

PRESERVE

Preventing Racism and Discrimination -
Enabling the Effective Implementation of the
EU Anti-Racist Legal Framework

PROJECT 101049763 - CERV-2021-EQUAL

Διατάξεις οδηγίας για τη φυλετική ισότητα

Εκπαιδευτικό πακέτο για επαγγελματίες πρώτης γραμμής

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the Directorate-General for Justice and Consumers of the European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

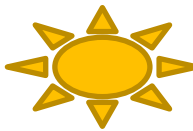
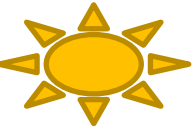
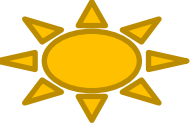


Co-funded by the
European Union





Περιεχόμενο

-  Συνήθεις ορισμοί ρατσισμού VS ορισμός ρατσισμού/διακρίσεων σύμφωνα με την οδηγία για τη φυλετική ισότητα. Ορισμοί διακρίσεων. Διατομεακές διακρίσεις
-  Επισκόπηση βασικών πτυχών και όρων οδηγίας για τη φυλετική ισότητα
-  Με ποιον τρόπο μπορούν οι επαγγελματίες πρώτης γραμμής να αξιοποιήσουν την Οδηγία: *Πώς να βοηθήσω τους ωφελούμενούς μου να επωφεληθούν από την Οδηγία;*



Κατανόηση έννοιας «ρατσισμού» και «διακρίσεων»

Κατανόηση διαφορετικών μορφών διακρίσεων

Κατανόηση συναφούς περιεχομένου οδηγίας για τη φυλετική ισότητα

Δυνατότητα αξιοποίησης περιεχομένου Οδηγίας στο πλαίσιο της επαγγελματικής ενασχόλησης





**Συνήθης ορισμός ρατσισμού
VS**

ορισμός ρατσισμού/διακρίσεων στην οδηγία για τη φυλετική ισότητα



Ρατσισμός

Ορισμός/-οί:

προκατάληψη, διάκριση ή ανταγωνισμός προσώπου, κοινότητας ή θεσμού εναντίον προσώπου ή προσώπων με βάση τη συμμετοχή τους σε μια συγκεκριμένη φυλετική ή εθνοτική ομάδα, συνήθως μειονοτική ή περιθωριοποιημένη (<https://languages.oup.com/google-dictionary-en>).

«Πεποίθηση ότι οι άνθρωποι κατατάσσονται σε διακριτές ομάδες, που διαφέρουν ως προς την κοινωνική τους συμπεριφορά και τις έμφυτες ικανότητές τους και ιεραρχούνται ως ανώτερες ή κατώτερες» (Newman, David M. (2012). *Sociology: Exploring the Architecture of Everyday Life* (9th ed.). Thousand Oaks, Calif.: SAGE Publications. σελ. 405. [ISBN 978-1-4129-8729-5](https://doi.org/10.1016/B978-1-4129-8729-5))

«απόψεις ή θεωρίες περί ανωτερότητας μιας φυλής ή ομάδας προσώπων συγκεκριμένου χρώματος ή εθνοτικής καταγωγής» (https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary/glossary/racism_en)



Σύμφωνα με το λεξικό Cambridge: ο ρατσισμός εκδηλώνεται μέσω πολιτικών, συμπεριφορών, κανόνων κ.λπ. που συνεπάγονται τη διατήρηση αθέμιτου οφέλους υπέρ συγκεκριμένων προσώπων και την άδικη ή επιβλαβή μεταχείριση άλλων με βάση τη φυλή· ή επίσης επιβλαβή ή άδικα λεγόμενα, πράξεις ή απόψεις που εδράζονται στην πεποίθηση ότι τα μέλη συγκεκριμένης φυλής είναι περισσότερο έξυπνα, καλά, ηθικά κ.λπ. από τα μέλη άλλων φυλών.

Σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 1 της Σύμβασης για την κατάργηση όλων των μορφών φυλετικών διακρίσεων: **Φυλετικές διακρίσεις** είναι «κάθε διάκριση, αποκλεισμός, περιορισμός ή προτίμηση που βασίζεται στη φυλή, το χρώμα, την καταγωγή ή την εθνική ή εθνοτική προέλευση και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την εκμηδένιση ή διακινδύνευση της αναγνώρισης, απόλαυσης ή άσκησης, επί ίσοις όροις, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών στον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό ή σε οποιοδήποτε άλλο τομέα της δημόσιας ζωής».



