



Δράση της ΕΕ κατά των διακρίσεων Έκθεση πεπραγμένων 2007–2008



Η παρούσα έκδοση υποστηρίζεται στο πλαίσιο του προγράμματος της Ευρωπαϊκής Κοινότητας για την απασχόληση και την κοινωνική αλληλεγγύη (2007–2013). Η Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας Ευκαιριών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής διαχειρίζεται το πρόγραμμα αυτό, το οποίο θεσπίστηκε με σκοπό να υποστηρίξει οικονομικά την επίτευξη των στόχων της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την απασχόληση και τις κοινωνικές υποθέσεις, όπως ορίζεται στην κοινωνική ατζέντα, και να συμβάλει έτσι στην υλοποίηση των στόχων της στρατηγικής της Λισαβόνας στους τομείς αυτούς.

Το επταετές πρόγραμμα απευθύνεται σε όλους τους φορείς που μπορούν να βοηθήσουν στην ανάπτυξη κατάλληλης και αποτελεσματικής νομοθεσίας και πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης και τον κοινωνικό τομέα, στην ΕΕ των 27, στις χώρες ΕΖΕΣ–ΕΟΧ και στις υποψήφιες και τις δυνάμει υποψήφιες χώρες για προσχώρηση στην ΕΕ.

Αποστολή του προγράμματος Progress είναι η ενίσχυση της συμβολής της ΕΕ στην υποστήριξη των δεσμεύσεων που αναλαμβάνουν και των προσπαθειών που καταβάλλουν τα κράτη μέλη για τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας και για την οικοδόμηση μιας κοινωνίας με μεγαλύτερη συνοχή. Για τον σκοπό αυτό, το πρόγραμμα *Progress* θα συμβάλει στην:

- παροχή αναλύσεων και συμβουλών πολιτικής στους τομείς που αυτό καλύπτει
- παρακολούθηση και υποβολή εκθέσεων σχετικά με την εφαρμογή της νομοθεσίας και των πολιτικών της ΕΕ στους τομείς που καλύπτει το πρόγραμμα
- προώθηση της μεταφοράς πολιτικών, γνώσεων και υποστήριξης μεταξύ των κρατών μελών όσον αφορά τους στόχους και τις προτεραιότητες της ΕΕ και
- προώθηση των απόψεων των φορέων και της κοινωνίας γενικότερα.

Για περισσότερες πληροφορίες βλέπε:
<http://ec.europa.eu/progress>

Δράση της ΕΕ κατά των διακρίσεων

Έκθεση πεπραγμένων 2007–2008

Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας Ευκαιριών
Μονάδα G.4

Το χειρόγραφο ολοκληρώθηκε τον Απρίλιο 2009.

Δεν είναι υπεύθυνη ούτε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ούτε κάποιο άτομο που ενεργεί εκ μέρους της Επιτροπής για την ενδεχόμενη χρήση των πληροφοριών που περιλαμβάνονται στην έκδοση αυτή.

© Φωτογραφίες εξωφύλλου: «Different» του Lucian Epasoni, διαγωνισμός φωτογραφίας «Καταργώντας τα στερεότυπα» της εκστρατείας «Υπέρ της διαφορετικότητας. Κατά των διακρίσεων» — © Ευρωπαϊκές Κοινότητες

Φωτογραφίες στις σελίδες 11,13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 26, 27, 29, 30: JPH. Woodland — © Ευρωπαϊκές Κοινότητες

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

Αριθμός δωρεάν τηλεφωνικής κλήσης (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*). Ορισμένες εταιρείες κινητής τηλεφωνίας δεν επιτρέπουν την πρόσβαση στους αριθμούς 00 800, ή οι κλήσεις αυτές μπορεί να χρεώνονται.

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

© Ευρωπαϊκές Κοινότητες, 2009

Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής.

Βιβλιογραφικό δελτίο καθώς και περίληψη υπάρχουν στο τέλος του τεύχους.

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2009

ISBN: 978-92-79-12446-4

doi:10.2767/13325

Προοίμιο



Όταν διορίστηκα ευρωπαίος επίτροπος το 2004, το θέμα των ίσων ευκαιριών εντάχθηκε στις πρωταρχικές αρμοδιότητες της δικής μου γενικής διεύθυνσης. Έκτοτε, ο ρόλος μου είναι να διασφαλίζω ότι τα θέματα ισότητας βρίσκονται και αυτά στην πρώτη γραμμή της πολιτικής και της δράσης σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Η περίοδος που καλύπτεται από την παρούσα έκθεση έχει σταθεί η ιδανική ευκαιρία για να ενταθούν οι προσπάθειες για την ισότητα.

Το 2007 ήταν το ευρωπαϊκό έτος ίσων ευκαιριών για όλους (EYEO), σηματοδοτώντας μια άνευ προηγουμένου δέσμευση σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο να τεθούν η διαφορετικότητα και όλες οι μορφές διακρίσεων στην κορυφή της ατζέντας. Έχει συνεισφέρει ένα ευρύ φάσμα παραγόντων σε έναν κοινό σκοπό και έχει διαδώσει μηνύματα

ισότητας σε ευρύ κοινό.

Το αποφασιστικό στοιχείο ήταν ότι διατηρήσαμε τη δυναμική μέσα στο 2008 με μια ανακοίνωση που έθετε την ανανεωμένη δέσμευση για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση της διαφορετικότητας. Προτείνουμε επίσης την πολυαναμενόμενη διεύρυνση των νόμων για την ισότητα που ήδη συγκαταλέγονται ανάμεσα στους πιο φιλόδοξους σε όλο τον κόσμο.

Οι προσπάθειες σε ευρωπαϊκό επίπεδο μπορούν να είναι αποτελεσματικές μόνο όταν στηρίζονται στα γερά θεμέλια αφοσιωμένων δημόσιων αρχών, φορέων ισότητας, της κοινωνίας των πολιτών, συνδικαλιστικών σωματείων και εργοδοτών σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Αν συνεργαστούμε πιο στενά και αν διατηρήσουμε το ανώτατο επίπεδο δέσμευσης, μπορούμε να συνεχίσουμε να σημειώνουμε πρόοδο προς μια πιο δίκαιη Ευρώπη.

Θα ήθελα να προσθέσω ορισμένα σημεία ειδικά για τους Ρομά. Η μεγαλύτερη εθνοτική μειονότητα της Ευρώπης συνεχίζει να πλήττεται από ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα διακρίσεων και ανισότητας. Συνεπώς, είναι απολύτως δικαιολογημένο το γεγονός ότι η αντιμετώπιση αυτής της αδικίας συγκαταλεγόταν στις προτεραιότητές μας για το 2007 και το 2008.

Ενώ αναγνωρίζω τη σημαντική προσπάθεια που καταβάλλουν όλοι όσοι αγωνίζονται για την ισότητα, θεωρώ ότι έχει ζωτική σημασία να επισημάνω ότι απέχουμε ακόμα πολύ από την εξάλειψη των διακρίσεων από τον χώρο εργασίας και την κοινωνία μας. Αυτές οι προκλήσεις δεν αμβλύνονται καθόλου. Η πίεση της οικονομικής ύφεσης που ξεκίνησε για τα καλά στα τέλη του 2008 καθιστά όλο και πιο σημαντικό από ποτέ να αποδείξουμε ότι το μέλλον ανήκει στη διαφορετικότητα και όχι στις διακρίσεις.

Vladimír Špidla

Ευρωπαίος επίτροπος απασχόλησης,
κοινωνικών υποθέσεων και ίσων ευκαιριών

Πίνακας περιεχομένων

Προοίμιο.....	3
Χρονοδιάγραμμα κορυφαίων στιγμών κατά των διακρίσεων 2007–2008.....	7
Εισαγωγή.....	9
Μέρος I — Πολιτική και σύμπραξη	11
1.1. Ορόσημα πολιτικής και προγράμματος της ΕΕ.....	12
1.2. Σύμπραξη με κράτη μέλη	12
1.2.1. Διασκέψεις κορυφής για την ισότητα.....	12
1.2.2. Ομάδα κυβερνητικών εμπειρογνομόνων.....	13
1.3. Συνεργασία με την κοινωνία των πολιτών.....	13
1.3.1. Η φωνή της κοινωνίας των πολιτών στην πολιτική.....	13
1.3.2. Υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στα δίκτυα	14
1.3.3. Εκπαίδευση.....	14
1.4. Ομάδα υψηλού επιπέδου για την κοινωνική ενσωμάτωση εθνοτικών μειονοτήτων	14
1.4.1. Βέλτιστη πρακτική	15
1.5. Επίκεντρο στους Ρομά	15
1.5.1. Έκθεση για τα μέσα ενσωμάτωσης	15
1.5.2. Πρώτη διάσκεψη κορυφής της ΕΕ για τους Ρομά.....	16
1.5.3. Δεκέμβριος 2008, συμπεράσματα του Συμβουλίου για την ένταξη των Ρομά	16
Μέρος II — Θέτοντας τον νόμο σε εφαρμογή	17
2.1. Διαδικασίες για παράβαση.....	18
2.1.1. Οδηγία για τη φυλετική ισότητα.....	18
2.1.2. Οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση	19
2.2. Επιλεγμένη νομολογία από το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων....	19
2.2.1. Υποχρεωτική συνταξιοδότηση (διάκριση λόγω ηλικίας, Ηνωμένο Βασίλειο).....	19
2.2.2. Πολιτική προσλήψεων (διακρίσεις λόγω φυλετικής/εθνοτικής καταγωγής, Βέλγιο)	20
2.2.3. Συνταξιοδοτικό δικαίωμα (διάκριση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, Γερμανία)	20
2.2.4. Διάκριση λόγω της σχέσης με άτομα με ειδικές ανάγκες (διάκριση λόγω αναπηρίας, Ηνωμένο Βασίλειο)	20

2.3. Η πρόταση για μια νέα οδηγία κατά των διακρίσεων.....	21
2.4. Νομική πρόβλεψη για φορείς ισότητας	22
2.4.1. <i>Equinet: ευρωπαϊκό δίκτυο φορέων ισότητας</i>	22
Μέρος III — Ανακοίνωση της ισότητας.....	23
3.1. Ευρωπαϊκό έτος ίσων ευκαιριών για όλους.....	24
3.1.1. <i>Κορυφαίες στιγμές του έτους</i>	24
3.1.2. <i>Συμπεράσματα και κληρονομιά του έτους</i>	25
3.2. Ευαισθητοποίηση του κοινού	25
3.2.1. <i>Εκστρατεία «Υπέρ της διαφορετικότητας. Κατά των διακρίσεων»</i>	25
3.2.2. <i>Εθνικά προγράμματα ευαισθητοποίησης του κοινού</i>	26
3.2.3. <i>Επιλεγμένες κορυφαίες στιγμές</i>	26
3.2.4. <i>Συνέδριο του Μπέλφαστ για την επικοινωνία</i>	26
3.2.5. <i>Ίσες ευκαιρίες για όλους: ποιος είναι ο ρόλος της θετικής δράσης;</i>	27
3.3. Κατανόηση των διακρίσεων: έρευνες ευρωβαρόμετρου	27
3.4. The business case for the diversity (Η διαφορετικότητα στις επιχειρήσεις).....	28
3.4.1. <i>Μελέτες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προβάλλουν τα οφέλη</i>	28
3.4.2. <i>Μικρότερες επιχειρήσεις</i>	28
3.5.3. <i>Χάρτες διαφορετικότητας</i>	28
Συμπέρασμα — Παραρτήματα	29
Συμπέρασμα	30
Παραρτήματα	31
Παράρτημα I — Βασικές εκδόσεις 2007–2008.....	31
Εκδόσεις από το δίκτυο νομικών εμπειρογνομόνων στον τομέα της μη διακριτικής μεταχείρισης.....	31
Εκδόσεις από εμπειρογνώμονες για την ενσωμάτωση ατόμων με ειδικές ανάγκες	32
Παράρτημα II — Αρμοδιότητες εθνικών φορέων ισότητας.....	33

Χρονοδιάγραμμα κορυφαίων στιγμών κατά των διακρίσεων 2007–2008

2007

1 Ιανουαρίου 2007

- Ξεκινά το ευρωπαϊκό έτος ίσων ευκαιριών για όλους (EYEO).
- Ξεκινά το νέο επταετές πρόγραμμα Progress, το οποίο ορίζει την καταπολέμηση των διακρίσεων ως έναν από τους πέντε τομείς πολιτικής και δράσης του.

23 Ιανουαρίου 2007

Δημοσιεύεται η έρευνα του ευρωβαρόμετρου «Discrimination in the European Union».

30 και 31 Ιανουαρίου 2007

Διεξάγεται η πρώτη διάσκεψη κορυφής της ΕΕ για την ισότητα στο Βερολίνο.

1 Μαρτίου 2007

- Το Ευρωπαϊκό Κέντρο Παρακολούθησης Ρατσισμού και Ξενοφοβίας (EUMC) γίνεται ο Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (FRA).
- Ξεκινά ο διαγωνισμός φωτογραφίας της ΕΕ για τη διαφορετικότητα.

16 Απριλίου 2007

Το 2006 διεξάγεται η τελετή για το βραβείο δημοσιογραφίας «Υπέρ της διαφορετικότητας. Κατά των διακρίσεων» (FDAD) στις Βρυξέλλες.

23 Απριλίου 2007

Συνέδριο «Ίσες ευκαιρίες για όλους: ποιος είναι ο ρόλος της θετικής δράσης;», Ρώμη, Ιταλία.

25 Απριλίου 2007

Ξεκινά η περιοδεία του φορτηγού της ΕΕ για τη διαφορετικότητα.

10 και 12 Μαΐου 2007

Διαγωνισμός τραγουδιού της Eurovision τον οποίο παρακολουθούν εκατομμύρια θεατές σε όλη την Ευρώπη με την υποστήριξη του EYEO.

20 Ιουνίου 2007

Συνεδρία για την εκπαίδευση του εκπαιδευτή στην Κολωνία της Γερμανίας: το πρώτο βήμα ενός 18μηνου προγράμματος εκπαιδευτικών συνεδριών κατά των διακρίσεων και υπέρ της διαφορετικότητας.

27 Ιουνίου 2007

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αποστέλλει «αιτιολογημένη γνωμοδότηση» σε 14 κράτη μέλη σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας για τη φυλετική και εθνική ισότητα.

4 Ιουλίου 2007

Η Επιτροπή ξεκινά δημόσιες διαβουλεύσεις για νέα μέτρα κατά των διακρίσεων.

11 και 12 Οκτωβρίου 2007

Συνέδριο «Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο Ίσων Ευκαιριών για Όλους», Βρυξέλλες.

19 και 20 Νοεμβρίου 2007

- «Γιορτάζοντας το 2007!» — Συνέδριο λήξης του EYEO στη Λισαβόνα της Πορτογαλίας.
- Παρουσιάζεται το δίκτυο φορέων ισότητας Equinet.

3 Δεκεμβρίου

- Έκθεση της ομάδας υψηλού επιπέδου για την κοινωνική ενσωμάτωση εθνικών μειονοτήτων και την πλήρη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας.
- Διεθνής ημέρα ατόμων με ειδικές ανάγκες «Αξιοπρεπής εργασία για άτομα με ειδικές ανάγκες».

6 και 7 Δεκεμβρίου 2007

Συνέδριο «Ίσες ευκαιρίες για όλους — Θέματα πολλαπλών διακρίσεων», Ελσινόρη, Δανία.

18 Δεκεμβρίου 2007

Τελετή λήξης για το EYEO στις Βρυξέλλες, 2007 — Τελετή βραβείου δημοσιογραφίας FDAD.

2008

1 Ιανουαρίου 2008

Το ευρωπαϊκό έτος διαπολιτισμικού διαλόγου παίρνει τη σκυτάλη από το EYEO.

31 Ιανουαρίου 2008

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αποστέλλει κλήση προς συμμόρφωση/αιτιολογημένες γνωμοδοτήσεις σε έντεκα κράτη μέλη σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση.

13 Μαρτίου 2008

Σεμινάριο που παρουσιάζει τα αποτελέσματα της μελέτης «Ο αγώνας κατά των διακρίσεων και η προώθηση της ισότητας: πώς να μετρηθεί η πρόοδος που σημειώνεται.»

29 Απριλίου 2008

Συνέδριο της προεδρίας της Σλοβενίας για την αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών, Brdo, Σλοβενία.

5 και 6 Ιουνίου 2008

Συνέδριο για την «ανακοίνωση της ισότητας και της καταπολέμησης των διακρίσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση», Μπέλφαστ, Ηνωμένο Βασίλειο.

20 Ιουνίου 2008

Ξεκινά η περιοδεία του φορτηγού της ΕΕ για τη διαφορετικότητα στην Πράγα, Τσεχική Δημοκρατία.

