Bucuresti Tel. (40-1) 315 44 03 Fax (40-1) 312 96 46 E-mail: euromedia@mailcity.com	SOUTH AFRICA Eurochamber of Commerce in South Africa PO Box 781738 2146 Sandton Tel. (27-11) 884 39 52 Fax (27-11) 883 55 73 E-mail: info@eurochamber.co.za
ΕΛΛΑΔΑ/GREECE G. C. Eleftheroudakis SA International Bookstore Panepistimiou 17 GR-10564 Athina Tel. (30-1) 331 41 80/112/3/4/5 Fax (30-1) 325 84 99 E-mail: elebooks@netor.gr URL: http://www.hellasnet.gr	Fin-01011 Helsinki/Helsingfors P./fn (358-9) 121 44 18 F./fax (358-9) 121 44 35 Sähköposti: sps@akateeminen.com URL: http://www.akateeminen.com	SLOVAKIA Centrum VTI SR Nám. Slobody, 19 SK-61223 Bratislava Tel. (421-7) 54 41 83 64 Fax (421-7) 54 41 83 64 E-mail: europ@ttb1.sltk.stuba.sk URL: http://www.sltk.stuba.sk	SOUTH KOREA The European Union Chamber of Commerce in Korea 5th Fl, The Shilla Hotel 202, Jangchung-dong 2 Ga, Chung-ku Seoul 100-392 Tel. (82-2) 22 53-5631/4 Fax (82-2) 22 53-5635/6 E-mail: euccck@euccck.org URL: http://www.euccck.org
ESPAÑA Boletín Oficial del Estado Trafalgar, 27 E-28071 Madrid Tel. (34) 915 38 21 11 (libros) 913 84 17 15 (suscripción) Fax (34) 915 38 21 21 (libros), 913 84 17 14 (suscripción) E-mail: clientes@com.boe.es URL: http://www.boe.es	Fin-01011 Helsinki/Helsingfors P./fn (358-9) 121 44 18 F./fax (358-9) 121 44 35 Sähköposti: sps@akateeminen.com URL: http://www.akateeminen.com	SLOVENIJA GV Zalozba Dunajska cesta 5 SLO-1000 Ljubljana Tel. (386) 613 09 1804 Fax (386) 613 09 1805 E-mail: europ@gvestnik.si URL: http://www.gvzalozba.si	SRI LANKA EBIC Sri Lanka Trans Asia Hotel 115 Sri Chittampalam A. Gardner Mawatha Colombo 2 Tel. (94-1) 074 71 50 78 Fax (94-1) 44 87 79 E-mail: ebicsl@slnet.lk
FRANCE Journal officiel Service des publications des CE 26, rue Desaix F-75727 Paris Cedex 15 Tel. (33) 140 58 77 31 Fax (33) 140 58 77 00 E-mail: europublications@journal-officiel.gouv.fr URL: http://www.journal-officiel.gouv.fr	Fin-01011 Helsinki/Helsingfors P./fn (358-9) 121 44 18 F./fax (358-9) 121 44 35 Sähköposti: sps@akateeminen.com URL: http://www.akateeminen.com	TÜRKIYE Dünya Infotel AS 100, Yil Mahallesi 34440 TR-80050 Bagcilar-Istanbul Tel. (90-212) 629 46 89 Fax (90-212) 629 46 27 E-mail: aktuel.info@dunya.com	TAI-WAN Tycoon Information Inc PO Box 81-466 105 Taipei Tel. (886-2) 87 12 88 86 Fax (886-2) 87 12 47 47 E-mail: euitupe@ms21.hinet.net
IRELAND Alan Hanna's Bookshop 270 Lower Rathmines Road Dublin 6 Tel. (353-1) 496 73 98 Fax (353-1) 496 02 28 E-mail: hannas@iol.ie	Fin-01011 Helsinki/Helsingfors P./fn (358-9) 121 44 18 F./fax (358-9) 121 44 35 Sähköposti: sps@akateeminen.com URL: http://www.akateeminen.com	ARGENTINA World Publications SA Av. Cordoba 1877 C1120 AAA Buenos Aires Tel. (54-11) 48 15 81 56 Fax (54-11) 48 15 81 56 E-mail: wpbooks@infovia.com.ar URL: http://www.wpbooks.com.ar	UNITED STATES OF AMERICA Bernan Associates 4611-F Assembly Drive Lanham MD 20706-4391 Tel. (1-800) 274 44 47 (toll free telephone) Fax (1-800) 865 34 50 (toll free fax) E-mail: query@bernan.com URL: http://www.bernan.com
ITALIA Licosa SpA Via Duca di Calabria, 1/1 Casella postale 552 I-50125 Firenze Tel. (39) 055 64 83 1 Fax (39) 055 64 12 57 E-mail: licosa@licosa.com URL: http://www.licosa.com	Fin-01011 Helsinki/Helsingfors P./fn (358-9) 121 44 18 F./fax (358-9) 121 44 35 Sähköposti: sps@akateeminen.com URL: http://www.akateeminen.com	AUSTRALIA Hunter Publications PO Box 404 Abbotsford, Victoria 3067 Tel. (61-3) 94 17 53 61 Fax (61-3) 94 19 71 54 E-mail: jpdavies@ozemail.com.au	ANDERE LÄNDER OTHER COUNTRIES AUTRES PAYS Bitte wenden Sie sich an ein Büro Ihrer Wahl/Please contact the sales office of your choice/Veuillez vous adresser au bureau de vente de votre choix Office for Official Publications of the European Communities 2, rue Mercier L-2985 Luxembourg Tel. (352) 29 29-42455 Fax (352) 29 29-42758 E-mail: info-info-opoce@cec.eu.int URL: publications.eu.int
LUXEMBOURG Messageries du livre SARL 5, rue Raiffeisen L-2411 Luxembourg Tél. (352) 40 10 20 Fax (352) 49 06 61 E-mail: mail@mdl.lu URL: http://www.mdl.lu	Fin-01011 Helsinki/Helsingfors P./fn (358-9) 121 44 18 F./fax (358-9) 121 44 35 Sähköposti: sps@akateeminen.com URL: http://www.akateeminen.com	BRESIL Livraria Camões Rua Bittencourt da Silva, 12 C CEP 20043-900 Rio de Janeiro Tel. (55-21) 262 47 76 Fax (55-21) 262 47 76 E-mail: livraria.camoes@incm.com.br URL: http://www.incem.com.br	