Συνήθης ορισμός διακρίσεων

Διακρίσεις: η αντιμετώπιση προσώπου ή συγκεκριμένης ομάδας προσώπων με διαφορετικό τρόπο, ιδίως δυσμενέστερο σε σχέση με τον τρόπο αντιμετώπισης άλλων προσώπων, λόγω της φυλής, του φύλου, της σεξουαλικότητάς τους κ.λπ. [ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ](#)
[| Έννοια – Λεξικό Cambridge](#)

Ο όρος διακρίσεις είναι γενικός όρος, στον οποίο εμπεριέχεται τρόπον τινά η έννοια του ρατσισμού, διότι η άσχημη ή δυσμενής μεταχείριση που εκδηλώνεται στα πλαίσια ενός ρατσιστικού περιστατικού (κατά συγκεκριμένης φυλής ή εθνοτικής ομάδας) συνιστά διάκριση. Οι διακρίσεις με βάση τη φυλή συνιστούν ρατσισμό.



Στην Οδηγία δεν γίνεται αναφορά στον όρο ρατσισμός. Αντ' αυτού, στην Οδηγία παρέχεται ορισμός των διακρίσεων (άμεσων και έμμεσων), της παρενόχλησης, των αντιποίνων και της εντολής για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης.



Σύμφωνα με τη [Σύμβαση για την κατάργηση όλων των μορφών φυλετικών διακρίσεων](#) των [Ηνωμένων Εθνών](#), δεν υπάρχει διάκριση μεταξύ των όρων «φυλετικές» και «εθνοτικές» διακρίσεις.





Ο όρος διακρίσεις είναι γενικός όρος, στον οποίο μπορεί να εμπεριέχονται διαφορετικές **μορφές** επίρριψης ευθυνών και εξευτελισμού, καθώς και διαφορετικοί **λόγοι** διάκρισης: σεξουαλικοί, φυλετικοί, θρησκευτικοί, κοινωνικοί, οικονομικοί κ.λπ.

Διακρίσεις: ορισμός και μορφές

Σε επίπεδο ΕΕ αναγνωρίζονται παραδοσιακά τρεις **μορφές** διακρίσεων: ατομικές, συστημικές και θεσμικές.

ΑΤΟΜΙΚΕΣ: οι διακρίσεις εκδηλώνονται από μεμονωμένα μέλη μιας φυλετικής/εθνοτικής ομάδας/ομάδας προσώπων του ίδιου φύλου και έχει επιβλαβή αποτελέσματα για τα μέλη μιας διαφορετικής φυλετικής/εθνοτικής ομάδας/ομάδας προσώπων του ίδιου φύλου.

ΘΕΣΜΙΚΕΣ: οι διακρίσεις πηγάζουν από θεσμούς και νόμους. Εστιάζουν σε πράξεις, συμπεριφορές, αποφάσεις προσώπων που κατέχουν θέση ισχύος εντός των θεσμών.

ΣΥΣΤΗΜΙΚΕΣ: οι διακρίσεις εκδηλώνονται στο πλαίσιο κοινωνικών ιεραρχικών συστημάτων, που αντικατοπτρίζονται σε όλους τους κοινωνικούς θεσμούς, όπως το σχολικό σύστημα, η αγορά εργασίας, το σύστημα υγείας, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, η πολιτική κ.λπ.





PRESERVERE

Διακρίσεις: Λόγοι

Επιπλέον, οι διακρίσεις μπορεί να μην εδράζονται σε έναν μόνο λόγο (φυλετικό, σεξουαλικό, κοινωνικό, οικονομικό κ.λπ.) αλλά σε περισσότερους, διαφορετικούς λόγους. Σε αυτές τις περιπτώσεις γίνεται λόγος για **πολλαπλές διακρίσεις**, που συνεπάγονται σωρευτικό μειονέκτημα. Είναι επομένως σημαντικό να γίνεται διάκριση μεταξύ των παρακάτω μορφών διακρίσεων:

Διαδοχικές πολλαπλές διακρίσεις – ένα πρόσωπο υφίσταται διακρίσεις για διαφορετικούς λόγους και σε διαφορετικές περιπτώσεις. Παράδειγμα, μια γυναίκα με αναπηρία υφίσταται διάκριση λόγω του φύλου της σε μία περίπτωση και λόγω της αναπηρίας της σε άλλη περίπτωση. Στην περίπτωση αυτού του είδους διακρίσεων κάθε περιστατικό μπορεί να αξιολογηθεί και να κριθεί ξεχωριστά.