2 Ιουλίου 2008

- Η Επιτροπή προτείνει νέα οδηγία κατά των διακρίσεων και εκδίδει μια ανακοίνωση με τίτλο «Καταπολέμηση των διακρίσεων και προώθηση των ίσων ευκαιριών: μια ανανεωμένη δέσμευση».
- Συγκροτείται η Ομάδα Κυβερνητικών Εμπειρογνομώνων για την καταπολέμηση των διακρίσεων.
- Δημοσιεύεται η έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τα «Μέσα και τις πολιτικές της ΕΕ για την ενσωμάτωση των Ρομά».
- Δημοσιεύεται μια νέα έρευνα του ευρωβαρόμετρου: «Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes».

1 Σεπτεμβρίου 2008

Ξεκινά το βραβείο δημοσιογραφίας FDAD για το 2008.

16 Σεπτεμβρίου 2008

Πρώτη ευρωπαϊκή διάσκεψη κορυφής για τους Ρομά, Βρυξέλλες.

29 και 30 Σεπτεμβρίου 2008

Δεύτερη ευρωπαϊκή διάσκεψη κορυφής για την ισότητα, Παρίσι.

18 Νοεμβρίου 2008

Πρώτη συνάντηση της Ομάδας Κυβερνητικών Εμπειρογνομώνων για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων, Βρυξέλλες.

25 Νοεμβρίου 2008

Νομικό σεμινάριο για την εφαρμογή του δικαίου της ΕΕ για τις ίσες ευκαιρίες και την καταπολέμηση των διακρίσεων, Βρυξέλλες.

1 και 2 Δεκεμβρίου 2008

Συνέδριο «Τοπική δράση για μια κοινωνία για όλους» ως συνέχεια του ευρωπαϊκού σχεδίου δράσης για την αναπηρία, Βρυξέλλες.

3 Δεκεμβρίου 2008

Διεθνής ημέρα των ατόμων με ειδικές ανάγκες «Συνέδριο για τα δικαιώματα των ατόμων με ειδικές ανάγκες: αξιοπρέπεια και δικαιοσύνη για όλους μας».

11 και 12 Δεκεμβρίου 2008

Συνέδριο για το επεξηγηματικό υπόμνημα για τη διαφορετικότητα «Continuing the Diversity Journey», Βρυξέλλες.

Εισαγωγή

Πολλοί άνθρωποι σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση αντιμετωπίζουν διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικίας και φύλου. Ωστόσο, ένα μεγάλο ποσοστό συνεχίζει να αγνοεί την ισχύουσα νομοθεσία για την παροχή προστασίας κατά των διακρίσεων αυτών. Σε αυτή την έκθεση θα εστιάσουμε στις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής οι οποίες απαγορεύονται από την επονομαζόμενη οδηγία για τη φυλετική ισότητα και λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού και ηλικίας, και όπως απαγορεύονται από την οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση ⁽¹⁾. Οι διακρίσεις λόγω φύλου, κατά των οποίων παρέχεται προστασία από μεγάλο μέρος των ευρωπαϊκών νομοθετικών κειμένων, δεν θα καλυφθούν σε αυτή την έκθεση ⁽²⁾.

Παράλληλα με τη λήψη του μέτρου ενημέρωσης των ατόμων για τα δικαιώματά τους, το να λαμβάνουμε τις διακρίσεις στα σοβαρά σημαίνει ότι αναγνωρίζουμε πως η διαφορετικότητα χρειάζεται όχι μόνο να διευθετηθεί, αλλά επίσης να προωθηθεί ως πολύτιμο στοιχείο για την οικονομία, την κοινωνία και τον πολιτισμό. Συνεπώς, η προώθηση της διαφορετικότητας και η καταπολέμηση των διακρίσεων ήταν οι πρωταρχικές προτεραιότητες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο διάστημα 2007–2008. Αυτή η έκθεση έχει σκοπό να αποκαλύψει ορισμένες από τις πιο σημαντικές εξελίξεις σε θέματα νομοθεσίας και πολιτικής καθώς και δραστηριότητες και εκδηλώσεις ευαισθητοποίησης του κοινού που πραγματοποιήθηκαν μέσα σε αυτή την περίοδο.

Η σπουδαιότητα των συμπράξεων μεταξύ κρατών μελών, κοινωνίας των πολιτών και ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων στη χάραξη πολιτικής επισημαίνεται στην έκθεση. Οι διασκέψεις κορυφής για την ισότητα, η Ομάδα Κυβερνητικών Εμπειρογνομόνων για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων και άλλες ομάδες υψηλού επιπέδου τονίζουν αυτή τη δέσμευση για συνεργασία.

Το ευρωπαϊκό νομοθετικό πλαίσιο εξηγείται με κάποιες λεπτομέρειες, και επιλεγμένη νομολογία από το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων καταδεικνύει πώς έχουν εφαρμοστεί στην πράξη οι νομικές διατάξεις. Παρέχεται μια επισκόπηση των προπαρασκευαστικών εργασιών που έγιναν στο διάστημα 2007–2008 για ένα σχέδιο οδηγίας που θα επέκτεινε αισθητά την προστασία κατά των διακρίσεων. Εξετάζεται πώς οι εθνικές κυβερνήσεις έχουν μεταφέρει τις οδηγίες κατά των διακρίσεων και έχουν μεριμνήσει για ένδικο μέσα.

Το ευρωπαϊκό έτος ίσων ευκαιριών για όλους (2007) ήταν ένα φιλόδοξο εγχείρημα που έδωσε ώθηση σε εκατοντάδες εθνικές δράσεις και είχε στόχο να βοηθήσει τους ανθρώπους να συνειδητοποιήσουν τα δικαιώματά τους για ίση μεταχείριση. Οι κύριες βασικές στιγμές σκιαγραφούνται, ενώ καταγράφονται οι δυνατότητες για το μέλλον. Η εκστρατεία «Υπέρ της διαφορετικότητας. Κατά των διακρίσεων» συνέχισε να χρησιμοποιεί οπτικά και καινοτόμα μέσα για την προώθηση της διαφορετικότητας με κύριες στιγμές την περιοδεία του φορτηγού και το βραβείο δημοσιογραφίας. Έχει σημασία να μοιραστούμε το μήνυμα ότι η διαφορετικότητα είναι επωφελής για τις επιχειρήσεις, ιδίως σε εποχές οικονομικής δυσπραγίας, ενώ καταγράφονται οι βασικές εξελίξεις στις πολιτικές για τη διαφορετικότητα.



⁽¹⁾ Οδηγίες 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ.

⁽²⁾ Βλέπε <http://ec.europa.eu/genderequality>.



Μέρος Ι — Πολιτική και σύμπραξη

1.1. Ορόσημα πολιτικής και προγράμματος της ΕΕ

Το ευρωπαϊκό έτος ίσων ευκαιριών για όλους (2007) (σ. 24) έδωσε νέα ώθηση στην ανάπτυξη πολιτικής και δράσης για την ισότητα σε επίπεδο ΕΕ. Την 1η Ιανουαρίου 2007 ένα νέο πρόγραμμα για την απασχόληση και την κοινωνική αλληλεγγύη (Progress) πήρε τη σκυτάλη από το πρόγραμμα κοινοτικής δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων (2001–2006).

Η πτυχή «Καταπολέμηση των διακρίσεων και διαφορετικότητας» του προγράμματος Progress συνεχίζει τις βασικές δραστηριότητες κατά των διακρίσεων του προγράμματος δράσης με στόχο να ευαισθητοποιήσει το κοινό σε όλα τα επίπεδα, να ενισχύσει την ικανότητα του νομικού κλάδου και της κοινωνίας των πολιτών και να διερευνήσει τις πρωταρχικές αιτίες και την αποτελεσματική δράση που συνδέεται με την ισότητα. Διαθέτοντας προϋπολογισμό άνω των 700 εκατομμυρίων ευρώ για την περίοδο 2007–2013, το Progress χρηματοδοτεί επίσης δραστηριότητες στους ακόλουθους τομείς: απασχόληση, κοινωνική ενσωμάτωση και προστασία, συνθήκες εργασίας και αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων καθώς και προώθηση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές της ΕΕ. Η ενσωμάτωση αυτών των τομέων παρέχει

κυβερνητικών εμπειρογνομόνων (σ. 13) και την κατάρτιση ενός εγγράφου εργασίας για τα μέσα σχετικά με την ενσωμάτωση των Ρομά (σ. 15). Η ανακοίνωση παραθέτει μια «ανανεωμένη δέσμευση» και μια έκκληση για την καλύτερη υποστήριξη της νομικής προστασίας παρουσιάζοντας μια ενεργή στρατηγική για την προώθηση της καταπολέμησης των διακρίσεων και των ίσων ευκαιριών. Η ένταξη της διάστασης της ισότητας, η χρήση δεδομένων, η θετική δράση και η εκπαίδευση/ευαισθητοποίηση του κοινού προβλήθηκαν ως κύριοι τομείς.

Η επιτυχία της πολιτικής και της δράσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο εξαρτάται από την επιτυχημένη συνεργασία με όλους τους παράγοντες ισότητας όπως είναι τα κράτη μέλη, η κοινωνία των πολιτών, τα συνδικαλιστικά σωματεία και οι επιχειρήσεις.

1.2. Σύμπραξη με κράτη μέλη

Η ΕΕ και τα κράτη μέλη διαδραματίζουν ουσιαστικό, συμπληρωματικό ρόλο στην υλοποίηση ισχυρών πολιτικών και δράσεων για την ισότητα. Οι οδηγίες για την ισότητα έχουν αποτελέσει πολύτιμη συμβολή από το ευρωπαϊκό επίπεδο. Τα κράτη μέλη είναι υπεύθυνα για την πλήρη μεταφορά αυτών των οδηγιών στην εθνική νομοθεσία, αφού τις προσαρμόσουν ώστε να ταιριάζουν στην εκάστοτε εθνική πραγματικότητα. Αρκετές χώρες ξεπερνάνε τα ελάχιστα πρότυπα.

Σε ένα πλαίσιο που χαρακτηρίζεται από ποικίλα εθνικά περιβάλλοντα ισότητας, υπάρχει τεράστιο περιθώριο για αμοιβαία επωφελή συνεργασία, τόσο μεταξύ ευρωπαϊκών και εθνικών φορέων όσο και μεταξύ των κρατών μελών. Είτε πρόκειται για τη χάραξη πολιτικής είτε για τον σχεδιασμό βασικής δράσης, οι κοινές προκλήσεις αντιμετωπίζονται καλύτερα μέσω της συνεργασίας. Η Επιτροπή διαδραμάτισε τον ρόλο της στο διάστημα 2007–2008 όταν, μεταξύ άλλων, συνδιοργάνωσε τις δύο πρώτες, υψηλού επιπέδου, διασκέψεις κορυφής για την ισότητα του είδους τους και συγκρότησε μια Ομάδα Κυβερνητικών Εμπειρογνομόνων.

1.2.1. Διασκέψεις κορυφής για την ισότητα

Οι ευρωπαϊκές διασκέψεις κορυφής για την ισότητα, που πραγματοποιήθηκαν στο Βερολίνο και το Παρίσι, συνέβαλαν στην τοποθέτηση των θεμάτων των διακρίσεων και της διαφορετικότητας στην κορυφή της ατζέντας της ΕΕ και των εθνικών κυβερνήσεων. Αποδοτικές ανταλλαγές μεταξύ υπουργών, υπευθύνων χάραξης πολιτικής καθώς επίσης ΜΚΟ, εκπροσώπων κοινωνικών εταίρων και εργοδοτών σηματοδότησαν μια ισχυρή δήλωση πρόθεσης να δώσουν άμεση προτεραιότητα σε μια κοινωνία με μεγαλύτερη ισότητα.

Ο επίτροπος Vladimír Špidla και η ομοσπονδιακή υπουργός της Γερμανίας Ursula von der Leyen ξεκίνησαν τη διάσκεψη κορυφής για την ισότητα στο Βερολίνο στις 30 Ιανουαρίου 2007, η οποία αποτέλεσε επίσης το πλαίσιο για την έναρξη του ευρωπαϊκού έτους ίσων ευκαιριών για όλους (EYEO). Οι συμμετέχοντες, είτε προέρχονταν από θεσμικά όργανα της ΕΕ, δημόσιες



Επίτροπος Vladimír Špidla και γάλλος υπουργός Xavier Bertrand, διάσκεψη κορυφής για την ισότητα στο Παρίσι

στο πρόγραμμα πιο διεξοδική και ολοκληρωμένη διάσταση με σημαντικά οφέλη, για παράδειγμα στην αντιμετώπιση των διακρίσεων για πολλαπλές αιτίες.

Ένα άλλο ορόσημο πολιτικής ήταν η ανακοίνωση της 2ας Ιουλίου 2008 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η οποία εκδόθηκε ως μέρος δέσμης η οποία περιλαμβάνει μια πρόταση για μια νέα οδηγία κατά των διακρίσεων (σ. 21), τη σύσταση μιας ομάδας

αρχές, ΜΚΟ είτε από κοινωνικούς εταίρους, συνασπίστηκαν για τη θέσπιση μακροπρόθεσμων στόχων για το έτος πέραν των δώδεκα μηνών που θα διαρκούσε.

Η διάσκεψη κορυφής στο Παρίσι στις 29 και 30 Σεπτεμβρίου 2008 για άλλη μια φορά συνένωσε υψηλού επιπέδου υπεύθυνους χάραξης πολιτικής κατά των διακρίσεων και ενδιαφερόμενα μέρη. Πρόσφερε ένα φόρουμ για τη συζήτηση της νέας οδηγίας (σ. 21) που προτάθηκε προκειμένου να επεκταθεί η νομική προστασία πέραν της αγοράς εργασίας, ώστε να καλύψει επιπλέον τα αγαθά και τις υπηρεσίες για τις αιτίες διακρίσεων που συνίστανται στην ηλικία, στη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις και τον σεξουαλικό προσανατολισμό. Ο χώρος εργασίας παρέμεινε πρωταρχικό θέμα όπου ο υπουργός Εργασίας της Γαλλίας Xavier Bertrand και ο επίτροπος Vladimír Špidla ζήτησαν από την ΕΕ να αναλάβει πρωτοβουλίες για μια «χάρτα διαφορετικότητας» για τους εργοδότες (σ. 28) που σημείωσε επιτυχία σε Γαλλία, Γερμανία και Βέλγιο. Τα συμπεράσματα της διάσκεψης περιλάμβαναν την ανάγκη να έχουν οι φορείς ισότητας ανεξάρτητο ρόλο και να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή στην ένταξη της διάστασης της ισότητας και στις πολλαπλές διακρίσεις.

1.2.2. Ομάδα Κυβερνητικών Εμπειρογνομόνων

Όταν έληξε το EYEO, είχε ζωτική σημασία να διατηρηθεί η δυναμική που είχε εδραιωθεί, ιδίως σε σχέση με τη συνεργασία με και ανάμεσα σε κυβερνήσεις, η οποία είχε σφυρηλατηθεί για θέματα κατά των διακρίσεων και την ανταλλαγή της βέλτιστης πρακτικής. Για τον σκοπό αυτό, η Επιτροπή παρουσίασε μια πρωτοβουλία για τη συγκρότηση μιας «Ομάδας Κυβερνητικών Εμπειρογνομόνων», η οποία περιλάμβανε έναν εκπρόσωπο υψηλού επιπέδου από κάθε κράτος μέλος με ευθύνη για την πολιτική στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων και την προώθηση της ισότητας.

Αφού ανακοινώθηκε επίσημα στις 2 Ιουλίου 2008 και τέθηκε σε ισχύ τον Νοέμβριο 2008, η Ομάδα Κυβερνητικών Εμπειρογνομόνων ανέλαβε τα εξής καθήκοντα:

- να διευκολύνει τη συνεργασία ανάμεσα στις αρμόδιες αρχές στα κράτη μέλη και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή·
- να παρακολουθεί και να υποστηρίζει την αξιολόγηση των πολιτικών κατά των διακρίσεων της ΕΕ και του εκάστοτε κράτους·
- να ενισχύει την ανταλλαγή εμπειριών και καλής πρακτικής για θέματα καταπολέμησης των διακρίσεων και προώθησης της ισότητας.

Επιπλέον, η Ομάδα Κυβερνητικών Εμπειρογνομόνων ανέλαβε να λειτουργήσει ως σημείο επαφής για την πυχή της καταπολέμησης των διακρίσεων στο πλαίσιο του προγράμματος Progress.

1.3. Συνεργασία με την κοινωνία των πολιτών

Οι μη κυβερνητικές οργανώσεις (ΜΚΟ) για την ισότητα και την απαγόρευση των διακρίσεων διαδραματίζουν διττό ρόλο στην καταπολέμηση των διακρίσεων. Πρώτον, συχνά παρέχουν άμεση υποστήριξη και συμβουλές στα θύματα των διακρίσεων και όσους διατρέχουν τον μεγαλύτερο κίνδυνο να υποστούν άδικη μεταχείριση. Επίσης, χρησιμοποιούν την πρακτική εμπειρία τους για να προσφέρουν πολύτιμα στοιχεία στην πολιτική κατά των διακρίσεων σε όλα τα επίπεδα. Η συνεργασία με ΜΚΟ και δίκτυα ΜΚΟ σε ευρωπαϊκό επίπεδο είναι αμοιβαία επωφελής και στους δύο τομείς.