Για την πολυμορφία



Κατά των διακρίσεων

Το θεματικό αυτό φυλλάδιο εκπονήθηκε στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού προγράμματος δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων (2001-2006). Το πρόγραμμα αυτό θεσπίστηκε από τη Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ως μέσο στήριξης της διασφάλισης της αποτελεσματικής εφαρμογής των δύο οδηγιών για τη φυλετική καταγωγή και την ίση μεταχείριση στο χώρο εργασίας (2000), οι οποίες απορρέουν από το άρθρο 13 της Συνθήκης του Άμστερνταμ. Στόχος του εξαετούς προγράμματος είναι πρωτίστως όλοι οι ενδιαφερόμενοι φορείς που μπορούν να ασκήσουν επιρροή για την ανάπτυξη κατάλληλων και αποτελεσματικών νόμων και πολιτικών για την καταπολέμηση των διακρίσεων στα 25 κράτη μέλη της ΕΕ, στις χώρες ΕΖΕΣ και στις υποψήφιες προς ένταξη στην ΕΕ χώρες.

Τρεις είναι οι κύριοι στόχοι του προγράμματος δράσης:

1. Βελτίωση της κατανόησης ζητημάτων που αφορούν τις διακρίσεις
2. Ανάπτυξη ικανοτήτων για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των διακρίσεων
3. Προώθηση των αξιών που στηρίζουν την καταπολέμηση των διακρίσεων

Οι δραστηριότητες αυτές, που χρηματοδοτούνται στο πλαίσιο του προγράμματος, αναλύουν και αξιολογούν, αναπτύσσουν και ενημερώνουν σχετικά με μέτρα κατά των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Τα ζητήματα διακρίσεων λόγω φύλου αντιμετωπίζονται βάσει ξεχωριστών νομοθετικών πράξεων. Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τις κοινοτικές πολιτικές, τη νομοθεσία και τις δραστηριότητες για τις διακρίσεις λόγω φύλου, μπορείτε να επισκεφθείτε τη Διεύθυνση Ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών της ΓΔ Απασχόληση και Κοινωνικές Υποθέσεις.

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm

