



Εγχειρίδιο κατάρτισης καταπολέμησης των διακρίσεων

«Σεμινάρια ευαισθητοποίησης στους τομείς της μη διάκρισης και της ισότητας για οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών»

- VT/2010/007 -

Μελέτη των Łukasz Bojarski, Isabelle Chopin, Barbara Cohen, Uyen Do, Lilla Farkas και Romanița Iordache

Μάιος 2012



Μια πρωτοβουλία που υποστηρίχτηκε από το Πρόγραμμα για την Απασχόληση και την Κοινωνική Αλληλεγγύη της Ευρωπαϊκής Ένωσης
PROGRESS 2007-2013



ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ

PROGRESS

Αυτό το εγχειρίδιο υποστηρίζεται από το Πρόγραμμα για την Απασχόληση και την Κοινωνική Αλληλεγγύη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (PROGRESS 2007 –2013). Το συγκεκριμένο Πρόγραμμα διευθύνεται από τη Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Συστάθηκε για να υποστηρίξει οικονομικά την εφαρμογή των σκοπών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα της απασχόλησης και των κοινωνικών υποθέσεων, όπως αυτοί έχουν οριστεί από την Κοινωνική Ατζέντα, κι επομένως να συνεισφέρει στην επίτευξη των στόχων της στρατηγικής της Λισαβώνας σε αυτούς τους τομείς.

Το επταετές Πρόγραμμα απευθύνεται σε όλους τους κοινωνικούς συντελεστές που μπορούν να διαμορφώσουν την ανάπτυξη κατάλληλης και αποτελεσματικής απασχόλησης, κοινωνικής νομοθεσίας και των πολιτικών σε όλη την ΕΕ των 27, στις χώρες ΕΖΕΣ / ΕΟΧ (Ευρωπαϊκής Ζώνης Ελεύθερων Συναλλαγών / Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου) και στις υποψήφιες και δυνάμει υποψήφιες χώρες.

Η αποστολή του PROGRESS συνίσταται στην ενδυνάμωση της συνεισφοράς της Ε.Ε. προκειμένου να υποστηριχτούν οι δεσμεύσεις των Κρατών-Μελών και οι προσπάθειες τους να δημιουργήσουν περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και μια πιο συνεκτική κοινωνία. Σε αυτή την κατεύθυνση, το PROGRESS θα έχει καθοριστική σημασία στην :

- παροχή αναλύσεων και συμβουλών πολιτικής στους θεματικούς τομείς του PROGRESS
- παρακολούθηση και υποβολή εκθέσεων σχετικά με την καταγραφή της εφαρμογής της νομοθεσίας και των πολιτικών της Ε.Ε στους θεματικούς τομείς του PROGRESS
- προώθηση μιας πολιτικής μεταφοράς, γνώσεων και υποστήριξης ανάμεσα στα Κράτη Μέλη αναφορικά με τους στόχους και τις προτεραιότητες της Ε.Ε
- επανατοποθέτηση των απόψεων των φορέων και της κοινωνίας γενικότερα

Για περισσότερες πληροφορίες επισκεφτείτε τη διεύθυνση :<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=327>.

Οι πληροφορίες που περιέχονται σε αυτό το εγχειρίδιο δεν αντανakλούν απαραίτητα τη θέση ή την άποψη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

ΤΟ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ

Αυτό το εγχειρίδιο παρήχθη από τη Human European Consultancy (HEC) σε συνεργασία με τη Migration Policy Group (MPG).



Η Human European Consultancy διαχειρίζεται και υλοποιεί προγράμματα για εξωτερικούς πελάτες, όπως για παράδειγμα για θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τον Οργανισμό Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και άλλους διακρατικούς οργανισμούς και υπηρεσίες. Τα θεματικά της πεδία είναι τα ανθρώπινα δικαιώματα, η ίση μεταχείριση και η καταπολέμηση των διακρίσεων, η ανάπτυξη της κοινωνίας των πολιτών, ο σχεδιασμός και η εφαρμογή μεθοδολογιών για βελτίωση του προσανατολισμού ως προς τα αποτελέσματα, καθώς και η επιμέλεια της ποιότητας και η παρακολούθηση της εφαρμογής της.

Οι υπηρεσίες που παρέχει περιλαμβάνουν έρευνα και συγγραφή εκθέσεων σε συναφή θέματα και ζητήματα, σε επίπεδο Κράτους Μέλους (της Ε.Ε.) και σε διεθνές ή ευρωπαϊκό επίπεδο, τη διοργάνωση συναντήσεων και σεμιναρίων για ακροατήρια εμπειρογνομόνων καθώς και / ή τη διοργάνωση (μιας σειράς) εκπαιδευτικών εργαστηρίων. – www.humanconsultancy.com.

Η Migration Policy Group είναι μια ανεξάρτητη μη κερδοσκοπική οργάνωση που ασχολείται με τις νομικές και πολιτικές εξελίξεις σχετικά με την κινητικότητα, τη διαφορετικότητα, την ισότητα και τον αγώνα κατά των διακρίσεων, διευκολύνοντας την ανταλλαγή απόψεων μεταξύ των συντελεστών όλων των τομέων της κοινωνίας και δημιουργώντας αποτελεσματικές απαντήσεις σε αυτές τις προκλήσεις και τις ευκαιρίες. Η MPG έχει διεξαγάγει ένα μεγάλο αριθμό μελετών, έρευνας και εκπαίδευσης στον τομέα καταπολέμησης των διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένων των Φορέων Ίσης Μεταχείρισης, οργανώσεων κοινωνίας πολιτών, δημοσίων υπαλλήλων και επαγγελματιών. Επίσης διευθύνει έναν αριθμό δικτύων εμπειρογνομόνων σε αυτούς τους τομείς. Ως διαχειριστής του περιεχομένου του Ευρωπαϊκού Δικτύου νομικών εμπειρογνομόνων στον τομέα καταπολέμησης των διακρίσεων, η MPG διαρκώς ασχολείται με την Ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων και τα εθνικά μέτρα εφαρμογής του δικαίου της ΕΕ, και παράγει ετήσιες εκθέσεις για κάθε χώρα, συγκριτικές αναλύσεις, θεματικές εκθέσεις και ειδικές ενημερώσεις – www.migpolgroup.com.

Αυτό το εγχειρίδιο έχει παραχθεί στο πλαίσιο του Προγράμματος «Σεμινάρια ευαισθητοποίησης στους τομείς της μη διάκρισης και της ισότητας για οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών» (VT/2010/007) που αποσκοπεί στο σχεδιασμό εξειδικευμένου εκπαιδευτικού υλικού και δραστηριοτήτων για ΜΚΟ προκειμένου να τις βοηθήσει να ενισχύσουν την ικανότητα τους για την αντιμετώπιση της μη διάκρισης και της ισότητας.

Ο βασικός σκοπός του Προγράμματος συνίσταται στη βελτίωση των επιπτώσεων και της αποτελεσματικότητας του έργου των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών αναφορικά με την εφαρμογή της νομοθεσίας και της πολιτικής για την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση των διακρίσεων, μέσω της διεξαγωγής μιας σειράς εθνικών σεμιναρίων ευαισθητοποίησης σε 32 Ευρωπαϊκές χώρες.

Το γενικό μέρος αυτού του εγχειριδίου βασίζεται σε δύο προηγούμενες πρωτοβουλίες, που υλοποιήθηκαν από τη MPG και τη HEC, με την ονομασία «Χαρτογράφηση του δυναμικού της κοινωνίας των πολιτών για την καταπολέμηση των διακρίσεων (2004)»



και «*Επιμορφωτικό σεμινάριο για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση της διαφορετικότητας (2006)*». Όλα τα εγχειρίδια εκπαίδευσης έχουν σχεδιαστεί στο πλαίσιο αυτού του Προγράμματος ύστερα από ένα σεμινάριο διερεύνησης και διακρίβωσης αναγκών που έλαβε χώρα το Φεβρουάριο του 2011 σε όλες τις χώρες- στόχους.

Η ΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Διαχείριση Προγράμματος : Isabelle Chopin (MPG), Uyen Do (MPG), Ivette Groenendijk (HEC), και Marcel Zwamborn (HEC).

Συγγραφείς του εγχειριδίου και καθοδηγητές των εθνικών ομάδων εκπαίδευσης : Łukasz Bojarski, Isabelle Chopin, Barbara Cohen, Uyen Do, Lilla Farkas και Romanița Iordache.



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

| | |
|---|----|
| EΙΣΑΓΩΓΗ | 6 |
| 1 ΙΣΤΟΡΙΚΟ: ΘΕΣΜΙΚΟ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ..... | 8 |
| 1.1 Εισαγωγή στην Ευρωπαϊκή Ένωση..... | 8 |
| 1.1.1 Τα θεσμικά όργανα της ΕΕ και ο ρόλος τους στους τομείς της καταπολέμησης των διακρίσεων και της ισότητας..... | 8 |
| 1.1.2 Γενικές αρχές και πηγές της νομοθεσίας της ΕΕ σχετικά με την καταπολέμηση των διακρίσεων και την ισότητα | 14 |
| 1.1.3 Μη εφαρμογή του δικαίου της ΕΕ..... | 19 |
| 1.2 Σύντομη εισαγωγή στα αρμόδια θεσμικά όργανα και τις σχετικές νομικές διατάξεις του Συμβουλίου της Ευρώπης για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την ισότητα | 21 |
| 1.2.1 Αρμόδια θεσμικά όργανα του Συμβουλίου της Ευρώπης..... | 21 |
| 1.2.2 Σχετικές διατάξεις..... | 22 |
| 1.3 Σύντομη εισαγωγή στα αρμόδια θεσμικά όργανα και τις σχετικές νομικές διατάξεις των Ηνωμένων Εθνών για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την ισότητα..... | 23 |
| 2 ΙΣΤΟΡΙΚΟ: ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ | 27 |
| 2.1 Ορισμός της διάκρισης..... | 27 |
| 2.1.1 Άμεση διάκριση | 27 |
| 2.1.2 Έμμεση διάκριση..... | 28 |
| 2.1.3 Παρενόχληση | 29 |
| 2.1.4 Εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης..... | 30 |
| 2.1.5 Προστασία έναντι αντιποίνων | 30 |
| 2.2 Καθ' ύλη πεδίο εφαρμογής των οδηγιών | 31 |
| 2.3 Προσωπικό πεδίο εφαρμογής των οδηγιών..... | 32 |
| 2.4 Θετική δράση | 33 |
| 2.5 Εύλογες προσαρμογές για τα άτομα με αναπηρία..... | 33 |
| 2.6 Εξαιρέσεις στην απαγόρευση των διακρίσεων σύμφωνα με τις οδηγίες...34 | |
| 2.6.1 Ουσιαστική επαγγελματική προϋπόθεση | 35 |
| 2.6.2 Διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας | 35 |
| 2.6.3 Άλλες εξαιρέσεις..... | 36 |
| 2.7 Υπεράσπιση των δικαιωμάτων: πρόσβαση στη δικαιοσύνη | 37 |
| 2.8 Μετάθεση του βάρους της απόδειξης | 37 |
| 2.9 Κυρώσεις | 38 |
| 2.10 Αύξηση της ευαισθητοποίησης, ενημέρωση και συμμετοχή της κοινωνίας των πολιτών..... | 38 |
| 2.11 Φορείς ίσης μεταχείρισης..... | 39 |
| 2.12 Υποβολή εκθέσεων..... | 40 |
| 3 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΜΗ ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ (ΜΚΟ) ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ | 41 |
| 3.1 Τι είναι οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΜΚΟ)..... | 41 |
| 3.2 Ποιος είναι ο ρόλος των ΜΚΟ στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων..... | 41 |



| | | |
|-------|---|----|
| 3.3 | Τι χρειάζεται μια ΜΚΟ για να εκπληρώσει τον ρόλο της | 43 |
| 3.4 | Γιατί οι ΜΚΟ είναι σε καλύτερη θέση από άλλους οργανισμούς να εργαστούν για την καταπολέμηση των διακρίσεων | 44 |
| 3.5 | Ποια είναι τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι ΜΚΟ και πώς μπορούν να ξεπεραστούν | 44 |
| 4 | ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ/ΔΡΑΣΕΙΣ ΜΚΟ..... | 47 |
| 4.1 | Συλλογή πληροφοριών και σχεδιασμός δράσεων..... | 47 |
| 4.1.1 | Ορισμός | 48 |
| 4.1.2 | Στόχοι..... | 48 |
| 4.1.3 | Πεδίο εφαρμογής | 48 |
| 4.1.4 | Περιεχόμενο | 49 |
| 4.1.5 | Τι είναι ο στρατηγικός σχεδιασμός | 54 |
| 4.2 | Συνηγορία | 58 |
| 4.2.1 | Ορισμός | 58 |
| 4.2.2 | Πεδίο εφαρμογής | 59 |
| 4.2.3 | Περιεχόμενο | 59 |
| 4.3 | Μέσα μαζικής ενημέρωσης | 73 |
| 4.3.1 | Ορισμός | 73 |
| 4.3.2 | Πεδίο εφαρμογής | 74 |
| 4.3.3 | Περιεχόμενο | 74 |
| 4.4 | Κώδικες συμπεριφοράς | 86 |
| 4.4.1 | Ορισμός | 87 |
| 4.4.2 | Πεδίο εφαρμογής | 87 |
| 4.4.3 | Περιεχόμενο | 88 |
| 5 | ΠΗΓΕΣ | 98 |



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Καλωσορίσατε στο εγχειρίδιο κατάρτισης σχετικά με τις διακρίσεις!

Το παρόν εγχειρίδιο αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του χρηματοδοτούμενου από την ΕΕ προγράμματος με τίτλο «Σεμινάρια ευαισθητοποίησης στους τομείς της μη διάκρισης και της ισότητας για οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών» – VT/2010/007, που διεξάγεται σε 32 ευρωπαϊκές χώρες. Αυτές οι χώρες περιλαμβάνουν όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ (εκτός του Λουξεμβούργου), τη Νορβηγία, καθώς και τις υποψήφιες προς ένταξη χώρες, δηλαδή την Πρώην Γιουγκοσλαβική Δημοκρατία της Μακεδονίας – ΠΓΔΜ, την Ισλανδία, τη Σερβία και την Τουρκία, μαζί με την υπό ένταξη χώρα Κροατία.¹ Η πέμπτη υποψήφια χώρα, το Μαυροβούνιο, δεν συμμετείχε στο Πρόγραμμα.

Το πρόγραμμα είναι μια πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που χρηματοδοτείται από το κοινοτικό πρόγραμμα για την απασχόληση και την κοινωνική αλληλεγγύη – PROGRESS. Διενεργείται από την Human European Consultancy (www.humanconsultancy.com), το Migration Policy Group (www.migpolgroup.com) και τοπικούς εταίρους σε καθεμία από τις 32 χώρες.

Το πρόγραμμα αποσκοπεί στην ενίσχυση του δυναμικού των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών που εργάζονται για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την ισότητα με την ανάπτυξη υλικών και δραστηριοτήτων κατάρτισης. Οι ΜΚΟ έχουν καίριο ρόλο στο να καταστεί κατανοητή και να εφαρμοστεί η πολιτική και η νομοθεσία κατά των διακρίσεων. Είναι απαραίτητες για την εκπροσώπηση και την υπεράσπιση όσων αντιπροσωπεύουν, καθώς και για την αύξηση της ευαισθητοποίησης τόσο των θυμάτων όσο και των δυνητικών θυμάτων διακρίσεων, τα οποία πολύ συχνά δεν γνωρίζουν τα δικαιώματά τους, και επίσης του ευρύτερου κοινού.

Το παρόν εγχειρίδιο προορίζεται να χρησιμοποιηθεί από εθνικούς εκπαιδευτές που διεξάγουν εθνικά σεμινάρια κατάρτισης και να συνδράμει τις ΜΚΟ στο έργο τους για την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση των διακρίσεων. Οι συμμετέχοντες σε αυτά τα εθνικά σεμινάρια προέρχονται από ευρεία κλίμακα μη κυβερνητικών οργανώσεων και συλλόγων που καλύπτουν όλο το φάσμα των διακρίσεων: φυλετική και εθνοτική καταγωγή (συμπεριλαμβανομένων των Ρομά), θρησκεία ή πεποιθήσεις, ηλικία, αναπηρία και γενετήσιος προσανατολισμός. Παρότι το φύλο δεν καλύπτεται συγκεκριμένα σε αυτό το πρόγραμμα κατάρτισης, η διάσταση του φύλου ενσωματώνεται σε όλες τις δραστηριότητες.

Το εγχειρίδιο βασίζεται στην εμπειρία και το υλικό που αναπτύχθηκαν από προηγούμενα χρηματοδοτούμενα από την ΕΕ προγράμματα, όπως τα εξής: *Mapping capacity of civil society dealing with anti-discrimination* (Χαρτογράφηση του

¹ Το Λιχτενστάιν και το Λουξεμβούργο δεν περιλαμβάνονται στο σχέδιο λόγω του ότι οι ΜΚΟ στις εν λόγω χώρες διαθέτουν εναλλακτικά μέσα κατάρτισης. Η Σερβία ήταν πιθανή υποψήφια χώρα κατά την έναρξη του Προγράμματος, και της χορηγήθηκε καθεστώς υποψήφιας χώρας της ΕΕ στις 2 Μαρτίου 2012.



δυναμικού της κοινωνίας των πολιτών για την καταπολέμηση των διακρίσεων – VT/2004/45) και *Anti-discrimination and diversity training* (Επιμορφωτικό σεμινάριο για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση της διαφορετικότητας – VT/2006/009). Τα προγράμματα αυτά περιελάμβαναν χαρτογράφηση της κατάστασης των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών, καθώς και σχεδιασμό και εφαρμογή μιας σειράς σεμιναρίων για την ενίσχυση της γνώσης και των ικανοτήτων των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών.

Το παρόν σχέδιο συνεχίζει αυτό το έργο, καθώς συμπληρώνει τα προηγούμενα προγράμματα, αποσκοπώντας συγκεκριμένα στη βελτίωση του αντίκτυπου και της αποτελεσματικότητας των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών όσον αφορά την υλοποίηση και προώθηση πολιτικών στον τομέα της ισότητας και της καταπολέμησης των διακρίσεων.

Το εγχειρίδιο παρουσιάζει το νομικό πλαίσιο της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένης μιας επισκόπησης των γενικών αρχών και των πηγών δικαίου της ΕΕ που έχουν σχέση με την καταπολέμηση των διακρίσεων, καθώς και το ρόλο των θεσμικών οργάνων και οργανισμών της ΕΕ (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Συμβούλιο, Επιτροπή, Δικαστήριο (ΔΕΕ) και Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (FRA)) για την προώθηση και τη διασφάλιση της καταπολέμησης των διακρίσεων και της ισότητας. Περιγράφει επίσης τη σημασία του ρόλου των ΜΚΟ στην ανάπτυξη και την εφαρμογή των πολιτικών και των νομοθεσίας στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων και της ισότητας.

Κατά την εκπόνηση του παρόντος εγχειριδίου πραγματοποιήθηκε αξιολόγηση και στις 32 χώρες που συμμετέχουν στο πρόγραμμα, προκειμένου να εντοπιστούν οι εθνικές ανάγκες και ιδιαιτερότητες. Συνεπώς, οι εθνικοί εκπαιδευτές θα εκπαιδευτούν σε ενότητες που αντικατοπτρίζουν τις εθνικές ανάγκες και το εθνικό πλαίσιο που προσδιορίστηκε κατά τη φάση αξιολόγησης των αναγκών:

1. Συλλογή πληροφοριών και σχεδιασμός δράσεων
2. Συνηγορία
3. Μέσα μαζικής ενημέρωσης
4. Κώδικες συμπεριφοράς

Το παρόν εγχειρίδιο περιέχει, συνεπώς, συγκεκριμένες ενότητες για καθένα από αυτά τα ζητήματα. Οι ενότητες αυτές απαρτίζουν τον πυρήνα του εγχειριδίου κατάρτισης.



1 ΙΣΤΟΡΙΚΟ: ΘΕΣΜΙΚΟ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Αποτελέσματα στα οποία στοχεύει το σεμινάριο:

- να αποκτήσουν οι συμμετέχοντες βασικές, ενημερωμένες γνώσεις για τη φύση της νομοθεσίας της ΕΕ και των ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων σχετικά με τον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων και
- να κατανοήσουν οι συμμετέχοντες την έννοια των διακρίσεων όπως αντικατοπτρίζεται στα ισχύοντα ευρωπαϊκά πρότυπα.

1.1 Εισαγωγή στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) έχει 27 κράτη μέλη τα οποία έχουν μεταβιβάσει μέρος της κυριαρχίας τους –ή της νομοθετικής εξουσίας τους– στην ΕΕ: την Αυστρία, το Βέλγιο, τη Βουλγαρία, την Κύπρο, την Τσεχική Δημοκρατία, τη Δανία, την Εσθονία, τη Φινλανδία, τη Γαλλία, τη Γερμανία, την Ελλάδα, την Ουγγαρία, την Ιρλανδία, την Ιταλία, τη Λετονία, τη Λιθουανία, το Λουξεμβούργο, τη Μάλτα, τις Κάτω Χώρες, την Πολωνία, την Πορτογαλία, τη Ρουμανία, τη Σλοβακία, τη Σλοβενία, την Ισπανία, τη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο.

Κατά την περίοδο συγγραφής του παρόντος εγχειριδίου (Μάιος 2012), η Κροατία ήταν μια χώρα υπό ένταξη στην ΕΕ. Υπόκειτο δηλαδή σε επικύρωση από όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ και την Κροατία η Συνθήκη Προσχώρησης μεταξύ ΕΕ και Κροατίας (που υπογράφηκε το Δεκέμβριο του 2011). Η Κροατία θα γίνει το 28^ο κράτος μέλος της ΕΕ την 1 Ιουλίου 2013.