1.3.1. Η φωνή της κοινωνίας των πολιτών στην πολιτική

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή είχε ήδη αναπτύξει καλές επαφές και επικοινωνία με την κοινωνία των πολιτών όταν ξεκίνησε το ευρωπαϊκό έτος ισών ευκαιριών για όλους το 2007 (EYEO), το οποίο πρόσφερε περισσότερες ευκαιρίες, ώστε ο τομέας των ΜΚΟ να ακούγεται περισσότερο. Εκτός από την πλήρη συμμετοχή τους σε βασικές εκδηλώσεις όπως η διάσκεψη κορυφής για την ισότητα του Βερολίνου και το συνέδριο λήξης του EYEO στη Λισαβόνα, οι ΜΚΟ συγκαταλέγονταν στα μέρη που ανταποκρίθηκαν με τον μεγαλύτερο ενθουσιασμό σε μια ηλεκτρονική διαβούλευση της Επιτροπής για την απαγόρευση των διακρίσεων μεταξύ 4ης Ιουλίου και 15ης Οκτωβρίου 2007. Στο διάστημα αυτών των οκτώ εβδομάδων, 138 εθνικές και 33 ευρωπαϊκές ΜΚΟ απάντησαν, εκπροσωπώντας ποσοστό που ξεπερνά το ένα τρίτο όλων των απαντήσεων από οργανισμούς, δημόσιες αρχές και εταιρείες.

Τα στοιχεία που διέθεσε η κοινωνία των πολιτών στη διάρκεια των διαβουλεύσεων τόνισαν την ανάγκη να επεκταθεί η νομική προστασία κατά των διακρίσεων πέραν του χώρου εργασίας και να συνεχιστεί η λήψη μέτρων πέραν της νομοθεσίας, ώστε να διασφαλιστεί μεγαλύτερη ισότητα στην πράξη. Η καλύτερη κατανόηση και η πιο διεξοδική δράση για τις πολλαπλές διακρίσεις ήταν επίσης ένας επαναλαμβανόμενος προβληματισμός. Από την πλευρά της, η Επιτροπή αποκρίθηκε προτείνοντας νέα νομοθεσία στις 2 Ιουλίου 2008 (σ. 21) και διεξάγοντας ένα συνέδριο για τις πολλαπλές διακρίσεις τον Δεκέμβριο του 2007.



1.3.2. Υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στα δίκτυα

Στο πλαίσιο του προγράμματος Progress, το οποίο ξεκίνησε τον Ιανουάριο 2007, υπογράφηκαν συμφωνίες σύμπραξης για χρηματοοικονομική υποστήριξη με βασικά γενικά δίκτυα και άλλους πολύτιμους οργανισμούς σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Τα βασικά δίκτυα, καθένα από τα οποία είναι υπεύθυνο για αιτίες που καλύπτονται από τη νομοθεσία κατά των διακρίσεων, είναι:

- η AGE (ευρωπαϊκή πλατφόρμα ηλικιωμένων ατόμων, η οποία προωθεί τα συμφέροντα των ηλικιωμένων στην ΕΕ και ευαισθητοποιεί το κοινό για τα θέματα που τους αφορούν περισσότερο·
- το EDF (ευρωπαϊκό φόρουμ ατόμων με αναπηρία), το οποίο υπερασπίζεται τα δικαιώματα 50 εκατομμυρίων ανθρώπων με αναπηρίες στην Ευρώπη·
- το ENAR (European Network Against Racism), το οποίο εκπροσωπεί περισσότερους από 600 οργανισμούς που ασχολούνται με την καταπολέμηση του ρατσισμού, της ξενοφοβίας, του αντισημιτισμού και της ισλαμοφοβίας στην Ευρώπη·

- το ERIO (Ευρωπαϊκό Γραφείο Πληροφόρησης για τους Ρομά), το οποίο προωθεί την πολιτική και δημόσια συζήτηση για θέματα των Ρομά παρέχοντας τεκμηριωμένες και εμπειριστατωμένες πληροφορίες για ένα φάσμα θεμάτων πολιτικής·

- η ILGA-Europe (Ευρωπαϊκό Τμήμα Διεθνούς Ένωσης Λεσβιών και Ομοφυλόφιλων), η οποία συνδέει περισσότερες από 350 εθνικές και τοπικές ομάδες που ασχολούνται με την επίτευξη ίσων δικαιωμάτων για λεσβίες, ομοφυλόφιλους, αμφισεξουαλικά και τρανσεξουαλικά άτομα.

Επίσης, υποστήριξη έχουν λάβει και άλλα δίκτυα που δραστηριοποιούνται σε αυτό το πεδίο: Αυτισμός-Ευρώπη, η Ευρωπαϊκή Ένωση Φορέων Παροχής Υπηρεσιών για Άτομα με Αναπηρίες, η Ευρωπαϊκή Ένωση Τυφλών, το ευρωπαϊκό δίκτυο για την ανεξάρτητη διαβίωση, η Inclusion Europe και η Διεθνής Ομοσπονδία Υδροκεφαλίας και Δισχιδούς Ράχης.

1.3.3. Εκπαίδευση

Είναι ευρέως αναγνωρισμένο ότι, ενώ οι ευρωπαϊκές οδηγίες έχουν κάνει πολλά βήματα ώστε να προσφέρουν μια νομική εγγύηση κατά των διακρίσεων, οι ίδιες δεν εξασφαλίζουν τη ριζική βελτίωση των ίσων δικαιωμάτων στην πράξη. Τα εκπαιδευτικά σεμινάρια για τις ΜΚΟ είναι ένα ακόμη μέσο επίτευξης αυτού του στόχου. Έχουν ήδη φανεί χρήσιμα στη διάρκεια του προγράμματος κοινοτικής δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων, το οποίο διήρκεσε από το 2001 έως το 2006. Συμμετείχαν πολλοί εκπρόσωποι ΜΚΟ και αναπτύχθηκε χρήσιμο εκπαιδευτικό υλικό το οποίο διατέθηκε δωρεάν.

Σε παρόμοιο πλαίσιο, οργανώθηκε μια νέα σειρά συνεδριών στο πλαίσιο του προγράμματος Progress.

Μεταξύ φθινοπώρου 2007 και άνοιξης 2008, μια σειρά εθνικών εκπαιδευτικών σεμιναρίων χρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τα οποία πραγματοποιήθηκαν σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, την Τουρκία, τη Νορβηγία και την Ισλανδία. 1 100 συμμετέχοντες από ΜΚΟ και σχεδόν 300 συμμετέχοντες από συνδικαλιστικά σωματεία παρακολούθησαν εθνικά σεμινάρια κατά των διακρίσεων για την εκπαίδευση σε θέματα ευαισθητοποίησης του κοινού και κατανόησης της εθνικής νομοθεσίας και πολιτικής. Επίσης, το πρόγραμμα Progress υποστηρίζει εκπαιδευτικές συνεδρίες για όσους ασκούν επαγγέλματα συναφή με τη δικαιοσύνη στον τομέα κατά των διακρίσεων, οι οποίες διεξάχθηκαν από την Ευρωπαϊκή Ακαδημία Δικαίου (ERA).

1.4. Ομάδα Υψηλού Επιπέδου για την Κοινωνική Ενσωμάτωση Εθνοτικών Μειονοτήτων

Η Ομάδα Υψηλού Επιπέδου για την Κοινωνική Ενσωμάτωση Εθνοτικών Μειονοτήτων και την πλήρη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας συστάθηκε με βάση την απόφαση 2006/33/ΕΚ της Επιτροπής, της 20ής Ιανουαρίου 2006. Σκοπός της είναι να εξετάσει τα εμπόδια εκείνα που εμποδίζουν την ενσωμάτωση μελών εθνοτικών μειονοτήτων στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία και να εντοπίσει τη βέλτιστη πρακτική για να υπερκεράσει αυτές τις δυσκολίες.

Η Ομάδα αποτελείται από δέκα εκπροσώπους που προέρχονται από διαφορετικό περιβάλλον περιλαμβανομένων επιχειρήσεων, κυβερνήσεων, μέσων ενημέρωσης και της κοινωνίας των πολιτών. Κάθε μέλος έχει εδραιωμένο ιστορικό δέσμευσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την ενασχόληση με θέματα ισότητας.

Το 2007 η Ομάδα ανέλυσε πλήθος ερευνητικών εργασιών σε αυτό τον τομέα, συνάντησε εκπροσώπους από οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και αντάλλαξε απόψεις με τα μέλη της επιτροπής πολιτικών ελευθεριών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.



Στη συνέχεια, η Ομάδα εντόπισε 14 εμπόδια που συναντούν οι εθνοτικές μειονότητες στην προσπάθειά τους να βρουν εργασία: έλλειψη εκπαίδευσης και κατάρτισης· έλλειψη γλωσσικών δεξιοτήτων· έλλειψη της αναγνώρισης δεξιοτήτων και προσόντων· έλλειψη πρόσβασης σε επαγγέλματα· έλλειψη πρόσβασης στην υπηκοότητα· έλλειψη πολιτικών ενσωμάτωσης· στερεότυπα, προκαταλήψεις και αρνητικές αντιλήψεις· έλλειψη κινητικότητας και συγκέντρωσης σε ορισμένες περιοχές· βιομηχανικές μεταβολές· αντικίνητρα μέσω συστημάτων πρόνοιας· διακρίσεις· έλλειψη πληροφοριών· ανταγωνισμός στην αγορά εργασίας και αδήλωτη εργασία.

Επιπλέον, η Ομάδα επισήμανε ορισμένα άλλα ζητήματα μέσω των εκθέσεων προόδου της, συμπεριλαμβανομένης της έλλειψης δεδομένων για εργαζόμενους μετανάστες και της ανάγκης ένταξής τους σε συλλογικές συμβάσεις. Επίσης, επισημάνθηκε η ανάγκη να δοθούν περισσότερες συμβουλές στις μικρές επιχειρήσεις για την εφαρμογή του δικαίου κατά των διακρίσεων.

1.4.1. Βέλτιστη πρακτική

Το *Acceder*, ένα πρόγραμμα που υποστηρίζει τους Ρομά στην Ισπανία, συγκαταλέγεται στις βέλτιστες πρακτικές που ξεχώρισε η Ομάδα. Ενώ πολλά άτομα διατείνονται ότι θέλουν «ίση» μεταχείριση και όχι «ειδική» μεταχείριση, η θετική δράση, όπως προβλέπεται στις οδηγίες για την ισότητα, μπορεί να διαδραματίσει πολύτιμο ρόλο, όπως πιστοποιείται από το *Acceder*. Η θετική δράση ήταν επίσης το θέμα ενός συνεδρίου της Επιτροπής και ενός θεματικού ενημερωτικού φυλλαδίου το 2007 (σ. 26).

Ένα παράδειγμα καλής πρακτικής κράτους μέλους το οποίο αναφέρει η Ομάδα ήταν οι νομικές διατάξεις που θεσπίστηκαν στην Ιρλανδία και υπερβαίνουν τα ελάχιστα πρότυπα που θέτουν οι οδηγίες της ΕΕ για την ισότητα. Έως το 2007 η Ιρλανδία είχε ήδη θεσπίσει νομοθεσία κατά των διακρίσεων που καλύπτει αγαθά και υπηρεσίες πέραν των απαιτήσεων της ΕΕ. Επίσης, η ιρλανδική νομοθεσία έχει εντοπίσει και έχει μεριμνήσει για εννέα διαφορετικές αιτίες διακρίσεων.

1.5. Επίκεντρο στους Ρομά

Ο όρος «Ρομά» χρησιμοποιείται συνήθως ως γενικός όρος για διάφορες ομάδες περιλαμβανομένων των Ρομά, των Σίντι και των Πλανόδιων. Αριθμώντας περίπου 10-12 εκατομμύρια, οι Ρομά αποτελούν συλλογικά τη μεγαλύτερη εθνοτική μειονότητα στην Ευρώπη. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σέβεται την πολιτιστική διάκριση μεταξύ των διαφόρων ομάδων ενεργώντας για να καταπολεμήσει τις κοινές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν αυτές οι ομάδες, περιλαμβανομένων των εκτεταμένων διακρίσεων και του κοινωνικού αποκλεισμού. Πρόκειται για μια κατάσταση την οποία αναγνωρίζουν και οι πολίτες της Ευρώπης, εκ των οποίων το 77% θεωρεί ότι το να είναι κάποιος Ρομά είναι μειονέκτημα στην κοινωνία (ευρωβαρόμετρο σ. 27).

1.5.1. Έκθεση για τα μέσα ενσωμάτωσης

Στη διάσκεψη κορυφής τους τον Δεκέμβριο του 2007, οι ηγέτες της ΕΕ ζήτησαν την ανανεωμένη εξέταση των πολιτικών και μέσων που είναι διαθέσιμα σε επίπεδο ΕΕ για τη βελτίωση της ενσωμάτωσης των Ρομά. Μια έκθεση παρακολούθησης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η οποία δημοσιεύτηκε στις 2 Ιουλίου 2008, αναγνώρισε ότι εκατομμύρια Ευρωπαίοι με καταγωγή Ρομά υφίστανται σταθερά διακρίσεις και μακροχρόνιο κοινωνικό αποκλεισμό. Η έκθεση προέτρεπε να γίνει καλύτερη χρήση των υφιστάμενων εργαλείων για την καταπολέμηση αυτών των προβλημάτων. Ειδικότερα, επισήμανε την ανάγκη για ισχυρότερη συνεργασία μεταξύ των φορέων της ΕΕ, των κρατών μελών και της κοινωνίας των πολιτών.

Η έκθεση κατέληγε ότι θα μπορούσαν να γίνουν περισσότερα, ώστε να χρησιμοποιηθεί το υφιστάμενο δυναμικό πλαίσιο νομοθετικών, χρηματοοικονομικών εργαλείων και εργαλείων συντονισμού πολιτικής που είναι διαθέσιμα. Ειδικότερα, επισήμανε τις δυνατότητες προώθησης της ενσωμάτωσης μέσω των διαρθρωτικών ταμείων της ΕΕ, περιλαμβανομένων προενταξιακών μέσων και του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ). Για παράδειγμα, μέσα στο διάστημα 2000–2006, 275 εκατομμύρια ευρώ από τη χρηματοδότηση του ΕΚΤ διατέθηκαν σε προγράμματα που στόχευαν ειδικά στους Ρομά.



1.5.2. Πρώτη διάσκεψη κορυφής της ΕΕ για τους Ρομά

Η πρώτη διάσκεψη κορυφής για τους Ρομά σε επίπεδο ΕΕ πραγματοποιήθηκε στις Βρυξέλλες στις 16 Σεπτεμβρίου 2008. Ήταν η πρώτη περίπτωση αυτού του είδους χάρη στην οποία 400 εκπρόσωποι θεσμικών οργάνων της ΕΕ, εθνικών κυβερνήσεων και οργανισμών της κοινωνίας των πολιτών από όλη την Ευρώπη κατάφεραν να έρθουν σε επαφή, να συζητήσουν την κατάσταση των κοινοτήτων των Ρομά στην ΕΕ και να διερευνήσουν τρόπους βελτίωσης αυτής.

Η συμμετοχή υψηλού επιπέδου από τα θεσμικά όργανα της ΕΕ, παγκόσμιους οργανισμούς και ομάδες Ρομά κατέδειξε τη δέσμευση όλων των μερών. Η Επιτροπή εκπροσωπήθηκε από τέσσερις από τους επιτρόπους της, περιλαμβανομένου του προέδρου Μπαρόζο και του Vladimír Špidla. Στους άλλους διακεκριμένους συμμετέχοντες περιλαμβάνονταν ο George Soros, πρόεδρος του Ινστιτούτου Ανοιχτής Κοινωνίας, ο Shigeo Katsu, αντιπρόεδρος της Παγκόσμιας Τράπεζας, καθώς επίσης οι Lívnia Járóka και Viktória Mohácsi, ευρωβουλευτές της Ουγγαρίας με καταγωγή Ρομά.

Συμφωνήθηκε ότι τα προβλήματα ήταν πολύπλοκα, αλλά ότι οι βασικές προτεραιότητες ήταν σαφείς: εκπαίδευση, απασχόληση, υγεία και στέγαση. Η έκθεση της Επιτροπής του Ιουλίου

κατέγραψε νομικά μέτρα που είχαν ήδη ληφθεί και πρόβαλε τα διαρθρωτικά ταμεία ως πολύτιμο πόρο δράσης. Κατέληγε ότι τα προγράμματα θα ήταν πιο αποτελεσματικά αν είχαν την υποστήριξη της κοινωνίας των πολιτών όσον αφορά τον σχεδιασμό και την εφαρμογή τους. Αυτά τα μέτρα, μαζί με τη στενότερη συνεργασία ιδίως με τα κράτη μέλη, θα μπορούσαν να διαπεράσουν την απαράδεκτη, επίμονη κατάσταση των διακρίσεων και της περιθωριοποίησης την οποία αντιμετωπίζουν οι Ρομά στην Ευρώπη.

