ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Βρυξέλλες, 28.05.2004
COM(2004)379 τελικό

ΠΡΑΣΙΝΗ ΒΙΒΛΙΟ

Ισότητα και μη διακριτική μεταχείριση στη διευρυμένη Ευρωπαϊκή Ένωση

(υποβληθείν από την Επιτροπή)

Πρόλογος

Οι αρχές της ίσης και της μη διακριτικής μεταχείρισης βρίσκονται στην καρδιά του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου. Αποτελούν τον ακρογωνιαίο λίθο των θεμελιωδών δικαιωμάτων και αξιών που στηρίζουν τη σημερινή Ευρωπαϊκή Ένωση.

Μπορούμε να είμαστε περήφανοι για τα πρόσφατα επιτεύγματα στον τομέα της ίσης και της μη διακριτικής μεταχείρισης. Μεγάλη πρόοδος έχει σημειωθεί στο σύντομο χρονικό διάστημα που μεσολάβησε από τη στιγμή που τα κράτη μέλη συμφώνησαν για την ανάγκη συντονισμένης δράσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο, προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Η δράση στην τομέα αυτό βασίστηκε στη σημαντική εμπειρία της ΕΕ όσον αφορά την αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω φύλου.

Η ευρωπαϊκή νομοθεσία έχει αυξήσει σημαντικά τον βαθμό προστασίας από τις διακρίσεις σε ολόκληρη την ΕΕ. Η δράση της είναι καταλυτική για την ανάπτυξη μιας πιο συνεκτικής προσέγγισης της ισότητα και της μη διακριτικής μεταχείρισης, η οποία θα βασίζεται στα δικαιώματα του ανθρώπου.

Ωστόσο, απαιτούνται ακόμη περισσότερες προσπάθειες προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της μη διακριτικής μεταχείρισης σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Η διακριτική μεταχείριση εξακολουθεί να αποτελεί πραγματικότητα για εκατομμύρια ανθρώπων που ζουν και εργάζονται στην ΕΕ. Πέραν αυτού, έχουν αναδυθεί νέες προκλήσεις από την έκδοση των ισχυόντων νομοθετικών μέσων που αφορούν στην αντιμετώπιση των διακρίσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Στις εν λόγω προκλήσεις περιλαμβάνονται η διεύρυνση της ΕΕ, και ιδιαίτερα η ανάγκη να καταβληθούν εντατικότερες προσπάθειες για την αντιμετώπιση της κατάστασης των Ρομά και άλλων εθνοτικών μειονοτήτων. Στόχος μας θα πρέπει να είναι η διασφάλιση της αποτελεσματικής εφαρμογής και ενίσχυσης του πλαισίου της ΕΕ για την καταπολέμηση των διακρίσεων για οποιοδήποτε λόγο σε ολόκληρη τη διευρυμένη Ένωση.

Η πολιτική για την καταπολέμηση των διακρίσεων συνιστά σημαντικό μέρος της προσέγγισης της ΕΕ όσον αφορά τη μετανάστευση, την ένταξη, την ενσωμάτωση και την απασχόληση. Διασαφηνίζοντας τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις και υπογραμμίζοντας τα οφέλη της πολυμορφίας σε μια πολυπολιτισμική κοινωνία, μπορεί να συμβάλει σε μια διαδικασία αλλαγής που θα βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό μεταξύ των εθνοτικών μειονοτήτων, των μεταναστών και των κοινωνιών υποδοχής.

Η πολιτική για την καταπολέμηση των διακρίσεων πρέπει να εξακολουθήσει να αποτελεί ουσιαστικό μέρος της απόκρισης της ΕΕ σε αρκετά ζητήματα που απασχολούν το κοινό. Πρέπει να στηρίζει τις προσπάθειες για την καταπολέμηση κάθε είδους ρατσισμού και ξενοφοβίας, περιλαμβανομένων των πρόσφατων εκδηλώσεων αντισημιτισμού και ισλαμοφοβίας.

Η μεγάλη πλειοψηφία των Ευρωπαίων συνεχίζουν να εναντιώνονται σε όλες τις μορφές διακρίσεων, όπως επιβεβαίωσε η πρόσφατη δημοσκόπηση του Ευρωβαρόμετρου για τις *Διακρίσεις στην Ευρώπη*. Το γεγονός αυτό αποτελεί ισχυρή εντολή για τη συνέχιση των προσπαθειών της ΕΕ στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων και της ίσης μεταχείρισης.

Η χάραξη πολιτικής της ΕΕ στον τομέα αυτό κατέστη δυνατή χάρη στην υποστήριξη και την κοινή δράση ενός ευρύτατου φάσματος ενδιαφερομένων. Ελπίζω όλοι οι αυτοί οι ενδιαφερόμενοι να διαδραματίσουν ενεργό ρόλο στις διαβουλεύσεις που θα βασιστούν στην παρούσα Πράσινη Βίβλο.

Odile Quintin, Γενικός Διευθυντής, Απασχόληση και Κοινωνικές Υποθέσεις, Ευρωπαϊκή Επιτροπή

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1. Εισαγωγη 5

2. Η Προοδοσ εωσ σημερα 6

2.1. Η μη διακριτική μεταχείριση ως αρμοδιότητα της Ευρωπαϊκής Κοινότητας 6

2.2. Διαμορφώνοντας ένα νομικό πλαίσιο 7

2.3. Η ΕΕ υποστηρίζει μέτρα για την καταπολέμηση των διακρίσεων 9

2.4. Η αρχή της μη διακριτικής μεταχείρισης και τα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα 11

2.5. Η μη διακριτική μεταχείριση και η ατζέντα της ΕΕ για την ανάπτυξη, την εργασία και την κοινωνική συνοχή 12

2.6. Μη διακριτική μεταχείριση – το διεθνές πλαίσιο 14

3. Μελλοντικεσ προκλησεισ 15

3.1. Αντιμετώπιση των θεμάτων που προκύπτουν από τη διεύρυνση της ΕΕ 15

3.2. Εφαρμογή του νομικού πλαισίου 16

3.3. Αναβάθμιση των διαδικασιών συλλογής, παρακολούθησης και ανάλυσης των δεδομένων 18

3.4. Η ΕΕ υποστηρίζει τη λήψη πρακτικών μέτρων για την αντιμετώπιση των διακρίσεων 19

3.5. Ενίσχυση της συνεργασίας με τα ενδιαφερόμενα μέρη 20

3.6. Ενσωμάτωση της αρχής της μη διακριτικής μεταχείρισης σε άλλους τομείς πολιτικής 22

4. Συμπερασμα 23

5. Τροποσ συμμετοχησ στη διαβουλευση 24

Παραρτημα 25

Ερωτηματολόγιο 25

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Πριν από πέντε χρόνια δόθηκε νέα ώθηση στην καταπολέμηση των διακρίσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση με την εκχώρηση νέων εξουσιών για την αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας και γενετήσιου προσανατολισμού.

Η παρούσα Πράσινη Βίβλος παρουσιάζει την ανάλυση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής όσον αφορά την πρόοδο που έχει σημειωθεί έως σήμερα. Διερευνά τρόπους με τους οποίους η ΕΕ μπορεί να συνεχίσει και να ενισχύσει τις προσπάθειές της για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προαγωγή της ίσης μεταχείρισης. Με τον τρόπο αυτό, απαντά στις εκκλήσεις του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και άλλων φορέων για τη διοργάνωση δημόσιων διαβουλεύσεων αναφορικά με τη μελλοντική εξέλιξη της πολιτικής στον τομέα.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών έχουν διαδραματίσει ηγετικό ρόλο μέχρι σήμερα στην προώθηση της ατζέντας της ΕΕ για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Σημαντική υπήρξε και η συμβολή των εθνικών αρχών στη διαμόρφωση και την παρουσίαση της ατζέντας της εν λόγω πολιτικής. Μεταξύ των ενδιαφερομένων περιλαμβάνονται επίσης εξειδικευμένοι φορείς αρμόδιοι για την προαγωγή της ισότητας στα κράτη μέλη, περιφερειακές και τοπικές αρχές, εργοδότες, σωματεία εργαζομένων, εμπειρογνώμονες και ακαδημαϊκοί.

Η Επιτροπή ελπίζει ότι όλοι οι σχετικοί ενδιαφερόμενοι θα διαδραματίσουν ενεργό ρόλο στις διαβουλεύσεις που ξεκινούν με την παρούσα Πράσινη Βίβλο. Δεδομένης της σπουδαιότητας των πολιτικών κατά των διακρίσεων για όλους τους κατοίκους της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η Επιτροπή θα δεχτεί ευχαρίστως τις απόψεις μελών του κοινού.

Το Τμήμα 2 της παρούσας Πράσινης Βίβλου κάνει έναν απολογισμό των ενεργειών της ΕΕ κατά την τελευταία πενταετία για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση της ίσης μεταχείρισης. Διερευνά τη σχέση των πρωτοβουλιών αυτών με την ανάπτυξη άλλων πολιτικών σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο.

Το Τμήμα 3 εξετάζει τις νέες προκλήσεις που έχουν αναδυθεί τα τελευταία χρόνια, περιλαμβανομένων των προκλήσεων που συνδέονται με τη διεύρυνση της ΕΕ. Εκτιμά τις συνέπειες του εν λόγω μεταβαλλόμενου πλαισίου στη χάραξη πολιτικής στον τομέα της μη διακριτικής και της ίσης μεταχείρισης.

Οι αντιδράσεις στην παρούσα Πράσινη Βίβλο θα συγκεντρωθούν κυρίως μέσω ενός ερωτηματολογίου επί γραμμής.[1] Η δημόσια διαβούλευση ξεκινάει την 1η Ιουνίου 2004 και λήγει στις 31 Αυγούστου 2004. Περισσότερες οδηγίες για τον τρόπο συμμετοχής στη διαδικασία της διαβούλευσης παρατίθενται στο Τμήμα 5 της Πράσινης Βίβλου.

Τα αποτελέσματα της διαβούλευσης θα συνδράμουν στη διαμόρφωση της μελλοντικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναφορικά με τη μη διακριτική και την ίση μεταχείριση. Θα συνυπολογιστούν στις εργασίες της νέας Επιτροπής που θα αναλάβει τα καθήκοντά της τον Νοέμβριο του 2004 και θα ληφθούν υπόψη κατά τον σχεδιασμό της νέας ατζέντας κοινωνικής πολιτικής της ΕΕ που αναμένεται να εγκριθεί εντός του 2005. Η Επιτροπή θα

[1] http://europa.eu.int/yourvoice/forms/dispatch.jsp?form=310&lang=EL

λάβει επίσης υπόψη τα αποτελέσματα της δημόσιας διαβούλευσης στις εκθέσεις που πρέπει να υποβάλει στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο κατά το 2005 και το 2006 για την εφαρμογή των οδηγιών και του προγράμματος για την καταπολέμηση των διακρίσεων.

2. Η ΠΡΟΟΔΟΣ ΕΩΣ ΣΗΜΕΡΑ

2.1. Η μη διακριτική μεταχείριση ως αρμοδιότητα της Ευρωπαϊκής Κοινότητας

Σημαντικός όγκος της ευρωπαϊκής νομοθεσίας θεσπίστηκε τα τελευταία τριάντα έτη για την αντιμετώπιση των διακρίσεων μεταξύ των φύλων σε ό,τι αφορά τους μισθούς, τις συνθήκες εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση. Με την πάροδο των χρόνων, η νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου συνέβαλε στη διασαφήνιση και την ενίσχυση του εν λόγω νομικού πλαισίου. Σήμερα, η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αναγνωρίζεται ως ένας από τους βασικούς στόχους της ΕΕ και καταβάλλονται προσπάθειες για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις δραστηριότητες της Ένωσης.

Με βάση της εμπειρία της ΕΕ στην αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω φύλου, στα μέσα της δεκαετίας του 1990 προέκυψε συναίνεση αναφορικά με την ανάγκη να αντιμετωπίσει η Ευρωπαϊκή Κοινότητα και άλλες διακρίσεις διαφορετικής αιτιολογίας. Καθοριστική ήταν η συμβολή των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών και του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στην προώθηση του διαλόγου αυτού.

Η εν λόγω διαδικασία κατέληξε στη συμπερίληψη ενός νέου άρθρου (αριθμός 13) στη συνθήκη ΕΚ, μετά την έναρξη ισχύος της συνθήκης του Άμστερνταμ το 1997. Το άρθρο 13 αποτέλεσε σημαντική πρόοδο στην καταπολέμηση των διακρίσεων σε επίπεδο ΕΕ καθώς εξουσιοδοτούσε την Κοινότητα να αναλαμβάνει δράση κατά των διακρίσεων για ένα ολοκαίνουριο φάσμα λόγων, περιλαμβανομένων της φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, της θρησκείας ή των πεποιθήσεων, της ηλικίας, της αναπηρίας και του γενετήσιου προσανατολισμού.