Οι ακόλουθες χώρες έχουν το καθεστώς επίσημης υποψήφιας χώρας στην ΕΕ : Ισλανδία, πρώην Γιουγκοσλαβική Δημοκρατία Μακεδονίας, Μαυροβούνιο (το οποίο δεν συμμετείχε στο Πρόγραμμα), Σερβία και Τουρκία.

Η ΕΕ επίσης διαπραγματεύεται με πιθανές υποψήφιες χώρες Αλβανία, Βοσνία – Ερζεγοβίνη, Κόσοβο υπό το Ψήφισμα 1244 του Συμβουλίου Ασφαλείας του ΟΗΕ.

1.1.1 Τα θεσμικά όργανα της ΕΕ και ο ρόλος τους στους τομείς της καταπολέμησης των διακρίσεων και της ισότητας

Μεταξύ των ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων και οργανισμών, υπάρχουν τέσσερα διακριτά θεσμικά όργανα και ένας ανεξάρτητος φορέας που είναι επιφορτισμένα με τη διεκπεραίωση των εργασιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στους τομείς της μη διάκρισης και της ισότητας μέσα στην Ε.Ε.²

² Κάθε Δράση αναφορικά με τη μη διάκριση εκτός ΕΕ είναι μέρος Κοινής Ευρωπαϊκής Πολιτικής και Πολιτικής Ασφάλειας της ΕΕ (CFSP). Ο Υψηλός Αντιπρόσωπος της Ένωσης για Εξωτερικές Υποθέσεις και Πολιτική Ασφάλειας, διορισμένος από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο (Υψηλός Αντιπρόσωπος), υλοποιεί την (άρθρο 18 Συνθήκης ΕΕ), βοηθούμενος από την Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Εξωτερικής Δράσης (EEAS), που ιδρύθηκε από μια απόφαση του Συμβουλίου της 26^{ης}



Ευρωπαϊκοί θεσμοί

- A. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (που εκπροσωπεί τους λαούς των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης)
- B. Το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (που εκπροσωπεί τις εθνικές κυβερνήσεις)
- Γ. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (που εκπροσωπεί και υποστηρίζει το συμφέρον της ΕΕ ως συνόλου)
- Δ. Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (που φρονίζει για την τήρηση της ευρωπαϊκής νομοθεσίας) και

Οργανισμός της Ε.Ε.

- E. Ο Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (φορέας της ΕΕ που παρέχει στα θεσμικά όργανα και στις χώρες της ΕΕ, όταν εφαρμόζουν το δίκαιο της ΕΕ, συνδρομή και συμβουλές εμπειρογνομόνων σχετικά με τα θεμελιώδη δικαιώματα).

A. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

- Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχει τρεις κυρίους ρόλους:
 - ο Μοιράζεται με το Συμβούλιο την εξουσία να διαπραγματεύεται και να ψηφίζει Ευρωπαϊκούς νόμους.
 - ο Ασκή **δημοκρατικό έλεγχο επί όλων των ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων** και ιδιαίτερα επί της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Έχει την εξουσία να εγκρίνει ή να απορρίπτει το διορισμό όλων των Επιτρόπων και το δικαίωμα να επικρίνει την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο σύνολό της και
 - ο Μοιράζεται με το Συμβούλιο την **εξουσία έγκρισης του προϋπολογισμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης**. Στο τέλος της διαδικασίας, υιοθετεί ή απορρίπτει τον προϋπολογισμό στο σύνολό του, από κοινού μαζί με το Συμβούλιο.
- Οι μηνιαίες σύνοδοι της Ολομέλειας πραγματοποιούνται στο Στρασβούργο (Γαλλία), όπου εδρεύει το Κοινοβούλιο. Οι συνεδριάσεις των κοινοβουλευτικών επιτροπών καθώς και τυχόν επιπλέον σύνοδοι της Ολομέλειας πραγματοποιούνται στις Βρυξέλλες (Βέλγιο), ενώ το Λουξεμβούργο φιλοξενεί τα διοικητικά γραφεία (τη «Γενική Γραμματεία»).
- Οι 736 βουλευτές του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (ευρωβουλευτές) εκλέγονται άμεσα με καθολική ψηφοφορία κάθε πέντε χρόνια. Υποψηφιότητα για εκλογή μπορούν να θέσουν όλοι οι πολίτες της ΕΕ. Επίσης, δικαίωμα ψήφου έχουν όλοι οι πολίτες της ΕΕ και μπορούν να το ασκήσουν από οποιοδήποτε κράτος μέλος στο οποίο κατοικούν.
- Συστήνονται επιτροπές για να χειριστούν συγκεκριμένα θέματα. Υπάρχει Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φυλών, Επιτροπή Εξωτερικών Υποθέσεων και Επιτροπή Πολιτικών Ελευθεριών, Δικαιοσύνης και Εσωτερικών Υποθέσεων. Η

Ιουλίου 2010, OJL 201/30 της 3^{ης} Αυγούστου 2010 (άρθρο 27.3 Συνθήκης ΕΕ). Για τη δομή και τη νομική βάση της EEAS δεξ: http://eeas.europa.eu/background/organisation/index_en.htm.



Επιτροπή Αναφορών ανταποκρίνεται σε αναφορές που υποβάλλουν ιδιώτες οι οποίοι κρίνουν ότι παραβιάζονται τα δικαιώματά τους που προστατεύονται από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

B. Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης

- Θεσμικό όργανο, με έδρα στις Βρυξέλλες (Βέλγιο), **κύριο όργανο λήψης αποφάσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.**
- Το Συμβούλιο έχει τις εξής αρμοδιότητες στους τομείς της **λήψης αποφάσεων και του συντονισμού:**
 - Να **θεσπίζει την ευρωπαϊκή νομοθεσία**, σε πολλούς τομείς, συννομοθετώντας με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.
 - Να **συντονίζει τις ευρύτερες οικονομικές πολιτικές** των κρατών μελών.
 - Να **καθορίζει και να εφαρμόζει την Κοινή Εξωτερική Πολιτική και Πολιτική Ασφαλείας της ΕΕ** βάσει κατευθυντήριων γραμμών που ορίζονται από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο (τακτικές συνεδριάσεις των αρχηγών κρατών ή κυβερνήσεων των κρατών μελών της ΕΕ).
 - Να **συνάπτει διεθνείς συμφωνίες** μεταξύ της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ενός ή περισσότερων κρατών ή διεθνών οργανισμών.
 - Να **συντονίζει τις δράσεις των κρατών μελών και να εγκρίνει μέτρα στον τομέα της αστυνομικής και της δικαστικής συνεργασίας σε ποινικές υποθέσεις και**
 - Να **εγκρίνει τον προϋπολογισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης**, από κοινού με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.
- Το Συμβούλιο αποτελείται από υπουργούς των κρατών μελών που συνεδριάζουν στο πλαίσιο του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ανάλογα με τα θέματα της ημερήσιας διάταξης, κάθε χώρα εκπροσωπείται από τον υπουργό της που είναι αρμόδιος για το συγκεκριμένο θέμα.
- Η Προεδρία του Συμβουλίου εναλλάσσεται μεταξύ των κρατών μελών εκ περιτροπής κάθε έξι μήνες. Επιπλέον, το Συμβούλιο Εξωτερικών Υποθέσεων, που αποτελείται από τους εθνικούς υπουργούς εξωτερικών, έχει μια μόνιμη θέση προέδρου - τον Υψηλό Αντιπρόσωπο της Ε.Ε. για την εξωτερική πολιτική και την πολιτική ασφάλειας.
- Το Συμβούλιο της ΕΕ δύναται να εκδίδει κανονισμούς, οδηγίες, αποφάσεις, κοινές δράσεις, συστάσεις ή γνωμοδοτήσεις. Μπορεί επίσης να εγκρίνει συμπεράσματα, δηλώσεις ή ψηφίσματα.
- Το Συμβούλιο της ΕΕ πρέπει να διακρίνεται από το **Ευρωπαϊκό Συμβούλιο** το οποίο καθορίζει τους γενικούς πολιτικούς προσανατολισμούς και τις προτεραιότητες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και απαρτίζεται από τους αρχηγούς κρατών ή κυβερνήσεων των κρατών μελών, καθώς και από τον πρόεδρό του και τον πρόεδρο της Επιτροπής. Με την έναρξη ισχύος της Συνθήκης της Λισσαβώνας το Δεκέμβριο του 2009, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο έγινε ένα από τα επτά θεσμικά όργανα της Ένωσης. Ο πρόεδρος του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου (επί του παρόντος ο κ. Herman Van Rompuy από το Βέλγιο) εκλέγεται με ειδική πλειοψηφία για δύομισι έτη, η δε θητεία του είναι άπαξ ανανεώσιμη.



Γ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή

- Εκτελεστικό όργανο, με έδρα στις Βρυξέλλες (Βέλγιο).
- Ανάμεσα στους βασικούς ρόλους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής είναι οι ακόλουθοι :
 - Να **υποβάλλει νομοθετικές προτάσεις** στο Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο.
 - Να **διαχειρίζεται και να εκτελεί τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης** (π.χ. τις πολιτικές κατά των διακρίσεων) και τον προϋπολογισμό.
 - Ως «θεματοφύλακας» των Συνθηκών , η Επιτροπή ελέγχει αν κάθε Κράτος Μέλος εφαρμόζει σωστά τη νομοθεσία της Ε.Ε
- Αποτελείται από έναν Επίτροπο ανά κράτος μέλος, ο οποίος προτείνεται από τις κυβερνήσεις, διορίζεται από το Συμβούλιο και εγκρίνεται από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, με πενταετή θητεία και ενεργεί αμερόληπτα και ανεξάρτητα, όντας επιφορτισμένος με έναν συγκεκριμένο τομέα πολιτικής.
- Η Γενική Διεύθυνση Δικαιοσύνης αποτελείται από τέσσερις διευθύνσεις – Πολιτικής δικαιοσύνης, Ποινικής δικαιοσύνης, Θεμελιωδών δικαιωμάτων και ιθαγένειας της Ένωσης και, από τον Ιανουάριο του 2011, Ισότητας. Η ΓΔ Δικαιοσύνης είναι αρμόδια για τα εξής:
 - την προώθηση του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης,
 - το συντονισμό και την προώθηση των πολιτικών εξελίξεων για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεπιοθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, την προώθηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με την ισότητα και την απαγόρευση των διακρίσεων, το συντονισμό των πολιτικών εξελίξεων σε σχέση με τη μη διάκριση κατά εθνικών μειονοτήτων και ιδίως σε σχέση με τους Ρομά,
 - την ενίσχυση της ιθαγένειας, προάγοντας και προστατεύοντας τα δικαιώματα των πολιτών στην καθημερινή τους ζωή, διασφαλίζοντας ότι επωφελούνται στο έπακρο από την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, και δη από το δικαίωμα ελεύθερης κυκλοφορίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση,
 - την ανάπτυξη του ευρωπαϊκού χώρου δικαιοσύνης και τη διασφάλιση ασφάλειας δικαίου και ισότιμης μεταχείρισης για τους πολίτες, τους καταναλωτές και τις επιχειρήσεις κατά την επιβολή των δικαιωμάτων τους εντός και εκτός των εθνικών συνόρων,
 - την ανάπτυξη συνεκτικής ποινικής πολιτικής δικαιοσύνης για την ΕΕ βάσει της αμοιβαίας αναγνώρισης των δικαστικών αποφάσεων, , εναρμονίζοντας ελάχιστους κανόνες στο δικονομικό ποινικό δίκαιο, όπως τα δικαιώματα των θυμάτων και των ανθρώπων που κατηγορούνται ή είναι ύποπτοι για τέλεση εγκλημάτων
 - τη διεξαγωγή στενού διαλόγου με τα θεσμικά όργανα της ΕΕ και τα εθνικά κοινοβούλια σχετικά με την ανάπτυξη υγιών πολιτικών στον τομέα της δικαιοσύνης.



Δ. Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Δικαστήριο)

- Το δικαστήριο της ΕΕ έχει έδρα το Λουξεμβούργο.
- Ο ρόλος του Δικαστηρίου είναι να ερμηνεύσει το δίκαιο της Ε.Ε. και να διασφαλίσει την εφαρμογή του με τον ίδιο τρόπο σε όλες τις χώρες της Ε.Ε.
- Το Δικαστήριο αποτελείται από έναν δικαστή ανά κράτος μέλος. Το Δικαστήριο επικουρείται από οκτώ Γενικούς Εισαγγελείς, ο ρόλος των οποίων είναι να παρουσιάζουν στο Δικαστήριο αιτιολογημένες γνώμες για την κάθε υπόθεση. Οι δικαστές διορίζονται με από κοινού συμφωνία των κυβερνήσεων των κρατών μελών για ανανεώσιμη εξαετή θητεία.
- Κυρία δικαιοδοσία:
 - Αιτήσεις έκδοσης **προδικαστικών αποφάσεων**: Εάν ένα εθνικό δικαστήριο έχει αμφιβολία σχετικά με την ερμηνεία ή το κύρος μιας πράξης ευρωπαϊκού δικαίου, μπορεί, και ορισμένες φορές οφείλει, να ζητήσει τη συμβουλή του Δικαστηρίου. Οι διάδικοι μπορούν να ζητήσουν από τον εθνικό δικαστή να υποβάλει αίτηση παραπομπής ή να αποφασίσει ο δικαστής αυτεπαγγέλτως να παραπέμψει την υπόθεση. Οποιοδήποτε εθνικό δικαστήριο μπορεί να προβεί σε παραπομπή, αλλά μόνο το Ανώτατο Δικαστήριο είναι υποχρεωμένο να την κάνει. Η συμβουλή δίδεται υπό τη μορφή της «προδικαστικής απόφασης» με την οποία το Δικαστήριο δύναται, για παράδειγμα, να προσδιορίσει κατά πόσον η εθνική νομοθεσία συμμορφώνεται με τη νομοθεσία της ΕΕ. Το εθνικό δικαστήριο προς το οποίο απευθύνεται η απόφαση δεσμεύεται από την παρεχόμενη ερμηνεία κατά τη λήψη απόφασης για την επιδικαζόμενη διαφορά. Η απόφαση του Δικαστηρίου δεσμεύει, αντίστοιχα, τα λοιπά εθνικά δικαστήρια που εξετάζουν το ίδιο πρόβλημα.
 - Διαδικασίες **επί παραβάσει**: Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ή τα κράτη μέλη μπορούν να κινήσουν διαδικασίες αν έχουν λόγους να πιστεύουν ότι ένα κράτος μέλος έχει παραβεί υποχρέωση που υπέχει βάσει του δικαίου της ΕΕ. Κατόπιν προκαταρκτικής διαδικασίας στην οποία το ενδιαφερόμενο κράτος μέλος έχει την ευκαιρία να απαντήσει στις υποβληθείσες καταγγελίες, η Επιτροπή εγείρει προσφυγή επί παραβάσει ενώπιον του Δικαστηρίου και
 - περαιτέρω δικαιοδοσία για τη διασφάλιση της ορθής λειτουργίας των θεσμικών οργάνων της ΕΕ: αιτήσεις αναιρέσεως κατά αποφάσεων του Πρωτοδικείου· αναθεωρήσεις αποφάσεων του Γενικού Δικαστηρίου επί αιτήσεων αναιρέσεως κατά αποφάσεων του Δικαστηρίου Δημόσιας Διοίκησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης· αιτήσεις ακυρώσεως μέτρου που εγκρίθηκε από θεσμικό όργανο, φορέα ή οργανισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης· αιτήσεις επί παραλείψει για την αναθεώρηση της νομιμότητας της παράλειψης θεσμικών οργάνων, φορέων ή οργανισμών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Το Δικαστήριο συνεδριάζει στην Ολομέλεια, σε τμήμα 13 δικαστών ή σε τμήματα τριών ή πέντε δικαστών. Οι αποφάσεις λαμβάνονται κατά πλειοψηφία. Δεν υπάρχουν αντιτιθέμενες απόψεις, οι αποφάσεις υπογράφονται από όλους τους Δικαστές που συμμετέχουν στη εκδίκαση και διαβάζονται σε δημόσιες



συνεδριάσεις.

Ε. Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (FRA)

Ο Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (FRA) είναι ένας ανεξάρτητος οργανισμός της ΕΕ που συγκροτήθηκε την 1η Μαρτίου 2007, με έδρα στη Βιέννη της Αυστρίας.

Σκοπός του FRA είναι παρέχει στα θεσμικά όργανα και στις χώρες της ΕΕ, όταν εφαρμόζουν το δίκαιο της ΕΕ, συνδρομή και συμβουλές εμπειρογνομόνων σχετικά με τα θεμελιώδη δικαιώματα.

Κύριο καθήκον του Οργανισμού είναι η συγκέντρωση και διάδοση αντικειμενικών, αξιόπιστων και συγκρίσιμων στοιχείων σχετικά με την κατάσταση των θεμελιωδών δικαιωμάτων σε όλες τις χώρες της ΕΕ στο πλαίσιο του πεδίου εφαρμογής του δικαίου της ΕΕ.

Ο FRA είναι επίσης επιφορτισμένος με την αύξηση της ευαισθητοποίησης του κοινού όσον αφορά τα θεμελιώδη δικαιώματα.

Ο Οργανισμός δεν είναι εξουσιοδοτημένος να:

- εξετάζει μεμονωμένες καταγγελίες.
- να λαμβάνει αποφάσεις στον κανονιστικό τομέα ή
- να διενεργεί συστηματικές και μόνιμες διαδικασίες παρακολούθησης στις χώρες της ΕΕ.

Η οργάνωση και τα καθήκοντα του FRA ορίζονται στον κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 168/2007 για την ίδρυσή του.

Ο Οργανισμός καταρτίζει ερευνητικά έργα βάσει των ετήσιων προγραμμάτων εργασίας του και στο πλαίσιο των θεματικών τομέων που περιλαμβάνονται στα πολυετή πλαίσια του Οργανισμού. Το τρέχον πολυετές πλαίσιο αφορά την περίοδο 2007-2012 και καλύπτει τους ακόλουθους θεματικούς τομείς:

- (α) ρατσισμός, ξενοφοβία και συναφείς μορφές μισαλλοδοξίας·
- (β) διακρίσεις λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού και κατά των ατόμων που ανήκουν σε μειονότητες, καθώς και οποιοδήποτε συνδυασμού των ανωτέρων λόγων (πολλαπλές διακρίσεις)·
- (γ) αποζημίωση των θυμάτων·
- (δ) τα δικαιώματα του παιδιού, συμπεριλαμβανομένης της προστασίας των παιδιών·
- (ε) άσυλο, μετανάστευση και ένταξη μεταναστών·
- (στ) θεωρήσεις και συνοριακοί έλεγχοι·
- (ζ) συμμετοχή των πολιτών της Ένωσης στη δημοκρατική λειτουργία της Ένωσης·



- (η) κοινωνία της πληροφορίας και, ειδικότερα, σεβασμός της ιδιωτικής ζωής και προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και
- (θ) πρόσβαση σε αποτελεσματική και ανεξάρτητη δικαιοσύνη.

Ο FRA συνεργάζεται στενά με άλλα όργανα και φορείς που δραστηριοποιούνται τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Έχει συνάψει ειδική συμφωνία συνεργασίας με το Συμβούλιο της Ευρώπης και συνεργάζεται επίσης με την κοινωνία των πολιτών μέσω της «Πλατφόρμας Θεμελιωδών Δικαιωμάτων» (FRP).

Το πεδίο δραστηριοτήτων του FRA είναι τα όργανα της ΕΕ και οι 27 χώρες μέλη της. Επιπλέον, μπορούν να συμμετέχουν στις εργασίες του Οργανισμού ως παρατηρητές οι υποψήφιας χώρες. Τα Συμβούλια Σύνδεσης (που υπάρχουν για κάθε υποψήφια χώρα) καθορίζουν την ιδιαίτερη φύση, την έκταση και τον τρόπο συμμετοχής κάθε χώρας στο έργο του FRA.

Η Κροατία συμμετέχει ως παρατηρητής στον Οργανισμό από τον Ιούλιο του 2010.

Το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης μπορεί να αποφασίσει επίσης να ζητήσει από χώρες με τις οποίες έχει συναφθεί συμφωνία σταθεροποίησης και σύνδεσης με την ΕΕ να συμμετάσχουν στο έργο του Οργανισμού με το καθεστώς του παρατηρητή.

1.1.2 Γενικές αρχές και πηγές της νομοθεσίας της ΕΕ σχετικά με την καταπολέμηση των διακρίσεων και την ισότητα

Η Ευρωπαϊκή Ένωση οφείλει να δρα εντός των ορίων των εξουσιών της, όπως καθορίζονται από τις Συνθήκες. Η νομιμότητα της άσκησης της δικαιοδοσίας καθορίζεται από την αρχή της επικουρικότητας: για θέματα που δεν εμπίπτουν στην αποκλειστική δικαιοδοσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δηλαδή όπου η δικαιοδοσία είναι από κοινού με τα κράτη μέλη, η Ευρωπαϊκή Ένωση μπορεί να δράσει μόνο αν οι στόχοι της δράσης δεν εξυπηρετούνται επαρκώς από τα κράτη μέλη.

Σε περιπτώσεις σύγκρουσης, η νομοθεσία της ΕΕ υπερισχύει της εθνικής νομοθεσίας. Το Δικαστήριο έχει αποφασίσει ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση αποτελεί νέα νομική τάξη προς όφελος της οποίας τα κράτη μέλη έχουν περιορίσει τα κυριαρχικά τους δικαιώματα, και ότι τα εθνικά δικαστήρια έχουν καθήκον να εφαρμόζουν πλήρως τις διατάξεις της νομοθεσίας της ΕΕ ακόμα και αν αυτό σημαίνει άρνηση εφαρμογής συγκρουόμενης εθνικής νομοθεσίας, που υιοθετήθηκε είτε πριν είτε μετά τη σχετική νομοθετική πράξη της ΕΕ.