1.5.3. Δεκέμβριος 2008, συμπεράσματα του Συμβουλίου για την ενσωμάτωση των Ρομά

Ενώ η Επιτροπή ανέλαβε τα ηνία σε αυτή τη διαδικασία, ήταν απαραίτητη η δράση εθνικών, περιφερειακών και τοπικών αρχών για να σημειωθεί πραγματική πρόοδος στην πράξη. Τον Δεκέμβριο του 2008 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο προσυπέγραψε τα διεξοδικά συμπεράσματα της συνεδρίασης του Συμβουλίου Γενικών Υποθέσεων επιβεβαιώνοντας τη δέσμευση των κρατών μελών να χρησιμοποιήσουν τα διαθέσιμα εργαλεία, όπως τα διαρθρωτικά ταμεία, να υποστηρίξουν την ενσωμάτωση των Ρομά, ενώ αποφάσισε να διοργανώσει μια δεύτερη διάσκεψη κορυφής για τους Ρομά υπό την προεδρία της Ισπανίας για τη διεθνή ημέρα των Ρομά στις 8 Απριλίου 2010.



Μέρος II — Θέτοντας τον νόμο σε εφαρμογή

Οι οδηγίες για την ισότητα του 2000 αποτέλεσαν νομικό ορόσημο για τον αγώνα κατά των διακρίσεων στην Ευρώπη. Τα κράτη μέλη είχαν ήδη εφαρμόσει διαφορετικά επίπεδα νομοθεσίας για την ισότητα, αλλά οι οδηγίες για την ισότητα έθεσαν ένα νέο ελάχιστο σημείο αναφοράς που έπρεπε να καλύπτουν όλα τα μέλη της ΕΕ⁽³⁾. Με αυτό τον τρόπο αυξήθηκε το επίπεδο προστασίας, ενώ ταυτοχρόνως μειώθηκε η ανακολουθία των νόμων και του τρόπου με τον οποίο εφαρμόζονται σε όλη την ΕΕ.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή λαμβάνει υπόψη τις θεμιτές διαφορές ανάμεσα στις νομικές και θεσμικές παραδόσεις των κρατών μελών και σέβεται πλήρως το δικαίωμά τους να επιλέγουν τους δικούς τους τρόπους εφαρμογής της νομοθεσίας. Παρά την ευελιξία αυτή στο γράμμα του νόμου, κάθε οδηγία πρέπει να μεταφέρεται πλήρως με ορθό και ολοκληρωμένο τρόπο.

2.1. Διαδικασίες για παράβαση

Η οδηγία για τη φυλετική ισότητα και η οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση έπρεπε να ενσωματωθούν στο εθνικό δίκαιο έως τις 2 Δεκεμβρίου 2003 όσον αφορά τα 15 κράτη που ήταν κράτη μέλη το 2000 και έως την εποχή της ένταξης για τις δώδεκα χώρες που εντάχθηκαν αργότερα στην ΕΕ, τον Μάιο του 2004 και τον Ιανουάριο του 2007. Για τις διακρίσεις λόγω ηλικίας και αναπηρίας, προβλέφθηκε πιθανή παράταση της προθεσμίας έως τον Δεκέμβριο του 2006. Επομένως, έως την 1η Ιανουαρίου 2007 και τα 27 κράτη μέλη έπρεπε να έχουν μεταφέρει πλήρως τις δύο οδηγίες για την ισότητα.

Εφόσον τα κενά στη νομοθεσία και οι ανησυχίες για την εσφαλμένη μεταφορά διατηρήθηκαν, η Επιτροπή ξεκίνησε διαδικασίες για παράβαση εναντίον ορισμένων κρατών μελών μεταξύ Ιουλίου 2006 και Δεκεμβρίου 2008.



Πώς λειτουργούν οι διαδικασίες για παράβαση;

Πρώτα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στέλνει μια «προειδοποιητική επιστολή» όπου εξηγεί γιατί θεωρεί ότι το κράτος μέλος έχει εφαρμόσει εσφαλμένα την οδηγία στο εθνικό του δίκαιο. Εάν το κράτος μέλος δεν απαντήσει, ή αν η απάντηση δεν είναι ικανοποιητική, η Επιτροπή μπορεί να προχωρήσει στο επόμενο βήμα της διαδικασίας για παράβαση αποστέλλοντας μια «αιτιολογημένη γνωμοδότηση», η οποία παραθέτει τα νομικά επιχειρήματα με περισσότερες λεπτομέρειες. Πάλι το κράτος μέλος έχει δύο μήνες στη διάθεσή του για να απαντήσει. Εάν η Επιτροπή συνεχίζει να θεωρεί ότι το κράτος μέλος έχει εφαρμόσει εσφαλμένα την οδηγία, σε αυτό το σημείο μπορεί να παραπέμψει την υπόθεση στο Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων στο Λουξεμβούργο. Το Δικαστήριο μπορεί να αποφανθεί ότι ένα κράτος μέλος δεν συμμορφώθηκε με τις υποχρεώσεις του βάσει του δικαίου της ΕΕ, επειδή δεν μετέφερε μια οδηγία στο εθνικό δίκαιο με ολοκληρωμένο και ορθό τρόπο.

⁽³⁾ Επίσης, η οδηγία 2004/113/ΕΚ πραγματεύεται θέματα ισότητας των φύλων εκτός του πεδίου της απασχόλησης και απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φύλου, περιλαμβανομένης της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η οδηγία 2006/54/ΕΚ συνενώνει διάφορες οδηγίες για την ισότητα των φύλων οι οποίες απαγορεύουν τις διακρίσεις λόγω φύλου ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση, περιλαμβανομένης της πρόωπησης, και στην επαγγελματική κατάρτιση, καθώς επίσης σε συνθήκες εργασίας, περιλαμβανομένων των αμοιβών και των επαγγελματικών προγραμμάτων κοινωνικής ασφάλισης

2.1.1. Οδηγία για τη φυλετική ισότητα

Παρά τις προσπάθειες όλων των χωρών της ΕΕ να εφαρμόσουν την οδηγία για τη φυλετική ισότητα (2000/43/ΕΚ), το σύνολο της εθνικής νομοθεσίας δεν συμμορφώνεται πλήρως με τις απαιτήσεις της. Στις 27 Ιουνίου 2007 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή απέστειλε «αιτιολογημένη γνωμοδότηση», δηλαδή το δεύτερο στάδιο της διαδικασίας για παράβαση, σε 14 κράτη μέλη.

Προβλήματα εντοπίστηκαν σε τρεις βασικούς τομείς:

- η εθνική νομοθεσία περιοριζόταν ως προς το αντικείμενο στον χώρο εργασίας·
- ορισμοί των διακρίσεων που αποκλίνουν από την οδηγία, ιδίως από την άποψη των έμμεσων διακρίσεων, της παρενόχλησης και της εντολής για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης·
- ασυνέπειες στις διατάξεις που έχουν σκοπό να βοηθούν τα θύματα, όπως είναι η προστασία κατά του εκφοβισμού, η κατανομή του βάρους απόδειξης και τα δικαιώματα των ενώσεων να εγείρουν δικαστικές διαδικασίες για να βοηθούν τα θύματα.

Δίκτυο νομικών εμπειρογνομόνων στον κλάδο της καταπολέμησης των διακρίσεων

Στη διάρκεια του προγράμματος κοινοτικής δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων, η Επιτροπή συγκρότησε ένα δίκτυο νομικών εμπειρογνομόνων για να ενημερώνεται για τις νέες αποφάσεις και ερμηνείες του νόμου και για να μοιράζεται γνώσεις και εμπειρίες. Επιπρόσθετα, στις συχνές δημοσιεύσεις που παράγονται από το δίκτυο (σ. 31), στις 25 Νοεμβρίου 2008, η Επιτροπή διοργάνωσε ένα νομικό σεμινάριο στις Βρυξέλλες, συνενώνοντας νομικούς εμπειρογνώμονες σε θέματα των δύο φύλων και της απαγόρευσης των διακρίσεων. Τα εργαστήρια περιλάμβαναν νομικές πτυχές θετικών υποχρεώσεων, έμμεσων διακρίσεων και πολλαπλών διακρίσεων ⁽⁴⁾.

2.1.2. Οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση

«Προειδοποιητικές επιστολές» σχετικά με την οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση (2000/78/EK) απεστάλησαν τον Δεκέμβριο του 2006 σε 17 κράτη μέλη. Στο ενδιαμέσο, η διαδικασία που είχε εγερθεί εναντίον δύο άλλων κρατών μελών έκλεισε τον Δεκέμβριο του 2007, μετά την έγκριση νέας νομοθεσίας που ανταποκρινόταν στους προβληματισμούς της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Στις 31 Ιανουαρίου 2008 η Επιτροπή απέστειλε «αιτιολογημένη γνωμοδότηση» σε δέκα κράτη μέλη και «προειδοποιητική επιστολή» σε ένα ακόμη κράτος μέλος, ζητώντας τους να εφαρμόσουν πλήρως τους κανόνες της ΕΕ που απαγορεύουν τις διακρίσεις στην απασχόληση και την εργασία λόγω θρησκείας και πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και σεξουαλικού προσανατολισμού.

Οι βασικοί προβληματικοί τομείς περιλάμβαναν τους εξής:

- περιορισμένη εθνική νομοθεσία από την άποψη των ατόμων και των τομέων που κάλυπτε, ή οι εξαιρέσεις ήταν ευρύτερες απ' ό,τι επέτρεπε η οδηγία
- ορισμοί των διακρίσεων που απέκλιναν από την οδηγία, ιδίως από την άποψη των έμμεσων διακρίσεων, της παρενόχλησης και της εντολής για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης
- έλλειψη ορθής εφαρμογής της υποχρέωσης των εργοδοτών να παρέχουν εύλογες προσαρμογές για τους εργαζομένους με αναπηρίες
- ασυνέπειες στις διατάξεις που έχουν σκοπό να βοηθούν τα θύματα, όπως είναι το βάρος απόδειξης, τα δικαιώματα των ενώσεων να βοηθούν μεμονωμένα άτομα στις υποθέσεις τους και η προστασία κατά του εκφοβισμού.

2.2. Επιλεγμένη νομολογία από το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

2.2.1. Υποχρεωτική συνταξιοδότηση (διάκριση λόγω ηλικίας, Ηνωμένο Βασίλειο)

Υπόθεση C-388/07, την οποία παρουσίασε το National Council of Ageing (μια φιλανθρωπική ένωση φροντίδας ηλικιωμένων) κατά του υπουργού Εμπορίου, Επιχειρήσεων και Κανονιστικών Μεταρρυθμίσεων, σε σχέση με τη νομοθεσία του Ηνωμένου Βασιλείου η οποία επιτρέπει στους εργοδότες να απολύουν τους υπαλλήλους 65 ετών και άνω λόγω συνταξιοδότησης. Παραπέμφθηκε από ένα δικαστήριο του Ηνωμένου Βασιλείου στο ΔΕΚ στις 9 Αυγούστου 2007.

Στη γνωμοδότησή του, την οποία έδωσε στις 23 Σεπτεμβρίου 2008, ο γενικός εισαγγελέας Mazák επισήμανε ότι το άρθρο 6 παράγραφος 1 της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση (2000/78/EK) δεν απαιτεί από τα κράτη μέλη να προσδιορίζουν με τη μορφή καταλόγου τις διάφορες περιπτώσεις διαφορετικής μεταχείρισης που μπορούν να δικαιολογούνται στο πλαίσιο αυτής. Επισήμανε ότι οι δυνατότητες αιτιολόγησης της διαφορετικής μεταχείρισης που στηρίζεται στην ηλικία στο πλαίσιο της οδηγίας είναι πιο εκτεταμένες από αυτές που βασίζονται στις άλλες αιτίες που αναφέρονται στο άρθρο 1.

Στην απόφασή του της 5ης Μαρτίου 2009, το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων υποστήριξε ότι το άρθρο 6 της οδη-



⁽⁴⁾ Για περισσότερες πληροφορίες: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=en&eventId=132&furtherEvents=yes>.

γίας 2000/78/ΕΚ δεν αποκλείει ένα εθνικό μέτρο που δεν περιλαμβάνει ακριβή κατάλογο των στόχων που δικαιολογούν την παρέκκλιση από την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω ηλικίας. Ωστόσο, το άρθρο 6 παράγραφος 1 προσφέρει τη δυνατότητα παρέκκλισης μόνο όποτε δικαιολογείται από θεμιτούς σκοπούς κοινωνικής πολιτικής (π.χ. πολιτική για την απασχόληση). Εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εξακριβώσει κατά πόσο είναι θεμιτός ο σκοπός και κατά πόσο τα επιλεγμένα μέσα ήταν πρόσφορα και αναγκαία. Τα κράτη μέλη πρέπει να προσδιορίσουν κατά πόσο είναι θεμιτός ο σκοπός έως ένα υψηλό επίπεδο απόδειξης.

2.2.2. Πολιτική προσλήψεων (διακρίσεις λόγω φυλετικής/εθνοτικής καταγωγής, Βέλγιο)

Η υπόθεση C-54/07, στην οποία εμπλέκονταν το Κέντρο για τις Ίσες Ευκαιρίες και την Αντίθεση στο Ρατσισμό του Βελγίου και η εταιρεία NV Firma Feryn, κρίθηκε από το δεύτερο τμήμα του ΔΕΚ στις 10 Ιουλίου 2008.

Συνδεόταν με μια ερμηνεία της έννοιας των «άμεσων διακρίσεων» στο πλαίσιο της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα (2000/43/ΕΚ) σε μια υπόθεση στην οποία ένας εργοδότης είχε δηλώσει δημοσίως ότι θα απέρριπτε αιτήσεις από άτομα συγκεκριμένης εθνοτικής καταγωγής. Το ΔΕΚ αποφάνθηκε ότι η δήλωση αποτελούσε «άμεση διάκριση σε σχέση με την πρόσληψη στο πλαίσιο του άρθρου 2(2)(α) της οδηγίας 2000/43/



ΕΚ» και ότι ήταν πιθανό πως αυτές οι δηλώσεις θα απέτρεπαν ορισμένους υποψηφίους να υποβάλουν αίτηση και θα παρεμπόδιζαν την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας.

Το ΔΕΚ συνέχισε διαπιστώνοντας ότι δημόσιες δηλώσεις αυτού του είδους «αρκούν προκειμένου να τεκμαίρεται, υπό την έννοια του άρθρου 8(1) της οδηγίας 2000/43/ΕΚ, η ύπαρξη πολιτικής προσλήψεων που ενέχει άμεση διάκριση». Πρόσθεσε ότι εναπόκειται τότε «στον εν λόγω εργοδότη να αποδείξει ότι δεν σημειώθηκε καμία παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης».

2.2.3. Συνταξιοδοτικό δικαίωμα (διάκριση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, Γερμανία)

Η υπόθεση C-267/06, που υποβλήθηκε από τον κύριο Tadao Maruko κατά του Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen (Συνταξιοδοτικό Ταμείο Θεάτρου της Γερμανίας) κρίθηκε από το τμήμα μείζονος συνθέσεως την 1η Απριλίου 2008.

Το υποχρεωτικό πρόγραμμα επαγγελματικής σύνταξης για τους εργαζομένους στο γερμανικό θέατρο περιοριζόταν σε έγγαμα άτομα και για το λόγο αυτό είχαν αρνηθεί στον κ. Maruko την καταβολή σύνταξης για τον αποθανόντα σύντροφό του που ανήκε στο ίδιο φύλο.

Το ΔΕΚ αποφάσισε ότι αυτά τα είδη επαγγελματικών συνταξιοδοτικών προγραμμάτων πρέπει να κατατάσσονται στις αμοιβές υπό την έννοια του άρθρου 141 ΕΚ, καθώς προέρχονται από μια συλλογική σύμβαση που έχει σκοπό να συμπληρώνει τις παροχές κοινωνικής ασφάλισης που είναι πληρωτέες βάσει της εθνικής νομοθεσίας.

Το ΔΕΚ έκρινε ότι σε αυτές τις περιπτώσεις η διαφορετική αντιμετώπιση των συντρόφων καταχωρισμένης συμβίωσης αποτελεί κατά κανόνα διάκριση υπό την έννοια του άρθρου 2 της οδηγίας 2000/78/ΕΚ. Επομένως, η άρνηση χορήγησης της σύνταξης επιζώντος στον σύντροφο καταχωρισμένης συμβίωσης αποτελεί άμεση διάκριση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, εφόσον μόνο πρόσωπα διαφορετικού φύλου μπορούν να παντρευτούν και μόνο άτομα του ίδιου φύλου μπορούν να συνάψουν σχέση καταχωρισμένης συμβίωσης. Ωστόσο, αυτό εξαρτάται από το αν οι επιζώντες σύζυγοι και οι επιζώντες σύντροφοι βρίσκονται σε παρεμφερή κατάσταση όσον αφορά τη σύνταξη αυτή βάσει του εθνικού δικαίου. Το ΔΕΚ έκρινε ότι πρόκειται για ένα ζήτημα για το οποίο πρέπει να αποφανθεί το εθνικό δικαστήριο.