Το εν λόγω άρθρο τροποποιήθηκε στη συνέχεια από τη συνθήκη της Νίκαιας, ώστε να επιτρέπει την έγκριση μέτρων ενθάρρυνσης με ψηφοφορία ειδικής πλειοψηφίας στο Συμβούλιο. Για τη νομοθετική δράση εξακολουθεί να απαιτείται η ομόφωνη έγκριση του Συμβουλίου, παρά τις προτάσεις της Επιτροπής για ψηφοφορία με ειδική πλειοψηφία στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Συνέλευσης.

Άρθρο 13

Συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (όπως τροποποιήθηκε από τις συνθήκες του Άμστερνταμ και της Νίκαιας)

1. Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων της παρούσας συνθήκης και εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων που παρέχει αυτή στην Κοινότητα, το Συμβούλιο, αποφασίζοντας ομόφωνα, μετά από πρόταση της Επιτροπής και διαβούλευση με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, μπορεί να αναλάβει κατάλληλη δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

2. Κατά παρέκκλιση από την παράγραφο 1, όταν το Συμβούλιο θεσπίζει κοινοτικά μέτρα ενθάρρυνσης, αποκλειόμενης της εναρμόνισης των νομοθετικών και κανονιστικών διατάξεων των κρατών μελών, προς υποστήριξη των δράσεων των κρατών μελών οι οποίες

αναλαμβάνονται για να συμβάλουν στην υλοποίηση των στόχων της παραγράφου 1, αποφασίζει σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 251.

Η έγκριση του άρθρου 13 αντανακλά την ολοένα μεγαλύτερη αναγνώριση της ανάγκης για ανάπτυξη μιας *συνεκτικής και ολοκληρωμένης προσέγγισης* όσον αφορά την καταπολέμηση των διακρίσεων. Η προσέγγιση αυτή αποσκοπεί στη μέγιστη αξιοποίηση των κοινών προσπαθειών για την καταπολέμηση των διακρίσεων και στην άντληση οφελών από τη μεταφορά εμπειριών και ορθών πρακτικών μεταξύ των διαφόρων μορφών διακρίσεων. Συνιστά μια ουσιαστικότερη βάση για την αντιμετώπιση περιστατικών *πολλαπλής διακριτικής μεταχείρισης*. Λαμβάνει υπόψη τις κοινές προσεγγίσεις νομικής και πολιτικής φύσης που καλύπτουν τις διάφορες μορφές διακρίσεων και περιλαμβάνει κοινούς ορισμούς για τις διακρίσεις.

Η εν λόγω ολοκληρωμένη προσέγγιση αναγνωρίζει τις ειδικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι διάφορες ομάδες με βάση το σκεπτικό ότι η ίση μεταχείριση και ο σεβασμός της πολυμορφίας είναι προς όφελος της κοινωνίας στο σύνολό της.

Μέτρα για την καταπολέμηση των διακρίσεων περιλαμβάνονται επίσης στους βασικούς στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο άρθρο 3 του σχεδίου συντάγματος που παρουσίασε η Ευρωπαϊκή Συνέλευση στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο τον Ιούλιο του 2003.

2.2. Διαμορφώνοντας ένα νομικό πλαίσιο

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κινήθηκε γρήγορα προκειμένου να τεθούν σε ισχύ οι εξουσίες που προβλέπονται στο άρθρο 13 και, στα τέλη του 1999, παρουσίασε δέσμη προτάσεων. Αποτέλεσμα αυτών ήταν η ομόφωνη έγκριση από το Συμβούλιο, το 2000, δύο πρωτοποριακών οδηγιών[2], με στόχο να διασφαλιστεί ότι όλοι οι κάτοικοι της ΕΕ μπορούν να χαίρουν αποτελεσματικής νομικής προστασίας από τις διακρίσεις.

Η πρώτη οδηγία («Οδηγία για τη φυλετική ισότητα») απαγορεύει τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις, καθώς και την παρενόχληση και τις εντολές για εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής. Καλύπτει την απασχόληση, την κατάρτιση, την εκπαίδευση, την κοινωνική ασφάλιση, την υγειονομική περίθαλψη, τη στέγαση και την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες.

Η δεύτερη οδηγία («Οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση») επικεντρώνεται στις διακρίσεις στην απασχόληση και την εργασία, καθώς και στην επαγγελματική κατάρτιση. Πραγματεύεται την άμεση και έμμεση διάκριση, καθώς και την παρενόχληση και τις εντολές για εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού. Περιλαμβάνει σημαντικές διατάξεις αναφορικά με εύλογες προσαρμογές, με στόχο την ενίσχυση της πρόσβασης των ατόμων με αναπηρίες στην απασχόληση και την κατάρτιση.

Οι οδηγίες για τη φυλετική ισότητα και την ισότητα στην απασχόληση προήλθαν από την προγενέστερη νομοθεσίας της ΕΟΚ για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Πολλοί

---

[2] Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής (δημοσιεύτηκε στην ΕΕ L180 της 19ης Ιουλίου 2000), και οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου για τη διαμόρφωση ενός γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (δημοσιεύτηκε στην ΕΕ L303 της 2ας Δεκεμβρίου 2000).

από τους ορισμούς και τις νομικές έννοιες των δύο οδηγιών προέκυψαν από τη νομοθεσία περί της ισότητας των φύλων και/ή τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου στον τομέα της ισότητας των φύλων. Με τη σειρά της, η περαιτέρω εξέλιξη της νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων στην ΕΕ χρησιμοποίησε ορισμένες από τις καινοτομίες των οδηγιών για τη φυλετική ισότητα και την ισότητα στην απασχόληση.

Πρέπει να υπογραμμιστεί το γεγονός ότι οι εν λόγω οδηγίες έχουν ενισχύσει σημαντικά την προστασία από τη διακριτική μεταχείριση σε ολόκληρη την ΕΕ. Κατά συνέπεια, σε ό,τι αφορά τη νομοθεσία στον τομέα αυτόν, η ΕΕ διαθέτει ένα από τα πλέον εξελιγμένα νομικά πλαίσια παγκοσμίως. Οι οδηγίες επέβαλαν σημαντικές αλλαγές στο εθνικό δίκαιο όλων των κρατών μελών, ακόμη και εκείνων που ήδη διέθεταν εκτενή νομοθεσία κατά των διακρίσεων.

Σε ορισμένες χώρες αυτό απαίτησε την εισαγωγή μιας εντελώς νέας προσέγγισης, βασιζόμενης στα δικαιώματα του ανθρώπου, όσον αφορά τη νομοθεσία και την πολιτική για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι τα κράτη μέλη βρίσκονται σε διαδικασία επικαιροποίησης των νομοθεσιών τους σχετικά με τις διακρίσεις λόγω φύλου υπό το φως της οδηγίας 2002/73/ΕΚ για την τροποποίηση της οδηγίας περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, καθώς και σε στάδιο μεταφοράς των οδηγιών για τη φυλετική ισότητα και την ισότητα στην απασχόληση. Σε πολλές περιπτώσεις, οι ενέργειες αυτές είχαν ως αποτέλεσμα την έγκριση εθνικών νομοθεσιών που καλύπτουν τη διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου καθώς και άλλες μορφές διακρίσεων.

Οι οδηγίες εισήγαγαν, για πρώτη φορά σε πολλά κράτη μέλη, την προστασία από τη διακριτική μεταχείριση για ορισμένους λόγους. Κατέστησαν απαραίτητη την εισαγωγή νέων ορισμών και νομικών εννοιών. Οδήγησαν επίσης στη θέσπιση νέων φορέων εξειδικευμένων σε θέματα ισότητας, καθώς και στην ενίσχυση των εξουσιών ορισμένων υφιστάμενων φορέων.

Οι προθεσμίες για την ενσωμάτωση των οδηγιών για τη φυλετική ισότητα και την ισότητα στην απασχόληση στο εθνικό δίκαιο έχουν πλέον παρέλθει.[3] Σημειώθηκαν καθυστερήσεις στη μεταφορά των εν λόγω οδηγιών σε πολλά κράτη μέλη, αν και τους τελευταίους μήνες οι ενδείξεις για την επίτευξη προόδου είναι θετικές. Η Επιτροπή αναλαμβάνει την απαιτούμενη νομική δράση προκειμένου να διασφαλιστεί η μεταφορά των οδηγιών σε όλα τα κράτη μέλη.

Πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι, κατά τη διαδικασία μεταφοράς των οδηγιών, ορισμένα κράτη μέλη υπερέβησαν τις ελάχιστες προδιαγραφές που θέτει η κοινοτική νομοθεσία. Για παράδειγμα απαγόρευσαν τις διακρίσεις εκτός απασχόλησης για λόγους θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού. Αρκετά κράτη μέλη θέσπισαν ένα ενιαίο νομοθετικό πλαίσιο που καλύπτει και τις διακρίσεις λόγω φύλου επιπλέον από τους λόγους που καθορίζονται στις δύο οδηγίες της ΕΚ.

Αξίζει επίσης να αναφερθεί η τάση για θέσπιση ενιαίων φορέων για την ισότητα οι οποίοι αντιμετωπίζουν τη διακριτική μεταχείριση για όλους τους λόγους που καλύπτουν οι οδηγίες. Σε πολλές περιπτώσεις, οι εν λόγω εθνικοί φορείς αντιμετωπίζουν διακρίσεις μεταξύ των φύλων αλλά και διακρίσεις για τους υπόλοιπους λόγους που καλύπτονται στο άρθρο 13 της συνθήκης ΕΚ. Η Επιτροπή μεριμνά ώστε να διασφαλίζεται ότι οι φορείς για την ισότητα

[3] Η προθεσμία για τη μεταφορά της οδηγίας 2000/43/ΕΚ έληξε στις 19 Ιουλίου 2003. Η προθεσμία για τη μεταφορά της οδηγίας 2000/78/ΕΚ έληξε στις 2 Δεκεμβρίου 2003, αν και ορισμένα κράτη μέλη χρησιμοποίησαν τη δυνατότητα να ζητήσουν επιπρόσθετο χρονικό διάστημα έως και τρία έτη για την εφαρμογή των διατάξεων που αφορούν στη διακριτική μεταχείριση λόγω ηλικίας και αναπηρίας.

διαθέτουν την ανεξαρτησία, τους πόρους και τις ικανότητες που απαιτούνται για την αποτελεσματική τους λειτουργία.

Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η αποτελεσματική εφαρμογή της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων εξαρτάται από τη δέσμευση των εθνικών αρχών, την ενεργή υποστήριξη και συμμετοχή της κοινωνίας των πολιτών και την παροχή συμπληρωματικής στήριξης για τη λήψη μη νομοθετικών μέτρων για την καταπολέμηση των διακρίσεων.

2.3. Η ΕΕ υποστηρίζει μέτρα για την καταπολέμηση των διακρίσεων

Οι οδηγίες για τη φυλετική ισότητα και την ισότητα στην απασχόληση συμπληρώνονται από ένα κοινοτικό πρόγραμμα δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων.[4] Το εν λόγω πρόγραμμα καλύπτει όλους τους λόγους που προβλέπει το άρθρο 13 εκτός από το φύλο, που αντιμετωπίζεται χωριστά από το πρόγραμμα της Ευρωπαϊκής Κοινότητας για την ισότητα των φύλων.[5]

Η ύπαρξη του κοινοτικού προγράμματος δράσης αποτελεί αναγνώριση του γεγονότος ότι η νομοθεσία δεν είναι παρά ένα μόνον στοιχείο της δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Απαιτείται επίσης ενίσχυση για τη λήψη μιας σειράς θετικών μέτρων προκειμένου να αποδυναμωθεί η διακριτική μεταχείριση και να προαχθεί, συν τω χρόνω, η αλλαγή της νοοτροπίας. Ειδικότερα, το πρόγραμμα αποσκοπεί:

- στην καλύτερη κατανόηση των ζητημάτων που άπτονται της διακριτικής μεταχείρισης μέσα από τη βαθύτερη γνώση του φαινομένου και μέσα από την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών και των πρακτικών·

- στην ανάπτυξη της δυνατότητας αποτελεσματικής πρόληψης και αντιμετώπισης της διακριτικής μεταχείρισης, κυρίως με την ενίσχυση των μέσων δράσης των οργανώσεων, την παροχή στήριξης για την ανταλλαγή πληροφοριών και ορθών πρακτικών και τη δικτύωση σε ευρωπαϊκό επίπεδο, λαμβάνοντας υπόψη τα ειδικά χαρακτηριστικά των διαφορετικών μορφών διακρίσεων·

- στην προβολή και διάδοση των αξιών και των πρακτικών στις οποίες βασίζεται η καταπολέμηση των διακρίσεων, περιλαμβανομένης της χρήσης εκστρατειών ευαισθητοποίησης.