Οι πηγές δικαίου της ΕΕ μπορούν να χωριστούν σε τρεις κατηγορίες:

- Πρωτογενείς πηγές: οι Συνθήκες μεταξύ των κρατών μελών και οι συμβάσεις με τρίτες χώρες·
- Παράγωγες πηγές: κανονισμοί, οδηγίες, αποφάσεις, συστάσεις και γνωμοδοτήσεις καθώς και πράξεις που δεν απαριθμούνται στο άρθρο 288 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της ΕΕ (ΣΛΕΕ): ανακοινώσεις και συστάσεις·

- Επικουρικές πηγές: γενικές αρχές του δικαίου της ΕΕ όπως αναπτύχθηκαν μέσα από τη νομολογία του Δικαστηρίου.

Πρωτογενείς πηγές

Το πρωτογενές δίκαιο (πρωτογενής πηγή) αποτελεί το σημαντικότερο δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το οποίο υπερισχύει κάθε άλλης πηγής δικαίου. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο είναι αρμόδιο να επιβάλλει την τήρηση αυτής της υπεροχής μέσω διαφόρων προσφυγών, όπως η προσφυγή ακύρωσης (άρθρο 263 της ΣΛΕΕ) και η προσφυγή για την έκδοση προδικαστικής απόφασης (άρθρο 267 της ΣΛΕΕ).

Οι πρωτογενείς πηγές είναι :

- Οι συνθήκες της ΕΕ που θεμελιώσανε την Ευρωπαϊκή Κοινότητα Άνθρακα και Χάλυβα (Ε.Κ.Α.Χ) και την Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα (ΕΟ.Κ.) (η συνθήκη των Παρισίων (18 Απριλίου 1951), οι συνθήκες της Ρώμης – συνθήκη Ευρατόμ και συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (25 Μαρτίου 1957))
- Η συνθήκη του Μάαστριχτ για την Ευρωπαϊκή Ένωση (7 Φεβρουαρίου 1992)) και η συνθήκη για τη «συγχώνευση των εκτελεστικών οργάνων» (8 Απριλίου 1965).
- Οι μεγάλες τροποποιητικές συνθήκες της ΕΕ: η Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη (17 και 28 Φεβρουαρίου 1986), η συνθήκη του Άμστερνταμ (2 Οκτωβρίου 1997), η συνθήκη της Νίκαιας (26 Φεβρουαρίου 2001), η συνθήκη της Λισσαβώνας (13 Δεκεμβρίου 2007, που τέθηκε σε ισχύ την 1η Δεκεμβρίου 2009).
- Τα συνημμένα στις εν λόγω συνθήκες πρωτόκολλα.
- Οι συμπληρωματικές συνθήκες που επιφέρουν τομεακές τροποποιήσεις στις ιδρυτικές συνθήκες.
- Οι συνθήκες προσχώρησης χωρών στην ΕΕ (1972: Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία και Δανία· 1979: Ελλάδα· 1985: Ισπανία και Πορτογαλία· 1995: Αυστρία, Φινλανδία και Σουηδία· 2003: Κύπρος, Τσεχική Δημοκρατία, Εσθονία, Ουγγαρία, Λετονία, Λιθουανία, Μάλτα, Πολωνία, Σλοβακία και Σλοβενία· 2005: Βουλγαρία και Ρουμανία).
- Με τη συνθήκη της Λισσαβώνας καθιερώθηκε στις ιδρυτικές Συνθήκες η **δεσμευτική ισχύς** του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων. Επιπλέον, το άρθρο 6 της συνθήκης για την ΕΕ προσδίδει στο Χάρτη την ίδια νομική ισχύ με αυτήν των Συνθηκών. Για παράδειγμα, το Μάρτιο του 2011, στην απόφαση του στην υπόθεση C-236/09, *Association Belge des Consommateurs Test-Achats και λοιποί* βάσει της οδηγίας 2004/113/ΕΚ, το Δικαστήριο έδωσε ιδιαίτερο βάρος στα άρθρα 21 και 23 του Χάρτη, διαπιστώνοντας ότι η συνεκτίμηση του φύλου του ασφαλισμένου ως παράγοντα κινδύνου σε ασφαλιστήρια συμβόλαια συνιστά εισαγωγή διακρίσεων.
- Ο Χάρτης εφαρμόζεται στις δράσεις όλων των θεσμικών οργάνων και οργανισμών της ΕΕ, αλλά εφαρμόζεται στα κράτη μέλη μόνο όταν αυτά εφαρμόζουν το δίκαιο της ΕΕ.
- Η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία είναι η πρώτη σύμβαση ανθρωπίνων δικαιωμάτων που διαπραγματεύτηκε,



υπέγραψε και επικύρωσε η ΕΕ. Επιβάλλει νέες υποχρεώσεις στην ΕΕ, καθώς και σε όλα τα κράτη που αποτελούν συμβαλλόμενα μέρη. Εντούτοις, δεν έχει αναλυθεί ακόμη το ακριβές πεδίο εφαρμογής και τα όρια των νέων αυτών υποχρεώσεων.

**ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ:
ΕΝΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΗΣ ΣΥΝΘΗΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ**

Άρθρο 10: Κατά τον καθορισμό και την εφαρμογή των πολιτικών και των δράσεων της, η Ένωση επιδιώκει να καταπολεμήσει κάθε διάκριση λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεπτοιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

Άρθρο 19: (πρώην άρθρο 13 της ΣΕΚ)

1. Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων των Συνθηκών και εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων που παρέχουν στην Ένωση, το Συμβούλιο, αποφασίζοντας ομόφωνα, σύμφωνα με ειδική νομοθετική διαδικασία και μετά την έγκριση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, μπορεί να αναλάβει ανάλογη δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεπτοιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.
2. Κατά παρέκκλιση από την παράγραφο 1, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, αποφασίζοντας ομόφωνα σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία, μπορούν να θεσπίζουν τις βασικές αρχές για τα μέτρα ενθάρρυνσης της Ένωσης, αποκλειομένης της εναρμόνισης των νομοθετικών και κανονιστικών διατάξεων των κρατών μελών προς υποστήριξη των δράσεων των κρατών μελών οι οποίες αναλαμβάνονται για να συμβάλλουν στην υλοποίηση των στόχων της παραγράφου 1.

ΧΑΡΤΗΣ ΤΩΝ ΘΕΜΕΛΙΩΔΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

Άρθρο 20: Όλοι οι άνθρωποι είναι ίσοι έναντι του νόμου.

Άρθρο 21:

1. Απαγορεύεται κάθε διάκριση λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεπτοιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης άποψης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.
2. Εντός του πεδίου εφαρμογής των Συνθηκών και με την επιφύλαξη των ειδικών διατάξεών τους, απαγορεύεται κάθε διάκριση λόγω ιθαγένειας.



Παράγωγες πηγές

Το άρθρο 288 της ΣΛΕΕ παραθέτει τις πηγές παράγωγου δικαίου της ΕΕ: Κανονισμοί (έχουν γενική ισχύ και είναι δεσμευτικοί ως προς όλα τα μέρη τους και ισχύουν άμεσα σε κάθε κράτος μέλος), οδηγίες (δεσμεύουν όλα τα κράτη μέλη, όσον αφορά το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, αλλά αφήνουν την επιλογή του τύπου και των μέσων εφαρμογής στην αρμοδιότητα των εθνικών αρχών), αποφάσεις (δεσμευτικές ως προς όλα τα μέρη τους για τους αποδέκτες τους) και συστάσεις και γνώμες (δεν δεσμεύουν).

- **Κανονισμοί**
 - Έχουν δεσμευτική ισχύ.
 - Ισχύουν άμεσα: τίθενται σε ισχύ με τη δημοσίευση τους στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, από την ημερομηνία που προβλέπεται σε αυτούς ή, αν δεν γίνεται τέτοια αναφορά, από την εικοστή μέρα μετά τη δημοσίευση τους.
 - Δεν χρειάζονται εθνικά μέτρα εφαρμογής.
 - Μπορούν να αποτελέσουν νομικό προηγούμενο και να χρησιμοποιηθούν από άτομα στα εθνικά δικαστήρια και
 - Γενική εφαρμογή - εφαρμόζονται για και σε όλα τα κράτη μέλη.

- **Οδηγίες**
 - Έχουν δεσμευτική ισχύ
 - Η έναρξη της ισχύος τους είναι είτε την ημερομηνία που αναγράφεται σε αυτές είτε την εικοστή μέρα από τη δημοσίευση τους στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
 - Απαιτούν την **υιοθέτηση μέτρων εφαρμογής σε εθνικό επίπεδο** εντός συγκεκριμένου χρονοδιαγράμματος από την υιοθέτησή τους.
 - Τα κράτη μέλη οφείλουν να υιοθετούν μέτρα εφαρμογής πριν από τη λήξη του χρονοδιαγράμματος ούτως ώστε η εθνική νομοθεσία να αντικατοπτρίζει τους όρους της οδηγίας – η διαδικασία αυτή ονομάζεται **μεταφορά**.
 - Εναπόκειται στα εθνικά δικαστήρια να διασφαλίσουν την πλήρη αποτελεσματικότητα της γενικής αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων όπως προβλέπεται από τις σχετικές οδηγίες, αφήνοντας κατά μέρος τυχόν διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας που αντιβαίνουν ενδεχομένως στο δίκαιο της ΕΕ, ακόμη και πριν από τη λήξη της χρονικής περιόδου που προβλέπεται για τη μεταφορά της εν λόγω οδηγίας.
 - Με τη λήξη του χρονοδιαγράμματος μεταφοράς, οι οδηγίες αποτελούν νομικό προηγούμενο επί του οποίου μπορούν να βασιστούν άτομα αλλά μόνο σε υποθέσεις ενάντια στο κράτος ή σε εκπροσώπους του κράτους και κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις, και
 - Τα κράτη μέλη μπορούν να κριθούν **υπεύθυνα για τη μη εφαρμογή** ή για την ατελή μεταφορά μιας οδηγίας.

- **Αποφάσεις**
 - Έχουν δεσμευτική ισχύ.

- Αλλά μόνο για αυτούς στους οποίους απευθύνονται, π.χ. εταιρεία που κρίθηκε ότι παραβίασε το δίκαιο περί ανταγωνισμού, και
- μπορούν να αποτελέσουν νομικό προηγούμενο και να χρησιμοποιηθούν από άτομα στα εθνικά δικαστήρια.

Στους τομείς της απαγόρευσης των διακρίσεων και της ισότητας η πηγή παράγωγου δικαίου της ΕΕ που χρησιμοποιείται είναι η οδηγία. Οι σημαντικότερες οδηγίες είναι οι ακόλουθες οδηγίες του Συμβουλίου:

- **Οδηγία 2000/43/ΕΚ**, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής (γνωστή και ως οδηγία για τις φυλετικές διακρίσεις ή οδηγία για τη φυλετική ισότητα).
- **Οδηγία 2000/78/ΕΚ**, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (γνωστή και ως οδηγία πλαίσιο για την απασχόληση ή οδηγία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση).

Οδηγίες σχετικά με την ισότητα των φύλων όπως:

- Οδηγία 2004/113/ΕΚ, της 13ης Δεκεμβρίου 2004, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών.
- Οδηγία 2006/54/ΕΚ, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση).