Πρόσθετες πολλαπλές διακρίσεις – ένα πρόσωπο υφίσταται διακρίσεις για δύο λόγους, αλλά στην ίδια περίπτωση.

Για παράδειγμα, μια ομοφυλόφιλη γυναίκα υφίσταται παρενόχληση επειδή είναι γυναίκα και επειδή είναι ομοφυλόφιλη. Καθένας από τους λόγους συντρέχει χωριστά.



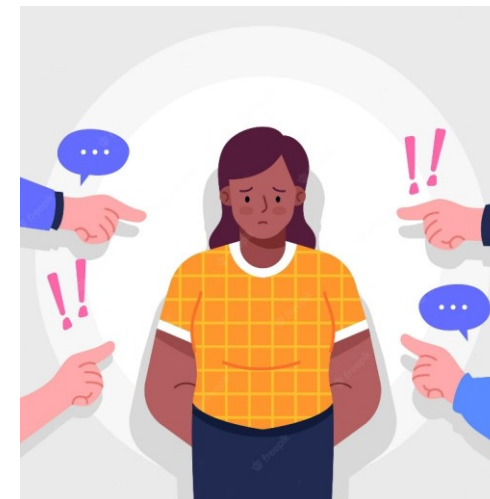
Διατομεακές διακρίσεις: Ορισμός και προέλευση



PRESERVERE

Περί το έτος 1989 η Kimberlé Crenshaw, Αμερικανίδα υπέρμαχος των πολιτικών δικαιωμάτων και κορυφαία μελετήτρια της κριτικής φυλετικής θεωρίας, εισήγαγε έναν νέο τύπο διακρίσεων, καθώς έκανε για πρώτη φορά λόγο για τους όρους διατομεακότητα και διατομεακές διακρίσεις, στο πλαίσιο της ανάλυσής της σχετικά με την καταπίεση των αφροαμερικανίδων γυναικών.

Ο όρος **διατομεακές διακρίσεις** περιγράφει μια κατάσταση στην οποία συντρέχουν δύο ή πολλοί λόγοι, οι οποίοι αλληλεπιδρούν μεταξύ τους ταυτόχρονα και είναι άρρηκτα συνδεδεμένοι. Οι διακρίσεις που εκδηλώνονται ως αποτέλεσμα των εν λόγω άρρηκτα συνδεδεμένων συμπεριφορών διαφέρουν από τις προαναφερθείσες πολλαπλές μορφές διακρίσεων. Το κρίσιμο στοιχείο δεν είναι στην ουσία η σύρευση διαφορετικών λόγων διάκρισης αλλά η αρνητική συνέργειά τους. Οι διακρίσεις δεν νοούνται στην ολότητά τους απλώς και μόνο ως σύρευση διαφορετικών συμπεριφορών, αλλά αντιθέτως η ιδιαιτερότητα της εκάστοτε περίπτωσης απορρέει από την ιδιάζουσα τομή μεταξύ του συνόλου των εκάστοτε παραγόντων.



Οι διατομεακές διακρίσεις δεν έχουν αναγνωριστεί άμεσα σε εθνικό και ενωσιακό επίπεδο. Ακόμη και σήμερα, τα νομικά και πολιτικά πλαίσια βασίζονται παραδοσιακά σε μια μονοδιάστατη αντιμετώπιση των διακρίσεων, ενώ δεν έχουν θεσπιστεί ρητά πρότυπα για περιπτώσεις διατομεακών διακρίσεων. Αυτή η αποσπασματική προσέγγιση αντικατοπτρίζει το γεγονός ότι οι ευρωπαϊκοί νομικοί φορείς δεν διαθέτουν επί του παρόντος τα κατάλληλα εφόδια για την αντιμετώπιση περιπτώσεων διατομεακών διακρίσεων.



