



Az Európai Unió kezdeményezése

Harc a diszkrimináció ellen

az Európai Unióban



A sokszínűségért



A diszkrimináció ellen



Vladimir Špidla,
Foglalkoztatási,
Szociális és Esélyegyenlőségi
Ügyek Európai Biztosa

Előszó

EU-biztos Vladimir Špidla

Az Európai Unióban a diszkrimináció és az előítéletek miatt, nap mint nap, számos embertől vonják meg a lehetőséget annak, hogy képességeiket teljes mértékben kihasználva dolgozhassanak és élhessenek a társadalomban. Ezért születtek meg azok a törvények, amelyek egyenlő jogokat biztosítanak az embereknek, és segítenek leküzdeni az előttük tornyosuló akadályokat.

Az európai törvények tiltják a foglalkoztatásban és a képzésben a valláson vagy hiten, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális orientáción alapuló diszkriminációt. Törvényellenes továbbá a faji vagy etnikai alapon történő diszkrimináció a foglalkoztatásban, a képzésben és az élet egyéb területein, mint például az oktatásban, a lakásügyekben és az egészségügyben.

Ezek a szabályok megóvhatják az embereket a diszkriminációtól és a zaklatástól. Lehetőséget teremtenek a diszkrimináció elszenvetőinek, hogy panaszukat bíróságon vagy egyéb államigazgatási eljárás keretében orvosolják. Civil szervezetek, szövetségek, szakszervezetek is intézkedhetnek az áldozatok nevében. Minden tagállam köteles esélyegyenlőségi hatóságot is felállítani, amely segíti a diszkriminációval szembesülő embereket és támogatja az egyenlő bánásmódot.

Az Európai Unió diszkrimináció-ellenes kutatások, projektek és szervezetek finanszírozásával támogatja ezeket a törvényi változásokat. Több száz különböző tevékenységre fordítunk pénzt, az ügyvédek és bírák új szabályokhoz kapcsolódó továbbképzésétől kezdve a médiában vagy a sportban történő diszkrimináció elleni küzdelemig. Keményen dolgozunk azon is, hogy felhívjuk az emberek figyelmét az antidiszkriminációs törvényekre, valamint a sokszínűsége és a diszkriminációra általánosságban.

Éppen ezért 2007-et az Esélyegyenlőség Európai Évének jelölték ki. Az Év célja, hogy tájékoztassa az embereket jogaikról, megünnepelje a sokszínűséget és előmozdítsa az esélyegyenlőséget az Unióban mindenki számára, legyen az gazdasági, társadalmi, kulturális vagy politikai terület. A diszkrimináció leküzdésével és az igazságos és egyenlő bánásmód elősegítésével mindenki csak nyerhet az Európai Unióban.



Vladimír Špidla

Foglalkoztatási, Szociális és

Esélyegyenlőségi Ügyek Európai Biztosa

Jogok és

>> Az Unió a szabadság, a demokrácia, az emberi jogok és az alapvető szabadságok elvein alapul, amely alapelvek közösek a tagállamokban. <<

az Európai Unióról szóló Szerződés 6. cikk 1. bekezdése



- > **Az Európai Közösség régóta harcol a diszkrimináció ellen. Sőt, megalakulása idején az egyik legsürgetőbb küldetése az volt, hogy megbékítsen egy kontinenst, amelyet nacionalista és etnikai konfliktusok osztottak meg. Sok évig arra összpontosítottunk, hogy a nemzetiségi és nemi alapú diszkriminációt kiküszöböljük. Az 1999-es év óta a Közösség új, hatékonyabb jogokat kapott, hogy harcoljon a faji vagy etnikai származáson, valláson vagy hiten, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális orientáción alapuló diszkrimináció ellen, valamint szélesebb felhatalmazásokkal vegye fel a harcot a nemi diszkrimináció ellen.**

köteleességek

az európai antidiszkriminációs jogalkotásban

Mit tesz az EU a diszkrimináció ellen?

- > Az Európai Unió tagállamai két, diszkriminációt tiltó törvényt, más néven direktívát fogadtak el egyhangúan 2000-ben. Mind-egyik ország 2003-ig kapott időt arra, hogy ezeket a szabályokat beépítsék nemzeti törvényeikbe. Az életkor és a fogyatékkal kapcsolatos kitételek beemelése vonatkozóan a 2006. év végéig halasztást kérhettek a tagállamok. A törvényhozás mellett az EU diszkrimináció ellenes projektek, szervezetek, kutatások és tájékoztató kampányok finanszírozásával is kifejti támogatását.

