



Νέες αρμοδιότητες για την καταπολέμηση των διακρίσεων



Για την πολυμορφία



Κατά των διακρίσεων



Άννα Διαμαντοπούλου, Επίτροπος Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων (υπογραφή)

Πρόλογος της Επιτρόπου

Με μεγάλη μου χαρά σας ανακοινώνω ότι θα αρχίσουν να ισχύουν σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση νέα δικαιώματα για ίση μεταχείριση στο χώρο εργασίας και πέρα από αυτόν.

Ευρωπαϊκή νομοθεσία που εκδόθηκε το 2000 απαγορεύει τις διακρίσεις στην απασχόληση και στην κατάρτιση λόγω θρησκείας και πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού. Απαγορεύει επίσης τις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής στην απασχόληση αλλά και σε άλλους τομείς όπως η εκπαίδευση, η κοινωνική ασφάλιση, η υγειονομική περίθαλψη και η πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένης και της στέγασης.

Τα κράτη μέλη πρέπει να ενσωματώσουν τους νέους κανόνες στην εθνική τους νομοθεσία ως τα τέλη του 2003, αν και μπορούν να ζητήσουν έως τρία επιπλέον έτη για να ευθυγραμμίσουν τα νομοθετικά τους συστήματα για την αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας και ηλικίας.

Οι κανόνες παρέχουν σε όλους νομικά εκτελεστά δικαιώματα, σε όλες τις χώρες της ΕΕ. Παρέχουν προστασία κατά των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων καθώς και κατά της παρενόχλησης. Ζητούν από τα κράτη μέλη να εξασφαλίσουν ότι τα άτομα που αισθάνονται θύματα διακρίσεων έχουν πρόσβαση σε δικαστήρια ή σε άλλες διοικητικές διαδικασίες. Οι κανόνες προβλέπουν επίσης την εφαρμογή ουσιαστικών και αποτρεπτικών κυρώσεων.

Τα θύματα διακρίσεων μπορούν να υποστηρίζονται από ΜΚΟ ή συνδικαλιστικές οργανώσεις. Τα κράτη μέλη πρέπει επίσης να ορίσουν ένα φορέα ισότητας που θα βοηθά τα θύματα φυλετικών διακρίσεων.

Για την υποστήριξη αυτών των νομοθετικών αλλαγών, η Ευρωπαϊκή Ένωση δρομολόγησε επίσης ένα πρόγραμμα δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων και των αιτίων που τις προκαλούν και την ευαισθητοποίηση σχετικά με το πρόβλημα και τα μέτρα που λαμβάνονται σε ολόκληρη την Ένωση για την αντιμετώπισή του. Το πρόγραμμα που θα εφαρμοστεί έως το 2006 χρηματοδοτεί μελέτες με στόχο την καλύτερη κατανόηση των διακρίσεων και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης. Χρηματοδοτεί δίκτυα προσώπων και οργανώσεων από ολόκληρη την ΕΕ για την ανταλλαγή πληροφοριών και ιδίως ορθών πρακτικών. Στο πλαίσιο του

προγράμματος δράσης δρομολόγησα εκστρατεία σε ολόκληρη την ΕΕ για την ενημέρωση του κοινού σχετικά με τα νέα δικαιώματα και τις νέες υποχρεώσεις του και για την γενικότερη ευαισθητοποίησή του σε θέματα ποικιλομορφίας και διακρίσεων.

Βασικός στόχος της νέας νομοθεσίας και του προγράμματος δράσης είναι η καταπολέμηση και η πρόληψη των διακρίσεων. Είμαι βέβαιη ότι αντιμετωπίζοντας τα προβλήματα που συναντούν οι άνθρωποι στην εργασία και σε άλλους τομείς της καθημερινής τους ζωής μπορούμε να αξιοποιήσουμε πλήρως το μεγαλύτερο πλεονέκτημα της Ευρώπης, το λαό της. Στόχος μας είναι να αξιοποιήσουμε το δυναμικό όλων, για δικό τους όφελος, για όφελος της κοινωνίας και της οικονομίας και για να κάνουμε την Ευρώπη καλύτερο τόπο διαβίωσης και εργασίας για όλους.