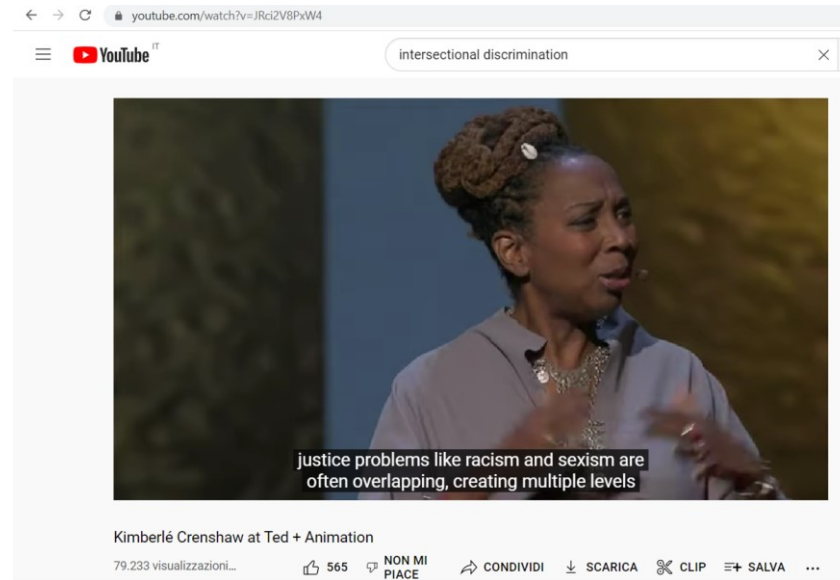
Προσπαθούμε να προσεγγίσουμε πληρέστερα το ζήτημα των διατομεακών διακρίσεων μέσω μιας σημαντικής ΜΕΛΕΤΗΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ:

Μια νεαρή γυναίκα Ρομά υφίσταται διακρίσεις στην αγορά εργασίας επειδή είναι Ρομά και ως εκ τούτου θεωρείται «επικίνδυνη», επειδή είναι γυναίκα και ως εκ τούτου θεωρείται λιγότερο ικανή από έναν άνδρα και επειδή είναι νέα και ως εκ τούτου θεωρείται άπειρη. Καθ' ο μέρος θεωρείται άπειρη, η γυναίκα έχει ορισμένες κοινές εμπειρίες διακρίσεων με τους νέους, καθ' ο μέρος θεωρείται ότι εμπίπτει σε έναν παραδοσιακό ρόλο, έχει κοινές εμπειρίες με άλλες γυναίκες και καθ' ο μέρος θεωρείται επικίνδυνη, έχει κοινές εμπειρίες με όλους τους Ρομά, συμπεριλαμβανομένων των ανδρών. Ωστόσο, και οι τρεις λόγοι διάκρισης αλληλεπιδρούν και καθιστούν την περίπτωση της μοναδική.



Δραστηριότητα 1: Παρακολουθήστε ένα βίντεο και συζητήστε το περιεχόμενο

<https://www.youtube.com/watch?v=JRci2V8PxW4>



<https://www.youtube.com/watch?v=O1isIM0ytkE>

<https://www.youtube.com/watch?v=w6dnj2IyYjE>

<https://www.youtube.com/watch?v=vtkYiyITG14> (ιταλικά)



Δραστηριότητα 2

Τύπος: Δραστηριότητα κύκλου

Ερωτήσεις:

Πώς λειτουργούν οι διακρίσεις;

Πώς επηρεάζει το κοινωνικό πλαίσιο τις αντιλήψεις μας σχετικά με τη φυλή, την τάξη, το φύλο;

Πώς συμβάλλει η διατομεακότητα στην ανισότητα;





Επισκόπηση βασικών πτυχών και όρων οδηγίας για τη φυλετική ισότητα



ΟΔΗΓΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΦΥΛΕΤΙΚΗ ΙΣΟΤΗΤΑ

- Πλήρης ονομασία: Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής.
- Προβλέπει κυρώσεις σε περίπτωση παραβιάσεων. Οι κυρώσεις μπορεί να περιλαμβάνουν την καταβολή αποζημίωσης στο θύμα και πρέπει να είναι αποτελεσματικές, ανάλογες με την παράβαση και αποτρεπτικές.



Επισκόπηση βασικών πτυχών και όρων οδηγίας για τη φυλετική ισότητα

Οι ιδιώτες μπορούν να επικαλούνται την οδηγία για τη φυλετική ισότητα ενώπιον δικαστηρίων, διοικητικών αρχών ή φορέων εναλλακτικής επίλυσης διαφορών (ΕΕΔ) μέσω διαμεσολάβησης ή συμφιλίωσης.