A diszkrimináció mely területeit érintik a törvények?

- > A 2000-ben elfogadott törvények tiltják a faji vagy etnikai hovatartozáson, szexuális orientáción, valláson vagy hiten, életkoron vagy fogyatékon alapuló diszkriminációt a foglalkoztatásban és a képzésben. A faji diszkriminációt tiltó szabályok ugyanakkor egyéb területeket is felölelnek, mint például az oktatást, a társadalombiztosítást, az egészségügyet, az árukhhoz, szolgáltatásokhoz és a lakhatáshoz való hozzáférést.

Gyakran feltett kérdések



A nők és a férfiak közötti diszkrimináció kérdését egy másik törvény rendezi (lásd 10. oldal).

Kiket védenek a diszkriminációval szemben?

- > Az Unió területén mindenki védelmet élvez a fent említett okokon alapuló diszkriminációval szemben.

Mit jelent a diszkrimináció?

- > A szabályok egyaránt vonatkoznak a közvetlen és közvetett diszkriminációra.
- > Közvetlen diszkriminációról akkor beszélhetünk, amikor valakit hasonló helyzetben a többiekénél kedvezőtlenebb módon kezelnek faji vagy etnikai származása, vallása vagy hite, fogyatéka, életkora vagy szexuális orientációja miatt.

Példák:

- > Egy 40 éves nő eladónak jelentkezik egy ruhaüzletbe, de az interjún közlik vele, hogy a cég csak huszonéveseket vesz fel.
- > Egy nigériai pár albérletet keres, de amikor elmennek megnézni egy lakást a főbérő közli velük, hogy nem jöhetnek szóba mint albérlők, mert a szomszédok tiltakoznának az ellen, hogy feketék költözzenek a házba.
- > A valóságban azonban a diszkrimináció gyakorta ennél kevésbé jól körülhatárolható formákat ölt. Ezért vonatkoznak a szabályok a közvetett diszkriminációra is. Ez akkor valósul meg, amikor egy látszólag semleges előírást vagy gyakorlatot minden embercsoportra előírnak, de egyes csoportok tagjait hátrányosan érinti.

A közvetett diszkrimináció egyik példája:

- > A munkáltató úgy dönt, hogy kizárja a foglalkoztatásból a város egy bizonyos területéről érkezőket. Az adott területen átlagon felüli a roma lakosság aránya. Ez hátrányosan érinti a roma jelentkezőket, éppen ezért közvetetten diszkriminatív rájuk nézve.

A közvetett diszkrimináció csak akkor elfogadható, ha az jogos céllal igazolható.

Például:

Egy építkezési vállalat kikötheti, hogy minden, veszélyes építkezési helyen dolgozó munkás hordjon védősisakot. Ez például negatívan érintené a szikheket, akiknél előírás a turbán viselete. Az egészségügyi és biztonsági szempontok miatt viszont ez az előírás nem tekinthető jogellenes diszkriminációnak.

Zaklatás és munkahelyi megtorlás?

- > A faji vagy etnikai hovatartozáson, valláson vagy hiten, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális orientáción alapuló zaklatás, amelynek szándéka vagy eredménye, hogy sértse az érintett ember méltóságát, a szabályok értelmében tilos.
- > A megtorlás is tilos. Ilyesmi akkor történik, amikor valakivel rosszul vagy másként bánnak, mert panaszt tett a diszkrimináció miatt, vagy támogatta a panasztevő kollégát.



Mit jelent ez a munkáltatók számára?

- > A szabályok a magán- és közszféra munkáltatóira is vonatkoznak. A direktívák megszabják a foglalkoztatás és az önfoglalkoztatás feltételeit. A munkáltatóknak felül kell vizsgálni a foglalkoztatási gyakorlatukat, hogy se közvetlenül, se közvetve ne legyen diszkriminatív például a munkaerő-felvétel-nél, a felvétel követelményeiben, a fizetésben és előléptetésben, az elbocsátásban vagy a szakmai képzéshez való hozzáférésben. A diszkriminációellenes szabályok a munkaszerződés minden szakaszát felölelik a felvételtől egészen a munkaviszony megszűnéséig.

Milyen kötelezettségek hárulnak a munkáltatókra egy fogyatékossgal élő munkavállaló iránt?