2.2.4. Διάκριση λόγω της σχέσης με άτομα με ειδικές ανάγκες (διάκριση λόγω αναπηρίας, Ηνωμένο Βασίλειο)

Η υπόθεση C-303/06, στην οποία διάδικοι ήταν η Sharon Coleman και το δικηγορικό γραφείο Attridge Law/o Steve Law, κρίθηκε από το τμήμα μείζονος συνθέσεως στις 17 Ιουλίου 2008. Η κ. Coleman, πρώην υπάλληλος του γραφείου Attridge Law, υπέβαλε προσφυγή λόγω δυσμενούς μεταχείρισης, επειδή

ήταν μητέρα και υπεύθυνη, κατά κύριο λόγο, να παρέχει τις απαραίτητες φροντίδες στο παιδί της που ήταν ανάπηρο. Επομένως, το ΔΕΚ έπρεπε να προβεί σε ερμηνεία της απαγόρευσης της άμεσης διάκρισης και της παρενόχλησης στην απασχόληση και την εργασία λόγω αναπηρίας κατ' εφαρμογή του άρθρου 2 παράγραφος 2 στοιχείο α) και 2 παράγραφος 3 της οδηγίας 2000/78/ΕΚ, ιδίως του νοήματος της διάκρισης λόγω της σχέσης με άτομο με ειδικές ανάγκες.

Το ΔΕΚ αποφάνθηκε ότι «μια ερμηνεία της οδηγίας που περιρίζει την εφαρμογή της μόνο σε άτομα που είναι ανάπηρα τα ίδια ενδέχεται να στερήσει την οδηγία από ένα σημαντικό στοιχείο της αποτελεσματικότητάς της και να μειώσει την προστασία που προτίθεται να εγγυάται». Κατέληξε ότι η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση της υπαλλήλου επειδή παρείχε, κατά κύριο λόγο, τις απαραίτητες φροντίδες στο ανάπηρο τέκνο της, προσέκρουε στην απαγόρευση της άμεσης διάκρισης που ορίζει το άρθρο 2 παράγραφος 2 στοιχείο α). Σύμφωνα με το ίδιο αιτιολογικό, το ΔΕΚ κατέληξε ότι η ίδια αρχή ίσχυε σε σχέση με την παρενόχληση.

2.3. Η πρόταση για μια νέα οδηγία κατά των διακρίσεων

Σύμφωνα με το άρθρο 13 της συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, η Ευρωπαϊκή Ένωση μπορεί να δράσει για να καταπολεμήσει τις διακρίσεις λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού. Ωστόσο, δεν υφίσταται ακόμα νομική προστασία σε επίπεδο ΕΕ για την αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού πέρα από την αγορά εργασίας.

Στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού έτους ίσων ευκαιριών για όλους (2007), η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανήγγειλε ότι είχε την πρόθεση να προτείνει μέτρα στα μέσα του 2008 για να διευρύνει το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο που προς το παρόν απαγορεύει τις διακρίσεις για τις αιτίες αυτές στην απασχόληση, στην εργασία και την επαγγελματική κατάρτιση αλλά όχι σε άλλους τομείς της ζωής. Αυτά προσέλαβαν τη μορφή πρότασης για μια οδηγία που εγκρίθηκε στις 2 Ιουλίου 2008 ⁽⁵⁾.

Το σχέδιο της οδηγίας έχει σκοπό να εφαρμόσει την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξάρτητα από θρησκεία ή πεποιθήσεις, αναπηρία, ηλικία ή σεξουαλικό προσανατολισμό εκτός της αγοράς εργασίας. Θεσπίζει ένα ενιαίο ελάχιστο επίπεδο προστασίας εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τα άτομα που έχουν υποστεί διακρίσεις.

Το σχέδιο της οδηγίας θέτει εκτός νόμου τις διακρίσεις στην κοινωνική προστασία, περιλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης και της υγειονομικής περίθαλψης, των κοινωνικών πλεονεκτημάτων, της στέγασης, της εκπαίδευσης και της πρό-



σβασης σε αγαθά και υπηρεσίες που διατίθενται στο κοινό και της παροχής αυτών. Το άρθρο 3 ορίζει ότι η οδηγία δεν θίγει τους εθνικούς νόμους που αναφέρονται στον κοσμικό χαρακτήρα του κράτους και των θεσμικών οργάνων του ούτε στο καθεστώς θρησκευτικών οργανώσεων.

Το σχέδιο της οδηγίας απαγορεύει τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις και την παρενόχληση και επιβάλλει στους παρόχους αγαθών και υπηρεσιών το καθήκον της εύλογης προσαρμογής, σύμφωνα με την πρόσφατα εγκριθείσα Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες. Όπως συμβαίνει με τις άλλες δύο οδηγίες κατά των διακρίσεων, τα κράτη μέλη μπορούν να επιλέξουν να παράσχουν υψηλότερο επίπεδο προστασίας από αυτό που εισάγει το σχέδιο της οδηγίας. Σε ορισμένες περιπτώσεις, το σχέδιο της οδηγίας επιτρέπει διαφορετική μεταχείριση, αλλά μόνο αν αυτή η διαφορά μπορεί να δικαιολογηθεί από έναν θεμιτό σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία. Περιλαμβάνει τις ίδιες διατάξεις για τη θετική δράση, την υπε-

⁽⁵⁾ COM(2008) 426.

ράσπιση δικαιωμάτων, το βάρος απόδειξης, τον εκφοβισμό και τις κυρώσεις με τις άλλες δύο οδηγίες για την ισότητα και το άρθρο 13. Επίσης, ορίζει ρητά τον διορισμό φορέων ισότητας για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όπως προβλέπεται στην οδηγία για τη φυλετική ισότητα.

Την εποχή που ανακοινώθηκε το σχέδιο της οδηγίας, ο ευρωπαίος επίτροπος Vladimír Špidla σχολίασε: «Προς το παρόν, υπάρχει ανισότητα στην ίδια την κοινοτική νομοθεσία, επειδή τα άτομα προστατεύονται από τις διακρίσεις εκτός του χώρου εργασίας μόνο λόγω φύλου και φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής. Πρέπει να διασφαλίσουμε την ίση μεταχείριση για όλες τις αιτίες.»

2.4. Νομική πρόβλεψη για φορείς ισότητας

Το άρθρο 13 της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα προβλέπει τον διορισμό φορέων που θα είναι υπεύθυνοι για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης με βάση τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή. Ένας μεγάλος αριθμός κρατών μελών προχωρούν πιο μπροστά, πρώτον από την άποψη των αιτιών διακρίσεων που καλύπτουν και δεύτερον από την άποψη των εξουσιών που διαθέτουν για την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Σύμφωνα με την ελάχιστη απαίτηση που επιβάλλεται στα κράτη μέλη, πρέπει να έχουν έναν ή περισσότερους φορείς για την προώθηση της ισότητας βάσει φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, οι οποίοι θα παρέχουν ανεξάρτητη υποστήριξη στα θύματα διακρίσεων κατά την άσκηση διαμαρτυρίας για τις διακρίσεις σε βάρος τους, θα διεξάγουν ανεξάρτητες έρευνες σχετικά με τις διακρίσεις και θα δημοσιεύουν ανεξάρτητες

εκθέσεις και συστάσεις για κάθε θέμα που συνδέεται με αυτή τη διάκριση.

Πολλά κράτη μέλη έχουν διευρύνει τις αρμοδιότητες του φορέα/των φορέων ισότητας που έχουν, συχνά ξεπερνώντας τις ελάχιστες απαιτήσεις των οδηγιών.

2.4.1. Equinet: ευρωπαϊκό δίκτυο φορέων ισότητας

Ορισμένοι εθνικοί φορείς ισότητας συνεργάστηκαν σε προγράμματα μετά την εφαρμογή των οδηγιών για την ισότητα και ιδιαίτερα σε μια διετή πρωτοβουλία στο πλαίσιο του προγράμματος κοινοτικής δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων που είχε σχεδιαστεί για την προώθηση της συνεργασίας τους. Τώρα η συνεργασία των φορέων ισότητας έχει εξελιχθεί στο επίσημο δίκτυο «Equinet»⁽⁹⁾, με μόνιμη γραμματεία στις Βρυξέλλες από τα τέλη του 2007. Το δίκτυο υποστηρίζεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή μέσω του προγράμματος Progress.

Τον Απρίλιο του 2009 το Equinet απαρτιζόταν από 31 οργανώσεις από 28 ευρωπαϊκές χώρες. Η Τσεχική Δημοκρατία και η Πολωνία έχουν κυβερνητικούς παρατηρητές, επειδή δεν διαθέτουν φορείς ισότητας. Η Νορβηγία και η Κροατία είναι χώρες εκτός της ΕΕ που συμμετέχουν στο δίκτυο. Το Equinet έχει στόχο να βοηθά τους φορείς ισότητας να εκτελέσουν τις αρμοδιότητές τους θεσπίζοντας ένα βιώσιμο δίκτυο και βάση πόρων για την ανταλλαγή νομικής πραγματογνωμοσύνης, στρατηγικών επιβολής, κατάρτισης και βέλτιστης πρακτικής, καθώς επίσης μια πλατφόρμα για τον διάλογο με τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα.

⁽⁹⁾ Για περισσότερες πληροφορίες: www.equineteurope.org.



Μέρος III — Ανακοίνωση της ισότητας

3.1. Ευρωπαϊκό έτος ίσων ευκαιριών για όλους

Το 2007 ήταν το ευρωπαϊκό έτος ίσων ευκαιριών για όλους (EYEO), σηματοδοτώντας μια πρωτάκουστη και φιλόδοξη πρωτοβουλία για την ανακοίνωση και τη συνεργασία σε θέματα ισότητας. Το έτος κατά του ρατσισμού (1997) και το έτος των ατόμων με αναπηρίες (2003) είχαν ήδη αποδείξει τη δέσμευση σε ευρωπαϊκό επίπεδο να τεθεί η ισότητα στην κορυφή της ατζέντας. Το έτος 2007 προχώρησε τη φιλοδοξία ένα βήμα μπροστά, καλύπτοντας όλες τις αιτίες διακρίσεων που καλύπτονται από την ευρωπαϊκή νομοθεσία σε μια πραγματικά πανευρωπαϊκή γεωγραφική περιοχή: και τα 27 κράτη μέλη και οι τρεις χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου, δηλαδή η Ισλανδία, το Λιχτενστάιν και η Νορβηγία, έλαβαν μέρος.



Λήξη του EYO — Λισαβόνα, Νοέμβριος 2007



Η Πολωνία έλαβε το τιμητικό βραβείο για την καλύτερη οπτικοακουστική συμμετοχή.

Εκτός από το ευρύ αντικείμενο και την ευρεία γεωγραφική έκταση, το έτος επιδίωξε να προσεγγίσει όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη για την ισότητα. Θεωρήθηκε ζωτικής σημασίας η ενίσχυση των δεσμών ανάμεσα σε παράγοντες που ήδη συνεργάζονταν και η προσέγγιση νέων οργανισμών, εταιρειών και ατόμων.

Παρότι το EYEO είχε σχετικά μέτριο προϋπολογισμό της τάξης των 15 εκατομμυρίων ευρώ, επιδίωξε να προσεγγίσει όσο το δυνατό ευρύτερο κοινό της Ευρώπης. Δεδομένου του πλαισίου σύμφωνα

με το οποίο μόλις το ένα τρίτο των Ευρωπαίων είχε πλήρη επίγνωση του νομικού του δικαιώματος κατά των διακρίσεων, επρόκειτο για ξεκάθαρη προτεραιότητα. Επίσης, είτε στόχευε σε κάποια επιχείρηση είτε στο ευρύ κοινό, ένα βασικό χαρακτηριστικό του EYEO ήταν ο στόχος του να ευαισθητοποιήσει το κοινό για τα δικαιώματά του και να ενθαρρύνει τον σεβασμό για τη διαφορετικότητα.

Με περισσότερες από 430 εθνικές δράσεις που οδήγησαν σε περισσότερες από 1 600 δραστηριότητες για τη διάδοση του μηνύματος του EYEO και πάνω από 1 700 άλλες δραστηριότητες για την παροχή «ηθικής υποστήριξης» (*) στη δράση, το έτος μπορεί να θεωρηθεί επιτυχημένο. Ως επακόλουθο, αισθητά περισσότεροι Ευρωπαίοι έχουν επίγνωση των δικαιωμάτων τους να μην υφίστανται διακρίσεις. Εκτιμάται ότι επιπρόσθετα 370 εκατομμύρια πολίτες ενημερώθηκαν από άρθρα που δημοσιεύτηκαν σε εφημερίδες και περιοδικά με θέμα τις δραστηριότητες του έτους, ενώ οι επισκέπτες στην επίσημη διαδικτυακή τοποθεσία του έτους ήταν σχεδόν 900 000. Περισσότερες από 450 αναφορές, εκδόσεις και ειδήσεις περί εθνικών δράσεων δημοσιεύτηκαν σε 22 γλώσσες της ΕΕ στις σελίδες εθνικών πληροφοριών της διαδικτυακής τοποθεσίας, καθιστώντας τις ειδικές πληροφορίες που αφορούν κάθε χώρα προσπελάσιμες για όλους τους ευρωπαίους πολίτες.

3.1.1. Κορυφαίες στιγμές του έτους

Η πρώτη-πρώτη ευρωπαϊκή διάσκεψη κορυφής για την ισότητα πραγματοποιήθηκε στο Βερολίνο στις 30 και 31 Ιανουαρίου 2007, ενώ παρείχε την πλατφόρμα για την έναρξη του έτους. Η διάσκεψη συνένωσε περισσότερους από 400 συμμετέχοντες, περιλαμβανομένων υψηλού επιπέδου υπευθύνων χάραξης κρατικής πολιτικής, εκπροσώπων της κοινωνίας των πολιτών, οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων. Αυτή σηματοδότησε την έναρξη αυξημένης συνεργασίας μεταξύ όλων των παραγόντων ισότητας. Εκτός από τη διατύπωση φιλοδοξιών για το ίδιο το έτος, όλοι οι συμμετέχοντες επισήμαναν την ανάγκη να χρησιμοποιηθεί η δυναμική του έτους για μακροχρόνια κληρονομιά που θα ξεπεράσει τους δώδεκα μήνες. Η περιοδεία του φορτηγού διαφορετικότητας, που αποτελεί ήδη χαρακτηριστικό της εκστρατείας «Υπέρ της διαφορετικότητας. Κατά των διακρίσεων» (σ. 25) των προηγούμενων ετών, παρουσίασε το ευρωπαϊκό έτος σε 32 πόλεις σε 19 χώρες, περιλαμβανομένων των πιο πρόσφατων κρατών μελών, της Βουλγαρίας και της Ρουμανίας. Η περιοδεία του φορτηγού ήταν ένα μέσο αλληλεπίδρασης με στόχο τη διάδοση του μηνύματος του EYEO στους ανθρώπους μέσω εκδηλώσεων στον δρόμο. Επίσης, πρόσφερε την ιδανική ευκαιρία στις δημόσιες αρχές, στην κοινωνία των πολιτών, στις επιχειρήσεις και τα συνδικαλιστικά σωματεία να ενισχύσουν τους δεσμούς τους μέσω της συνεργασίας.

Τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, αναμφισβήτητα ένας από τους πιο σημαντικούς παράγοντες με πολλαπλασιαστικό αποτέλεσμα στην προσέγγιση του κοινού, τιμήθηκαν με το «βραβείο δημοσιογραφίας» EYEO. Αφού επιλέχθηκαν τα νικητήρια άρθρα από κάθε χώρα, εκλέχτηκε ο γενικός νικητής σε ευρωπαϊκό επίπεδο: η Maria do Céu Neves, από την εφημερίδα Diário de Notícias, για την παρουσίαση της μεταχείρισης των εργαζόμενων μεταναστών από την Πορτο-

(*) Δράσεις που δικαιούνται να χρησιμοποιούν το λογότυπο EYEO, αλλά δεν έλαβαν χρηματοδότηση από την ΕΕ.

γαλία και την Πολωνία στις Κάτω Χώρες. Ένα ακόμη ειδικό βραβείο απονεμήθηκε στην αυστριακή δημοσιογράφο Maria Sterkl για το ρεπορτάζ της για τα μέτρα υποστήριξης των ηλικιωμένων μεταναστών στη Βιέννη.

Μια άλλη διόδος των μέσων ενημέρωσης, το MTV, έφερε τα μηνύματα ισότητας κοντά στους νέους. Ο «δημιουργικός διαγωνισμός» του επικεντρώθηκε στον εορτασμό της διαφορετικότητας. Μαθητές από την Ιρλανδία έλαβαν το βραβείο για την αφίσα που σχεδίασαν.

Σε βασικό επίπεδο, ΜΚΟ και κοινωνικοί εταίροι συναντήθηκαν στη διάρκεια του έτους για περαιτέρω συνεργασία και δικτύωση. Αυτοί οι παράγοντες διαδραμάτισαν ζωτικό ρόλο στην υλοποίηση του έτους. Εκπροσωπούσαν την άποψη του κοινού για την ισότητα και έδωσαν φωνή σε θύματα διακρίσεων.