Το σύνολο του προϋπολογισμού που δεσμεύτηκε για το πρόγραμμα ανέρχεται στα 98,4 εκατομμύρια ευρώ για την περίοδο 2001-2006.

Τρία χρόνια από την έναρξή του το 2001, η συμβολή του προγράμματος στις προσπάθειες της ΕΕ και των κρατών μελών για την καταπολέμηση των διακρίσεων είναι πολύτιμη. Το πρόγραμμα στηρίζει ετησίως σύνολο περίπου 100 έργων και δραστηριοτήτων. Στις δραστηριότητες αυτές εμπλέκεται ένα ευρύ φάσμα ενδιαφερομένων, από εθνικές αρχές έως οργανώσεις που εκπροσωπούν άτομα που ενδέχεται να υποστούν διακριτική μεταχείριση, από κοινωνικούς εταίρους έως φορείς για την ισότητα, και από αρμόδιους για τη χάραξη πολιτικών και τη λήψη αποφάσεων έως τους ασκούντες νομικά επαγγέλματα.

---

4 Απόφαση 2000/750/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 σχετικά με τη θέσπιση κοινοτικού προγράμματος δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων (2001 - 2006), (δημοσιεύτηκε στην ΕΕ L 303 της 2ας Δεκεμβρίου 2000).

5 http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/fund_en.html

Σημαντικά έχει ενισχυθεί από την έναρξη του προγράμματος το ενδιαφέρον του κοινού για τις δραστηριότητες της ΕΕ κατά των διακρίσεων. Ενδεικτικός για το ενδιαφέρον του κοινού για το πρόγραμμα είναι ο μεγάλος αριθμός επισκέψεων στις ιστοσελίδες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την καταπολέμηση των διακρίσεων, γεγονός που καθιστά το δικτυακό τόπο έναν από τους δημοφιλέστερους στον εξυπηρετητή Europa. Σύμφωνα με πρόσφατες έρευνες η καταπολέμηση των διακρίσεων έγινε, σε σχετικά σύντομο χρονικό διάστημα, ένας από τους ευρύτερα γνωστούς τομείς της πολιτικής για την απασχόληση και της κοινωνικής πολιτικής της ΕΕ.

Στο πλαίσιο που ακολουθεί παρέχονται παραδείγματα ορισμένων σχεδίων που έχει ενισχύσει μέχρι σήμερα το πρόγραμμα. Περισσότερες πληροφορίες παρέχονται στον διαδικτυακό τόπο της Επιτροπής.[6]

Παραδείγματα δραστηριοτήτων που έχει ενισχύσει το κοινοτικό πρόγραμμα δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων:

Σκέλος 1 (Ανάλυση και αξιολόγηση)

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσίευσε τα αποτελέσματα δημοσκόπησης του Ευρωβαρόμετρου[7] το Μάιο του 2003. Σύμφωνα με τη δημοσκόπηση, οι περισσότεροι Ευρωπαίοι πιστεύουν ότι η εθνοτική καταγωγή, η θρησκεία, η αναπηρία ή η ηλικία ενός ατόμου μπορούν να αποτελέσουν εμπόδιο στην εύρεση εργασίας, ακόμη και όταν πρόκειται περί ίσων προσόντων. Οι περισσότεροι δηλώνουν αντίθετοι σε κάθε μορφή διακρίσεως, αν και διατηρούν επιφυλάξεις για την εναντίωση των υπολοίπων.

Σκέλος 2 (Ανάπτυξη δυναμικού)

Βάσει της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα, τα κράτη μέλη υποχρεούνται να υποδείξουν έναν εξειδικευμένο φορέα για την ισότητα που θα παρέχει συνδρομή στα θύματα και θα εκδίδει εκθέσεις και συστάσεις. Στο πλαίσιο του Σκέλους 2 του προγράμματος, προβλέπεται χρηματοδότηση για τη θέσπιση ενός δικτύου υφιστάμενων και νέων φορέων για την ισότητα καθώς και για την ενίσχυση της ανταλλαγής εμπειριών και ορθών πρακτικών μεταξύ των εν λόγω φορέων.

Σκέλος 3 (Ευαισθητοποίηση)

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ξεκίνησε πενταετή πανευρωπαϊκή εκστρατεία ενημέρωσης «Υπέρ της Πολυμορφίας – Κατά των Διακρίσεων»[8] τον Ιούνιο του 2003. Η εκστρατεία αυτή σχεδιάστηκε με στόχο την ενημέρωση του κόσμου για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από το ευρωπαϊκό και το εθνικό δίκαιο κατά των διακρίσεων, καθώς και για την προβολή των οφελών της πολυμορφίας για τις επιχειρήσεις και την κοινωνία στο σύνολό της.

Σχέδια για την αντιμετώπιση των διακρίσεων στην απασχόληση έχουν επίσης χρηματοδοτηθεί από την ΕΕ μέσω της κοινοτικής πρωτοβουλίας EQUAL και των βασικών κονδυλίων του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Ταμείου. Ορισμένα σχέδια που ενισχύονται από το κοινοτικό πρόγραμμα ισότητας των φύλων αναφέρονται επίσης σε διακρίσεις για άλλους λόγους που καλύπτονται από το άρθρο 13 (λ.χ. γυναίκες που ανήκουν σε εθνικές

6 http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/index_en.htm.
7 http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/studies_en.htm
8 http://www.stop-discrimination.info/

μειονότητες). Το κοινοτικό πρόγραμμα δράσης για την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού αντιμετωπίζει συναφή θέματα από την άποψη της κοινωνικής ένταξης.

Τα προγράμματα της ΕΕ στους τομείς της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της νεολαίας υποστηρίζουν επίσης δραστηριότητες υπέρ των εθνικών μειονοτήτων, των ατόμων με αναπηρίες και άλλων μειονεκτουσών ομάδων. Το πέμπτο και έκτο πρόγραμμα πλαίσιο της ΕΕ για την έρευνα και την τεχνολογική ανάπτυξη έχουν επίσης υποστηρίξει ερευνητικά σχέδια για θέματα που σχετίζονται με τις διακρίσεις. Πληροφορίες σχετικά με τα δικαιώματα προστασίας κατά των διακρίσεων και άλλα ζητήματα θα διατίθενται στη νέα έκδοση του δικτυακού τόπου της ΕΕ Διάλογος με τους πολίτες[9].

Παράδειγμα ενός σχεδίου EQUAL διακρατικής συνεργασίας

«Η ποικιλομορφία κερδίζει»: Η εκστρατεία αυτή φέρνει σε επαφή εταίρους από την Ελλάδα, την Ισπανία, τη Γερμανία και τις Κάτω Χώρες. Στόχος της είναι να ενισχύσει την ένταξη των μεταναστών στην αγορά εργασίας και να καταδείξει στους εργοδότες ότι η διαχείριση της ποικιλομορφίας είναι προς το συμφέρον τόσο της εταιρίας τους όσο και της κοινωνίας γενικότερα.

Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. βάση δεδομένων EQUAL (http://europa.eu.int/comm/equal)

2.4. Η αρχή της μη διακριτικής μεταχείρισης και τα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα

Η δέσμευση της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναφορικά με την αρχή της μη διακριτικής μεταχείρισης επιβεβαιώθηκε με τη διακήρυξη του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων τον Δεκέμβριο του 2000.[10] Το άρθρο 20 του Χάρτη θεσπίζει τη γενική αρχή της ισότητας έναντι του νόμου και το άρθρο 21 αφορά την αρχή της μη διακριτικής μεταχείρισης.

Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, άρθρο 21:

1. Απαγορεύεται κάθε διάκριση ιδίως λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

2. *Απαγορεύεται κάθε διάκριση λόγω ιθαγένειας, εντός του πεδίου εφαρμογής της συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας και της συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και με επιφύλαξη των ειδικών διατάξεων των εν λόγω συνθηκών.*

Το άρθρο 21 του Χάρτη καλύπτει και τους έξι λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 13 της συνθήκης ΕΚ καθώς και επτά επιπρόσθετους λόγους (κοινωνική προέλευση, γενετικά χαρακτηριστικά, γλώσσα, πολιτικές ή άλλες πεποιθήσεις, ιδιότητα μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσία και γέννηση)

Η Ευρωπαϊκή Συνέλευση έχει προτείνει την ενσωμάτωση του Χάρτη στη νέα Συνταγματική συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Έχει επίσης προτείνει η νέα συνθήκη να περιλαμβάνει τη

9 http://europa.eu.int/citizensrights

10 http://europa.eu.int/comm/justice_home/unit/charte/index_en.html

μη διακριτική μεταχείριση στους βασικούς στόχους της ΕΕ. Οι προτάσεις αυτές δεν έχουν ακόμη γίνει αποδεκτές από τα κράτη μέλη εν αναμονή των αποτελεσμάτων της Διακυβερνητικής Διάσκεψης και της έγκρισης της νέας συνθήκης.

Η ενσωμάτωση του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων στη συνθήκη δεν θα παράσχει νέα νομική βάση για περαιτέρω κοινοτική νομοθεσία στον τομέα της μη διακριτικής μεταχείρισης. Εντούτοις, πολλοί από τους επιπρόσθετους λόγους που περιλαμβάνονται στον Χάρτη εγείρουν σημαντικά και ευαίσθητα ζητήματα (για παράδειγμα, διάκριση λόγω γενετικών χαρακτηριστικών). Θα είναι απαραίτητο να εξεταστεί με ποιον τρόπο θα προωθηθεί η συζήτηση σχετικά με τα ζητήματα αυτά σε επίπεδο ΕΕ.

Σύμφωνα με το άρθρο 51 του Χάρτη, οι αρχές που καθορίζονται πρέπει να διέπουν την ανάπτυξη πολιτικών στην ΕΕ και την εφαρμογή των πολιτικών αυτών από τις εθνικές αρχές. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο θεωρούσε ανέκαθεν ότι τα θεμελιώδη δικαιώματα του ανθρώπου που απορρέουν από τις διεθνείς πράξεις, τις οποίες έχουν προσυπογράψει όλα τα κράτη μέλη, αποτελούν μέρος των γενικών αρχών του Κοινοτικού Δικαίου, του οποίου και διασφαλίζει την τήρηση.[11] Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο χρησιμοποιεί ήδη τον Χάρτη ως σημαντικό έγγραφο αναφοράς για την ερμηνεία του Κοινοτικού Δικαίου.[12]

Η αρχή της μη διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου ή εθνικότητας θεωρήθηκε σε πολλές περιπτώσεις από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο ως θεμελιώδες δικαίωμα βάσει του κοινοτικού δικαίου, και απαιτείται ιδιαίτερη προσοχή κατά την ερμηνεία οιωνδήποτε εξαιρέσεων.[13] Η νομολογία αυτή θα επηρεάσει χωρίς αμφιβολία το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο κατά την πρώτη εξέταση των οδηγιών για τη φυλετική ισότητα και την ισότητα στην απασχόληση.

2.5. Η μη διακριτική μεταχείριση και η ατζέντα της ΕΕ για την ανάπτυξη, την εργασία και την κοινωνική συνοχή

Στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβώνας, τον Μάρτιο του 2000, η ΕΕ καθόρισε μια ολοκληρωμένη δεκαετή στρατηγική με στόχο την μακροπρόθεσμη οικονομική ανάπτυξη, την πλήρη απασχόληση, την κοινωνική συνοχή και την αειφόρο ανάπτυξη. Η στρατηγική αυτή υποστηρίζεται κυρίως από την ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση και τη διαδικασία κοινωνικής ένταξης της ΕΕ.

Ένας από τους στόχους της λεγόμενης «ατζέντας της Λισσαβώνας» είναι η αύξηση των επιπέδων απασχόλησης ομάδων που υποεκπροσωπούνται στην αγορά εργασίας. Οι στόχοι περιλαμβάνουν την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και των γυναικών καθώς και την επίτευξη σημαντικής μείωσης της ανεργίας των μειονεκτούντων ατόμων, όπως τα άτομα με αναπηρίες, οι εθνικές και οι θρησκευτικές μειονότητες και οι μετανάστες, έως το 2010.

---

[11] Λ.χ. υπόθεση 29/69, Stauder κατά Δημοτικής αρχής του Ulm, υπόθεση 4/73 Συλλογή της Νομολογίας [1969] 00419, Nold κατά Επιτροπής, υπόθεση C-60/00 Συλλογή της Νομολογίας [1974] 00491, υπόθεση C-60/2000, Mary Carpenter κατά Secretary of State for the Home Department Συλλογή της Νομολογίας [2002] I-006279.