κ. Άννα Διαμαντοπούλου
Επίτροπος Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων
(υπογραφή)

Νέα δικαιώματα και υποχρεώσεις στο πλαίσιο

της ευρωπαϊκής νομοθεσίας κατά των διακρίσεων

>> Η Ένωση βασίζεται στις αρχές της ελευθερίας, της δημοκρατίας, του σεβασμού των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών (...) αρχές οι οποίες είναι κοινές στα κράτη μέλη. <<

Άρθρο 6 παράγραφος 1 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση



- > Η Ευρωπαϊκή Κοινότητα δραστηριοποιείται εδώ και καιρό στην καταπολέμηση των διακρίσεων. Μάλιστα, όταν ιδρύθηκε μια από τις πιο επείγουσες αποστολές της ήταν να συμφιλιώσει μια ήπειρο διχασμένη από εθνικιστικές και εθνοτικές διαμάχες. Επί σειρά ετών στο επίκεντρο βρισκόταν η πρόληψη των διακρίσεων λόγω υπηκοότητας και φύλου. Το 1997 αποτέλεσε σημείο καμπής, καθώς τα κράτη μέλη συμφώνησαν σε ορισμένες εκτεταμένες αλλαγές στη Συνθήκη. Με τη θέση σε ισχύ της Συνθήκης του Άμστερνταμ δόθηκαν στην Κοινότητα νέες αρμοδιότητες για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού και αυξήθηκαν οι αρμοδιότητες για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου.

Ποιους τομείς διακρίσεων καλύπτει η νέα νομοθεσία;

- > Η νέα νομοθεσία απαγορεύει τις διακρίσεις στην απασχόληση και την κατάρτιση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενετήσιου προσανατολισμού, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας και αναπηρίας. Οι κανόνες για τις φυλετικές διακρίσεις καλύπτουν επίσης τομείς όπως η εκπαίδευση, η κοινωνική ασφάλιση, η υγειονομική περίθαλψη, η πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και η στέγαση.

Ποιοι προστατεύονται από διακρίσεις;

- > Όλοι όσοι βρίσκονται στην επικράτεια της Ένωσης προστατεύονται από διακρίσεις για τους παραπάνω λόγους.

Συχνές ερωτήσεις



Τι σημαίνει διακρίσεις;

- > Οι νέοι κανόνες καλύπτουν τόσο τις άμεσες όσο και τις έμμεσες διακρίσεις.
- > Άμεση διάκριση συντρέχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.
- > Ένα παράδειγμα άμεσης διάκρισης είναι μια αγγελία για θέση εργασίας που γράφει «δεν γίνονται δεκτές αιτήσεις από άτομα με ειδικές ανάγκες».
- > Ωστόσο, οι διακρίσεις συνήθως είναι πιο ανεπαίσθητες στην πραγματικότητα. Για το λόγο αυτό καλύπτονται

και οι έμμεσες διακρίσεις. Έμμεση διάκριση συντρέχει όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση προσώπων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, εκτός εάν η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό σκοπό.

- > Ένα παράδειγμα έμμεσης διάκρισης είναι να ζητείται από όλους όσους υποβάλλουν αίτηση για συγκεκριμένη θέση εργασίας να υποβληθούν σε εξέταση σε μια ορισμένη γλώσσα, παρόλο που η γλώσσα αυτή δεν είναι απαραίτητη για τη θέση εργασίας. Η εξέταση αυτή θα εξαιρούσε ενδεχομένως τα άτομα που έχουν διαφορετική μητρική γλώσσα.