Συνεπώς, επιβάλλεται στα κράτη μέλη η υποχρέωση να διασφαλίζουν την πρόσβαση των θυμάτων διακρίσεων σε δικαστικές ή/και διοικητικές διαδικασίες σε εθνικό επίπεδο.

Οι δικαστικές διαδικασίες σε κάθε κράτος μέλος μπορεί να αφορούν διαφορετικές νομικές οδούς: αστική, ποινική, εργατική ή διοικητική.



Επισκόπηση βασικών πτυχών και όρων οδηγίας για τη φυλετική ισότητα

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει προ πολλού καθιερώσει τη γενική αρχή της μη διάκρισης ως εκ των ων ουκ άνευ προϋπόθεση για την προσχώρηση των κρατών στην ίδια την Ένωση.

Υπενθυμίζουμε ότι η ΣΕΕ και η ΣΛΕΕ, στις οποίες έχει ήδη γίνει αναφορά, θεωρούνται ως πρωτογενείς πηγές της νομοθεσίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Πριν από το 2000, η νομοθεσία της ΕΕ απαγόρευε μόνο τις διακρίσεις με βάση το φύλο (οδηγία 76/207/ΕΟΚ), στους τομείς της απασχόλησης και της κοινωνικής ασφάλισης (οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση).

Η οδηγία για τη φυλετική ισότητα, που υιοθετήθηκε το 2000, καλύπτει ευρύτερο πεδίο, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής πρόνοιας, της ασφάλειας και της πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες και στην παροχή αυτών. Κάνει αναφορά σε άμεσες και έμμεσες διακρίσεις, καθώς και στις έννοιες της παρενόχλησης και της εντολής για εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης.



άρθρο 1: Σκοπός της Οδηγίας είναι «να θεσπισθεί πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, με στόχο να πραγματοποιηθεί στα κράτη μέλη η αρχή της ίσης μεταχείρισης».

άρθρο 3: Η Οδηγία **εφαρμόζεται** σε «όλα τα πρόσωπα, στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανόμενων των δημόσιων φορέων».

άρθρο 4: Η οδηγία για τη φυλετική ισότητα (οδηγία 2000/43/EK) απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φυλετικής και εθνοτικής καταγωγής. Η Οδηγία δεν καλύπτει τη διαφορετική μεταχείριση λόγω ιθαγένειας και ανιθαγένειας και δεν ρυθμίζει ζητήματα μεταναστευτικού δικαίου.

Με βάση την Οδηγία, τα κράτη μέλη υποχρεούνται:

- 1) να προβλέπουν υψηλότερο επίπεδο προστασίας κατά των διακρίσεων στην εθνική νομοθεσία τους·
- 2) να διαθέτουν ή να δημιουργήσουν εξειδικευμένο φορέα για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής και εθνοτικής καταγωγής.



Η Οδηγία καλύπτει διαφορετικούς τομείς και ειδικότερα τους εξής:

- απασχόληση & εργασία
- επαγγελματικός προσανατολισμός
- ιδιότητα μέλους σε οργανώσεις εργοδοτών ή εργαζομένων
- κοινωνική προστασία, συμπεριλαμβανόμενης της κοινωνικής ασφάλισης και της υγειονομικής περίθαλψης
- εκπαίδευση
- πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες που είναι διαθέσιμα στο κοινό, συμπεριλαμβανόμενης της στέγασης



Η Οδηγία καλύπτει **πέντε βασικούς τομείς**:

- Άμεση διάκριση
- Έμμεση διάκριση
- Παρενόχληση
- Αντίποινα
- Εντολή για εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης.



Επισκόπηση βασικών πτυχών και όρων οδηγίας για τη φυλετική ισότητα

Συντρέχει **άμεση διάκριση** όταν, για προστατευόμενους λόγους, σε ένα πρόσωπο επιφυλάσσεται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγγανε ένα άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση (άρθρο 2 παράγραφος 2 στοιχείο α).

Παράδειγμα άμεσης διάκρισης είναι η άρνηση εταιρείας να προσλάβει Ρομά ή μουσουλμάνους, απορρίπτοντας το βιογραφικό τους σημείωμα ή η πρόσληψή τους με εξαιρετικά χαμηλές αποδοχές σε σύγκριση με τις αποδοχές άλλων εργαζομένων στην ίδια θέση.