3.1.2. Συμπεράσματα και κληρονομιά του έτους

Με το σύνθημα «Γιορτάζοντας το 2007!» 700 περίπου συμμετέχοντες από τις 30 χώρες που έλαβαν μέρος στο ευρωπαϊκό έτος συγκεντρώθηκαν στη Λισαβόνα στις 19 και 20 Νοεμβρίου για να κλείσουν το έτος με ένα επίσημο συνέδριο. Το συνέδριο πρόσφερε το φόρουμ για την άντληση συμπερασμάτων από το έτος και εξέτασε πώς θα διασφαλιστεί η συνέχιση των προσπαθειών για την ισότητα.

Εκτός από την αναγνώριση των επιτευγμάτων των κορυφαίων εκδηλώσεων του έτους, αποδόθηκαν τιμές στο πλήθος των εκδηλώσεων που οργανώθηκαν από ομάδες όπως ενώσεις ισότητας, μικρές επιχειρήσεις και σχολεία. Αυτές αποτύπωσαν το πνεύμα του έτους σε τοπικό επίπεδο.

Το έτος σίγουρα απέδωσε καλά αποτελέσματα στους κύριους στόχους του να έχει απήχηση σε όλα τα επίπεδα. Το έτος έδωσε ώθηση για πολλά βήματα μπροστά στην πολιτική και όχι λιγότερο στην πρόταση της ίδιας της Επιτροπής για μια νέα οδηγία κατά των διακρίσεων το 2008.



Επειδή οι εθνικές στρατηγικές για το έτος σχεδιάστηκαν σε στενή συνεργασία με την κοινωνία των πολιτών, ξεκίνησε ένας διαρκής διάλογος με τις τοπικές αρχές και τους υπευθύνους για τη χάραξη πολιτικής, ρίχνοντας τους σπόρους για έναν βελτιωμένο χειρισμό των θεμάτων ισότητας στο μέλλον. Σε μερικές χώρες ήταν η πρώτη φορά που εκπρόσωποι της κοινωνίας των πολιτών και των υπευθύνων για τη χάραξη πολιτικής συναντήθηκαν για να συζητήσουν θέματα όπως οι διακρίσεις με βάση τις σεξουαλικές προτιμήσεις.

Το έτος άφησε τη σφραγίδα του και στο ευρύ κοινό. Σύμφωνα με μια έρευνα του ευρωβαρόμετρου το 2008, έως και 37% των Ευρωπαίων ήταν ενήμεροι ότι το 2007 ήταν το ευρωπαϊκό έτος ισών ευκαιριών για όλους —ένα εντυπωσιακό αποτέλεσμα!



Περιοδεία του φορτηγού 2008, στάση στη Jurmala (Λετονία)

3.2. Ευαισθητοποίηση του κοινού

Η αξία της ευαισθητοποίησης του κοινού δύσκολα μπορεί να υπερεκτιμηθεί. Έρευνες έχουν δείξει ότι οι Ευρωπαίοι γνωρίζουν πως οι διακρίσεις αποτελούν πρόβλημα, αλλά σχετικά λιγοστοί γνωρίζουν τα νομικά δικαιώματά τους. Η ευαισθητοποίηση του κοινού υποστηρίζει επίσης τη δράση. Οι εκστρατείες μπορούν να εφοδιάσουν αρχές, οργανισμούς και μεμονωμένα άτομα με τα εργαλεία και τις γνώσεις που απαιτούνται για να βοηθήσουν τα άτομα που υφίστανται διακρίσεις.

3.2.1. Εκστρατεία «Υπέρ της διαφορετικότητας. Κατά των διακρίσεων»

Από το 2003 η εκστρατεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «Υπέρ της διαφορετικότητας. Κατά των διακρίσεων» (FDAD) ^(*) έχει οργανώσει δραστηριότητες για την ευαισθητοποίηση του κοινού για θέματα ισότητας. Η εκστρατεία χαρακτηρίζεται από τη συνεργασία ανάμεσα σε ευρύ φάσμα ενδιαφερόμενων μερών περιλαμβανομένων δημόσιων αρχών σε κράτη μέλη, της κοινωνίας των πολιτών, ενώσεων εργοδοτών και εργαζομένων.

Το 2007 το ευρωπαϊκό έτος ισών ευκαιριών για όλους ανέλαβε αρκετές δραστηριότητες που θεσπίστηκαν στη διάρκεια της εκστρατείας FDAD. Η περιοδεία του φορτηγού και το βραβείο δημοσιογραφίας συγκαταλέγονταν στις πρωτοβουλίες που υλοποιήθηκαν υπό την αιγίδα του έτους και επανεμφάνιστηκαν μέσα στο 2008.

Η περιοδεία του φορτηγού το 2008 κάλυψε τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη. Η περιοδεία έχει το δικό της σήμα και συνδυάζει την ευαισθητοποίηση του κοινού με την ψυχαγωγία σε 20 στάσεις σε δέκα χώρες.

Το βραβείο δημοσιογραφίας διανύει το πέμπτο έτος του μέσα στο 2008 και απευθύνεται ξανά σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ. Το ειδικό βραβείο του 2008 απονεμήθηκε για άρθρα που πραγματεύονταν θέματα των Ρομά υπό το πρίσμα των ειδικών προβλημάτων διακρί-

(*) Βλ. <http://www.stop-discrimination.info/>.

σεων που αντιμετωπίζει αυτή η ομάδα και των ενισχυμένων προ-
σπαθειών που καταβλήθηκαν το 2008 για την καταπολέμησή τους.

Όπως συνέβη και τα προηγούμενα έτη, η εκστρατεία FDAD ήταν
έντονα οπτική. Οι νεαροί Ευρωπαίοι είχαν την ευκαιρία να συμμε-
τάσχουν υποβάλλοντας συμμετοχές σε έναν διαγωνισμό φωτογρα-
φίας που διοργανώθηκε σε συνεργασία με το MTV. Οι φωτογραφίες
με την υψηλότερη βαθμο-
λογία επιλέχθηκαν για ένα
ημερολόγιο.



3.2.2. Εθνικά προγράμματα ευαισθητοποίησης του κοινού

Υπάρχουν σαφή οφέλη από τη διενέργεια δραστηριοτήτων για
την ευαισθητοποίηση του κοινού. Σύμφωνα με τις οδηγίες για την
ισότητα του 2000, τα κράτη μέλη της ΕΕ έχουν επίσης τη νομική
υποχρέωση να το πράττουν. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή πρώτα υπο-
στήριξε έναν γύρο τέτοιων προγραμμάτων το 2004 μέσω του
προγράμματος κοινοτικής δράσης για την καταπολέμηση των δια-
κρίσεων. Έκτοτε, η υποστήριξη της Επιτροπής αποτελεί σταθερό
χαρακτηριστικό και ο αριθμός των υποστηριζόμενων προγραμμά-
των έχει αυξηθεί.

Σε ετήσια βάση, η Επιτροπή ζητά από τις εθνικές κυβερνήσεις να
υποβάλλουν προτάσεις για προγράμματα. Ύστερα, κάθε πρόταση
αναλύεται και αξιολογείται από την Επιτροπή για να διασφαλίσει
ότι η δραστηριότητα έχει σαφή προστιθέμενη αξία, είναι συνεπής
και υποστηρίζει την εφαρμογή πολιτικών και νόμων της ΕΕ για την
ισότητα.



Η Επιτροπή υποστήριξε δύο γύρους εθνικών προγραμμάτων
ευαισθητοποίησης του κοινού που διοργάνωσαν δραστηριότητες
την περίοδο 2007–2008. Το πρώτο μέρος που επιλέχθηκε το φθινό-
πωρο του 2006 περιλάμβανε 23 προγράμματα από 22 διαφορετικές
ευρωπαϊκές χώρες. Αυτές συνέπιπταν και υποστήριζαν το ευρωπαϊ-
κό έτος ίσων ευκαιριών για όλους. Η Επιτροπή παρείχε συνολικό
προϋπολογισμό ίσο με 4,5 εκατομμύρια ευρώ και υποστήριξε έως
και το 80% των εξόδων των προγραμμάτων. Ένας άλλος γύρος
35 προγραμμάτων σε 23 χώρες εγκρίθηκε τον Σεπτέμβριο του 2007
και διήρκεσε όλο το 2008.

3.2.3. Επιλεγμένες κορυφαίες στιγμές

Οι εκστρατείες ευαισθητοποίησης της Γερμανίας και της Αυστρίας
συγκαταλέγονταν σε αυτές που προσέγγισαν ειδικότερα τους
νέους. Η εκστρατεία της Γερμανίας έφερε διαμεσολαβητές των
Ρομά και Σίντι στα σχολεία. Οι νέοι είχαν την ευκαιρία να δημι-
ουργήσουν το δικό τους οπτικο-ακουστικό υλικό το οποίο ύστερα
προβλήθηκε. Το εργαστήριο της Αυστρίας συγκέντρωσε μια δια-
φοροποιημένη ομάδα νέων που δημιούργησαν ραδιοφωνικά
σποτ τα οποία στη συνέχεια αναμεταδόθηκαν σε εθνικό νεανικό
ραδιοφωνικό σταθμό.

Η εκστρατεία της Φινλανδίας στόχευε στον δημόσιο τομέα, μεταξύ
άλλων, με δραστηριότητες και δημοσιεύσεις που απευθύνονταν
στην αστυνομία, στον τομέα της υγειονομικής περιθαλψης, στις
κοινωνικές υπηρεσίες και τον στρατό.

Η Λετονία ήταν μεταξύ άλλων χωρών που στόχευσαν στα μέσα
νημέρωσης. Η εκστρατεία με τίτλο «Latvia Equal in Diversity II
(LED)» αποτέλεσε μια ευρεία και διεξοδική εκστρατεία που κάλυψε
όλες τις απαγορευμένες αιτίες διακρίσεων και προσέγγισε ευρύ
κοινό-στόχο. Διεξάχθηκαν σεμινάρια για θέματα ισότητας σε φοι-
τητές δημοσιογραφίας και ασκούμενους επαγγελματίες των μέσων
νημέρωσης, μεταξύ άλλων.

Η Δανία και η Ισλανδία διέδωσαν ένα μήνυμα διαφορετικότητας
στον χώρο εργασίας. Το Ινστιτούτο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων
της Δανίας φιλοξένησε μια σειρά σεμιναρίων με εκπροσώπους
ενώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, μικρομεσαίων επιχειρή-
σεων και μη κυβερνητικών οργανώσεων. Η Ιρλανδία και η Βόρεια
Ιρλανδία, με την υποστήριξη οργανώσεων εργοδοτών, ένωσαν τις
δυνάμεις τους για να διοργανώσουν μια «εβδομάδα χωρίς ρασι-
σμό στον χώρο εργασίας» που πλέον είναι εδραιωμένη ετήσια
εκδήλωση. Το πρόγραμμα ανέπτυξε και δημοσίευσε πόρους για
τους εργοδότες, περιλαμβανομένων κατευθυντήριων γραμμών
για τη θέσπιση μιας πολιτικής ισότητας στην απασχόληση ή την
εισαγωγή μέτρων θετικής δράσης.

3.2.4. Συνέδριο του Μπέλφαστ για την επικοινωνία

Το ευρωπαϊκό ετήσιο θεματικό συνέδριο για την καταπολέμηση
των διακρίσεων πραγματοποιήθηκε στο Μπέλφαστ, στις 5 και
6 Ιουνίου 2008. Το συνέδριο που διοργανώθηκε από την Ευρωπαϊ-
κή Επιτροπή ήταν αφιερωμένο στο θέμα της επικοινωνίας και της

ευαισθητοποίησης του κοινού όσον αφορά θέματα ισότητας και καταπολέμησης των διακρίσεων.

Η εκδήλωση έφερε κοντά εκπροσώπους εξελισσόμενων εθνικών προγραμμάτων για την ευαισθητοποίηση του κοινού και επιτυχημένων προγραμμάτων από το ευρωπαϊκό έτος ίσων ευκαιριών για όλους (2007), καθώς επίσης σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη. Επέτρεψε στους υπεύθυνους προώθησης προγραμμάτων να συναντηθούν και να μοιραστούν με το ευρύτερο κοινό τις εμπειρίες και τις ιδέες τους και να λάβουν πληροφορίες για τρέχουσες εξελίξεις στις πολιτικές της ΕΕ για την ισότητα.

Το συνέδριο ήταν μια ευκαιρία να συζητηθεί πώς να προωθηθούν καλύτερα τα μηνύματα της ισότητας και της διαφορετικότητας σε διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη με διάφορα μέσα. Επίσης, πρόσφερε εκπαιδευτικές συνεδρίες για ορισμένα θέματα της ανακοίνωσης.

Ένα έντυπο με τίτλο «Ανακοίνωση της ισότητας και της καταπολέμησης των διακρίσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση» καταρτίστηκε σε σχέση με την εκδήλωση.

3.2.5. Ίσες ευκαιρίες για όλους: ποιος είναι ο ρόλος της θετικής δράσης;

Το συνέδριο με θέμα «Ίσες ευκαιρίες για όλους: ποιος είναι ο ρόλος της θετικής δράσης», που διοργανώθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε συνεργασία με το Τμήμα Δικαιωμάτων και Ίσων Ευκαιριών της Ιταλίας, πραγματοποιήθηκε στις 23 και 24 Απριλίου 2007 στη Ρώμη. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή οργάνωσε την εκδήλωση σε συνεργασία με το Τμήμα Δικαιωμάτων και Ίσων Ευκαιριών της Ιταλίας για να διευκολύνει την ανταλλαγή εμπειριών για τη θετική δράση στο πλαίσιο των οδηγιών της ΕΕ για την ισότητα. Ενώ οι οδηγίες επιτρέπουν, αντί να απαιτούν τη θετική δράση, πολλοί από τους 120 συμμετέχοντες ένιωθαν ότι αυτά τα μέτρα ήταν απαραίτητα υπό το πρίσμα των ανισοτήτων στην κοινωνία. Ένας από τους κύριους προβληματισμούς ήταν η έλλειψη δεδομένων και στατιστικών δεικτών στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων.

3.3. Κατανόηση των διακρίσεων: έρευνες ευρωβαρόμετρου

Ένα κρίσιμο αποφασιστικό τεστ, από τη σκοπιά των υποκειμενικών απόψεων και των μεμονωμένων εμπειριών διακριτικής μεταχείρισης στην πράξη, έγκειται στις αντιλήψεις και τις απόψεις του κοινού της Ευρώπης. Δύο έρευνες του ευρωβαρόμετρου σχετικά με τις αντιλήψεις για τις διακρίσεις δημοσιεύτηκαν το 2007–2008. Η πρώτη, η οποία δημοσιεύτηκε τον Ιανουάριο του 2007, ανατέθηκε με τρόπο ώστε να συμπέσει με την έναρξη του ευρωπαϊκού έτους ίσων ευκαιριών για όλους (σ. 24), ενώ η δεύτερη έκτακτη έρευνα ευρωβαρόμετρου τον Φεβρουάριο του 2008 πραγματοποιήθηκε με σκοπό να υποστηρίξει την έγκριση του σχεδίου της οδηγίας.

Στην πρώτη έρευνα του ευρωβαρόμετρου, η διακριτική μεταχείριση κρινόταν ως σύνθετος φαινόμενο, σύμφωνα με μεγάλο ποσοστό Ευρωπαίων. Ειδικότερα, περισσότεροι από τους μισούς πολί-

τες που ερωτήθηκαν θεωρούσαν ότι οι διακρίσεις λόγω εθνοτικής καταγωγής, αναπηρίας και σεξουαλικού προσανατολισμού ήταν ευρύτατα διαδεδομένες. Έως και 79% των αποκρινόμενων θεωρούσαν ότι είναι μειονέκτημα για την κοινωνία να είναι κάποιος ανάπηρος, το 79% πίστευε ότι το ίδιο ίσχυε και για τους Ρομά και 69% έκρινε ως μειονέκτημα το να είναι κάποιος άνω των 50.

Οι Ευρωπαίοι ήταν μοιρασμένοι ως προς το κατά πόσο γίνονταν αρκετά για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Κατά μέσο όρο, 51% των αποκρινόμενων πίστευαν ότι δεν καταβάλλονται αρκετές προσπάθειες στη χώρα τους για την καταπολέμηση των διακρίσεων, ενώ 45% υιοθετούσαν την αντίθετη άποψη.

Κατά μέσο όρο, η επίγνωση της ύπαρξης νόμων κατά των διακρίσεων καταγράφηκε σε αρκετά χαμηλά επίπεδα στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Η αναπηρία ήταν το μοναδικό είδος διάκρισης το οποίο οι περισσότεροι από τους μισούς Ευρωπαίους γνώριζαν ότι απαγορεύεται από το νόμο κατά την πρόσληψη νέων εργαζομένων (51%). Το κοινό γνώριζε λιγότερο τη νομοθεσία που απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού (30%) και ηλικίας (31%). Κατά μέσο όρο, μόνο το ένα τρίτο των πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης διατεινόταν ότι γνωρίζει τα δικαιώματά του σε περίπτωση που γίνουν θύματα διακρίσεων ή παρενόχλησης (32%).