Τι γίνεται με την παρενόχληση και τα αντίποινα;

- > Η παρενόχληση με σκοπό την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού και η δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος απαγορεύεται από τους νέους κανόνες.
- > Επίσης απαγορεύονται τα αντίποινα. Τα αντίποινα είναι η κακή ή διαφορετική μεταχείριση κάποιου επειδή υπέβαλε καταγγελία για διάκριση ή υποστήριξε κάποιο συνάδελφο που υπέβαλε καταγγελία.

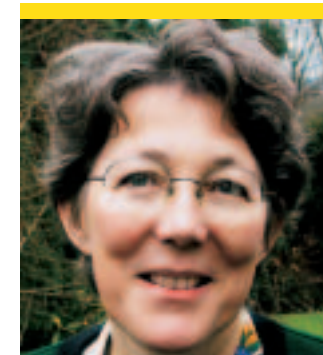
Τι σημαίνει αυτό για τους εργοδότες;

- > Οι νέοι κανόνες ισχύουν για όλους τους μισθωτούς του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα. Η οδηγία καλύπτει επίσης τους όρους πρόσβασης στην αυτοαπασχόληση (όπως είναι οι όροι που ισχύουν για την άσκηση ορισμένων επαγγελματιών). Όλοι οι εργοδότες πρέπει να εξετάσουν τις πρακτικές απασχόλησής τους για να βεβαιωθούν ότι δεν προβαίνουν σε άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις π.χ. κατά τις διαδικασίες πρόσληψης, τα κριτήρια επιλογής, τις αμοιβές και τις προαγωγές, τις απολύσεις ή την πρόσβαση σε

επαγγελματική κατάρτιση. Οι νέοι κανόνες κατά των διακρίσεων ισχύουν για όλα τα στάδια της σύμβασης απασχόλησης, από την πρόσληψη έως τη λύση της σύμβασης.

Ποια θα είναι τα καθήκοντα των εργοδοτών όσον αφορά τα άτομα με αναπηρίες;

- > Οι εργοδότες θα έχουν καθήκον να προβαίνουν σε «εύλογες προσαρμογές» όσον αφορά τους υποψηφίους ή τους εργαζομένους με αναπηρίες. Ζητείται από τους εργοδότες να λάβουν τα ενδεδειγμένα μέτρα που θα επιτρέπουν σε άτομα με αναπηρίες την πρόσβαση στην απασχόληση και την κατάρτιση, εκτός εάν αυτό συνεπάγεται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη. Οι «εύλογες προσαρμογές» μπορεί να περιλαμβάνουν π.χ. την πρόσβαση με αναπηρικό καροτσάκι, την προσαρμογή του ωραρίου εργασίας, την προσαρμογή του εξοπλισμού του γραφείου ή απλώς την ανακατανομή των καθηκόντων στα μέλη μιας ομάδας. Για να διαπιστωθεί η δυσανάλογη επιβάρυνση πρέπει να λαμβάνεται ιδίως υπόψη το οικονομικό και οποιοδήποτε άλλο κόστος επιφέρουν, το μέγεθος και οι οικονομικοί πόροι του οργανισμού και η δυνατότητα λήψης δημοσίας χρηματοδότησης ή άλλου είδους ενίσχυσης.



Anne-Sophie Parent,
Πρόεδρος του Ευρωπαϊκού Συνδέσμου Κοινωνικών ΜΚΟ

«Οι εργοδότες που επενδύουν σε ένα χώρο εργασίας χωρίς διακρίσεις και σε ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό κάνουν τη σωστή επιλογή. Βγαίνουν κερδισμένοι από το πιο ανθρώπινο εργασιακό περιβάλλον και από την πείρα του προσωπικού που αντιστακτά την ποικιλομορφία των καταναλωτών και των χρηστών των υπηρεσιών που παρέχουν. Οι διακρίσεις καταστρέφουν ζωές, περιθωριοποιούν, και εμποδίζουν την ανάπτυξη θετικού εργασιακού περιβάλλοντος με βάση την ένταξη, τον σεβασμό και το ομαδικό πνεύμα. Ως συνασπισμός ευρωπαϊκών κοινωνικών ΜΚΟ με ρίζες σε πολλές και διαφορετικές ομάδες της κοινωνίας των πολιτών, η Κοινωνική Πλατφόρμα γνωρίζει επίσης καλά την ανάγκη αντιμετώπισης των πολλαπλών διακρίσεων -όταν τα άτομα υφίστανται διακρίσεις για περισσότερους από ένα λόγους.»