[12] Λ.χ. υπόθεση C-245/01 - RTL Television GmbH κατά Niedersächsische Landesmedienanstalt für privaten Rundfunk Συλλογή της Νομολογίας [2003] 0000, υποθέσεις T-116/01 & T-118/01 - P & O European Ferries (Vizcaya) SA κατά και Diputación Foral de Vizcaya κατά Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων Συλλογή της Νομολογίας [2003] 0000.

[13] Λ.χ. υπόθεση C-13/94, P κατά S και Cornwall County Council Συλλογή της Νομολογίας [1996] I-02143, υπόθεση C-55/00, Gottardo κατά INPS Συλλογή της Νομολογίας [2002] I-00413.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι τα χαμηλά ποσοστά συμμετοχής και απασχόλησης ορισμένων ομάδων είναι αποτέλεσμα διαφόρων οικονομικών και κοινωνικών παραγόντων. Τα μέτρα που σχετίζονται με την κοινωνική συμμετοχή και την αγορά εργασίας είναι φυσικά ζωτικής σημασίας για τη βελτίωση της κατάστασης των ομάδων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση. Επιπλέον, οι νομοθεσίες και οι πολιτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων μπορούν σαφώς να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην υποστήριξη της ατζέντας της Λισσαβώνας. Τα μέτρα αυτά αποσκοπούν στην αντιμετώπιση των εμποδίων που παρακωλύουν την πρόσβαση των μελών συγκεκριμένων ομάδων στην εργασία και την κατάρτιση. Μπορούν επίσης να συμβάλουν στην εξάλειψη στερεοτύπων και προκαταλήψεων σχετικά με τις ικανότητες των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, των ατόμων με αναπηρίες, των εθνικών και θρησκευτικών μειονοτήτων και των μεταναστών.

Η σημασία της ανάληψης δράσης για την προώθηση της ένταξης μειονεκτουσών ομάδων και η σχέση της με τη μη διακριτική μεταχείριση επιβεβαιώθηκε πρόσφατα στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση της ΕΕ, η οποία περιλαμβάνει μια κατευθυντήρια γραμμή που επισημαίνει την ανάγκη για την ενσωμάτωση των μειονεκτουσών ομάδων στην αγορά εργασίας.[14] Η ειδική ομάδα για την απασχόληση, υπό την προεδρία του κ. Wim Kok, προέτρεψε πρόσφατα τα κράτη μέλη (και τους κοινωνικούς εταίρους) να καταβάλουν περισσότερες προσπάθειες για την προώθηση της ένταξης των μεταναστών και των μη υπηκόων της ΕΕ στην αγορά εργασίας, περιλαμβανομένων μέτρων για την καταπολέμηση των διακρίσεων στον χώρο εργασίας.[15]

Ευρωπαϊκές κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση (εγκρίθηκαν από το Συμβούλιο στις 22 Ιουλίου 2003)

Κατευθυντήρια γραμμή 7

Τα κράτη μέλη θα ενισχύσουν την ένταξη ατόμων που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες στην αγορά εργασίας, παραδείγματος χάριν ατόμων που εγκατέλειψαν πρόωρα το σχολείο, εργαζομένων χαμηλής ειδίκευσης, ατόμων με αναπηρία, μεταναστών και εθνικών μειονοτήτων, αναπτύσσοντας την απασχολησιμότητά τους, αυξάνοντας τις ευκαιρίες για εύρεση εργασίας και προλαμβάνοντας κάθε μορφής διάκριση εις βάρος τους.

Οι αναθεωρημένοι κοινοί στόχοι της διαδικασίας της ΕΕ για την κοινωνική ένταξη εγκρίθηκαν στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Κοπεγχάγης τον Δεκέμβριο του 2002.[16] Οι στόχοι αυτοί επισήμαιναν «τον υψηλό κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού που αντιμετωπίζουν ορισμένοι άνδρες και γυναίκες ως αποτέλεσμα της μετανάστευσης» και ενθάρρυναν τα κράτη μέλη να αντιμετωπίσουν την κατάσταση των εθνικών μειονοτήτων και των μεταναστών στο πλαίσιο των εθνικών σχεδίων δράσης για την κοινωνική ένταξη. Η διαδικασία κοινωνικής ένταξης εξετάζει επίσης στρατηγικές για την ενίσχυση της πρόσβασης ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση, την κατάρτιση, την εκπαίδευση, την κοινωνία της πληροφορίας, την υγειονομική περίθαλψη, τη στέγαση, τις μεταφορές και άλλες υπηρεσίες.

Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση και η διαδικασία κοινωνικής ενσωμάτωσης υποστηρίζονται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ). Το ΕΚΤ παρέχει οικονομική

---

14 Απόφαση 2003/578/ΕΚ του Συμβουλίου της 22ας Ιουλίου 2003 σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές των κρατών μελών για την απασχόληση .

15 Έκθεση της ειδικής ομάδας για την απασχόληση, Νοέμβριος 2003 – http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/task_en.htm.

16 http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/soc-incl/counciltext_el.pdf

στήριξη σε μέτρα που προωθούν την ένταξη μειονεκτουσών ομάδων, όπως είναι η κοινοτική πρωτοβουλία EQUAL που στοχεύει ειδικά στην καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων και ανισοτήτων στην αγορά εργασίας. Στην τρίτη έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την κοινωνική συνοχή, που εγκρίθηκε στις 18 Φεβρουαρίου, η στήριξη μειονεκτουσών ομάδων, περιλαμβανομένων των εθνικών μειονοτήτων και ατόμων με αναπηρίες, επιβεβαιώθηκε ως προτεραιότητα που θα χρηματοδοτηθεί μελλοντικά από τα διαρθρωτικά ταμεία της ΕΕ.[17]

2.6. Μη διακριτική μεταχείριση – το διεθνές πλαίσιο

Το δικαίωμα στη μη διακριτική μεταχείριση έχει αναγνωριστεί μεταξύ άλλων από την παγκόσμια διακήρυξη των δικαιωμάτων του ανθρώπου, τη σύμβαση του ΟΗΕ για τα αστικά και πολιτικά δικαιώματα, τη σύμβαση του ΟΗΕ για τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα, τη σύμβαση του ΟΗΕ για την εξάλειψη των φυλετικών διακρίσεων και τη σύμβαση αριθ. 111 της ΔΟΕ. Επιπλέον, η γενική αρχή της ισότητας καθορίζεται στην Οικουμενική διακήρυξη των δικαιωμάτων του ανθρώπου και στο Διεθνές σύμφωνο του ΟΗΕ για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα. Οι διατάξεις για τη μη διακριτική μεταχείριση που καλύπτονται από την ευρωπαϊκή σύμβαση για τα δικαιώματα του ανθρώπου και τις θεμελιώδεις ελευθερίες ενισχύθηκαν πρόσφατα με την προσθήκη του νέου πρωτοκόλλου 12 στη σύμβαση αυτή, που θα προσφέρει ένα ανεξάρτητο δικαίωμα σε ίση μεταχείριση.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει υποστηρίξει ενεργά τις πρόσφατες προσπάθειες της διεθνούς κοινότητας για την ενίσχυση του σεβασμού της αρχής της μη διακριτικής μεταχείρισης.

Η ΕΕ διαδραμάτισε ενεργό ρόλο στο παγκόσμιο συνέδριο κατά του ρατσισμού και της ξενοφοβίας (WCAR), που πραγματοποιήθηκε στο Durban της Νοτίου Αφρικής το 2001. Συνέχισε να παρακολουθεί τις εργασίες της Ευρωπαϊκής επιτροπής κατά του ρατσισμού και της μισαλλοδοξίας (ECRI) του Συμβουλίου της Ευρώπης. Έχει λάβει μέρος σε μια σειρά εκδηλώσεων για τη διαλλακτικότητα και τη μη διακριτική μεταχείριση που οργανώθηκαν από τον ΟΑΣΕ στο πλαίσιο των εργασιών του για την «ανθρώπινη διάσταση».

Έχουν ξεκινήσει συζητήσεις στο πλαίσιο του ΟΗΕ σχετικά με μια νέα σύμβαση για την προώθηση και την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων ατόμων με αναπηρία. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει εκφράσει την υποστήριξή της όσον αφορά την εκπόνηση ενός τέτοιου νομοθετικού μέσου σε ανακοίνωσή της, που εγκρίθηκε τον Ιανουάριο του 2003.[18] Γνωρίζοντας ότι μια τέτοια σύμβαση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες ενδέχεται να αφορά στις κοινοτικές αρμοδιότητες, και πιθανότατα στον τομέα της μη διακριτικής μεταχείρισης, η Επιτροπή παρουσίασε τη σύστασή της στις 31 Ιανουαρίου 2003 (SEC(2003)116) προκειμένου να λάβει εντολή διαπραγμάτευσης από το Συμβούλιο, η οποία ακόμη εκκρεμεί.

Σημαντικό είναι επίσης το διεθνές ενδιαφέρον για τις πρόσφατες εξελίξεις στην ΕΕ, της οποίας η νομοθεσία κατά των διακρίσεων είναι από τις πιο εξελιγμένες στον κόσμο και χαίρει ευρείας αναγνώρισης ως αποτελεσματικό μοντέλο. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει δεχτεί προτροπές για την έναρξη διαλόγου σχετικά με την καταπολέμηση των διακρίσεων όχι μόνο με τα νέα κράτη μέλη και τις υποψήφιες χώρες (βλ. τμήμα 3.1 για τη διεύρυνση της ΕΕ), αλλά και με τις χώρες των δυτικών Βαλκανίων και τις χώρες που καλύπτονται από τη νέα

---

17 http://europa.eu.int/comm/regional_policy/index_en.htm

18 *Για ένα νομικά δεσμευτικό μέσο των Ηνωμένων Εθνών για την προώθηση και την προστασία των δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειας των ατόμων με ειδικές ανάγκες* COM(2003) 16 τελικό της 24ης Ιανουαρίου 2003.

πολιτική της Επιτροπής για τις γειτονικές σχέσεις.[19] Η αρχή της μη διακριτικής μεταχείρισης επαναδιαβεβαιώθηκε στη συμφωνία του Κοτονού[20] που συνήφθη ανάμεσα στην ΕΕ και σε 78 χώρες της Αφρικής, της Καραϊβικής και του Ειρηνικού και αποτελεί ένα από τα θέματα που καλύπτει ο πολιτικός διάλογος που ενισχύει τη συνεργασία με τις χώρες αυτές.

3. ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

3.1. Αντιμετώπιση των θεμάτων που προκύπτουν από τη διεύρυνση της ΕΕ

Η παρούσα Πράσινη Βίβλος δημοσιεύεται λίγο μετά τη διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης με δέκα νέα κράτη μέλη. Το θέμα της μη διακριτικής μεταχείρισης αφορά εξίσου τα παλαιά και τα δέκα νέα κράτη μέλη, καθώς και τις υποψήφιες προς ένταξη χώρες για τρεις κυρίως λόγους:

- Η αρχή της μη διακριτικής μεταχείρισης εμπεριέχεται στο υπόβαθρο των θεμελιωδών δικαιωμάτων στα οποία εδράζεται η ΕΕ και, ως τέτοια, αποτελεί στοιχείο των λεγόμενων «πολιτικών κριτηρίων» ένταξης με τα οποία συμφώνησαν τα κράτη μέλη στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Κοπεγχάγης το 1993. Τα νέα κράτη μέλη κατέβαλαν ουσιαστικές προσπάθειες για να συμμορφωθούν με τα πολιτικά κριτήρια, καθώς αυτό αποτελούσε προϋπόθεση για την έναρξη των ενταξιακών διαπραγματεύσεων.

- Πριν ακόμη ενταχθούν στην ΕΕ, τα νέα κράτη μέλη έπρεπε να μεταφέρουν στην εθνική τους νομοθεσία τις δύο οδηγίες κατά των διακρίσεων ως τμήμα του κοινοτικού κεκτημένου[21], διαφορετικά θα είχαν την ίδια αντιμετώπιση με τα άλλα κράτη μέλη που καθυστέρησαν να τις ενσωματώσουν στο εθνικό τους δίκαιο και θα βρεθούν, κατά συνέπεια, κατηγορούμενα για παράβαση του κοινοτικού δικαίου.

- Η νομοθεσία και η χάραξη πολιτικής κατά των διακρίσεων μπορούν να ενισχύσουν τις προσπάθειες των χωρών αυτών με στόχο την ένταξη και τη συμμετοχή των μειονοτήτων και των μη προνομιούχων ομάδων. Τα νέα κράτη μέλη θα λάβουν επίσης χρηματοδοτική ενίσχυση από την ΕΕ για την ανάπτυξη των στρατηγικών τους για την προώθηση της απασχόλησης και της κοινωνικής ένταξης.