- > A munkáltatók kötelessége az „ésszerű elhelyezés”, ha fogyatékossgal élő jelöltekkel vagy alkalmazottakkal van dolguk. Megfelelő intézkedéseket kell tenniük, hogy a fogyatékossgal élőket képessé tegyék a munkára és a képzésre, kivéve ha ez aránytalan terhet róna a munkáltatóra. Az „ésszerű elhelyezés” például magában foglalhatja, az akadálymentesítést, a munkaidő módosítását, a hivatali berendezések megváltoztatását, vagy egyszerűen a feladatok újraosztását a csapat tagjai között.



Anne-Sophie Parent,
az Európai Szociális
Civil Szervezetek
(www.socialplatform.org)

„Az a munkáltató, aki egy diszkriminációmentes munkahelybe és a sokszínű munkakörbe fektet be, jól választott. Nyerni fog, mert emberibb munkakörnyezetet kap, és élvezheti azoknak a tapasztalatait, akik tükrözik a fogyasztóknak és a szolgáltatások felhasználóinak a sokszínűségét. A diszkrimináció viszont életeket tesz tönkre, peremre szorít egyéneket, megakadályozza a pozitív munkakörnyezet megteremtését, amely befogadáson, tiszteleten és csapatszellemen alapul. A Szociális Platform mint a civil társadalom sokféle szegmensében gyökerező európai szociális civil szervezetek koalíciója, ugyancsak erősen hisz abban, hogy küzdeni kell a diszkrimináció minden fajtája ellen.”



Anne-Marie Sigmund,
az Európai Gazdasági és
Szociális Bizottság elnöke
(www.ces.eu.int)

„Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság, mint egy összekötő híd az európai és a szervezett civiltársadalom között, messzemenőig támogatja az EU erőfeszítéseit a sokszínű és diszkrimináció mentes munkahelyek és társadalom létrehozásában. Mély meggyőződésem, hogy minden EU lakosnak élveznie kell a diszkrimináció elleni védelem és jogorvoslat minimális szintjét. Ez az Unión belüli gazdasági és szociális kohéziót is megerősíti majd. Bizonyos vagyok abban, hogy a vállalkozók, a szakszervezetek és a többi gazdasági és szociális szereplő közötti, a jó tapasztalatokon alapuló és erősödő párbeszéd képes lesz megmutatni, hogy a munkahelyeken megvalósuló egyenlő bánásmód javítani képes a gazdasági teljesítményt és a társadalmi összetartozást egyaránt.”



Renaldas Vaisbrodas, a
European Youth Forum
elnöke (www.youthforum.org)

„A fiatalok kell, hogy alkossák az összetartó, mégis sokszínű civil társadalmak fejlődésének magját. Ezeknek a társadalmaknak az emberi jogok és a demokratikus alapértékek tiszteltetésére kell épülniük. Az ifjúsági szervezetek kulcs szerepet töltenek be a cél elérésében azáltal, hogy népszerűsítik ezeket az értékeket, és teret biztosítanak a fiataloknak, hogy aktívan részt vegyenek, és tevékeny állampolgárok legyenek. Tisztában vagyunk vele, hogy nem minden fiatal rendelkezik egyenlő eséllyel ahhoz, hogy részt vállaljanak és sokan szenvednek diszkriminációtól. Az European Youth Forum és tagszervezetei elkötelezetten dolgoznak a mindenre kiterjedő esélyegyenlőséget, és minden fajta diszkrimináció ellen. Ez csak az európai és nemzetközi intézményekkel kötött partnerség és együttműködés keretében valósítható meg, nem-hivatalos oktatási programokon, a fiataloknak szóló, tisztességes munkát biztosító foglalkoztatási kezdeményezéseken és az emberi jogok oktatásán keresztül.”

Mit nyerhetnek a vállalkozások a szabályok révén?

- > Az Európai Unióban egyre több vállalat kezdi alkalmazni a sokszínűség és az egyenlőség stratégiáját, és nem csupán etikai vagy jogi szempontok miatt, hanem a belőlük remélt üzleti haszon miatt is. A legfontosabb előnyök között kell megemlíteni a javuló munkaerő toborzást a magasan képzett munkavállalók kiszélesített köréből, a vonzóbb cégarculatot és hírnevet, a nagyobb számú innovációt és a növekvő marketing lehetőségeket.

Léteznek-e kivételek a diszkrimináció általános tilalma alól?