Roger Briesch, Πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής

«Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή επικροτεί ανεπιφύλακτα τις προσπάθειες της ΕΕ για ένα χώρο εργασίας και μια κοινωνία με πολυμορφία και χωρίς διακρίσεις.

Είμαι βαθύτατα πεπεισμένος ότι είναι ουσιώδες όλοι οι κάτοικοι των κρατών μελών να απολαμβάνουν ένα ελάχιστο επίπεδο προστασίας και δικαιωμάτων νομικής αποκατάστασης κατά των διακρίσεων και ότι με τον τρόπο αυτό, πράγματι, η οικονομική και κοινωνική συνοχή στην Ένωση θα ενισχυθεί.

Είμαι βέβαιος ότι ο αυξημένος διάλογος μεταξύ των επιχειρήσεων, των συνδικαλιστικών οργανώσεων και άλλων κοινωνικών και οικονομικών συντελεστών, με βάση τις καλές πρακτικές, μπορεί να καταδείξει ότι η ίση μεταχείριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα μπορεί να βελτιώσει ταυτόχρονα τις επιδόσεις της οικονομίας και την κοινωνική ένταξη. Η ΕΟΚΕ βρίσκεται σε καλή θέση για να βοηθήσει στην πρόωθηση αυτού του διαλόγου.»



Jim O'Hara, αντιπρόεδρος της TMG και γενικός διευθυντής της Intel Ιρλανδίας

Ο Jim O'Hara, αντιπρόεδρος της TMG και γενικός διευθυντής της Intel Ιρλανδίας ήταν ιδιαίτερα χαρούμενος για την κατάκτηση του Βραβείου Πολυμορφίας της ΕΕ. «Πραγματικά εκτιμώ το γεγονός ότι τόσο πολλοί υπάλληλοί μας πιστεύουν ότι κάνουμε καλή δουλειά στην προσπάθειά μας να

κάνουμε την Intel Ιρλανδίας μια εταιρεία όπου όλοι θα εργάζονται χωρίς διακρίσεις. Χάρηκα ιδιαίτερα που κερδίσαμε το πρώτο βραβείο για την πολυμορφία συναγωνιζόμενοι με 1.000 άλλες κορυφαίες επιχειρήσεις σε ολόκληρη την Ευρώπη. Ο καθένας μας είναι κατά ένα τρόπο μοναδικός και θέλουμε να δημιουργήσουμε ένα περιβάλλον που θα αγκαλιάζει και θα αναδεικνύει καθεμία από τις μοναδικές μας διαφορές.»

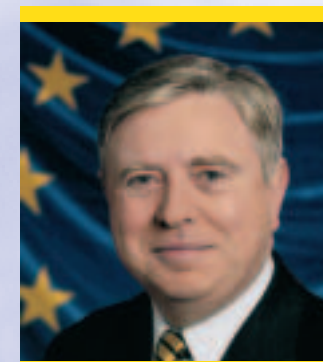
Τι κερδίζουν οι επιχειρήσεις με αυτούς τους νέους κανόνες;

- > Αρχίζουν να παρουσιάζονται ενδείξεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση ότι οι καλοί εργοδότες ενδιαφέρονται για την ποικιλομορφία για επιχειρηματικούς λόγους και όχι απλώς για την τήρηση των νομικών απαιτήσεων. Οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πολιτικές για την ποικιλομορφία του εργατικού δυναμικού έχουν πολλά οφέλη. Μπορεί να εντάσσονται στην ευρύτερη στρατηγική των επιχειρήσεων για τη ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου και την ενθάρρυνση της δημιουργικότητας και της καινοτομίας. Η ποικιλομορφία μπορεί να προσφέρει πλεονεκτήματα στις επιχειρήσεις στις συναλλαγές με