Η διεύρυνση αναμένεται να αποτελέσει κίνητρο για όλα τα κράτη μέλη προκειμένου να εντείνουν τις προσπάθειές τους για την αντιμετώπιση των προκλήσεων στο θέμα των μειονοτήτων. Αυτό αφορά ιδίως τους Ρομά που αποτελούν τη μεγαλύτερη εθνική μειονοτική ομάδα στη διευρυμένη ΕΕ και που εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν ακραία φαινόμενα αποκλεισμού και διακρίσεων σε αρκετά παλαιά και νέα κράτη μέλη. Πρόκειται για πολυδιάστατο πρόβλημα που απαιτεί συνεκτική πολιτική προσέγγιση. Η νομοθεσία και η πολιτική κατά των διακρίσεων μπορούν να αποτελέσουν ένα στοιχείο της προσέγγισης αυτής. Άλλα μέσα πολιτικής και χρηματοδότησης της ΕΕ μπορούν επίσης να υποστηρίξουν τις προσπάθειες των εθνικών αρχών και των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών για την αντιμετώπιση των θεμάτων αυτών.

---

19 *Ευρύτερη Ευρώπη - Γειτονικές σχέσεις: ένα νέο πλαίσιο σχέσεων με τους γείτονές μας στα ανατολικά και νότια σύνορά μας* COM(2003) 104 τελικό της 11ης Μαρτίου.

20 Άρθρο 13 της συμφωνίας συνεργασίας ΕΕ - ΑΚΕ που υπεγράφη στο Κοτονού στις 23 Ιουνίου 2000.

21 Βλέπε την έκθεση με τίτλο *Ισότητα, Πολυμορφία και Διεύρυνση (Equality, Diversity and Enlargement)* στη διεύθυνση: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/studies_en.htm

Πολλές από τις προκλήσεις που αντιμετώπισαν τα νέα κράτη μέλη είναι ίδιες με αυτές που αντιμετώπισαν τα παλαιά κράτη μέλη όταν μετέφεραν στην εθνική τους νομοθεσία την κοινοτική νομοθεσία κατά των διακρίσεων. Η θέσπιση για πρώτη φορά νομικής προστασίας κατά των διακρίσεων για ορισμένους λόγους (αναπηρία, γενετήσιος προσανατολισμός και ηλικία) αποτέλεσε σημαντική πρόκληση για ορισμένα νέα κράτη μέλη. Η Επιτροπή υπογράμμισε τη σημασία της ανάληψης δράσης για την αντιμετώπιση των διακρίσεων για όλους τους λόγους που καλύπτονται από τη νομοθεσία της ΕΚ κατά των διακρίσεων, και το γεγονός ότι όλοι οι λόγοι πρέπει να αναφέρονται ρητά στην εθνική νομοθεσία για τη μεταφορά της κοινοτικής νομοθεσίας.

Η προσέγγιση της αναπηρίας από τη σκοπιά των δικαιωμάτων όπως αυτή αντικατοπτρίζεται στην πολιτική της ΕΕ κατά των διακρίσεων είναι ακόμη σχετικά νέα έννοια τόσο για τις δημόσιες αρχές όσο και για τις μη κυβερνητικές οργανώσεις σε πολλά από τα νέα κράτη μέλη. Σε αρκετά από αυτά, η μεταφορά στο εθνικό τους δίκαιο των διατάξεων κατά των διακρίσεων για λόγους γενετήσιου προσανατολισμού αποδείχτηκε επίμαχο θέμα.

Στα νέα κράτη μέλη χώρες τα ποσοστά απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας κυμαίνονται γενικά σε πολύ χαμηλά επίπεδα (μόλις 30,5% κατά μέσον όρο στα δέκα νέα κράτη μέλη) και οι εργαζόμενοι αυτοί που επηρεάστηκαν από την οικονομική αναδιάρθρωση συχνά δυσκολεύονται να αποκτήσουν πρόσβαση στην κατάρτιση και σε νέες ευκαιρίες απασχόλησης. Η διάκριση λόγω ηλικίας αποτελεί προς το παρόν σχετικά άγνωστη έννοια σε πολλές από τις εν λόγω χώρες, αλλά φαίνεται ότι τα μέτρα με στόχο την αντιμετώπιση των διακρίσεων όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση και στην κατάρτιση που απαιτούνται από την κοινοτική νομοθεσία θα μπορούσαν να συμβάλουν σε μια ευρύτερη πολιτική προσέγγιση με στόχο την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των πιο ηλικιωμένων εργαζόμενων στην αγορά εργασίας.

Είναι εξίσου σημαντικό να σημειωθεί ότι η διεύρυνση θα αλλάξει το πολιτικό και το θεσμικό πλαίσιο της χάραξης πολιτικής κατά των διακρίσεων και υπέρ της ίσης μεταχείρισης. Λόγω της μη τροποποίησης του άρθρου 13 της συνθήκης ΕΚ η έκδοση κοινοτικής νομοθεσίας στον τομέα αυτό εξακολουθεί να απαιτεί ομοφωνία στο Συμβούλιο. Κάτι τέτοιο θα είναι σαφώς δυσκολότερο σε μία ΕΕ με 25 ή περισσότερα κράτη μέλη. Οι περαιτέρω νομοθετικές πράξεις στον τομέα αυτό θα απαιτούν ισχυρή και κοινή πολιτική βούληση εκ μέρους όλων των κρατών μελών χωρίς, βέβαια, να αποκλείεται η ανάληψη δράσης σε εθνικό επίπεδο ώστε να διασφαλιστεί η πλήρης εφαρμογή και επιβολή του ισχύοντος νομικού πλαισίου σε ολόκληρη την επικράτεια της διευρυμένης ΕΕ.

Τέλος, η διεύρυνση θα υποχρεώσει την Ευρωπαϊκή Ένωση να θέσει προτεραιότητες κατά την κατανομή των δημοσιονομικών της πόρων. Οι προτάσεις της Επιτροπής για τις δημοσιονομικές προοπτικές της ΕΕ μετά το 2007 παρουσιάζονται στην ανακοίνωση της 10ης Φεβρουαρίου 2004.[22]

3.2. Εφαρμογή του νομικού πλαισίου

Η ΕΕ διαθέτει ισχυρό νομικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων και θα πρέπει τώρα να διασφαλίσει την πλήρη και αποτελεσματική εφαρμογή του. Είναι μείζονος σημασίας να καλυφθεί η απόσταση μεταξύ των νομικών διατάξεων που συμφωνήθηκαν σε επίπεδο ΕΕ

[22] *Η οικοδόμηση του κοινού μας μέλλοντος – Προκλήσεις πολιτικής και δημοσιονομικά μέσα της διευρυμένης Ένωσης (2007-2013) – COM(2004) 101 τελικό.*

το 2000, της κατάστασης εφαρμογής τους σε ορισμένα κράτη μέλη και των διακρίσεων που εξακολουθούν να υφίστανται στην πράξη. Τα στοιχεία, μάλιστα, δείχνουν ότι οι ρατσιστικές ενέργειες και οι φυλετικές διακρίσεις εντάθηκαν κατά τα τελευταία χρόνια.[23]

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναμένεται να τοποθετηθεί με έκθεσή της προς το Συμβούλιο και το Κοινοβούλιο εντός του 2005 και του 2006 σχετικά με το βαθμό εφαρμογής των οδηγιών για τη φυλετική ισότητα και την ίση μεταχείριση στην απασχόληση. Η έκθεση αυτή «θα περιλαμβάνει, ενδεχομένως, και προτάσεις αναθεώρησης και επικαιροποίησης» των οδηγιών αυτών. Είναι ακόμη πολύ νωρίς για να μπορέσει κανείς να σχηματίσει ουσιαστική άποψη για την αποτελεσματική ή μη λειτουργία του νέου νομικού πλαισίου σε όλα τα κράτη μέλη. Ωστόσο, έχουν ήδη εντοπιστεί ορισμένες ελλείψεις.

Η Επιτροπή εκφράζει τον προβληματισμό της για το ότι πολλά κράτη μέλη μάλλον δεν αξιοποίησαν κατά το βέλτιστο δυνατό τρόπο τα τρία χρόνια που μεσολάβησαν από τη θέσπιση των οδηγιών προκειμένου να εισάγουν στη νομοθεσία τους τις αναγκαίες διατάξεις. Γνωρίζει, επίσης, ότι εκπρόσωποι της κοινωνίας των πολιτών επέκριναν το γεγονός ότι, σε ορισμένα κράτη μέλη, δεν έγιναν διαβουλεύσεις κατά τη διαδικασία εφαρμογής.

Η Επιτροπή προβληματίζεται ιδιαίτερα λόγω των καθυστερήσεων που σημειώνονται κατά τη μεταφορά των οδηγιών στην εθνική νομοθεσία αρκετών κρατών μελών. Σε ορισμένες χώρες τα σχετικά νομοσχέδια είναι ακόμη υπό συζήτηση ή δεν έχουν ακόμη κατατεθεί, ενώ σε άλλες περιπτώσεις η σχετική νομοθεσία είτε δεν καλύπτει ολόκληρη την επικράτεια ενός κράτους μέλους είτε δεν ισχύει για όλα τα επίπεδα διακυβέρνησης.

Ακόμη και στις περιπτώσεις όπου τα νομοσχέδια έχουν ψηφιστεί, συχνά υπάρχουν ενδείξεις ότι δεν μεταφέρουν πλήρως όλες τις λεπτομερείς διατάξεις των οδηγιών. Τα παλαιά και τα νέα κράτη μέλη καθώς και οι υποψήφιες χώρες έχουν αντιμετωπίσει παρόμοιες προκλήσεις και χρειάστηκε να ορίσουν εκ νέου τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις, καθώς και την έννοια της παρενόχλησης. Χρειάστηκε να αντιμετωπίσουν νέες νομικές έννοιες, όπως ο επιμερισμός του βάρους της απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης, και να λάβουν μέτρα απαγόρευσης των φυλετικών διακρίσεων σε τομείς εκτός της απασχόλησης όπως η εκπαίδευση, η κοινωνική ασφάλιση, η υγειονομική περίθαλψη, η στέγαση και η πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες. Δεν είναι καθόλου βέβαιο ότι όλες αυτές οι προϋποθέσεις αναφέρονται στην εθνική νομοθεσία όλων των κρατών μελών.

Σαφώς, απομένει να γίνουν πολλά ακόμα προκειμένου να διασφαλιστεί η πλήρης και αποτελεσματική εφαρμογή και επιβολή των οδηγιών για τη φυλετική ισότητα και την ίση μεταχείριση στην απασχόληση. Οι κρατικές αρχές θα πρέπει να κινητοποιηθούν περισσότερο προκειμένου να ολοκληρωθεί η διαδικασία της μεταφοράς των οδηγιών στο εθνικό τους δίκαιο. Θα απαιτηθούν, επίσης, περαιτέρω προσπάθειες όσον αφορά την ευαισθητοποίηση, την κατάρτιση και τη συνεργασία με την κοινωνία των πολιτών.

Παρά τις σημαντικές αυτές προκλήσεις που θέτει το σημερινό νομικό πλαίσιο, ήδη από το 2000 ζητείται η περαιτέρω επέκταση και ενίσχυση του πεδίου εφαρμογής της προστασίας που παρέχει το κοινοτικό δίκαιο για ορισμένες από τις περιπτώσεις του άρθρου 13.

---

[23] Βλ., π.χ., τις εκθέσεις του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου για το Ρατσισμό και την Ξενοφοβία σχετικά με την ισλαμοφοβία και τον αντισημιτισμό και την έρευνα του Ευρωβαρόμετρου για τις διακρίσεις στην Ευρώπη (Discrimination in Europe).
http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/studies_en.htm.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει ήδη υποβάλει πρόταση βάσει του άρθρου 13 για νέα οδηγία για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά την παροχή αγαθών και υπηρεσιών,[24] η οποία συζητείται τώρα στο Συμβούλιο.

Κατά τη διάρκεια του 2003, που ήταν το Ευρωπαϊκό έτος για τα άτομα με αναπηρίες, οι οργανώσεις που εκπροσωπούν τα άτομα αυτά ζήτησαν τη λήψη περαιτέρω μέτρων για την αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας σε τομείς εκτός της απασχόλησης. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρουσίασε τη σφαιρική της προσέγγιση για τη στήριξη των ατόμων με αναπηρίες στο ευρωπαϊκό σχέδιο δράσης που εγκρίθηκε τον Οκτώβριο του 2003.[25] Το εν λόγω σχέδιο δράσης καθορίζει ορισμένες πρωτοβουλίες για την προώθηση της πρόσβασης των ατόμων με αναπηρίες στην απασχόληση, τη δια βίου μάθηση, την ανάπτυξη νέων τεχνολογιών και την πρόσβαση στο δομημένο περιβάλλον.