. Το 2008 η Επιτροπή υπέβαλε πρόταση οδηγίας για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης των προσώπων ανεξαρτήτως θρησκείας ή πεπιοθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού εκτός του τομέα της απασχόλησης ώστε να εξισώσει το επίπεδο προστασίας όσον αφορά την ηλικία, την αναπηρία, τον γενετήσιο προσανατολισμό, τη θρησκεία ή τις πεπιοθήσεις με το επίπεδο προστασίας όσον αφορά τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή δυνάμει της οδηγίας 2000/43/ΕΚ. Η οδηγία αυτή δεν έχει εγκριθεί ακόμη, αλλά το Συμβούλιο διαπραγματεύεται για τη συνέχιση της πρότασης.

Επικουρικές πηγές δικαίου:

Το επικουρικό δίκαιο απαρτίζεται από τις άγραφες πηγές του ευρωπαϊκού δικαίου νομολογιακής προέλευσης οι οποίες χρησιμοποιούνται ως νομικοί κανόνες σε περίπτωση απουσίας του πρωτογενούς και/ή του παραγώγου δικαίου.

Το Δικαστήριο έχει διατυπώσει γενικές αρχές δικαίου, οι οποίες περιλαμβάνουν τα εξής:

- ισότητα/απαγόρευση των διακρίσεων,
- αναλογικότητα,
- ασφάλεια δικαίου/δικαιολογημένη εμπιστοσύνη/μη αναδρομικότητα,
- το δικαίωμα στην ακρόαση

Το Δικαστήριο έχει εκδώσει αρκετές αποφάσεις που ερμηνεύουν την **Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής** και την **Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία** καθώς και τις οδηγίες του Συμβουλίου για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, ειδικότερα τις οδηγίες 2004/113/ΕΚ και 2006/54/ΕΚ αντιστοίχως.

1.1.3 Μη εφαρμογή του δικαίου της ΕΕ

Ακόμα και αν ένα κράτος μέλος της ΕΕ δεν έχει προνοήσει για την **πλήρη και ορθή** μεταφορά μιας οδηγίας στην εθνική νομοθεσία μέχρι τη λήξη της διορίας εφαρμογής, οι ιδιώτες μπορούν παρ' όλ' αυτά να επικαλεστούν τις διατάξεις των οδηγιών ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων. Αυτό είναι γνωστό ως η αρχή του «**άμεσου αποτελέσματος**».

Το άτομο που προσφεύγει στο δικαστήριο θα πρέπει να αποδείξει ότι η διάταξη την οποία επικαλείται συνιστά συγκεκριμένη και ανεπιφύλακτη αρχή, η οποία μπορεί να λειτουργήσει ικανοποιητικά, ώστε να εφαρμοστεί από τον εθνικό δικαστή, και είναι, επομένως, ικανή να διέπει τη νομική κατάσταση των ιδιωτών. Είναι, όμως, γενικά αποδεκτό ότι η αρχή του άμεσου αποτελέσματος ισχύει μόνο για καταγγελίες κατά δημοσίων φορέων ή κρατικών οντοτήτων.

Αναφορικά με δικαστικές διαδικασίες μεταξύ προσώπων φυσικών ή νομικών, οι οδηγίες έχουν το λεγόμενο «**έμμεσο αποτέλεσμα**». Όπως αναφέρθηκε νωρίτερα, τα κράτη και ιδιαίτερα τα εθνικά δικαστήρια είναι υποχρεωμένα να πράξουν ό,τι είναι δυνατό για να πετύχουν τα αποτελέσματα που προβλέπονται στις οδηγίες. Επομένως το έμμεσο αποτέλεσμα απαιτεί από τα εθνικά δικαστήρια να ερμηνεύσουν την εθνική νομοθεσία, στο μέτρο του δυνατού, σύμφωνα με την οδηγία που θα έπρεπε να είχε εφαρμοστεί.

Για παράδειγμα, στην περίπτωση των οδηγιών για την καταπολέμηση των διακρίσεων, τελικά εναπόκειται στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο να αποφασίσει ποιό όροι έχουν άμεσο ή έμμεσο αποτέλεσμα.

Εάν ένα κράτος **παραλείψει να εφαρμόσει** μια οδηγία εντός της διορίας που προβλέπεται, το κράτος αυτό υπόκειται στην καταβολή αποζημιώσεων για τη ζημιά που η παράλειψή του αυτή προκαλεί στα άτομα. Η αρχή αυτή είναι γνωστή ως αποζημίωση Φράνκοβιτς (Francovich damages).³

³ *Francovich and Bonifaci v. Italy* (Joined Cases C-6/90 and C-9/90) decided by the European Court of Justice in 1991. Στην υπόθεση *Francovich* το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έθεσε τρεις προϋποθέσεις που είναι ταυτόχρονα και **απαραίτητες** και **επαρκείς** για να αποδειχθεί ευθύνη σύμφωνα με την αρχή αυτή. Οι προϋποθέσεις αυτές είναι οι εξής:



Τα κράτη μέλη έπρεπε να αποστείλουν έκθεση στην ΕΕ για την εφαρμογή της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα (2000/43/ΕΚ) μέχρι τις 19 Ιουλίου 2005 και για την εφαρμογή της οδηγίας για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση (2000/78/ΕΚ) μέχρι τις 2 Δεκεμβρίου 2005, και στη συνέχεια ανά πενταετία. Η Επιτροπή υπέβαλε εκθέσεις σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα και της οδηγίας για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση το 2006 και το 2008. Συνολικά, η εφαρμογή των οδηγιών κρίνεται θετική· όλα τα κράτη μέλη έχουν μεταφέρει τις οδηγίες στην εθνική τους νομοθεσία. Εντούτοις, εξακολουθούν να υπάρχουν πολλές εκκρεμείς διαδικασίες σχετικά με την ατελή μεταφορά των οδηγιών αυτών.

Οι ΜΚΟ πρέπει να φροντίζουν να προμηθεύουν την Ευρωπαϊκή Επιτροπή με πληροφορίες που να συμπληρώνουν και, όπου είναι απαραίτητο, να ασκούν κριτική και να διορθώνουν τις πληροφορίες που παρέχονται στην Επιτροπή από τις εθνικές κυβερνήσεις συμφωνά με το άρθρο 19 της οδηγίας 2000/78/ΕΚ και το άρθρο 17 της οδηγίας 2000/43/ΕΚ.

Υλικά αναφοράς που χρησιμοποιήθηκαν:

Συνθήκη για τη λειτουργία της ΕΕ (ΣΛΕΕ)
Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης
Οδηγία **2000/43/ΕΚ**, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής και
Οδηγία **2000/78/ΕΚ**, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.

Συμπληρωματικές πηγές:

Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων: *Handbook on European non-discrimination law* (Εγχειρίδιο για την ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων), 2010.

- Ο κανονισμός που παραβιάστηκε θα πρέπει να περιλαμβάνει χορήγηση δικαιωμάτων στους ιδιώτες.
 - Το περιεχόμενο των δικαιωμάτων αυτών πρέπει να μπορεί να προσδιοριστεί βάσει των διατάξεων της σχετικής οδηγίας και
 - Πρέπει να υφίσταται αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ της παράβασης της υποχρέωσης του κράτους και της ζημίας που υπέστησαν οι ζημιωθέντες.
- Επιπλέον, η παραβίαση της νομοθεσίας της ΕΕ πρέπει να είναι επαρκώς σοβαρή για να δικαιούται το άτομο αποζημίωση.



1.2 Σύντομη εισαγωγή στα αρμόδια θεσμικά όργανα και τις σχετικές νομικές διατάξεις του Συμβουλίου της Ευρώπης για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την ισότητα

1.2.1 Αρμόδια θεσμικά όργανα του Συμβουλίου της Ευρώπης

Το Συμβούλιο της Ευρώπης δημιουργήθηκε στο τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου με σκοπό την προώθηση της ευρωπαϊκής ενότητας, την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και τη διευκόλυνση της κοινωνικής και οικονομικής προόδου. Έχει 47 κράτη μέλη, συμπεριλαμβανομένων όλων των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των υποψηφίων χωρών. Το Συμβούλιο της Ευρώπης έχει συγκροτήσει πολλά όργανα ειδικά επιφορτισμένα με την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των δικαιωμάτων των μειονοτήτων, όπως τα εξής:

- α. Το **Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΑΔ)** που επιβλέπει την εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών (ΕΣΔΑ). Το ΕΔΑΔ και το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) διεξάγουν πολύ δυναμικό διάλογο, αλληλοεπηρεάζονται και αναπτύσσουν νέα πρότυπα προστασίας: έτσι, το ΕΔΑΔ επηρεάστηκε από τη νομοθεσία της ΕΕ όσον αφορά τον εντοπισμό των έμμεσων διακρίσεων και αποφάσισε ότι απαιτείται θετική δράση, ανακαθορίζοντας το βάρος της απόδειξης και χρησιμοποιώντας στατιστικά στοιχεία και νομικοκοινωνικά εργαλεία για την εκτίμηση των πιθανών παραβιάσεων του άρθρου 14, όπως συνέβη στην υπόθεση *D.H. και λοιποί κατά Τσεχικής Δημοκρατίας* (2007). Ομοίως, το ΔΕΕ ενσωματώνει πλέον ολοένα και περισσότερο έννοιες σχετικές με τα ανθρώπινα δικαιώματα, όπως η ανθρώπινη αξιοπρέπεια, στις αποφάσεις του, για παράδειγμα στην υπόθεση *P. κατά S. και Cornwall County Council*. Αξίζει να σημειωθεί ότι το ΕΔΑΔ δύναται να εξετάζει υποθέσεις διακρίσεων σε τομείς που δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των οδηγιών, αλλά εμπίπτουν στο πεδίο αρμοδιότητας που προσδίδουν τα δικαιώματα που κατοχυρώνονται από την Ευρωπαϊκή Σύμβαση σύμφωνα με τα όσα προβλέπονται στο άρθρο 14 ή τα δικαιώματα που προβλέπονται στην εθνική νομοθεσία στην περίπτωση των συμβαλλομένων κρατών που επικύρωσαν το Πρωτόκολλο 14.
- β. Τον **Επίτροπο για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου** του Συμβουλίου της Ευρώπης, στον οποίο ανατίθεται η ενθάρρυνση της αποτελεσματικής επιτήρησης στον τομέα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και η συνδρομή των κρατών μελών όσον αφορά την εφαρμογή των προτύπων του Συμβουλίου της Ευρώπης για τα ανθρώπινα δικαιώματα, ο εντοπισμός πιθανών ελλείψεων στη νομοθεσία και την πρακτική σχετικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα και η παροχή συμβουλών και πληροφοριών σχετικά με την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε όλη την επικράτεια·
- γ. Την **Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων** που παρακολουθεί τη συμμόρφωση με τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, το πρόσθετο πρωτόκολλο του 1988 και τον αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη.