Τυπικά σενάρια άμεσων διακρίσεων:

- Άρνηση πρόσβασης στην απασχόληση
- Αγγελίες θέσεων εργασίας που εισάγουν διακρίσεις
- Δυσκολίες εγγραφής σε σχολεία
- Άρνηση εισόδου σε μπαρ, εστιατόρια ή καταστήματα
- Άρνηση ενοικίασης ακινήτων σε μέλη φυλετικών ή εθνοτικών μειονοτήτων εκ μέρους μεσιτικών γραφείων ή ιδιοκτητών
- Φυλετικός διαχωρισμός στην κοινωνική στέγαση και εκπαίδευση
- Διαφορές στις αποδοχές: σε ορισμένα κράτη μέλη οι στατιστικές καταδεικνύουν ότι οι άνδρες που ανήκουν σε μειονότητες έχουν χαμηλότερες απολαβές από τους άνδρες που ανήκουν στην πλειοψηφία και τις γυναίκες που ανήκουν σε μειονότητες.

Όπως αντιλαμβανόμαστε, οι άμεσες διακρίσεις είναι εύκολο να εντοπιστούν.



Επισκόπηση βασικών πτυχών και όρων οδηγίας για τη φυλετική ισότητα

Συντρέχει **έμμεση διάκριση** όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα συγκεκριμένης φυλετικής ή εθνικής καταγωγής σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα (άρθρο 2 παράγραφος 2 στοιχείο β).

Παράδειγμα έμμεσης διάκρισης: ένα εργοστάσιο τροφίμων που δεν προσλαμβάνει άνδρες εργάτες με γενειάδα. Αυτός ο κανόνας εισάγει διάκριση έναντι των Σιχ ανδρών. Το σκεπτικό του εργοστασίου τροφίμων μπορεί να είναι θεμιτό - να αποφύγει την ύπαρξη τριχών στο φαγητό. Το ερώτημα που πρέπει να τεθεί όμως είναι: μπορεί αυτός ο στόχος να επιτευχθεί χωρίς διακρίσεις; Ναι, μπορούν να προσλαμβάνονται άνδρες με γενειάδα, με την προϋπόθεση να φορούν ένα είδος διχτυού για τα μαλλιά, εάν ή όταν εργάζονται με τρόφιμα.

Τυπικά σενάρια έμμεσων διακρίσεων:

- Γλωσσικές απαιτήσεις που στην πραγματικότητα δεν είναι απαραίτητες
- Ανάρμοστα υψηλές απαιτήσεις σχετικά με επαγγελματικά ή ακαδημαϊκά προσόντα
- Γενική απαγόρευση επαγγέλματος ή δραστηριότητας που είναι χαρακτηριστικά συγκεκριμένης φυλετικής ή εθνικής ομάδας (νομαδικός τρόπος ζωής, μαντεία, συλλογή απορριμμάτων μετάλλων, πλανόδιο εμπόριο)
- Κώδικες ένδυσης

Όπως αντιλαμβανόμαστε, οι έμμεσες διακρίσεις είναι πιο ανεπαίσθητες από τις άμεσες και συχνά είναι δύσκολο να εντοπιστούν.



Επισκόπηση βασικών πτυχών και όρων οδηγίας για τη φυλετική ισότητα

Η **παρενόχληση** εκδηλώνεται μέσω ανεπιθύμητης συμπεριφοράς, συνδεδεμένης με προστατευόμενο λόγο, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Ακόμα και αν ο σκοπός δεν είναι η παρενόχληση, μια συμπεριφορά ικανή να δημιουργήσει εχθρικό περιβάλλον που προσβάλλει την αξιοπρέπεια ενός προσώπου αρκεί για να στοιχειοθετηθεί παρενόχληση. Παράδειγμα παρενόχλησης: εργαζόμενος Ρομά που προσλαμβάνεται σε εταιρεία μόδας στοχοποιείται από τους συναδέλφους του, που του κάνουν ρατσιστικά αστεία στο χώρο εργασίας, τον υποβάλλουν σε ρητορική μίσους ή συμπεριφέρονται εν γένει με παρόμοιο τρόπο.