Διάφορες ομάδες και εμπειρογνώμονες ασκούν ουσιαστικές πιέσεις υπέρ μίας σειράς πρόσθετων πρωτοβουλιών που περιλαμβάνουν, π.χ., την αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω ηλικίας κατά την παροχή αγαθών και υπηρεσιών, την επέκταση της προστασίας σε θέματα γενετήσιου προσανατολισμού και την αντιμετώπιση των ειδικών αναγκών ορισμένων μειονοτήτων όπως οι Ρομά.

Χωρίς να παραγνωρίζει τα αιτήματα αυτά για περαιτέρω δράση, η Επιτροπή συνειδητοποιεί την ανάγκη να διασφαλιστεί η αποτελεσματική εφαρμογή του ισχύοντος νομικού πλαισίου. Είναι εξίσου σημαντικό να τονιστεί ότι η νομοθεσία δεν είναι το μόνο διαθέσιμο εργαλείο αντιμετώπισης των διακρίσεων σε ευρωπαϊκό, εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο. Η καταπολέμηση των διακρίσεων στην πράξη απαιτεί την πλήρη αξιοποίηση πολλών διαφορετικών μέσων χάραξης πολιτικής και χρηματοδότησης. Η συντονισμένη δράση των διαφόρων ενδιαφερομένων θα διαδραματίσει αποφασιστικό ρόλο στην επιτυχία των προσπαθειών αυτών.

3.3. Αναβάθμιση των διαδικασιών συλλογής, παρακολούθησης και ανάλυσης των δεδομένων

Λόγω της έλλειψης μηχανισμών συλλογής δεδομένων και παρακολούθησης των τάσεων και της προόδου στα κράτη μέλη, προς το παρόν είναι δύσκολο να αξιολογηθεί η πραγματική διάσταση των προκλήσεων που τίθενται και να μετρηθεί η αποτελεσματικότητα της νομοθεσίας και των πολιτικών για την αντιμετώπιση των διακρίσεων.

Η κατάσταση αυτή αντικατοπτρίζει εν μέρει τις εύλογες ανησυχίες για την τήρηση των κανόνων περί ιδιωτικής ζωής και συλλογής δεδομένων. Ωστόσο, η διαθεσιμότητα περισσότερων ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων θα μπορούσε να συμβάλει στην ανάπτυξη πολιτικών κατά των διακρίσεων, με τον καθορισμό βασικών θέσεων, τον εντοπισμό των αποτελεσμάτων των ανισοτήτων και την ανάλυση των διαστάσεών τους. Θα ήταν επίσης χρήσιμο να συλλεχθούν στοιχεία για να προσδιοριστεί ο αντίκτυπος της πολιτικής και της χρηματοδότησης.

Τα στοιχεία αυτά πρέπει να διαχωρίζονται κατά φύλο, επειδή οι ανισότητες ενδέχεται να επηρεάζουν διαφορετικά τους άνδρες από τις γυναίκες. Η συλλογή συγκρίσιμων στοιχείων

---

[24] COM(2003) 657 τελικό.

[25] Ίσες ευκαιρίες για τα άτομα με αναπηρίες: ένα Ευρωπαϊκό Σχέδιο Δράσης, COM(2003) 650 τελικό, 30.10.2003.

επί μεγάλο διάστημα θα συμβάλει επίσης στην παρακολούθηση των τάσεων και τη διαπίστωση αλλαγών στο χώρο εργασίας αλλά και σε άλλους τομείς.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναγνωρίζει πλήρως ότι πρόκειται για λεπτό θέμα. Ταυτόχρονα, όμως, πιστεύει ότι η μελλοντική ανάπτυξη πολιτικής στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων θα μπορούσε να ωφεληθεί από το διάλογο με τις εθνικές αρχές και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με τους πιθανούς τρόπους βελτίωσης της συλλογής στοιχείων στον τομέα αυτό.

3.4. Η ΕΕ υποστηρίζει τη λήψη πρακτικών μέτρων για την αντιμετώπιση των διακρίσεων

Το κοινοτικό πρόγραμμα δράσης κατά των διακρίσεων συνέβαλε ήδη στην ευαισθητοποίηση του κόσμου, στη στήριξη της κατάρτισης και σε άλλα πρακτικά μέτρα υπέρ της ίσης μεταχείρισης. Τώρα πρέπει να τεθούν οι στρατηγικές προτεραιότητες της μελλοντικής κοινοτικής χρηματοδότησης κατά των διακρίσεων, ιδίως μετά τη διεύρυνση. Στο τέλος του 2005 η Επιτροπή πρέπει να υποβάλει στο Συμβούλιο και στο Κοινοβούλιο έκθεση σχετικά με την πρόοδο όσον αφορά την εφαρμογή του προγράμματος. Στην έκθεση αυτή θα συμπεριληφθεί η διαρκής ανεξάρτητη αξιολόγηση του προγράμματος.

Χωρίς διάθεση να προδικαστούν τα αποτελέσματα της αξιολόγησης ή το περιεχόμενο της έκθεσης της Επιτροπής, είναι ήδη δυνατό να εξαχθούν κάποια προκαταρκτικά συμπεράσματα και να τεθούν κάποια ερωτήματα με βάση την εμπειρία από την εφαρμογή του προγράμματος την τελευταία τριετία.

Η ολοκληρωμένη προσέγγιση των πέντε τομέων διακρίσεων που καλύπτει το πρόγραμμα αποδείχτηκε χρήσιμη ως βάση μεταφοράς εμπειριών και παραδειγμάτων ορθής πρακτικής (2.1). Είναι, ωστόσο, σαφές ότι ορισμένες οργανώσεις που εργάζονται από χρόνια με συγκεκριμένες ομάδες στόχους δυσκολεύτηκαν να μεταβούν σε αυτή την προσέγγιση.

Σημειώθηκε μεγάλη ζήτηση για τα προϊόντα του προγράμματος σε αυτό το σχετικά νέο τομέα πολιτικής στην ΕΕ και σε πολλά κράτη μέλη. Αυτό ισχύει ιδίως για τις διάφορες μελέτες, τις εκθέσεις, τα σεμινάρια και τα συνέδρια που υποστηρίχθηκαν από το πρόγραμμα. Η Επιτροπή προσβλέπει σε προτάσεις σχετικά με το θεματικό στόχο των μελλοντικών δραστηριοτήτων υπό το τμήμα του προγράμματος που καλύπτει την ανάλυση και την αξιολόγηση, σύμφωνα με την ευρύτερη κοινοτική ατζέντα υπέρ της ισότητας και κατά των διακρίσεων.

Μεγάλο μέρος των ανθρώπινων και των δημοσιονομικών πόρων του προγράμματος δράσης κατευθύνθηκε προς διακρατικά σχέδια, στο πλαίσιο των οποίων συνεργάστηκαν πολλές ομάδες και οργανώσεις. Παρά την έντονη ζήτηση κονδυλίων για το τμήμα αυτό του προγράμματος, ο ευρύτερος αντίκτυπος των σχεδίων αυτών και η συνάφειά τους προς τη μελλοντική διαμόρφωση της πολιτικής κατά των διακρίσεων σε κοινοτικό και εθνικό επίπεδο αμφισβητήθηκαν σε ορισμένες περιπτώσεις.

Σημαντικό ήταν, επίσης, το ποσό της βασικής χρηματοδότησης από το πρόγραμμα προς το Ευρωπαϊκό Φόρουμ των Ατόμων με Αναπηρίες (EDF), το Ευρωπαϊκό Δίκτυο κατά του Ρατσισμού (ENAR), την Ευρωπαϊκή Πλατφόρμα για τους Ηλικιωμένους (AGE) και το ILGA Ευρώπης (Διεθνής Ένωση Λεσβιών και Ομοφυλοφίλων), καθώς και προς διάφορα μικρότερα δίκτυα στον τομέα της αναπηρίας. Στόχος της χρηματοδότησης ήταν να μπορέσουν οι οργανώσεις αυτές να αντιμετωπίσουν τις διακρίσεις, να προωθήσουν την ισότητα και να επιτρέψουν τη συμμετοχή των μελών τους σε διάφορες δραστηριότητες. Η προστιθέμενη αξία

της κοινοτικής χρηματοδότησης προς τα δίκτυα αυτά θα αξιολογηθεί στο πλαίσιο της εξωτερικής αξιολόγησης του προγράμματος.

Τέλος, από το πρόγραμμα στηρίχτηκαν, επίσης, ενέργειες ευαισθητοποίησης σε κοινοτικό και εθνικό επίπεδο. Αν και οι προσπάθειες αυτές έχουν ήδη αρχίσει να αποδίδουν, η απαραίτητη αλλαγή στάσης και συμπεριφοράς θα αποτελέσει σαφώς μακροπρόθεσμη διαδικασία. Οι μελλοντικές ενέργειες ευαισθητοποίησης θα ωφεληθούν από την εστίαση σε ομάδες στόχους και συγκεκριμένα μηνύματα-κλειδιά. Επίσης, θα λάβουν υπόψη τα πολύ διαφορετικά εθνικά πλαίσια στις χώρες της διευρυμένης ΕΕ.

Συμπερασματικά, φαίνεται να υπάρχει σαφής ανάγκη να συνεχιστεί η κοινοτική χρηματοδότηση προκειμένου να υποστηριχτεί η λήψη ουσιαστικών μέτρων σε αυτόν τον σχετικά νέο τομέα πολιτικής. Για να αξιοποιηθούν όσο το δυνατόν καλύτερα τα περιορισμένα κονδύλια που υπάρχουν, η Επιτροπή αναμένει να κατατεθούν απόψεις σχετικά με τις προτεραιότητες και τους στόχους των μελλοντικών δράσεων.

3.5. Ενίσχυση της συνεργασίας με τα ενδιαφερόμενα μέρη

Πολλοί ήταν οι ενδιαφερόμενοι που συμμετείχαν ενεργά στην εκπόνηση της κοινοτικής ατζέντας κατά των διακρίσεων. Η πρόκληση για το μέλλον είναι να ενισχυθεί ακόμη περισσότερο η συμμετοχή τους στην πραγμάτωσή της και να προωθηθούν η δικτύωση και οι ανταλλαγές εμπειριών μεταξύ των κύριων ενδιαφερόμενων μερών.

Οι εθνικές αρχές αποτελούν εταίρους ζωτικής σημασίας για τη δημιουργία νομικού πλαισίου και τη χάραξη πολιτικής κατά των διακρίσεων. Η Επιτροπή δημιούργησε στενή εταιρική σχέση με τα αρμόδια υπουργεία και τις υπηρεσίες κατά τη διαδικασία μεταφοράς των οδηγιών για τη φυλετική ισότητα και την ίση μεταχείριση στην απασχόληση, καθώς και σε σχέση με την υλοποίηση του κοινοτικού προγράμματος δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Το **Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο** έχει διαδραματίσει ουσιαστικό ρόλο στη χάραξη της κοινοτικής πολιτικής κατά των διακρίσεων και η Επιτροπή προσβλέπει στη συνέχιση της συνεργασίας τους στον τομέα αυτό μετά τις ευρωεκλογές του Ιουνίου του 2004.

Ο σημαντικός ρόλος των **κοινωνικών εταίρων** και των **μη κυβερνητικών οργανώσεων (ΜΚΟ)** ως προς την εφαρμογή και επιβολή της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων αναφέρεται ρητά στις οδηγίες για τη φυλετική ισότητα και την ίση μεταχείριση στην απασχόληση.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, το 2003 είχαμε τη διακήρυξη των κοινωνικών εταίρων στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Έτους για τα Άτομα με Αναπηρίες, ενώ εντός του 2004 αναμένεται να επικαιροποιήσουν τη Διακήρυξή τους του 1995 για το ρατσισμό. Η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (ETUC) ανέπτυξε σχέδιο κατά των διακρίσεων σε συνεργασία με τα μέλη της και με τη στήριξη του κοινοτικού προγράμματος δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Συνδικαλιστική δράση κατά των φυλετικών και θρησκευτικών διακρίσεων

Σε συνεργασία με τα μέλη της και με χρηματοδότηση από το κοινοτικό πρόγραμμα δράσης κατά των διακρίσεων, η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων υλοποιεί σχέδιο κατά των διακρίσεων στο χώρο εργασίας λόγω φυλετικής καταγωγής και θρησκευτικών πεποιθήσεων. Στόχος του είναι να εξετάσει σε ποιο βαθμό καλύπτεται το ζήτημα αυτό από τις

συλλογικές συμβάσεις, δίνοντας παράλληλα και μια σφαιρική εικόνα για τον αριθμό των ατόμων από θρησκευτικές και φυλετικές μειονότητες που συμμετέχουν στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Η ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων αφορά τους **εργοδότες** του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, τις εταιρίες, μεγάλες ή μικρές, και τους αυτοαπασχολούμενους. Πέρα από το θέμα της συμμόρφωσης προς το νόμο, οι προοδευτικοί εργοδότες της Ευρώπης αρχίζουν πλέον να αναγνωρίζουν τα πλεονεκτήματα της πολυμορφίας, συμβαδίζοντας έτσι με τη γενικότερη ατζέντα της ΕΕ για την προώθηση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Η Επιτροπή ανέθεσε τη διεξαγωγή έρευνας για το κόστος και τα οφέλη της πολυμορφίας για τους εργοδότες, και επεδίωξε την αναγνώριση των προσπαθειών που κάνουν ορισμένοι εργοδότες στον τομέα αυτό μέσα από τα διάφορα εταιρικά συστήματα απονομής βραβείων.