τους πελάτες, τους προμηθευτές, τους μετόχους και άλλους ενδιαφερόμενους στις σημερινές πολυπολιτισμικές και παγκοσμιοποιημένες αγορές. Η αφοσίωση στην ποικιλομορφία μπορεί επίσης να αυξήσει την υπόληψη μιας επιχείρησης και την εταιρική εικόνα. Η αποφυγή των διακρίσεων μπορεί να βοηθήσει τις επιχειρήσεις να αποφύγουν το κόστος δικαστικών αγώνων, την υψηλή κίνηση υπαλλήλων και τον υψηλό δείκτη απουσιών. Μπορεί επίσης να προσφέρει στους εργοδότες πρόσβαση σε νέες δεξαμενές εργασίας και να τους βοηθήσει να προσελκύσουν και να διατηρήσουν τους εργαζομένους υψηλής ποιότητας.

Υπάρχουν εξαιρέσεις από τη γενική απαγόρευση των διακρίσεων;

- > Η νέα νομοθεσία επιτρέπει ορισμένες εξαιρέσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης, π.χ. για τη διατήρηση της δεοντολογίας θρησκευτικών οργανώσεων, ή για την εφαρμογή μέτρων που προωθούν την ένταξη των γηραιότερων ή των νέων εργαζομένων στην αγορά



Pat Cox, Πρόεδρος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου

«Τα κοινωνικά θέματα μας αφορούν όλους. Αν κάποιος αντιμετωπίζει εμπόδια για την απασχόληση, την εκπαίδευση και τη λήψη αποφάσεων, η κοινωνία είναι εκείνη που εγκαταλείπει, σε ό,τι αφορά τις αξίες και τα οράματα, τα άτομα που την αποτελούν. Εμείς, στην ΕΕ, έχουμε χρέος απέναντι στον εαυτό μας να υιοθετήσουμε μέτρα που θα εξασφαλίσουν την ίση συμμετοχή όλων. Εκείνοι που, μέχρι σήμερα, βρίσκονταν στο περιθώριο της κοινωνίας και της οικονομίας, αντιπροσωπεύουν ένα πραγματικό δυναμικό στο οποίο αξίζει να δοθεί η κατάλληλη προσοχή και ενθάρρυνση. Είναι πλέον ώρα οι χώροι εργασίας να αντικατοπτρίζουν την πραγματικότητα.»



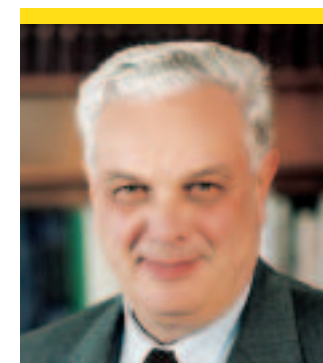
John Monks, Γενικός Γραμματέας της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Εργατικών Συνδικάτων

«Στο συνέδριό της στο Ελσίνκι το 1999, η ETUC ανέλαβε την ισχυρή δέσμευση να πραγματοποιήσει εκστρατείες κατά κάθε μορφής διακρίσεων. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις σε ολόκληρη την Ευρώπη σήμερα εργάζονται για να εξασφαλίσουν ότι οι δύο οδηγίες για την ίση μεταχείριση θα ενσωματωθούν σωστά στις εθνικές νομοθεσίες και ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης στο χώρο εργασίας θα εφαρμόζεται σωστά. Για το συνδικαλιστικό κίνημα, οι πολιτικές για την πολυμορφία πρέπει να συμβαδίζουν με την ενεργό συμμετοχή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Από την πλευρά τους, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να προωθούν την ίση μεταχείριση μεταξύ των ατόμων μέσα στις τάξεις τους και σε όλους τους φορείς και τις δομές λήψης αποφάσεων.»

εργασίας.