- δ. Τη **Συμβουλευτική Επιτροπή της σύμβασης πλαισίου για την προστασία των εθνικών μειονοτήτων (FCNM)** η οποία παρακολουθεί την εφαρμογή της σύμβασης πλαισίου και
- ε. Την **Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας (ECRI)** που είναι ένα ανεξάρτητο όργανο παρακολούθησης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων του Συμβουλίου της Ευρώπης το οποίο ειδικεύεται στην καταπολέμηση του ρατσισμού, των φυλετικών διακρίσεων, της ξενοφοβίας, του αντισημιτισμού και της μισαλλοδοξίας.

1.2.2 Σχετικές διατάξεις

- Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών

Το άρθρο 14 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών παρέχει κάποια προστασία κατά των διακρίσεων, περιοριζόμενη στην απολαβή άλλων δικαιωμάτων που προβλέπονται από τη Σύμβαση.⁴

- Το Πρωτόκολλο υπ' αριθ. 12 της Σύμβασης,⁵ που τέθηκε σε ισχύ την 1η Απριλίου 2005, εισηγάγε μια γενική απαγόρευση των διακρίσεων. Κατά την περίοδο συγγραφής αυτού του εγγράφου (Μάιος 2011), από τις 32 χώρες που συμμετέχουν στο σχέδιο, η Κροατία, η Κύπρος, η Φινλανδία, οι Κάτω Χώρες, η Ρουμανία, η Σερβία, η Σλοβενία, η Ισπανία και η Πρώην Γιουγκοσλαβική Δημοκρατία της Μακεδονίας είχαν επικυρώσει το Πρωτόκολλο υπ' αριθ. 12 και επομένως δεσμεύονται από αυτό.

Όταν εξαντληθούν όλα τα ισχύοντα εθνικά ένδικα μέσα, εάν η περίπτωση αφορά θέματα που καλύπτονται από την Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και τα προαιρετικά της πρωτόκολλα, μπορεί κανείς να αποταθεί στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στο Στρασβούργο. Αυτό μπορεί να γίνει σύμφωνα με το άρθρο 14 της Σύμβασης, υπό τον όρο ότι εμπλέκεται και άλλο άρθρο της Σύμβασης ή, σύμφωνα με το Πρωτόκολλο 12, εάν η χώρα το έχει επικυρώσει.

- (Αναθεωρημένος) Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης

⁴ ΕΣΔΑ, Άρθρο 14: Η χρήση των αναγνωριζόμενων εν τη παρούσα Συμβάσει δικαιωμάτων και ελευθεριών δέον να εξασφαλισθεί ασχέτως διακρίσεως λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, γλώσσας, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής προελεύσεως, συμμετοχής εις εθνικήν μειονότητα, περιουσίας, γεννήσεως ή άλλης καταστάσεως.

⁵ Το Πρωτόκολλο υπ' αριθ. 12 της ΕΣΔΑ τέθηκε σε ισχύ την 1η Απριλίου 2005. Μέχρι το Μάρτιο του 2011 είχε 18 επικυρώσεις και 19 υπογραφές χωρίς επικύρωση. Άρθρο 1: 1. Η χρήση οποιουδήποτε αναγνωριζόμενου από τον νόμο δικαιώματος δέον να εξασφαλισθή ασχέτως διακρίσεως λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, γλώσσας, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής προελεύσεως, συμμετοχής εις εθνικήν μειονότητα, περιουσίας, γεννήσεως ή άλλης καταστάσεως. 2. Κανείς δεν θα υπόκειται σε διακρίσεις από οποιαδήποτε δημόσια αρχή, για οποιονδήποτε λόγο, όπως οι λόγοι που αναφέρονται στην παράγραφο 1.

Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης του Συμβουλίου της Ευρώπης περιλαμβάνει επίσης γενικές διατάξεις σχετικά με την απαγόρευση των διακρίσεων (άρθρο Ε) καθώς και ειδικές διατάξεις σχετικά με τα δικαιώματα διαφόρων πιθανώς ευάλωτων ομάδων: παιδιά και νέοι, γυναίκες, άτομα με αναπηρία, διακινούμενοι εργαζόμενοι και ηλικιωμένοι.

Μπορούν επίσης να πραγματοποιηθούν συλλογικές καταγγελίες δυνάμει του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων, εάν το ενδιαφερόμενο κράτος-μέλος έχει αποδεχτεί τη διαδικασία συλλογικών καταγγελιών (από τις 32 χώρες που συμμετέχουν στο εν λόγω σχέδιο, την έχουν αποδεχτεί οι εξής: Βέλγιο, Βουλγαρία, Κροατία, Κύπρος, Φινλανδία, Γαλλία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Ιταλία, Κάτω Χώρες, Νορβηγία, Πορτογαλία, Σλοβενία, Σουηδία και Πρώην Γιουγκοσλαβική Δημοκρατία της Μακεδονίας). Μόνο η Φινλανδία έχει αποδεχτεί επίσης τα δικαιώματα των εθνικών ΜΚΟ να υποβάλλουν καταγγελίες κατά του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη δυνάμει της διαδικασίας συλλογικών καταγγελιών.

Υλικά αναφοράς που χρησιμοποιήθηκαν σε αυτήν την ενότητα:

Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών (Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου) και τα προαιρετικά πρωτόκολλα αυτής·

Αποσπάσματα ερευνών των συμβουλευτικών γνωμοδοτήσεων που καταρτίστηκαν από τη Συμβουλευτική Επιτροπή της σύμβασης πλαισίου για την προστασία των εθνικών μειονοτήτων· Αποσπάσματα των εκθέσεων χώρας που καταρτίστηκαν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας ή από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων·

Δελτία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων σχετικά με τα εξής: ομοφυλοφιλία, φυλετικές διακρίσεις, διανοητική υγεία, Ρομά και Πλανόβιοι και δικαιώματα των τρανσεξουαλικών ατόμων⁶ και Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων: *Handbook on European non-discrimination law* (Εγχειρίδιο για την ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων), 2010.

1.3 Σύντομη εισαγωγή στα αρμόδια θεσμικά όργανα και τις σχετικές νομικές διατάξεις των Ηνωμένων Εθνών για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την ισότητα

Στον Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών έχει αναπτυχθεί ένα ολοκληρωμένο σύστημα για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος στην ισότητα ως ανθρώπινου δικαιώματος, το οποίο περιλαμβάνει τα εξής:

⁶ Τα δελτία διατίθενται στη διεύθυνση: <http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Press/Information+sheets/Factsheets/>.

- το Διεθνές Σύμφωνο για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα (ICCPR), η επιβολή του οποίου παρακολουθείται από την Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (HRC)⁷
- το Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα (ICESCR), η επιβολή του οποίου παρακολουθείται από την Επιτροπή Οικονομικών, Κοινωνικών και Μορφωτικών Δικαιωμάτων (CESCR)⁸
- η Διεθνής Σύμβαση περί καταργήσεως πάσης μορφής φυλετικών διακρίσεων (ICERD), η επιβολή της οποίας παρακολουθείται από την Επιτροπή για την Κατάργηση Κάθε Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων (CERD)⁹
- η Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεως κατά των γυναικών, η επιβολή της οποίας παρακολουθείται από την Επιτροπή για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW)¹⁰
- η Σύμβαση για τα δικαιώματα του παιδιού, η επιβολή της οποίας παρακολουθείται από την Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Παιδιού (CRC)¹¹ και
- η Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, η επιβολή της οποίας παρακολουθείται από την Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (CRPD).¹²

⁷ ICCPR, Άρθρο 26: Όλα τα πρόσωπα είναι ίσα ενώπιον του νόμου και έχουν δικαίωμα, χωρίς καμία διάκριση, σε ίση προστασία του νόμου. Ως προς αυτό το ζήτημα, ο νόμος πρέπει να απαγορεύει κάθε διάκριση και να εγγυάται σε όλα τα πρόσωπα ίση και αποτελεσματική προστασία έναντι κάθε διάκρισης, ιδίως λόγω φυλής, χρώματος, γένους, γλώσσας, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, περιουσίας, γέννησης ή άλλης κατάστασης.

⁸ ICESCR, Άρθρο 2.2. Τα Συμβαλλόμενα Κράτη αναλαμβάνουν να εγγυηθούν ότι τα δικαιώματα που περιέχονται σ' αυτό θα ασκούνται χωρίς οποιαδήποτε διάκριση φυλής, χρώματος, γένους, γλώσσας, θρησκευμάτων, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, περιουσίας, γεννήσεως ή κάθε άλλης καταστάσεως.

⁹ ICERD, Άρθρο 1.1. Εν τη παρούση Συμβάσει ο όρος φυλετική διάκρισις υπονοεί πάσαν διάκρισιν, εξαιρέσιν, παρεμπόδισιν ή προτίμησιν βασιζομένην επί της φυλής, του χρώματος, της καταγωγής ή της εθνικής ή εθνολογικής προελεύσεως με τον σκοπόν ή αποτέλεσμα εκμηδενίσεως ή διακινδυνεύσεως της αναγνώσεως, απολαύσεως ή ασκήσεως, υπό όρους ισότητος, των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών εις τον πολιτικόν, οικονομικόν, κοινωνικόν, μορφωτικόν ή οιονδήποτε άλλον τομέα του δημοσίου βίου.

¹⁰ CEDAW, Άρθρο 1: Για τους σκοπούς της παρούσας Συμβάσεως ο όρος «διακρίσεις κατά των γυναικών» αφορά κάθε διαχωρισμό, εξαίρεση ή περιορισμό που βασίζεται στο φύλο και που έχει σαν αποτέλεσμα ή σκοπό να διακυβεύσει ή να καταστρέψει τη με βάση την ισότητα ανδρών και γυναικών αναγνώριση, απόλαυση ή άσκηση από τις γυναίκες, ανεξαρτήτως της οικογενειακής τους κατάστασης, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών στον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό και αστικό τομέα ή σε κάθε άλλο τομέα.

¹¹ CRC, Άρθρο 2.1. Τα Συμβαλλόμενα Κράτη υποχρεούνται να σέβονται τα δικαιώματα, που αναφέρονται στην παρούσα Σύμβαση και να τα εγγυώνται σε κάθε παιδί που υπάγεται στη δικαιοδοσία τους, χωρίς καμία διάκριση φυλής, χρώματος, φύλου, γλώσσας, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων του παιδιού ή των γονέων του ή των νόμιμων εκπροσώπων του ή της εθνικής, εθνικιστικής ή κοινωνικής καταγωγής τους, της περιουσιακής τους κατάστασης, της ανικανότητάς τους, της γέννησής τους ή οποιασδήποτε άλλης κατάστασης. 2. Τα Συμβαλλόμενα Κράτη παίρνουν όλα τα κατάλληλα μέτρα ώστε να προστατεύεται αποτελεσματικά το παιδί έναντι κάθε μορφής διάκρισης ή κύρωσης, βασισμένης στη νομική κατάσταση, στις δραστηριότητες, στις εκφρασμένες απόψεις ή στις πεποιθήσεις των γονέων του, των νόμιμων εκπροσώπων του ή των μελών της οικογένειάς του.