- > A szabályozás korlátozottan kivételeket is megenged az egyenlő elbánás elve alól, például ha meg kell őrizni a vallási alapú szervezetek erkölcsi világképét, vagy intézkedéseket kell életbe léptetni annak érdekében, hogy fiatalabb vagy idősebb munkásokat vonjanak be a munkaerőpiacra. Esetenként szükség lehet arra, hogy a munkavállaló egy kifejezett tulajdonsággal rendelkezzen, például érthető, hogy Nelson Mandela szerepére fekete színészt vesznek fel. Az ilyen kivételek, azonban szigorúan korlátozottak.

Hogyan tehet panaszt az, akit diszkrimináció ért?

- > A törvények megkövetelik a tagállamoktól, hogy a diszkrimináció áldozatait panaszt tehessenek bírósági vagy államigazgatási eljárás keretében, és hogy ezek megfelelő büntetéseket rójanak ki azokra, akik hátrányos megkülönböztetést alkalmaztak.
- > A szabályok polgári jogi és államigazgatási ügyekben előírják a bizonyítási teher megosztását a diszkriminációt elkövető és az azt elszenvető fél között. Ez a diszkrimináció sértettjei számára megkönnyíti sérelmük bizonyítását.



Josep Borrell Fontelles,
európai parlamenti
képviselő, az Európai
Parlament elnöke
(www.europarl.eu.int)

„A sokszínűség tisztelete az Európai Unió lételeme. Az Európai Unió azonban nem mentes az intoleranciától és a diszkriminációtól. Az európai intézmények minden fajta hátrányos megkülönböztetést elítélnek és együttműködnek, hogy az Európai Közösségi Szerződés 13. paragrafusa és az Alapvető Jogok Kartája által lefektetett keretek értelmében megelőzzék a diszkriminációt. Az Európai Parlament mint az Unió polgárait képviselő intézmény elkötelezett a diszkrimináció és a rasszizmus elleni küzdelemben. A Parlament továbbra is megköveteli, hogy a rasszizmus és az idegengyűlölet ellen európai szintű törvények legyenek érvényben.”



John Monks, Európai Szakszervezetek Szövetsége (ETUC), főtítkár – www.etuc.org

„A szakszervezetek EU-szerte azért dolgoznak ma, hogy biztosítsák az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos két irányelv nemzeti jogokba történő átültetését, és, hogy a munkahelyeken is kellőképpen alkalmazzák az egyenlő elbánás elvét. A szakszervezeti mozgalom számára a sokszínűség politikájának együtt kell élnie az aktív szakszervezeti tagsággal. A szakszervezeteknek elő kell segíteniük az egyenlő bánásmódot saját soraikban, valamint minden döntéshozó testületben és struktúrában.”

Milyen segítségben részesülhet az, akit diszkrimináció ért?

- > A faji megkülönböztetés tilalmáról szóló EU törvény megköveteli a tagállamoktól, hogy testületeket jelöljenek ki az egyenlő bánásmód erősítésére, amelyek független segítséget nyújtanak a diszkrimináció áldozatainak, felméréseket és kutatásokat végeznek, független jelentéseket és ajánlásokat tesznek közzé. A diszkrimináció áldozatait ezenkívül civil szervezetek vagy szakszervezetek is segíthetik. A segítséget nyújtó szervezetek listája az alábbi linken található: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/rights/neb_en.htm

Egyes EU országokban ezek a szervezetek egyéb indíttatású diszkriminációs esetekkel is foglalkoznak, mint például meleg és lesbizkusok vagy fogyatékosággal élők ellen irányuló hátrányos megkülönböztetések esetei.

Mi a helyzet a nemek egyenlőségével?

- > A nemi diszkriminációval külön szabályok foglalkoznak. Ez azért van így, mert a nemi diszkriminációnak hosszú története van egész európai szinten, és ez visszanyúlik egészen az Európai Közösség kezdeteihez. E kérdést nagy terjedelmű európai joganyag szabályozza és komoly pénzügyi támogatások léteznek. Erről bővebb információ található a következő weboldalon: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm

Mit nevezünk többszörös diszkriminációnak?

- > Az embereket többféle tulajdonsággal jellemezhetjük: életkor, nem, szexuális orientáció, etnikai hovatartozás, valamely valláshoz való tartozás vagy csatlakozás vagy különböző fogyatékoságok. Mivel az embereknek számos tulajdonsága van, elképzelhető, hogy valaki több tulajdonsága miatt is hátrányos megkülönböztetés alanyává válik. Például egy nő, aki valamely etnikai kisebbséghez tartozik szembesülhet nemi és faji alapú diszkriminációval vagy a kettő együttesével is. Egy fogyatékosággal élő roma férfival kapcsolatban több negatív előítélet is létezhet.

Mikor léptek életbe a szabályok?