Το κόστος και τα οφέλη της πολυμορφίας για τους εργοδότες

Το Νοέμβριο του 2003 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσίευσε μια ανεξάρτητη έρευνα για «την αναδυόμενη υπέρ των επιχειρήσεων διάσταση» της πολυμορφίας.[26] *Βάσει δείγματος που ξεπέρασε τις 200 μικρές και μεγάλες επιχειρήσεις, η μελέτη αυτή επεσήμανε αρκετά σημαντικά οφέλη που προκύπτουν λόγω της πολυμορφίας στους χώρους εργασίας, όπως π.χ. τη φήμη της επιχείρησης, το ανθρώπινο κεφάλαιο και την αποφυγή εξόδων ως επακόλουθο περιστατικών διακρίσεων και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Στη σχετική έκθεση υπογραμμίζονται και ορισμένα προβλήματα που επισημάνθηκαν, όπως έλλειψη ευαισθητοποίησης, εναντίωση στις οργανωτικές αλλαγές και δυσχέρειες όσον αφορά τη συλλογή στοιχείων.*

Οι ΜΚΟ εξακολουθούν να αποτελούν τους βασικούς υπέρμαχους της πολιτικής κατά των διακρίσεων στην ΕΕ. Πολλές από αυτές χρηματοδοτούνται από το κοινοτικό πρόγραμμα δράσης κατά των διακρίσεων, γεγονός που τους επιτρέπει να συνεργάζονται με τους εταίρους τους σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Εξίσου σημαντικός είναι και ο ρόλος τους σε εθνικό επίπεδο στη στήριξη της μεταφοράς των κοινοτικών διατάξεων κατά των διακρίσεων στο εθνικό δίκαιο, της ευαισθητοποίησης στα θέματα των νέων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων και της παροχής βοήθειας στα θύματα.

Η ολοκληρωμένη προσέγγιση κατά των διακρίσεων βάσει του άρθρου 13 της συνθήκης ενθάρρυνε τις ΜΚΟ που εργάζονται επί πολλά χρόνια με συγκεκριμένες ομάδες να ενώσουν τις δυνάμεις τους και να συνεργαστούν. Αυτό αποτέλεσε πρόκληση για ορισμένες από αυτές. Η χρηματοδότηση από το κοινοτικό πρόγραμμα δράσης κατά των διακρίσεων βοήθησε τις ΜΚΟ να εστιάσουν την προσοχή τους στο νέο πλαίσιο της κοινοτικής πολιτικής κατά των διακρίσεων και στην ανάγκη να προκύψουν αποτελέσματα σύμφωνα με το πλαίσιο αυτό.

Βάσει της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα, τα κράτη μέλη προβαίνουν στη σύσταση **εξειδικευμένων φορέων** με στόχο την προώθηση της ισότητας, ειδικότερα με την παροχή βοήθειας στα θύματα των διακρίσεων και με την εκπόνηση ανεξάρτητων εκθέσεων και συστάσεων. Αντίστοιχη υποχρέωση σύστασης φορέα για το θέμα της ισότητας των φύλων περιλαμβάνεται στην οδηγία για την ίση μεταχείριση όπως τροποποιήθηκε το 2002[27], όπως επίσης και στην πρόταση οδηγίας για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες που κατέθεσε η Επιτροπή το Νοέμβριο του 2003.[28]

---

26 http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/studies_en.htm

27 http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/rights_en.html

28 COM(2003) 657 τελικό της 5ης Νοεμβρίου 2003.

Ορισμένα κράτη μέλη, μάλιστα, αξιοποίησαν την ευκαιρία αυτή για να συστήσουν φορείς για θέματα ισότητας (είτε έναν κοινό φορέα είτε μία σειρά φορέων) με αντικείμενο όλους τους τομείς διακρίσεων που αναφέρει το άρθρο 13. Πρόκειται για μία θετική εξέλιξη που δείχνει ότι ορισμένα κράτη μέλη είναι πρόθυμα να κινηθούν πέρα από τις ελάχιστες προϋποθέσεις που ορίζει το κοινοτικό δίκαιο. Οι φορείς ισότητας θα αποτελέσουν σαφώς εταίρους νευραλγικής σημασίας για τη μελλοντική πολιτική της ΕΕ κατά των διακρίσεων.

Οι περιφερειακές και τοπικές αρχές διαδραματίζουν και αυτές σημαντικό ρόλο στην κοινοτική ατζέντα κατά των διακρίσεων και υπέρ της ίσης μεταχείρισης. Μπορούν να συμβάλουν με το θετικό τους παράδειγμα ως, π.χ., εργοδότες ή προμηθευτές υπηρεσιών ή να ασχοληθούν, λόγω του ιδιαίτερου χαρακτήρα τους, με το θέμα της ευαισθητοποίησης και του διαλόγου με τις τοπικές κοινότητες. Η **Επιτροπή των Περιφερειών** υπήρξε ανέκαθεν ένθερμος υποστηρικτής της κοινοτικής πολιτικής στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων.

Η ακαδημαϊκή κοινότητα έχει συμβάλει και αυτή με τους **εμπειρογνώμονές** της στη συζήτηση για την κοινοτική ατζέντα κατά των διακρίσεων. Υπάρχει, πλέον, πλούσια βιβλιογραφία στο διάστημα από την έκδοση των οδηγιών για τη φυλετική ισότητα και την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και μετά.

Το **Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο των Φαινομένων Ρατσισμού και Ξενοφοβίας** με έδρα τη Βιέννη εξακολουθεί να υποστηρίζει την κοινοτική πολιτική στον τομέα αυτό. Βάσει των συμπερασμάτων του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου το Δεκέμβριο του 2003, αυτή τη στιγμή συζητείται η διεύρυνση των αρμοδιοτήτων του Παρατηρητηρίου προκειμένου να καλύπτει όλο το φάσμα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Θα πρέπει να εξεταστεί ο τρόπος με τον οποίο το έργο της νέας υπηρεσίας ανθρωπίνων δικαιωμάτων θα μπορέσει να συνεχιστεί στον τομέα των φυλετικών διακρίσεων και να επεκταθεί προκειμένου να καλύπτει και τις υπόλοιπες μορφές διακρίσεων.

3.6. Ενσωμάτωση της αρχής της μη διακριτικής μεταχείρισης σε άλλους τομείς πολιτικής

Οι οδηγίες για τη φυλετική ισότητα και την ίση μεταχείριση στην απασχόληση σε συνδυασμό με το κοινοτικό πρόγραμμα δράσης κατά των διακρίσεων εντάσσονται στην ευρύτερη στρατηγική της ΕΕ για την προώθηση της ένταξης και της συμμετοχής των ομάδων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση. Μεγάλη πρόκληση για το μέλλον θα είναι η ενίσχυση της συμμετοχής άλλων τομέων της κοινοτικής πολιτικής και άλλων χρηματοδοτικών μέσων στην καταπολέμηση των διακρίσεων.

Στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση κάποια κράτη μέλη ήδη αξιοποιούν τα εθνικά προγράμματα δράσης τους στον τομέα της απασχόλησης με στόχο τη χάραξη μιας πιο διεξοδικής στρατηγικής, συνδυάζοντας μέτρα προώθησης της ένταξης των ομάδων σε μειονεκτική θέση με μέτρα αντιμετώπισης στάσεων, συμπεριφορών και πρακτικών που συνιστούν διακριτική μεταχείριση. Τα οφέλη αυτής της διττής προσέγγισης μόλις τώρα αρχίζουν να αναγνωρίζονται, ενώ η υλοποίησή της θα μπορούσε να ενισχυθεί με εξίσου επωφελή τρόπο.

Από την ανάλυση των εθνικών σχεδίων δράσης του 2003 με στόχο την κοινωνική ένταξη προκύπτει ότι μόνο μία μειοψηφία κρατών μελών συνέδεσε απερίφραστα τα μέτρα κατά του κοινωνικού αποκλεισμού με την καταπολέμηση των διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένης και

της σχετικής νομοθεσίας. Ο συσχετισμός αυτός μπορεί να ενισχυθεί περαιτέρω από τα κράτη μέλη και τις ομάδες που συμμετέχουν στην καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού.

Αναφορικά με τους μετανάστες και τις εθνικές μειονότητες, τα εθνικά μέτρα στους τομείς της απασχόλησης και της κοινωνικής ένταξης εξακολουθούν να εστιάζουν στην ανάγκη προσαρμογής των μεταναστών και των μελών εθνικών μειονοτήτων κυρίως με μέτρα αφομοίωσης, όπως τα μαθήματα γλώσσας. Οι πρωτοβουλίες αυτές είναι μεν σημαντικές, πρέπει όμως να συνοδεύονται και από μέτρα που να αντιμετωπίζουν την εν δυνάμει διακριτική μεταχείριση σε επίπεδο συμπεριφοράς, στάσης ή καθημερινής πρακτικής από την πλευρά της *πλειοψηφίας* του πληθυσμού, γεγονός που μπορεί να μην επιτρέπει στο μετανάστη ή στο μέλος εθνικής μειονότητας να έχει πρόσβαση στην απασχόληση, σε κάποια υπηρεσία ή σε κάποια μαθήματα κατάρτισης ανεξαρτήτως των προσόντων του, της εμπειρίας του ή της γλωσσικής του ικανότητας. Τα κράτη μέλη θα μπορούσαν να κληθούν να αξιοποιήσουν περισσότερο το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο για την καταπολέμηση των διακρίσεων αλλά και κάποια πιο κλασικά μέτρα ένταξης όπως η παροχή κατάρτισης.

Αντί της λήψης συγκεκριμένων μέτρων, πολλά κράτη μέλη προσπαθούν να εστιάσουν στις ευάλωτες ομάδες μέσα από τη γενική τους πολιτική για τη βελτίωση της απασχολησιμότητας και της πρόσβασης στα αγαθά της κατοικίας και της εκπαίδευσης. Ελάχιστες είναι οι χώρες που έχουν σαφείς και συγκεκριμένους στόχους και σκοπούς αναφορικά με τις ομάδες σε μειονεκτική θέση. Η έλλειψη αξιόπιστων και συγκρίσιμων στοιχείων συνιστά εμπόδιο στη χάραξη και παρακολούθηση της υλοποίησης μιας αποτελεσματικής πολιτικής στον τομέα αυτό τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Η Επιτροπή σημειώνει ότι σε ορισμένα κράτη μέλη κυριαρχεί όλο και περισσότερο η τάση το θέμα της ισότητας των φύλων να τίθεται εκ παραλλήλου με τα μέτρα κατά των διακρίσεων στους υπόλοιπους τομείς που αναφέρει το άρθρο 13 της συνθήκης ΕΚ. Η τάση αυτή είναι ιδιαίτερα εμφανής ως προς το νομικό πλαίσιο και τη σύσταση ενιαίων φορέων ισότητας που ασχολούνται με τους διάφορους τομείς των διακρίσεων σε εθνικό επίπεδο. Η ολοκληρωμένη προσέγγιση έχει σημασία ακριβώς γιατί πρέπει να αντιμετωπιστούν οι καταστάσεις των πολλαπλών διακρίσεων και να προσεγγιστεί αποτελεσματικά η προώθηση της ίσης μεταχείρισης. Η Επιτροπή γνωρίζει, επίσης, ότι πολλοί εργοδότες τείνουν να ασχολούνται με τα ζητήματα αυτά στο πλαίσιο της πολιτικής τους για την προώθηση της πολυμορφίας και την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Θα ενδιέφερε, συνεπώς, την Επιτροπή να ακούσει απόψεις σχετικά με τις δυνατότητες ενίσχυσης της ολοκληρωμένης προσέγγισης κατά των διακρίσεων που καλύπτουν όλους τους τομείς του άρθρου 13 της συνθήκης ΕΚ, συμπεριλαμβανομένης της διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου. Κάτι τέτοιο, όμως, δε θα έπρεπε να αποσύρει από το προσκήνιο την ανάγκη για συγκεκριμένες θεσμικές ρυθμίσεις και πρωτοβουλίες που θα στοχεύουν στο σύνολο των διακρίσεων λόγω φύλου, καθώς πρόκειται για στοιχείο της σημερινής προσέγγισης για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλους τους τομείς πολιτικής της ΕΕ.