Η έρευνα παρακολούθησης του ευρωβαρόμετρου που δημοσιεύτηκε τον Ιούλιο του 2008 κατέγραψε παρόμοια αποτελέσματα. Οι διακρίσεις λόγω της φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής ενός ατόμου θεωρούνταν ακόμα η πιο διαδεδομένη μορφή διακριτικής μεταχείρισης. Ωστόσο, γενικά, κρινόταν ότι οι διακρίσεις ακολουθούσαν καθοδική πορεία και ότι ήταν λιγότερο διαδεδομένες σε σύγκριση με πέντε χρόνια νωρίτερα. Ειδικότερα, πιστευόταν ότι η αναπηρία συγκέντρωνε λιγότερες πιθανότητες να παρεμποδίσει τις προοπτικές απασχόλησης σε σύγκριση με παλαιότερες έρευνες. Ωστόσο, η έλλειψη γνώσης των νομικών δικαιωμάτων παρέμενε. Οι περισσότεροι Ευρωπαίοι υποστήριζαν την ανάληψη δράσης: ένα ποσοστό που κυμαινόταν από 65 έως 85% τασσόταν υπέρ των μέτρων κατά των διακρίσεων στον χώρο εργασίας, ανάλογα με την αιτία.

3.4. The business case for diversity (Η διαφορετικότητα στις επιχειρήσεις)

Τόσο οι μεγάλες όσο και οι μικρές εταιρείες αντιμετωπίζουν κοινές προκλήσεις στις δραστηριότητές τους: παγκοσμιοποίηση, δημογραφικές αλλαγές και αυξανόμενο ανταγωνιστικό κλίμα. Από τα τέλη του 2008 η παγκόσμια οικονομική ύφεση και η πιστωτική ασφυξία προστέθηκαν και αυτές στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι εργοδότες.

Δεδομένων των προκλήσεων, οι επικεφαλής εταιρειών δεν έχουν την πολυτέλεια να περιορίσουν το σύνολο των ταλέντων που διαθέτουν προβαίνοντας σε διακριτική μεταχείριση. Πέρα από τη μη διακριτική μεταχείριση, οι εργοδότες καθώς επίσης οι υπάλληλοί τους αναγνωρίζουν ολοένα και περισσότερο τα οφέλη των πολιτικών για τη διαφορετικότητα που χαρακτηρίζονται από θετική σκέψη.

3.4.1. Μελέτες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προβάλλουν τα οφέλη

Μια έρευνα με την υποστήριξη της Επιτροπής που δημοσιεύτηκε τον Δεκέμβριο του 2008 συνέχισε ένα πρώτο ερευνητικό πρόγραμμα από το 2005. Διαπιστώθηκε ότι το όφελος που αναφέρουν συχνότερα οι εργοδότες με πολιτικές διαφορετικότητας είναι η αυξημένη ικανότητα πρόσληψης και διατήρησης των πιο ταλαντούχων εργαζομένων. Οι επιδράσεις στην παραγωγικότητα εκτιμήθηκαν και αυτές θετικά.

Η καινοτομία, η κινητήρια δύναμη οποιασδήποτε εταιρείας επιθυμεί να παραμείνει ένα βήμα μπροστά, κατονομάστηκε ως περαιτέρω κίνητρο. Το διαφοροποιημένο εργατικό δυναμικό συγκεντρώνει περισσότερες πιθανότητες να έχει ποικίλες ιδέες και προσεγγίσεις που οδηγούν σε τεχνικές καινοτομίες ή επιτυχημένα προϊόντα ή υπηρεσίες. Για να το θέσουμε απλά, ένα διαφοροποιημένο εργατικό

δυναμικό αντανακλά καλύτερα και εξυπηρετεί την κοινωνία και τη βάση πελατών στην οποία δραστηριοποιείται μια εταιρεία.

3.4.2. Μικρότερες επιχειρήσεις

Ως μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) ορίζονται αυτές που απασχολούν λιγότερους από 250 εργαζομένους και αντιπροσωπεύουν το 75% όλων των εργαζομένων στην Ευρώπη. Ενώ μπορεί να μην έχουν τον χρόνο και τους πόρους που διαθέτουν οι μεγαλύτερες εταιρείες και επιχειρήσεις, και αυτές μπορούν να αποκομίσουν πολλά οφέλη από την εφαρμογή ισχυρών πολιτικών για την ισότητα.

Έχει διαπιστωθεί ότι η τυποποίηση των πολιτικών για τη διαφορετικότητα αυξάνει τις πιθανότητες προσέλκυσης και διατήρησης ποιοτικού προσωπικού, σύμφωνα με τους διευθυντές που έχουν λάβει το μέτρο αυτό. Οι πολιτικές για τη διαφορετικότητα μπορούν να συμβάλλουν στην πρόσβαση σε νέες αγορές και νέα τμήματα πελατών. Στην περίπτωση των ΜΜΕ, έχει ιδιαίτερη σημασία οι διευθυντές και οι ιδιοκτήτες να κάνουν καλύτερη χρήση των διαθέσιμων συμβουλών και πληροφοριών.

3.4.3. Χάρτες διαφορετικότητας

Οι επίσημες πολιτικές για τη διαφορετικότητα γίνονται όλο και πιο συνηθισμένες σε πολλές ευρωπαϊκές εταιρείες, ιδίως σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Ωστόσο, οι χάρτες διαφορετικότητας είναι ένα σχετικά νέο και τοπικό φαινόμενο. Το 2008 υπήρχαν χάρτες διαφορετικότητας στη Γερμανία, στη Γαλλία και την περιοχή των Βρυξελλών στο Βέλγιο.

Ενώ υπάρχουν διαφορές ανάμεσα σε αυτές τις χάρτες (για παράδειγμα, οι Βρυξέλλες διαθέτουν ξεχωριστές χάρτες για υπαλλήλους του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα), διαπνέονται από τις ίδιες αρχές. Η εκάστοτε χάρτα παρέχει την επίσημη αναγνώριση της δέσμευσης μιας εταιρείας για θέματα ισότητας.

Δεν πιστεύουν όλες οι εταιρείες που εξετάστηκαν για θέματα χάρ-

τας διαφορετικότητας ότι είναι ανάγκη να

τις προσυπογράψουν. Όμως πολλές

από αυτές που λαμβάνουν το

μέτρο θεωρούν ότι στέλνει

ένα θετικό μήνυμα στο

προσωπικό της ίδιας της

εταιρείας, ενώ λειτουργεί

επωφελώς για τη φήμη

της εταιρείας. Πάνω απ’

όλα, ασκεί καταλυτική

επίδραση στη λήψη

περαιτέρω μέτρων για να

καταστεί η διαχείριση της

διαφορετικότητας κομμάτι

της συνολικής διαχείρισης

και της επιχειρηματικής στρατη-

γικής.

Continuing the diversity journey — Business practices, perspectives and benefits (Συνεχίζοντας στο δρόμο της διαφορετικότητας — Επιχειρηματικές πρακτικές, προοπτικές και πλεονεκτήματα)

Πάνω από 1 500 εταιρείες ερωτήθηκαν για τη μελέτη αυτή, η οποία συνεχίζει το έργο που πραγματοποιήθηκε στην έκθεση του 2005 «Business case for diversity» (Η διαφορετικότητα στις επιχειρήσεις). Αυτή η έκθεση εξέταζε πιο ενδελεχώς τα κίνητρα και τα πιθανά εμπόδια στις πολιτικές για τη διαφορετικότητα και την ύπαρξη πιο διαφοροποιημένου εργατικού δυναμικού. Τα πορίσματα επισημαίνουν έναν ισχυρό δεσμό ανάμεσα στην ύπαρξη διαφοροποιημένου εργατικού δυναμικού και την ικανότητα μιας εταιρείας να δημιουργεί και να καινοτομεί. Οι συνεντεύξεις με ΜΜΕ πρόσφεραν πολύτιμα στοιχεία, εφόσον οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις αντιπροσωπεύουν το 75% όλων των εργαζομένων στην Ευρώπη. Ο χρόνος και οι πόροι αποτελούν πρόβλημα για τις ΜΜΕ, αλλά η διαφορετικότητα και τα οφέλη της έχουν την ίδια συνάφεια γι’ αυτές που συναντάμε και στις μεγαλύτερες εταιρείες και επιχειρήσεις. Επομένως, έχει ζωτική σημασία να προωθήσουμε τα ήδη υπάρχοντα εργαλεία και μέσα υποστήριξης. Η μελέτη εξετάζει επίσης πώς η εκπαίδευση για τη διαφορετικότητα μπορεί να διαδραματίσει κάποιο ρόλο στις σχολές επιχειρήσεων, οι οποίες παράγουν τους επικεφαλής επιχειρήσεων του μέλλοντος, καθώς και πώς οι επιχειρήσεις λαμβάνουν εκουσίως επιτυχημένες πρωτοβουλίες όπως οι χάρτες διαφορετικότητας.

Continuing the Diversity Journey

BUSINESS PRACTICES, PERSPECTIVES AND BENEFITS



Συμπέρασμα — Παραρτήματα

Συμπέρασμα

Τα έτη 2007–2008 αποτέλεσαν σαφώς το κλειδί για την ενίσχυση των προσπαθειών κατά των διακρίσεων και υπέρ της διαφορετικότητας. Το ευρωπαϊκό έτος ίσων ευκαιριών για όλους, το νέο πρόγραμμα Progress, η στενότερη συνεργασία μεταξύ παραγόντων και οι ενισχυμένες προσπάθειες για την ευαισθητοποίηση του κοινού αποτέλεσαν όλα στοιχεία-κλειδιά.

Ωστόσο, όλοι όσοι συμμετέχουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων δεν τρέφουν καμία ψευδαίσθηση για το καθήκον που έπεται. Ενώ η εκτεταμένη ευρωπαϊκή νομοθεσία βρίσκεται σε στάδιο παρασκευής, υπάρχουν ακόμα ανακολουθίες στην προστασία που προσφέρεται προς το παρόν από τους νόμους για την ισότητα σε εθνικό επίπεδο. Πολλοί άνθρωποι συνεχίζουν ακόμα να αγνοούν τα δικαιώματά τους, κάτι που αποτελεί βασική προϋπόθεση προκειμένου να μπορούν να τα προασπίσουν.

Ένα ισχυρότερο πλαίσιο πολιτικής και ένα πιθανώς διευρυμένο νομικό πλαίσιο αποτελούν κατά κύριο λόγο εργαλεία προς έναν σκοπό παρά αποτελέσματα καθαυτά. Η πραγματική απόδειξη των περαιτέρω προπαρασκευαστικών εργασιών που διεξάχθηκαν το 2007–2008 έγκειται στο πόσο σύντομα και μέχρι ποιο βαθμό θα συμβάλλουν στην παροχή καλύτερων συνθηκών ισότητας στην πράξη.

Μια κοινωνία με μεγαλύτερη ισότητα πρέπει να επιτευχθεί σε ένα οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον με ολοένα και περισσότερες δυσκολίες. Τα επακόλουθα της οικονομικής κρίσης θα γίνονται αισθητά για κάποιο διάστημα ακόμα. Σε αυτό το πλαίσιο, έχει ουσιαστική σημασία να αναγνωριστεί ότι τα θέματα που αντιμετωπίζουν οι «μειονότητες», όπως προσδιορίζεται μερικές φορές, έχουν ολοένα και μεγαλύτερη συνάφεια με κάθε άτομο εντός της ΕΕ. Η Ευρώπη πρέπει να ενστερνιστεί τις δεξιότητες και τη διαφορετικότητα όλων των ανθρώπων της προκειμένου να διαγράψει με τον καλύτερο τρόπο την έξοδό της από τις τρέχουσες οικονομικές και κοινωνικές δυσκολίες.



Περιοδεία του φορτηγού 2008

Παραρτήματα

Παράρτημα I — Βασικές εκδόσεις 2007–2008

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατάρτισε μια σειρά εγγράφων, μελετών και φυλλαδίων για τον αγώνα κατά των διακρίσεων το διάστημα 2007–2008. Μια επιλογή βασικών μελετών και άλλων εκδόσεων επισημαίνεται με χρονολογική σειρά ακολούθως ⁽⁹⁾.

Ευρωπαϊκό εγχειρίδιο για δεδομένα ισότητας

Φεβρουάριος 2007

Τα δεδομένα και η συλλογή τους αποτελούν ευαίσθητα θέματα. Στόχος αυτού του εγχειριδίου είναι να δώσει ώθηση σε τεκμηριωμένη δημόσια συζήτηση, καθώς και να επιφέρει βελτιώσεις στη συλλογή δεδομένων για την ισότητα, γεγονός που συμβάλλει στην κατανόηση των διακρίσεων και την παρακολούθηση της προόδου που σημειώνεται.

Κάνοντας την ισότητα πράξη: ποιος είναι ο ρόλος της θετικής δράσης;

Μάρτιος 2007

Διαθέσιμο σε 20 γλώσσες, αυτό το θεματικό ενημερωτικό έντυπο παρουσιάζει μια εισαγωγή στην ορολογία και τις νομικές πτυχές της ισότητας, καθώς επίσης ορισμένες απόψεις θετικής δράσης σε περιβάλλον απασχόλησης και εκτός απασχόλησης.

Tackling multiple discrimination: Practices, policies and laws

Σεπτέμβριος 2007

Αυτή η έκθεση εντοπίζει τις επιπτώσεις των διακρίσεων για πολλαπλές αιτίες, παρέχει μια ανάλυση του πώς τις αντιμετωπίζουν οι διάφοροι παράγοντες, προβάλλει την καλή πρακτική και διατυπώνει συστάσεις.

The fight against discrimination and the promotion of equality: How to measure progress done

Μάρτιος 2008

Αυτή η έκδοση θέτει ένα πλαίσιο για τη μέτρηση της ισότητας στην Ευρώπη, αξιολογεί την πρόοδο και διατυπώνει συστάσεις σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

Communicating non-discrimination and equality

Μάιος 2008

Συνδεδεμένο με το συνέδριο στο Μπέλφαστ στις 5 και 6 Ιουνίου 2008, αυτό το έντυπο προβάλλει τη δράση της ΕΕ για την ευαισθητοποίηση του κοινού και περιγράφει 35 εθνικά προγράμματα που χρηματοδοτούνται μέσω του προγράμματος Progress της Επιτροπής.

Ανακοίνωση της Επιτροπής για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση των ίσων ευκαιριών: μια ανανεωμένη δέσμευση

Ιούλιος 2008

Η ανακοίνωση της Επιτροπής σκιαγραφεί συγκεκριμένους τομείς περαιτέρω δράσης και τη διεύρυνση της προστασίας κατά των διακρίσεων.

Έγγραφο εργασίας της Επιτροπής για τα μέσα και τις πολιτικές της ΕΕ για την ενσωμάτωση των Ρομά

Ιούλιος 2008

Έχοντας παραχθεί πριν από την πρώτη διάσκεψη κορυφής για τους Ρομά τον Σεπτέμβριο του 2008, αυτή η έκθεση σκιαγραφεί τα εργαλεία για τη βελτίωση της ενσωμάτωσης των Ρομά στην κοινωνία.

Continuing the Diversity Journey: Business practices, perspectives and benefits

Οκτώβριος 2008

Συνεχίζοντας το έντυπο «Business case of diversity» του 2005, αυτή η μελέτη εξετάζει τα οφέλη και τα εμπόδια για τις πολιτικές διαφορετικότητας και το πιο διαφοροποιημένο εργατικό δυναμικό.

Εκδόσεις από το δίκτυο νομικών εμπειρογνομόνων στον τομέα της μη διακριτικής μεταχείρισης

Religion and Belief Discrimination in Employment — the EU law

Ιανουάριος 2007

Μια επισκόπηση των νομικών διατάξεων κατά των διακρίσεων λόγω θρησκείας και πεποιθήσεων παρέχεται σε αυτή την έκθεση, η οποία επίσης εξετάζει την προσέγγιση εφαρμογής που υιοθετούν τα κράτη μέλη.

Catalysts for change? Equality Bodies according to Directive 2000/43/EC (Φορείς ισότητας σύμφωνα με την οδηγία 2000/43/EK)

Ιανουάριος 2007

Αυτή η θεματική μελέτη εξετάζει τη μορφή, την ανεξαρτησία και την αποτελεσματικότητα των φορέων ισότητας.

Measuring Discrimination — Data Collection and EU Equality Law

Ιανουάριος 2007

Σε αυτή την έκθεση, νομικοί εμπειρογνώμονες προσδιορίζουν πώς στατιστικά και άλλα δεδομένα μπορούν να υποστηρίξουν την εφαρμογή του νόμου για την ίση μεταχείριση και εξετάζουν τον κανονισμό της ΕΕ για τη συλλογή αυτών των δεδομένων.

⁽⁹⁾ Για έναν πλήρη κατάλογο, επισκεφτείτε την ιστοσελίδα: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=el&furtherPubs=yes>.