- > Az antidiszkriminációs szabályokat a tagállamoknak át kellett ültetniük saját jogrendszerükbe. A faji egyenlőség szabályainak átültetésére a határidő 2003. július 19-én járt le. A szexuális orientációt, vallást vagy hitet, fogyatékoságot és életkort érintő antidiszkriminációs szabályok átvételének határideje 2003. december 2-a volt, bár néhány tagállam hároméves halasztást kért arra, hogy a fogyatékoságon és életkoron alapuló diszkriminációelleni szabályokat átültesse belső jogába.



Ernest-Antoine Seillière,
Az UNICE elnöke
(Európai Ipari és Munkaadói
Szövetségek Uniója –
www.unice.org)

„Az UNICE határozottan elkötelezte magát a foglalkoztatásbeli egyenlőség és sokszínűség mellett. A vállalatoknak hasznot hoz, ha a munkavállalókat a képességeik alapján és nem a nemük, koruk, faji hovatartozásuk, fogyatékoságuk, szexuális orientációjuk vagy vallásuk mérlegelésével alkalmazzák, képzik vagy léptetik elő. Egyre több cég alkalmazza sikerrel a sokszínűség vállalati politikáját, amellyel nagyobb hatékonyságú munkahelyeket kívánnak teremteni. Az UNICE arra törekszik, hogy elterjessze ezt az előremutató gyakorlatot és aktív szerepvállalásra ösztönözze a vállalatokat és a munkavállalókat. 2005 márciusában például az UNICE az Európai Szakszervezetekkel közösen megalkotta a nemi egyenjogúság megvalósítására irányuló tevékenységek kerettervezetét, amely rámutat az elkövetkezendő évek főbb teendőire.”



Pascale-Marie Deschamps, Az Enjeux Les Echos főszerkesztő helyettese, „A sokszínűségért. A diszkrimináció ellen.” EU újságírói díj 2004-es győztese. (www.stop-discrimination.info)

„A nemzetközi jog szerint a diszkrimináció az emberi méltóságon ejtett sérelem. Az elvi értékek és a valóság között azonban jelentős az eltérés. Az újságíró feladata, hogy a valóságot térképezze fel, anélkül, hogy túlzottan elbizná önmagát, de ugyanakkor elkerülje a naivitást és a szenzáció hajhászatot, hiszen a diszkrimináció az összetett történelmi, kulturális és gazdasági kölcsönhatások terméke. Éppen ezért vagyok nagyon büszke erre a díjra, amit a munkahelyi rasszizmusról szóló beszámolómnaként kaptunk.”

És mi a helyzet az új EU tagokkal?

- > Valamennyi új tagállamnak még az Európai Unióhoz történő csatlakozás előtt át kellett vennie belső jogrendszerébe a diszkrimináció elleni európai szabályokat.

Létezik-e olyan EU-alap, amely antidiszkriminációs projekteket támogat?

- > A 2001-2006-os Közösségi Akcióprogram körülbelül 100 millió eurós költségvetéssel rendelkezik. A program célja: gyakorlatilag változtatni a diszkriminatív szemléleten és gyakorlaton. A programnak 3 elsőbbséget élvező területe van: fejleszteni a diszkrimináció természetére vonatkozó kutatásokat, támogatni a diszkrimináció ellen küzdő szervezeteket és erősíteni a diszkrimináció jelenségének és a sokszínűség előnyeinek megismerését. 2007 és 2013 között a „PROGRESS” elnevezésű új program támogatja majd anyagilag az antidiszkriminációs kezdeményezéseket.

Mit tesz az EU azért, hogy előmozdítsa a sokszínűségről és a diszkriminációról folyó vitát?

- > Az EU a Közösségi Akcióprogram részeként erős tájékoztató kampányba kezdett minden EU-tagállamban, szorosan együttműködve a szakszervezetekkel, munkáltatókkal, civil szervezetekkel és a nemzeti hatóságokkal, hogy hirdessék a sokszínűség politikájának előnyeit a munkahelyeken és azon túl is. Bővebb információ található a tájékoztató kampányról a következő webcímen: <http://www.stop-discrimination.info>

Miért jelölték ki 2007-et az Esélyegyenlőség Európai Évének?

- > Az Európai Bizottság ajánlását alapul véve 2007-et jelölték ki az Esélyegyenlőség Európai Évének. Az év célja, hogy az emberek tájékozódjanak jogaikról, megünnepelje a sokszínűséget mint az EU egyik jelentős értékét és előmozdítsa az esélyegyenlőséget mindenki számára. Az Esélyegyenlőség Európai Éve keretében, mind a 25 tagországban rendeznek majd eseményeket.