4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Στόχος της παρούσας Πράσινης Βίβλου είναι να θέσει ένα ευρύ φάσμα θεμάτων σχετικά με τη μελλοντική πολιτική ισότητας και μη διακριτικής μεταχείρισης σε μία διευρυμένη Ευρωπαϊκή Ένωση.

Τα τελευταία πέντε χρόνια έχει σημειωθεί τεράστια πρόοδος σε επίπεδο ΕΕ στην ανάπτυξη νομικού πλαισίου και στη χάραξη πολιτικής για την αντιμετώπιση των διακρίσεων και την προώθηση της ίσης μεταχείρισης. Πρέπει, ωστόσο, να αναγνωρίσει κανείς ότι πολλά πράγματα πρέπει ακόμη να γίνουν προκειμένου να διασφαλιστεί η πλήρης και αποτελεσματική εφαρμογή του πλαισίου αυτού σε ολόκληρη τη διευρυμένη ΕΕ. Εξίσου σημαντικό είναι να αποδεχτεί κανείς ότι η νομοθεσία δεν είναι παρά μόνο ένα από τα διάφορα μέσα στον αγώνα κατά των διακρίσεων. Οι αλλαγές στάσης και συμπεριφοράς απαιτούν διαρκή προσπάθεια και δράση ώστε η όποια νομοθεσία να στηρίζεται με συγκεκριμένα μέτρα.

Η παρούσα Πράσινη Βίβλος τονίζει ορισμένους τομείς όπου απαιτείται περαιτέρω προσπάθεια η οποία συνεπάγεται, σε μεγάλο βαθμό, λήψη μέτρων σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο, όπως επίσης και την ενεργό συμμετοχή της κοινωνίας των πολιτών και άλλων ενδιαφερομένων μερών. Η ΕΕ θα εξακολουθήσει να στηρίζει και να παρακολουθεί τη διαδικασία αυτή.

Επιπλέον, η Πράσινη Βίβλος προτείνει ορισμένες πιθανές κατευθύνσεις για δράση σε ευρωπαϊκό επίπεδο με στόχο να υπάρξει ανατροφοδότηση. Οι προτεινόμενες κατευθύνσεις δεν είναι, βεβαίως, οι μοναδικές δυνατές. Τα παραπάνω ισχύουν και για το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί, το οποίο διατίθεται στο Διαδίκτυο και έχει συνταχθεί έτσι ώστε να μπορέσει να απαντηθεί από ένα ευρύτερο κομμάτι της κοινής γνώμης και όχι μόνο από εκείνους που ανέκαθεν μπορούσαν να συμβάλουν στη χάραξη της κοινοτικής πολιτικής. Η συμβολή όλων των ενδιαφερομένων στο διάλογο αυτό είναι ευπρόσδεκτη, όπως επίσης και οι προτάσεις τους για το μέλλον. Η Επιτροπή αναμένει τις απόψεις σας προκειμένου να βοηθηθεί στη διαμόρφωση της μελλοντικής ατζέντας της ΕΕ κατά των διακρίσεων και υπέρ της ίσης μεταχείρισης.

5. ΤΡΟΠΟΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΗ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ

Η περίοδος δημόσιας διαβούλευσης είναι από την 1η Ιουνίου ως την 31η Αυγούστου 2004.

Σας καλούμε να μας στείλετε τις απαντήσεις σας με το απαντητικό έντυπο που θα βρείτε στο δικτυακό τόπο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στη διεύθυνση:

http://europa.eu.int/yourvoice/forms/dispatch.jsp?form=310&lang=EL

Τα φυσικά πρόσωπα απαντούν ανώνυμα. Οι οργανώσεις καλούνται να αναφέρουν τον τίτλο τους.

Σας παρακαλούμε να χρησιμοποιήσετε το απαντητικό έντυπο της ιστοσελίδας γιατί έτσι θα είναι ευκολότερο για μας να συμπεριλάβουμε τις απόψεις σας στη διαδικασία διαβούλευσης. Μπορείτε, ωστόσο, να μας στείλετε ένα σύντομο γραπτό κείμενο στη διεύθυνση:

Green Paper
DG EMPL/D/3
J37 2/23
European Commission
B-1049 Bruxelles

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Πράσινη Βίβλος για την ισότητα και τη μη διακριτική μεταχείριση στη διευρυμένη ΕΕ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

1. ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΣΤΗΝ ΠΡΟΚΛΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΕΥΡΥΝΣΗΣ

Πόσο σημαντικό πιστεύετε ότι θα είναι για την ΕΕ μετά τη διεύρυνση να ενισχύσει τις προσπάθειές της στον αγώνα κατά των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού;

Πολύ σημαντικό – σημαντικό – μη σημαντικό – δεν ξέρω

2. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΜΗ ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΤΟΣΟ ΤΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΟΣΟ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΡΑΞΗΣ

Πόσο πιστεύετε ότι επηρεάζει η ευρωπαϊκή νομοθεσία το επίπεδο της προστασίας που παρέχεται στην ΕΕ κατά των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού;

Πάρα πολύ – πολύ – ελάχιστα –καθόλου – δεν ξέρω

Ποια πιστεύετε ότι είναι τα κύρια εμπόδια που εξακολουθούν να μην επιτρέπουν την αποτελεσματική εφαρμογή της ευρωπαϊκής νομοθεσίας κατά των διακρίσεων; (3 απαντήσεις το πολύ)

- *Οι ελλιπείς εκτελεστικές διατάξεις των εθνικών νομοθεσιών*
- *Η έλλειψη ενημέρωσης/ευαισθητοποίησης για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις μας βάσει της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων*
- *Οι στάσεις και συμπεριφορές διακριτικής μεταχείρισης που εξακολουθούν να υπάρχουν*
- *Τα θύματα της διακριτικής μεταχείρισης δεν μπορούν εύκολα να προσφύγουν στα δικαστήρια*
- *Ανεπαρκείς ποινικές κυρώσεις και ένδικα μέσα*
- *Το επίπεδο προστασίας διαφέρει ανάλογα με τον τομέα των διακρίσεων*
- *Η επικάλυψη / οι αντιφάσεις που υπάρχουν μεταξύ των νομικών διατάξεων που καλύπτουν τους διάφορους τομείς των διακρίσεων*
- *Η δυνατότητα υπεράσπισης των θυμάτων από την πλευρά των μη κυβερνητικών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων*
- *Η αποτελεσματικότητα των ειδικευμένων φορέων σε θέματα ισότητας*
- *Άλλο (Ελεύθερο κείμενο – όριο λέξεων)*

Πιστεύετε ότι υπάρχουν σοβαρά προβλήματα που δεν καλύπτει η ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων; *(Ναι/Όχι)*

- *Αν ναι, πείτε μας σε ποια αναφέρεστε. (Ελεύθερο κείμενο – όριο λέξεων)*
- *Κατά την άποψή σας, πόσο αποτελεσματικά θα μπορούσαν να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα αυτά μέσω των παρακάτω (3 απαντήσεις το πολύ)*
  - Ευαισθητοποίηση
  - Κατάρτιση
  - Κώδικες δεοντολογίας σε εθελοντική βάση
  - Συμφωνίες μεταξύ των κοινωνικών εταίρων
  - Πρόσθετες νομοθετικές διατάξεις
  - Συμμόρφωση σε ό,τι αφορά τις δημόσιες προμήθειες και συμβάσεις
  - Θετικές ενέργειες
- *Αξιολογήστε τη σημασία της ανάληψης δράσης στα εξής επίπεδα:*
  - Τοπικό
  - Περιφερειακό
  - Εθνικό
  - Ευρωπαϊκό

Θα έπρεπε η ΕΕ να προωθήσει διάλογο σχετικά με πρόσθετους τομείς διακρίσεων που αναφέρει ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων[29]; (3 απαντήσεις το πολύ)

- *Κοινωνική προέλευση*
- *Γενετικά χαρακτηριστικά*
- *Γλώσσα*
- *Πολιτικές ή άλλες πεποιθήσεις*
- *Μέλος εθνικής μειονότητας*
- *Περιουσιακά στοιχεία*
- *Γέννηση*

[29] Άρθρο 21 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ.

3. ΚΑΛΥΤΕΡΗ ΣΥΛΛΟΓΗ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Πόσο σημαντική θεωρείτε τη συλλογή δεδομένων για τη χάραξη αποτελεσματικής πολιτικής για την προώθηση της ισότητας και την αντιμετώπιση των διακρίσεων;

Πολύ σημαντική – σημαντική – μη σημαντική – δεν ξέρω

Συμφωνείτε ότι η ΕΕ πρέπει να συνεργαστεί με τις εθνικές αρχές και με άλλα ενδιαφερόμενα μέρη για τη διερεύνηση πιθανών τρόπων συλλογής δεδομένων σχετικά με τη διακριτική μεταχείριση και την κοινωνική ένταξη των ομάδων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση;
Σαφώς συμφωνώ – συμφωνώ – διαφωνώ –σαφώς διαφωνώ –δεν ξέρω

4. ΠΛΗΡΗΣ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ

Σε ποιους από τους παρακάτω τομείς πρέπει να δοθεί κοινοτική χρηματοδότηση κατά προτεραιότητα; (3 απαντήσεις το πολύ)

- *Μελέτες για το σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης με αντικείμενο την αντιπαραβολή εμπειριών διακριτικής μεταχείρισης και μέτρων αντιμετώπισής της*
- *Ανάλυση και παρακολούθηση του αντικτύπου της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων*
- *Δραστηριότητες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης*
- *Κατάρτιση στα θέματα της πολυμορφίας και των διακρίσεων*
- *Δικτύωση των ομάδων που συμμετέχουν στη καταπολέμηση των διακρίσεων*
- *Επαγγελματική κατάρτιση και εργασιακή εμπειρία για τα άτομα που ανήκουν σε μειονεκτούσες ομάδες*
- *Άλλο (ελεύθερο κείμενο)*

Σε ποιους θεματικούς τομείς πρέπει να επικεντρωθούν οι μελλοντικές δραστηριότητες; (3 απαντήσεις το πολύ)

- *Απασχόληση και χώρος εργασίας*
- *Η υπέρ των επιχειρήσεων διάσταση της πολυμορφίας*
- *Δημόσιες προμήθειες*
- *Διακριτική μεταχείριση εκτός του τομέα της απασχόλησης (παιδεία, κοινωνική ασφάλιση, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, στέγαση)*
- *Διεθνείς συγκρίσεις στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων*
- *Οι οικονομικές συνέπειες της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων*
- *Άλλο (ελεύθερο κείμενο)*

5. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ

Πιστεύετε ότι κάποιος από τους παρακάτω ενδιαφερομένους πρέπει να μετάσχει πιο ενεργά στις προσπάθειες της ΕΕ κατά των διακρίσεων; (3 απαντήσεις το πολύ)

- *Εθνικές αρχές*
- *Περιφερειακές και τοπικές αρχές*
- *Οργανώσεις που ασχολούνται με δυνάμει θύματα διακριτικής μεταχείρισης*
- *Ευρωπαϊκά δίκτυα ΜΚΟ*
- *Συνδικαλιστικές οργανώσεις*
- *Εργοδοτικές οργανώσεις*
- *Μεγάλες εταιρίες*
- *Μικρομεσαίες επιχειρήσεις*
- *Προμηθευτές υπηρεσιών*
- *Ειδικευμένοι φορείς σε θέματα ισότητας*
- *Δικαστές και άλλοι νομικοί*
- *Άλλο (ελεύθερο κείμενο)*

6. ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΜΕ ΑΛΛΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Ποια από τα παρακάτω νομίζετε ότι θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν αποτελεσματικότερα για την υποστήριξη των προσπαθειών της ΕΕ κατά των διακρίσεων; (3 απαντήσεις το πολύ)

- *Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση*
- *Ευρωπαϊκή Στρατηγική και Πρόγραμμα Κοινωνικής Συνοχής*
- *Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο*
- *Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL*
- *Κοινωνικός διάλογος*
- *Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη*
- *Παιδεία, κατάρτιση και νεολαία*
- *Άλλο (ελεύθερο κείμενο)*

Συμφωνείτε ότι οι προσπάθειες κατά της διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου εντός της ΕΕ θα πρέπει να συνδεθούν περισσότερο την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας και γενετήσιου προσανατολισμού;
Σαφώς συμφωνώ – συμφωνώ – διαφωνώ –σαφώς διαφωνώ –δεν ξέρω

Συμφωνείτε ότι εξακολουθεί να υπάρχει ανάγκη για την καταπολέμηση ειδικά των διακρίσεων λόγω φύλου και για την προώθηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλους τους τομείς πολιτικής της ΕΕ;

Σαφώς συμφωνώ – συμφωνώ – διαφωνώ –σαφώς διαφωνώ –δεν ξέρω