Πώς μπορούν να υποβάλουν καταγγελία τα θύματα διακρίσεων;

- > Η νομοθεσία απαιτεί από τα κράτη μέλη να παρέχουν στα θύματα διακρίσεων το δικαίωμα να υποβάλλουν καταγγελία μέσω δικαστικής ή διοικητικής διαδικασίας και να επιβάλουν τις κατάλληλες κυρώσεις σε όσους προβαίνουν σε διακρίσεις.
- > Οι κανόνες προβλέπουν επίσης το μοίρασμα του βάρους της αποδείξεως σε διαφορές αστικού και διοικητικού δικαίου. Με τον τρόπο αυτό τα άτομα που έχουν υποστεί διακρίσεις θα μπορούν να το αποδείξουν πιο εύκολα.



Georges Jacobs, Πρόεδρος της UNICE (Ένωσης των Ευρωπαϊκών Βιομηχανιών και Εργοδοτικών Συνδέσμων)

«Οι διακρίσεις πηγάζουν από παράλογα αισθήματα. Είναι ασυμβίβαστες με τον οικονομικό προβληματισμό. Στη σημερινή παγκόσμια οικονομία, η επιτυχία των επιχειρήσεων εξαρτάται από την ικανότητά τους να ανταποκρίνονται στη συνεχώς αυξανόμενη ποικιλομορφία των καταστάσεων και στις ανάγκες των πελατών. Επομένως η προσέλευση πολύπλευρου εργατικού δυναμικού και η ικανότητα αντιμετώπισης της ποικιλομορφίας αποτελεί ατού.»

σίας σχετικά με το θέμα αυτό και διατίθεται οικονομική ενίσχυση μέσω του κοινοτικού προγράμματος για την ισότητα των φύλων (2001-2005). Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το θέμα αυτό διατίθενται στη διεύθυνση:

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

Τι συνδρομή διατίθεται για τα θύματα διακρίσεων;

- > Η νομοθεσία για τις φυλετικές διακρίσεις ζητά από τα κράτη μέλη να ορίσουν φορείς για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης που θα προσφέρουν ανεξάρτητη συνδρομή στα θύματα διακρίσεων, θα διεξάγουν έρευνες και μελέτες και θα δημοσιεύουν ανεξάρτητες εκθέσεις και συστάσεις. Τα θύματα διακρίσεων μπορούν επίσης να υποστηρίζονται από μη κυβερνητικές οργανώσεις ή συνδικαλιστικές οργανώσεις που έχουν έννομο συμφέρον.

Τι γίνεται με την ισότητα των δύο φύλων;

- > Οι διακρίσεις λόγω φύλου καλύπτονται από ιδιαίτερη νομοθεσία. Αυτό οφείλεται στο ότι η δράση κατά των διακρίσεων λόγω του φύλου έχει μακρά ιστορία σε ευρωπαϊκό επίπεδο που ανάγεται στις αρχές της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Υπάρχει πληθώρα ευρωπαϊκής νομοθε-

Πότε θα αρχίσει να ισχύει η νέα νομοθεσία;

- > Οι νέοι κανόνες πρέπει να ενσωματωθούν στην εθνική νομοθεσία από τα κράτη μέλη. Η προθεσμία για την ενσωμάτωση των κανόνων για την φυλετική ισότητα είναι η 19η Ιουλίου 2003. Η προθεσμία για τους κανόνες σχετικά με το γενετήσιο προσανατολισμό, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, την αναπηρία και την ηλικία είναι η 2α Δεκεμβρίου 2003. Τα κράτη μέλη μπορούν επίσης να ζητήσουν έως τρία επιπλέον έτη για να ευθυγραμμίσουν τα νομικά τους συστήματα με τις διατάξεις για την αναπηρία και την ηλικία.