Hol találok bővebb információt az EU diszkrimináció-ellenes politikájáról és programjairól?

- > Bővebb információ található: <http://europa.eu.int/comm/antidiscrimination> illetve e-mail útján a következő címen: empl-antidiscrimination@cec.eu.int Amennyiben rendszeres tájékoztatást kíván kapni emailben az EU antidiszkriminációs politikájáról, kérjük, regisztráljon a: <http://www.nondiscrimination-eu.info>



Peter Straub,
a Régiók Bizottságának
elnöke (www.cor.eu.int)

„A Régiók Bizottsága elutasítja a diszkrimináció minden formáját, és szilárdan hisz abban, hogy a diszkrimináció elleni harc nem más, mint a változó szemléletek és értékek kérdése. A diszkrimináció minden formájának elutasítása lényeges feltétele annak, hogy az Európai Unió a szabadság, biztonság és igazságosság térségévé fejlődjék. A helyi és regionális hatóságokra fontos szerep hárul e tekintetben, hiszen ezek a legalsóbb szinten működnek, szoros kapcsolatban állnak a polgárokkal, fokozhatják az ismereteket és a diszkrimináció különböző fajtáinak felismerését. A Régiók Bizottsága ezért hívta fel a helyi és regionális hatóságokat és egyéb információ szolgáltatókat, hogy teljesen kapcsolódjanak be a Diszkrimináció-ellenes Közöségi Akcióprogramba, mert leginkább ők képesek felhívni az emberek figyelmét az antidiszkriminációs ügyekre.”

Irányelvek dióhéjban

A Faji Egyenlőség Direktívája¹

- > Előírja a személyek közötti egyenlő bánásmód elvét, függetlenül a faji vagy etnikai származástól.
- > Védelmet nyújt a foglalkoztatási- és képzési, oktatási, társadalombiztosítási, egészségügyi diszkriminációval, valamint az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférésben, beleértve a lakásügyi kérdésekben megnyilvánuló diszkriminációval szemben.
- > Meghatározza a közvetlen és közvetett diszkrimináció, a zaklatás és a viktimizáció fogalmát.
- > Panasztételre jogosítja fel a diszkrimináció áldozatait jogi vagy államigazgatási eljárás keretén belül, és szankciókat hoz a hátrányos megkülönböztetést alkalmazók számára.
- > Megosztja a bizonyítás terhet a panasztevő és az alperes között a polgári jogi és államigazgatási eljárások során.
- > Minden tagállamban olyan szervezet alakítását rendeli el, amely elősegíti az egyenlő bánásmódot, és független segítséget nyújt a faji diszkrimináció áldozatainak.

¹ A 2000. június 29-i 2004/43/EC EC Direktíva, amely megvalósítja az emberek közötti egyenlő bánásmódot faji vagy etnikai származásra való tekintet nélkül.

A Foglalkoztatási Egyenlőség Direktívája²

- > Előírja a személyek közötti egyenlő bánásmód elvét, függetlenül a faji vagy etnikai származástól.
- > Védelmet nyújt a foglalkoztatási- és képzési, oktatási, társadalombiztosítási, egészségügyi diszkriminációval, valamint az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférésben, beleértve a lakásügyi kérdésekben megnyilvánuló diszkriminációval szemben.
- > Meghatározza a közvetlen és közvetett diszkrimináció, a zaklatás és a viktimizáció fogalmát.
- > Panasztételre jogosítja fel a diszkrimináció áldozatait jogi vagy államigazgatási eljárás keretén belül, és szankciókat hoz.

² A 2000. november 27-i 2000/78/EC EC Direktíva lefektette a foglalkoztatásban és a hivatásban való egyenlő bánásmód általános kereteit.

Kiadó

Európai Bizottság

Foglalkoztatásügyi, Szociális és
Esélyegyenlőségi Főigazgatóság
1049 Brussels – Belgium

Grafika és tördelés

MEDIA CONSULTA
International Holding AG
Wassergasse 3
10179 Berlin – Németország
www.media-consulta.com

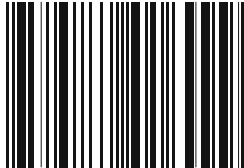
Nyomdai munkálatok

Druckhaus Schöneweide
Berlin – Németország

Javított kiadás 2005

ISBN 92-79-00699-1

ISBN 92-79-03679-1



9 789279 006999