Beyond Formal Equality: Θετική δράση στο πλαίσιο των οδηγιών 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ

Ιούνιος 2007

Αυτή η μελέτη εστιάζει στα μέτρα θετικής δράσης, όπως προβλέπεται στις οδηγίες της ΕΕ για την ισότητα του 2000.

Segregation of Roma Children in Education

Ιούλιος 2008

Μια έκθεση για το πώς μπορεί να χρησιμοποιηθεί η οδηγία για τη φυλετική ισότητα στην αντιμετώπιση της διαρθρωτικής περιθωριοποίησης των παιδιών των Ρομά στην εκπαίδευση.

Εκδόσεις από εμπειρογνώμονες για την ενσωμάτωση των ατόμων με ειδικές ανάγκες

Men and Women with Disabilities in the EU: Statistical Analysis of the LFS ad hoc module and the EU-SILC

Απρίλιος 2007

Αυτή η ποσοτική μελέτη εξετάζει τα άτομα με μακροχρόνια προβλήματα υγείας ή αναπηρίες και εστιάζει στο ποσοστό της ικανότητάς τους να συμμετέχουν στην απασχόληση και να έχουν πρόσβαση στην εκπαίδευση, καθώς και τα επίπεδα εισοδήματος και μισθού τους.

Deinstitutionalisation and community living—outcomes and costs

Νοέμβριος 2007

Αυτό το πρόγραμμα είχε σκοπό να συγκεντρώσει πληροφορίες για τα άτομα με ειδικές ανάγκες που ζουν σε ιδρύματα σε 28 ευρωπαϊκές χώρες και να εντοπίσει επιτυχημένες στρατηγικές για την αντικατάσταση των ιδρυμάτων με υπηρεσίες της εκάστοτε κοινότητας.

Study on the specific risks of discrimination against persons in situation of major dependence or with complex needs

Ιούλιος 2008

Αυτή η συγκριτική ανάλυση δείχνει ότι οι άνθρωποι με σοβαρές αναπηρίες ή/και πολύπλοκες ανάγκες και οι οικογένειές τους διατρέχουν μεγάλο κίνδυνο να υποστούν διακρίσεις σε όλες τις πτυχές της ζωής τους.

Providing reasonable accommodation for persons with disabilities in the workplace in the EU

Νοέμβριος 2008

Οι κύριοι στόχοι αυτής της μελέτης ήταν να αναλυθούν οι πρακτικές της παροχής εύλογων προσαρμογών για άτομα με αναπηρίες στον χώρο εργασίας.

Παράρτημα II — Αρμοδιότητες εθνικών φορέων ισότητας ⁽¹⁰⁾

Αυστρία	Αυστριακός Διαμεσολαβητής για την Ίση Μεταχείριση	Υπάρχουν ξεχωριστοί διαμεσολαβητές για την εθνοτική καταγωγή, τη θρησκεία/τις πεποιθήσεις, την ηλικία και τον σεξουαλικό προσανατολισμό στον χώρο εργασίας και τις διακρίσεις λόγω εθνοτικής καταγωγής εκτός του πεδίου απασχόλησης.
Βέλγιο	Κέντρο για τις Ίσες Ευκαιρίες και την Αντίθεση στον Ρατσισμό	Το Κέντρο μπορεί να εγείρει νομικές αγωγές. Τα τελευταία χρόνια η αρμοδιότητά του έχει επεκταθεί στη μετανάστευση, στη σωματεμπορία, στη φτώχεια και τις διακρίσεις εκτός φυλετικής καταγωγής.
Βουλγαρία	Επιτροπή για προστασία από τις διακρίσεις	Η επιτροπή μπορεί να επιβάλλει κυρώσεις και να εγείρει νομικές αγωγές για υποθέσεις που απορρέουν από δικές της έρευνες και παρακολούθηση. Οι πολιτικοί δεσμοί, το οικογενειακό και περιουσιακό καθεστώς συγκαταλέγονται στις καλυπτόμενες αιτίες διακρίσεων.
Γαλλία	Ανώτατη Αρχή για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων και για την Ισότητα (HALDE)	Η δικαιοδοσία της HALDE καλύπτει όλες τις αιτίες διακρίσεων στο γαλλικό δίκαιο οι οποίες (πέραν του φύλου και των πέντε αιτιών των οδηγιών για την ισότητα) περιλαμβάνουν: πολιτικές απόψεις, προσωπική κατάσταση, ένταξη σε συνδικαλιστικό σωματείο, πραγματική ή θεωρούμενη ένταξη σε ομάδα, σωματική εμφάνιση, κατάσταση υγείας και εγκυμοσύνη.
Γερμανία	Ομοσπονδιακή Αρχή κατά των Διακρίσεων	Η Ομοσπονδιακή Αρχή καλύπτει όλες τις αιτίες που καλύπτονται από τη νομοθεσία της ΕΕ. Δεν μπορεί να παρέμβει δικαστικά, αλλά μπορεί να προσφέρει συμβουλές και να συμβάλλει στην επίτευξη εξωδικαστικών συμβιβασμών.
Δανία	Δανικό Ινστιτούτο για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (DIHR)	Η επιτροπή διαμαρτυριών του DIHR έχει την εξουσία να χειρίζεται τις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής μόνο, αλλά το Ινστιτούτο πραγματεύεται άλλες αιτίες στις μελέτες, στις έρευνες και τις γνωμοδοτήσεις του.
Ελλάδα	Ο έλληνας Διαμεσολαβητής — Επιτροπή ίσης μεταχείρισης — Επιθεώρηση εργασίας	Ο Διαμεσολαβητής έχει καθήκον να προστατεύει τα δικαιώματα των πολιτών, καταπολεμώντας την κακή διοίκηση και διασφαλίζοντας τον σεβασμό για τον νόμο. Επίσης, έχει ειδική ευθύνη για τα δικαιώματα των παιδιών.
Εσθονία	Γραφείο του Καγκελαρίου Δικαιοσύνης	Οι εξουσίες του Γραφείου περιορίζονται στη διεξαγωγή ερευνών και την έκδοση συστάσεων. Υπάρχει επίσης ξεχωριστός φορέας για την ισότητα των φύλων.

⁽¹⁰⁾ Η κατάσταση αναφέρεται στον Απρίλιο 2009, εποχή στην οποία η Πολωνία και η Τσεχική Δημοκρατία δεν είχαν φορείς ισότητας. Για λεπτομέρειες επικοινωνίας, ανατρέξτε στην ιστοσελίδα: www.equineteurope.org.

Ηνωμένο Βασίλειο	Επιτροπή για την ισότητα και τα ανθρώπινα δικαιώματα (EHRC) — Επιτροπή ισότητας για τη Βόρεια Ιρλανδία	Η EHRC έχει καθήκον να προάγει και να ενθαρρύνει τον σεβασμό για την ισότητα των ευκαιριών. Καλύπτει όλες τις αιτίες στη νομοθεσία της ΕΕ για την ισότητα και έχει την εξουσία να λαμβάνει μέτρα επιβολής και να εκδίδει δεσμευτικές αποφάσεις.
Ιρλανδία	Αρχή Ισότητας της Ιρλανδίας — Δικαστήριο για υποθέσεις ισότητας	Εκτός από τη διαχείριση διαμαρτυριών, η Αρχή Ισότητας δρα με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών. Η ένταξη στην κοινότητα των Πλανόβιων συγκαταλέγεται στις συγκεκριμένες αιτίες διακρίσεων που χειρίζεται.
Ισπανία	Συμβούλιο για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης και της μη διακριτικής μεταχείρισης λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής — Εθνικό Συμβούλιο για την Αναπηρία	Το Συμβούλιο είναι υπεύθυνο για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της μη διακριτικής μεταχείρισης λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής εντός και εκτός του χώρου εργασίας.
Ιταλία	Γραφείο κατά των Φυλετικών Διακρίσεων (UNAR)	Το UNAR καλύπτει αιτίες διακρίσεων λόγω φυλετικής/εθνοτικής καταγωγής και θρησκείας. Δεν μπορεί να προσφεύγει στα δικαστήρια για λογαριασμό ατόμων που έχουν υποστεί διακρίσεις, αλλά μπορεί να βοηθά τα θύματα σε δικαστικές και διοικητικές διαδικασίες.
Κάτω Χώρες	Επιτροπή ίσης μεταχείρισης (CGB)	Καθήκον της CGB είναι να παρέχει προστασία κατά των διακρίσεων προκειμένου να προωθή την ίση συμμετοχή στη ζωή ή/και την κοινωνία. Εκτός από τις έξι αιτίες που καλύπτονται από τη νομοθεσία της ΕΕ, αντιμετωπίζει επίσης τις διακρίσεις λόγω προσωπικής κατάστασης, πολιτικών πεποιθήσεων και πτυχών απασχόλησης όπως είναι η εργασία με πλήρες ή μερικό ωράριο.
Κύπρος	Γραφείο Επιτρόπου για τη Διοίκηση	Καλύπτοντας όλες τις αιτίες των οδηγιών για την ισότητα, ο επίτροπος μπορεί να διεξάγει έρευνες και εκθέσεις, να παρέχει συμβουλές και να εκδίδει συστάσεις, αλλά δεν μπορεί να υποβάλλει μηνύσεις σε δικαστήρια ή να παρεμβαίνει δικαστικά.
Λετονία	Λετονικό Εθνικό Γραφείο Ανθρώπινων Δικαιωμάτων	Το Γραφείο Ανθρώπινων Δικαιωμάτων ασχολείται με την επίλυση αντιδικιών και τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων για ευρύ φάσμα θεμάτων των ανθρώπινων δικαιωμάτων. Μπορεί να εγείρει διαδικασίες σε πολιτικά και διοικητικά δικαστήρια.
Λιθουανία	Γραφείο Διαμεσολαβητή για τις Ίσες Ευκαιρίες	Η γλώσσα και η κοινωνική κατάσταση αντιμετωπίζονται από τον Διαμεσολαβητή, καθώς επίσης αιτίες διακρίσεων που καλύπτονται από τη νομοθεσία της ΕΕ.
Λουξεμβούργο	Κέντρο για την Ίση Μεταχείριση	Το Κέντρο εκπληρώνει τις αρμοδιότητες ενός φορέα ισότητας για τη δημοσίευση εκθέσεων και συστάσεων και την υποστήριξη θυμάτων. Καλύπτει αιτίες διακρίσεων λόγω ηλικίας, φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, θρησκείας/πεποιθήσεων και φυλετικής/εθνοτικής καταγωγής.

Μάλτα	Εθνική επιτροπή για την προώθηση της ισότητας — Εθνική επιτροπή για άτομα με αναπηρίες — Διαμεσολαβητής	Η εθνική επιτροπή για την προώθηση της ισότητας χειρίζεται διακρίσεις λόγω φύλου και φυλετικής/εθνοτικής καταγωγής σε όλους τους τομείς. Υπάρχει επίσης μια επιτροπή για τα άτομα με ειδικές ανάγκες.
Ουγγαρία	Αρχή για την Ίση Μεταχείριση — Κοινοβουλευτικός επίτροπος για τα δικαιώματα εθνικών και εθνοτικών μειονοτήτων	Η Αρχή για την Ίση Μεταχείριση καλύπτει διάφορες αιτίες διακρίσεων πέραν της νομοθεσίας της ΕΕ περιλαμβανομένης της γλώσσας, της πολιτικής ένταξης, της υγείας ή της οικονομικής κατάστασης. Ο επίτροπος για τις μειονότητες καλύπτει εθνικές και φυλετικές διακρίσεις.
Πορτογαλία	Επιτροπή για τη μετανάστευση και τον διαπολιτισμικό διάλογο της Πορτογαλίας (CICDR) — Επιτροπή για θέματα υπηκοότητας και ισότητας των φύλων (CIG)	Η CICDR χειρίζεται την άνιση μεταχείριση σε σχέση με τη φυλετική καταγωγή, το χρώμα, την εθνικότητα και την εθνοτική καταγωγή. Η CIG εξετάζει τις διακρίσεις λόγω φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού και πρόσφατα επίσης τις άλλες αιτίες του άρθρου 13 της συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας.
Ρουμανία	Εθνικό Συμβούλιο για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων (CNCD)	Το CNCD χειρίζεται όλες τις αιτίες του άρθρου 13 και ευρύ φάσμα άλλων ατόμων που διατρέχουν τον κίνδυνο άνισης μεταχείρισης περιλαμβανομένων προσφύγων, εγκαταλελειμμένων παιδιών και ατόμων με ποινικό μητρώο.
Σλοβακία	Εθνικό Κέντρο για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα	Το κέντρο, που έχει ανεξάρτητη νομική ταυτότητα, καλύπτει όλες τις αιτίες που αναφέρονται στις οδηγίες της ΕΕ για την ισότητα. Επίσης, έχει ευρύτερο ρόλο για τα ανθρώπινα δικαιώματα και τα δικαιώματα των παιδιών.
Σλοβενία	Γραφείο για τις Ίσες Ευκαιρίες — Συνήγορος για την αρχή της ισότητας	Εξετάζει περιπτώσεις διακρίσεων, εκδίδει γνωμοδοτήσεις και συστάσεις, αλλά δεν έχει νομική υπόσταση για να καταθέτει υποθέσεις στα δικαστήρια ή να παρεμβαίνει σε δικαστικές διαδικασίες.
Σουηδία	Διαμεσολαβητής για την Ισότητα	Ο Διαμεσολαβητής για την Ισότητα, που παλαιότερα περιλάμβανε τρία ξεχωριστά γραφεία, επιδιώκει τη συμμόρφωση με τη νομοθεσία της Σουηδίας για θέματα φύλου, διεμφυλικής ταυτότητας ή έκφρασης, εθνότητας, θρησκείας ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού και ηλικίας.
Φινλανδία	Διαμεσολαβητής για τις Μειονότητες — Εθνικό δικαστήριο για υποθέσεις διακρίσεων	Η δικαιοδοσία του Διαμεσολαβητή καλύπτει διακρίσεις λόγω εθνοτικής καταγωγής και όχι τις διακρίσεις λόγω γλώσσας, σεξουαλικού προσανατολισμού, ιδεολογίας ή αναπηρίας, τις οποίες χειρίζονται άλλες αρχές.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Δράση της ΕΕ κατά των διακρίσεων — Έκθεση πεπραγμένων 2007–2008

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

2009 — 35 σ. — 21 x 29,7 cm

ISBN: 978-92-79-12446-4

doi:10.2767/13325

Η έκθεση «Δράση της ΕΕ κατά των διακρίσεων» παρουσιάζει τις δραστηριότητες που διεξάχθηκαν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο διάστημα 2007–2008 για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού σε σχέση με την απασχόληση και την εργασία.

Περιγράφει την πολιτική και πτυχές των συμπράξεων, την κατάσταση πραγμάτων στη νομοθεσία καθώς και την εφαρμογή της σε εθνικό επίπεδο περιλαμβανομένων παραδειγμάτων νομολογίας και των διαφόρων δραστηριοτήτων που διεξάγονται προκειμένου να προβληθεί η ισότητα.

Η έκδοση αυτή διατίθεται σε έντυπη μορφή στα αγγλικά, στα γαλλικά και τα γερμανικά και σε ηλεκτρονική μορφή σε όλες τις άλλες επίσημες γλώσσες της ΕΕ.

Πώς να προμηθευτείτε τις εκδόσεις της ΕΕ

Εκδόσεις που πωλούνται:

- από το EU Bookshop (βιβλιοπωλείο της ΕΕ) (<http://bookshop.europa.eu>),
- από τον βιβλιοπώλη σας με αναφορά του τίτλου, του εκδότη ή/και του αριθμού ISBN,
- απευθυνόμενοι σε έναν από τους πράκτορες πώλησής μας. Για τα στοιχεία επικοινωνίας τους μπορείτε να ανατρέξετε στη διαδικτυακή διεύθυνση <http://bookshop.europa.eu> ή να στείλετε φαξ στον αριθμό +352 2929-42758.

Εκδόσεις που διατίθενται δωρεάν:

- από το EU Bookshop (βιβλιοπωλείο της ΕΕ) (<http://bookshop.europa.eu>),
- από τα γραφεία εκπροσώπησης ή τις αντιπροσωπείες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Για τα στοιχεία επικοινωνίας τους μπορείτε να ανατρέξετε στη διαδικτυακή διεύθυνση <http://ec.europa.eu> ή να στείλετε φαξ στον αριθμό +352 2929-42758.

Σας ενδιαφέρουν οι **εκδόσεις** της Γενικής Διεύθυνσης Απασχόλησης,
Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας Ευκαιριών;

Αν ναι, μπορείτε να τις μεταφορτώσετε ή να εγγραφείτε για δωρεάν συνδρομή:
<http://ec.europa.eu/social/publications>

Μπορείτε επίσης να εγγραφείτε δωρεάν στο ηλεκτρονικό πληροφοριακό
δελτίο *Social Europe* της Ευρωπαϊκής Επιτροπής:
<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

Χρήσιμες διαδικτυακές τοποθεσίες:

<http://ec.europa.eu/social>

<http://ec.europa.eu/antidiscrimination>

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



Υπηρεσία Εκδόσεων