Τι γίνεται με τη διεύρυνση της ΕΕ;

- > Όλα τα νέα κράτη μέλη πρέπει να ενσωματώσουν στην εθνική τους νομοθεσία τους ευρωπαϊκούς κανόνες κατά των διακρίσεων προτού ενταχθούν στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Διατίθεται χρηματοδότηση από την ΕΕ για την υποστήριξη σχεδίων κατά των διακρίσεων;



Albert Bore,
Πρόεδρος της
Επιτροπής των
Περιφερειών

«Η ΕτΠ απορρίπτει κάθε μορφή διακρίσεων, και πιστεύει ακράδαντα ότι η καταπολέμηση των διακρίσεων συνίσταται στην αλλαγή στάσεων και αξιών. Η απόρριψη κάθε μορφής διακρίσεων αποτελεί ουσιαστική προϋπόθεση για να εξελιχθεί η Ευρωπαϊκή Ένωση σε χώρο ελευθερίας, ασφάλειας και δικαιοσύνης. Στον τομέα αυτόν, οι αρχές τοπικής και περιφερειακής αυτοδιοίκησης πρέπει να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο, καθώς δραστηριοποιούνται σε επίπεδο βάσης και διατηρούν στενή επαφή με τον απλό πολίτη, ώστε να αυξηθεί η γνώση και η κατανόηση των πολλαπλών διακρίσεων. Κατά συνέπεια, η ΕτΠ ζήτησε από τις αρχές τοπικής και περιφερειακής αυτοδιοίκησης και άλλους παροχείς πληροφοριών να συμμετάσχουν πλήρως στο πρόγραμμα δράσης, καθότι βρίσκονται στην πλεονεκτικότερη θέση για να αυξήσουν την ευαισθητοποίηση γύρω από τη δέσμη κατά των διακρίσεων.»

Οι Οδηγίες

Η οδηγία 2000/43/ΕΚ για τη φυλετική ισότητα

> Εφαρμόζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής.

> Παρέχει προστασία από τις διακρίσεις στην απασχόληση και την κατάρτιση, την εκπαίδευση, την κοινωνική ασφάλιση, την υγειονομική περίθαλψη και την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες.

> Περιέχει τον ορισμό της άμεσης και της έμμεσης διάκρισης, της παρενόχλησης και των αντιποίνων.

> Παρέχει στα θύματα διακρίσεων το δικαίωμα να υποβάλλουν καταγγελία μέσω δικαστικής ή διοικητικής διαδικασίας σε συνδυασμό με τις κατάλληλες κυρώσεις για όσους προβαίνουν σε διακρίσεις.

> Μοιράζει το βάρος της αποδείξεως ανάμεσα στον ενάγοντα και στον εναγόμενο σε διαφορές αστικού και διοικητικού δικαίου.

> Προβλέπει την ίδρυση σε κάθε κράτος μέλος οργανισμού για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης και την παροχή ανεξάρτητης συνδρομής στα θύματα φυλετικών διακρίσεων.

Το πλήρες κείμενο των δύο οδηγιών διατίθεται στη διεύθυνση:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/legis/legln_en.htm

Η οδηγία 2000/78/ΕΚ για την ισότητα στην απασχόληση

> Εφαρμόζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την κατάρτιση ανεξάρτητα από τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, την αναπηρία, το γενετήσιο προσανατολισμό και την ηλικία.

> Περιλαμβάνει πανομοιότυπες διατάξεις με την οδηγία για τη φυλετική ισότητα σχετικά με τους ορισμούς των διακρίσεων, το δικαίωμα σε ένδικα μέσα και το μίσρασμα του βάρους της αποδείξεως.

> Ζητά από τους εργοδότες να προβαίνουν σε εύλογες προσαρμογές για να ικανοποιούν τις ανάγκες ατόμων με αναπηρίες που διαθέτουν τα προσόντα για την εκτέλεση δεδομένης εργασίας.

> Επιτρέπει ορισμένες εξαιρέσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης, π.χ. για τη διατήρηση της δεοντολογίας θρησκευτικών οργανώσεων, ή για την εφαρμογή ειδικών προγραμμάτων που προωθούν την ένταξη των γηραιότερων ή των νέων εργαζομένων στην αγορά εργασίας.