Τυπικά σενάρια: ρατσιστικά αστεία ή ιστορίες στον χώρο εργασίας.



Επισκόπηση βασικών πτυχών και όρων οδηγίας για τη φυλετική ισότητα

Τα **αντίποινα** συνιστούν τυχόν δυσμενή μέτρα (μεταχείριση ή επιπτώσεις), ως αντίδραση σε καταγγελία ή διαδικασία που στοχεύει στην πραγμάτωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Παράδειγμα αντιποίνων: περίπτωση στην οποία εργαζόμενος διαμαρτύρεται για άνιση μεταχείριση λόγω φυλετικής διάκρισης και, ως αποτέλεσμα, ο εργοδότης τον απολύει ή δεν τον προάγει.

Τυπικά σενάρια: περίπτωση στην οποία ένας εργαζόμενος διαμαρτύρεται για άνιση μεταχείριση και ο εργοδότης (πρόσωπο ή οργανισμός) αντιδρά απολύοντας ή μη προάγοντάς τον εν λόγω εργαζόμενο

Πρόκειται για **εντολή για εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης** όταν ένα πρόσωπο δίνει διαταγή (εντολή) σε κάποιο άλλο, το οποίο τελεί σε σχέση εξάρτησης μαζί του κατά κάποιον τρόπο, να υποβάλει τρίτο πρόσωπο σε διακριτική μεταχείριση. Παράδειγμα εντολής για εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης: περίπτωση στην οποία διευθυντής προσωπικού καλείται να μην προσλάβει πρόσωπα καταγωγής Ρομά.

Τυπικά σενάρια: εργοδότες που δίνουν εντολή στους εργαζομένους τους να αποκλείουν συγκεκριμένη φυλετική ομάδα



Στην Οδηγία προβλέπεται επίσης ο τρόπος απόδειξης της διακριτικής μεταχείρισης με την πρόβλεψη περί **αντιστροφής του βάρους απόδειξης**.

Αυτό σημαίνει ότι όταν ένα θύμα προσάγει, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά σχετικά με περιστατικό διακριτικής μεταχείρισης, εναπόκειται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.





Με ποιον τρόπο μπορούν οι επαγγελματίες πρώτης γραμμής να αξιοποιήσουν την Οδηγία:

Πώς να βοηθήσω τους ωφελούμενούς μου να επωφεληθούν από την Οδηγία;



Πώς να βοηθήσω τους ωφελούμενούς μου να επωφεληθούν από την Οδηγία;

Επαγγελματίες πρώτης γραμμής, οι οποίοι έχουν εκπαιδευτεί σχετικά με την οδηγία για τη φυλετική ισότητα και στους οποίους υποβάλλεται καταγγελία σχετικά με έγκλημα ή περιστατικό βίας ή αδικίας, είναι σε θέση:

- 1) να αντιλαμβάνονται με σαφήνεια αν στοιχειοθετείται περίπτωση διάκρισης με βάση τα πραγματικά περιστατικά (άμεση, έμμεση ή διατομεακή διάκριση, αντίποινα, παρενόχληση ή εντολή για εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης)·
- 2) να παρεμβαίνουν ως διαμεσολαβητές για την επίλυση καταστάσεων μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων, αποφεύγοντας την παρέμβαση του δικαστή·
- 3) να ενημερώνουν τα θύματα σχετικά με τα δικαιώματά τους·
- 4) να υποβάλλουν καταγγελία ή αγωγή ή να παραπέμπουν τον ωφελούμενο σε επαγγελματία του νομικού κλάδου που μπορεί να χειριστεί την κατάσταση·
- 5) να ενημερώνουν τα θύματα σχετικά με τις συνέπειες των πράξεων τους·



Πώς να βοηθήσω τους ωφελούμενούς μου να επωφεληθούν από την Οδηγία;

- 6) να ενημερώνουν τους ωφελούμενους σχετικά με το κόστος ή τον χρόνο για την απονομή δικαιοσύνης, βοηθώντας τους να επιλέξουν τον περισσότερο ενδεδειγμένο τρόπο δράσης για την περίπτωση τους·
- 7) να δημιουργούν ένα θετικό περιβάλλον, που επιτρέπει στα πρόσωπα που έχουν υποστεί ρατσισμό να εμπιστεύονται τις αρχές επιβολής του νόμου αντί να φοβούνται ότι θα τα παρεξηγήσουν ή θα τα βλάψουν ακόμη περισσότερο·
- 8) να μην αντιμετωπίζουν μετανάστες, άστεγους ή φτωχούς ανθρώπους σαν εγκληματίες, αλλά αντ' αυτού να τους βοηθούν να διατυπώσουν τις διαμαρτυρίες τους·
- 9) να συμβάλλουν στην εξάλειψη των θεσμικών διακρίσεων, δηλαδή της μορφής διακρίσεων που υφίσταται μόνο μεταξύ προσώπων που κατέχουν θέση ισχύος·
- 10) να κατανοούν εάν προκρίνεται η εφαρμογή της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα ή άλλων εσωτερικών νόμων ή ένδικων μέσων, σε περίπτωση που έχει λάβει χώρα διακριτική μεταχείριση, ακόμη και αν οι εφαρμοστέοι κανόνες μπορεί συχνά να αλληλοεπικαλύπτονται, εν όψει των αμφιβολιών που ανακύπτουν σε τέτοιου είδους καταστάσεις.



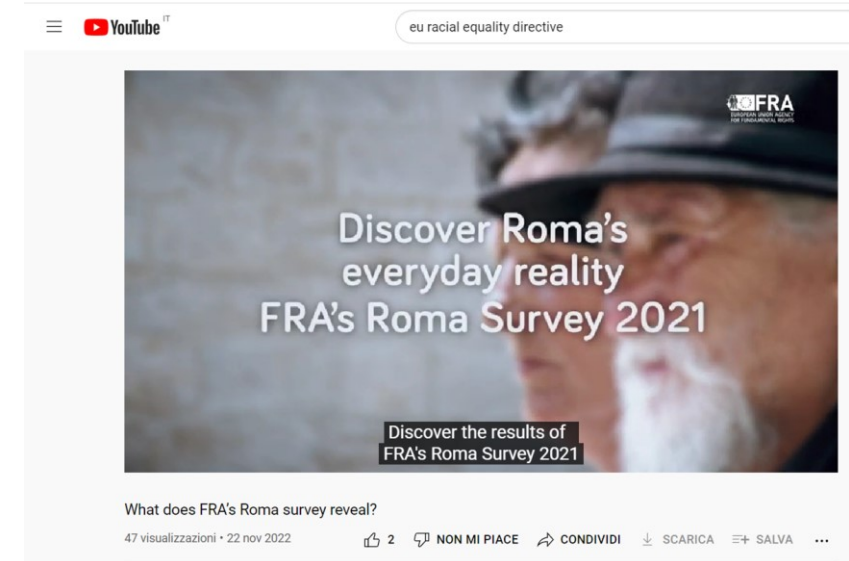
Δραστηριότητα 3

Παρακολουθήστε τα βίντεο και συζητήστε

<https://www.youtube.com/watch?v=HjGR-9o4EMg>



<https://www.youtube.com/watch?v=5N4BUYQJV2Y>



Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (FRA)
Έκθεση σχετικά με την οδηγία για τη φυλετική ισότητα

Πού βρισκόμαστε τώρα;





Αξιολόγηση θεματικής



Αξιολόγηση θεματικής

Από το 1 ως το 4, πώς θα αξιολογούσατε αυτή τη θεματική;

1	2	3	4
Ανεπαρκής	Επαρκής	Καλή	Εξαιρετική

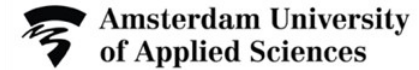
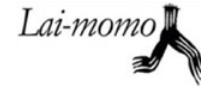
Πιστεύετε ότι μάθατε κάτι νέο; /_ / Ναι /_ / Όχι

Ποιο είναι το πιο σημαντικό ζήτημα που διδαχθήκατε από αυτήν την ενότητα; Γράψτε τις σκέψεις σας σε ένα χαρτί, το οποίο στη συνέχεια θα διαβάσετε ενώπιον όλων.

Θα θέλατε να κάνετε μερικές υποδείξεις για τη βελτίωση του περιεχομένου; Παρακαλώ γράψτε τις σκέψεις σας σε ένα χαρτί, το οποίο στη συνέχεια θα διαβάσετε ενώπιον όλων.



Εταίροι PRESERVERE:



ΑΚΟΛΟΥΘΗΣΤΕ ΜΑΣ



preservere-eu-project