¹² CRPD, Άρθρο 2: «Διάκριση με βάση την αναπηρία» σημαίνει οποιαδήποτε διάκριση, αποκλεισμός ή περιορισμός με βάση την αναπηρία που έχει σκοπό ή αποτέλεσμα την παρεμπόδιση ή ακύρωση της αναγνώρισης, απόλαυσης ή ενάσκησης, επί ίσοις όροις όλων των δικαιωμάτων και θεμελιωδών



Αν το κράτος είναι μέλος του 1ου Προαιρετικού Πρωτοκόλλου της Διεθνούς Σύμβασης για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα ή έχει επικυρώσει το δικαίωμα της ατομικής προσφυγής σύμφωνα με τη Σύμβαση περί κατάργησης πάσης μορφής φυλετικών διακρίσεων, τη Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεως κατά των γυναικών ή τη Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, μπορούν να υποβάλλονται ατομικές καταγγελίες ενώπιον των αρμόδιων Επιτροπών.

Οι ΜΚΟ πρέπει να φροντίζουν, μέσω εναλλακτικών εκθέσεων, υπομνημάτων και αναφορών, να ειδοποιούν τις Επιτροπές που εξετάζουν τις περιοδικές εκθέσεις που υποβάλλει το κράτος σύμφωνα με τις συμβάσεις ICCPR, ICERD, CEDAW, CRC και CRPD για περιπτώσεις διακρίσεων ή αδυναμίας πλήρους εκπλήρωσης των υποχρεώσεων του για τη διασφάλιση ίσης μεταχείρισης.

Το 2006 το Συμβούλιο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων των Ηνωμένων Εθνών θέσπισε την **Οικουμενική Περιοδική Επανεξέταση (UPR)**, μια μοναδική διαδικασία που αφορά την επανεξέταση των αρχείων ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των 192 κρατών μελών του ΟΗΕ κάθε τέσσερα χρόνια. Στο ψήφισμα 60/251, η Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών εντέλλεται το Συμβούλιο να «προβαίνει σε οικουμενική περιοδική επανεξέταση, βάσει αντικειμενικών και αξιόπιστων πληροφοριών, σχετικά με την εκπλήρωση εκ μέρους κάθε κράτους των υποχρεώσεων και δεσμεύσεων αυτού στον τομέα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων κατά τρόπο που να διασφαλίζει την καθολικότητα της κάλυψης και την ίση μεταχείριση αναφορικά με όλα τα κράτη».

Στο πλαίσιο της UPR, οι ΜΚΟ διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο, συμμετέχοντας τόσο σε συζητήσεις σε εθνικό επίπεδο όσο και στην κατάρτιση των εθνικών εκθέσεων, καθώς και ούσες σε θέση να υποβάλουν πληροφορίες που μπορούν να προστεθούν στην έκθεση των «λοιπών ενδιαφερόμενων φορέων» που αποτελεί αντικείμενο της επανεξέτασης. Μπορούν να ενθαρρύνουν επίσης τις κυβερνήσεις που ενδιαφέρονται για τα ανθρώπινα δικαιώματα να εγείρουν συγκεκριμένα ζητήματα κατά την επανεξέταση. Οι πληροφορίες που παρέχουν οι ΜΚΟ μπορούν να αναφερθούν από οποιοδήποτε κράτος συμμετέχει στη διαδραστική συζήτηση κατά την επανεξέταση στη συνεδρίαση της ομάδας εργασίας. Οι ΜΚΟ μπορούν επίσης να παρευρίσκονται στις συνόδους της ομάδας εργασίας για την UPR και να προβαίνουν σε δηλώσεις στην τακτική σύνοδο του Συμβουλίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων όταν εξετάζονται τα αποτελέσματα των κρατικών επανεξετάσεων.

ελευθεριών σε πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό, ατομικό ή οποιοδήποτε άλλο πεδίο. Περιλαμβάνει όλες τις μορφές διάκρισης, συμπεριλαμβανομένης της άρνησης εύλογης προσαρμογής,

Βλ. επίσης άρθρο 3 και 5.1. Τα Κράτη Μέρη αναγνωρίζουν ότι όλα τα άτομα είναι ίσα ενώπιον και σύμφωνα με το νόμο και έχουν δικαίωμα χωρίς διάκριση στην ίση προστασία και στα ίσα προνόμια όπως κατοχυρώνονται ή παρέχονται από το δίκαιο.

2. Τα Κράτη Μέρη απαγορεύουν όλες τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας και εγγυώνται στα ΑμεΑ ίση και αποτελεσματική νομική προστασία έναντι κάθε είδους διάκρισης. 3. Για να προωθήσουν την ισότητα και να εξαλείψουν τη διάκριση, τα Κράτη Μέρη λαμβάνουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για να εξασφαλίσουν την παροχή εύλογης προσαρμογής. 4. Συγκεκριμένα μέτρα τα οποία είναι απαραίτητα για να επιταχυνθεί ή να επιτευχθεί πραγματική ισότητα των ΑμεΑ δεν θεωρούνται ως διάκριση υπό τους όρους της παρούσας Σύμβασης.



Υλικά που χρησιμοποιήθηκαν σε αυτή την ενότητα:

Αποσπάσματα των **συναφών** τμημάτων της εξέτασης των εθνικών περιοδικών εκθέσεων στις Επιτροπές CEDAW, ICERD, CRC και HRC.

Γραφείο του Ύπατου Αρμοστή για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, *Technical guidelines for the submission of stakeholders* (Τεχνικές κατευθυντήριες γραμμές για την υποβολή εγγράφων από ενδιαφερόμενους φορείς) και

Αντιπροσωπεία Διεθνούς Ομοσπονδίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (FIDH) στον ΟΗΕ, *The Universal Periodic Review handbook* (Το εγχειρίδιο της Οικουμενικής Περιοδικής Επανεξέτασης) (2009).



2 ΙΣΤΟΡΙΚΟ: ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Σκοπός της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα (2000/43/ΕΚ) και της οδηγίας για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση (2000/78/ΕΚ) είναι «να θεσπισθεί πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω [φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής] [αναπηρίας, θρησκείας ή πεπιοθήσεων, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού], με στόχο να πραγματοποιηθεί στα κράτη μέλη η αρχή της ίσης μεταχείρισης». **Οι οδηγίες για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών (2006/54/ΕΚ – αναδιτύπωση – απασχόληση και εργασία· 2004/113/ΕΚ – πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών) αποσκοπούν λίγο-πολύ στο ίδιο.** Συνολικά, οι οδηγίες της ΕΕ κατά των διακρίσεων προβλέπουν, συνεπώς, τα εξής:

- τη θέσπιση ελάχιστων προτύπων προστασίας κατά των διακρίσεων στην εθνική νομοθεσία και
- ελάχιστες υποχρεώσεις των κρατών μελών να θεσπίσουν διατάξεις και μηχανισμούς για την εφαρμογή και επιβολή της εν λόγω νομοθεσίας καθώς και για την προώθηση και την ενθάρρυνση της ίσης μεταχείρισης.

Στη συνέχεια παρέχεται μια σύνοψη των βασικών διατάξεων της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα και της οδηγίας για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση. Η σύνοψη αυτή δεν πρέπει να θεωρηθεί ως οριστική αποτύπωση της νομοθεσίας· παρότι καταβλήθηκε κάθε δυνατή προσπάθεια ώστε να είναι ακριβής κατά την ημερομηνία δημοσίευσης του παρόντος εγγράφου (Μάιος 2012), η νομοθεσία κατά των διακρίσεων εξελίσσεται διαρκώς. Η σύνοψη αυτή αποσκοπεί να λειτουργήσει ως ιστορικό για τις βασικές ενότητες του παρόντος εγχειριδίου.

2.1 Ορισμός της διάκρισης

Οι οδηγίες (άρθρο 2) απαγορεύουν την **άμεση** και την **έμμεση** διάκριση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής (οδηγία 2000/43/ΕΚ) και αναπηρίας, θρησκείας ή πεπιοθήσεων, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού (οδηγία 2000/78/ΕΚ)· οι λόγοι αυτοί αναφέρονται συλλογικά στο παρόν κομμάτι του εγχειριδίου ως «**προστατευόμενοι λόγοι**».

2.1.1 Άμεση διάκριση

Συντρέχει **άμεση διάκριση** (άρθρο 2, παράγραφος 2, σημείο α)) όταν, για **οποιονδήποτε από τους προστατευόμενους λόγους**, ένα πρόσωπο (Β) υφίσταται μεταχείριση **λιγότερο ευνοϊκή** από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε **ανάλογη κατάσταση** ένα άλλο πρόσωπο (Γ).

- Εκτός αν πρόκειται για λόγους ηλικίας, δεν υπάρχει γενικά δικαιολογία για την εισαγωγή άμεσης διάκρισης·
- Το κίνητρο ή η πρόθεση του δράστη της διάκρισης (Α) είναι άσχετα· το ζήτημα είναι κατά πόσον ο Β έτυχε λιγότερη ευνοϊκής μεταχείρισης·

- Ο όρος «λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση» μπορεί να περιλαμβάνει απόρριψη, άρνηση, αποκλεισμό, προσφορά λιγότερο ευνοϊκών όρων και προϋποθέσεων ή χειρότερης εξυπηρέτησης, μη παροχή επιλογής ή ευκαιρίας·
- Για να στοιχειοθετηθεί άμεση διάκριση πρέπει να εντοπιστεί ένα πραγματικό ή υποθετικό πρόσωπο αναφοράς (Γ) το οποίο βρίσκεται στην ίδια ή ανάλογη κατάσταση αλλά τυγχάνει, έχει τύχει θα τύγχανε ευνοϊκότερης μεταχείρισης από τον Β·
- Δεν είναι απαραίτητο ο συναφής προστατευόμενος λόγος να ισχύει για το άτομο (Β) που τυγχάνει λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης. Δικαίως ή όχι, ο Β ενδέχεται να θεωρείται άτομο για το οποίο ισχύει ο λόγος («διάκριση λόγω αντίληψης») ή να σχετίζεται με κάποιον για τον οποίο ισχύει ο λόγος ή με κάποιος ο οποίος θεωρείται ότι συνιστά άτομο για το οποίο ισχύει ο λόγος («διάκριση λόγω σχέσης»)¹³ και
- Κάθε λογής διάδοση πρόθεσης λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης ανθρώπων για οποιονδήποτε από τους προστατευόμενους λόγους συνιστά άμεση διάκριση.¹⁴

2.1.2 Έμμεση διάκριση

Συντρέχει **έμμεση διάκριση** (άρθρο 2, παράγραφος 2, σημείο β)) όταν μια **εκ πρώτης όψεως ουδέτερη** διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει **μειονεκτική μεταχείριση** ενός προσώπου για το οποίο ισχύει ένας από τους προστατευόμενους λόγους, σε σχέση με άλλα άτομα **εκτός εάν** η διάταξη, κριτήριο ή πρακτική **δικαιολογείται αντικειμενικά. Για να δικαιολογείται αντικειμενικά, η διάταξη, κριτήριο ή πρακτική πρέπει να έχει θεμιτό στόχο και να συνιστά** πρόσφορο και αναγκαίο μέσο για την επίτευξη του στόχου αυτού.

- Η διάταξη, κριτήριο ή πρακτική πρέπει να εμφανίζεται ως «ουδέτερη» σε σχέση με όλους τους προστατευόμενους λόγους (για παράδειγμα, να είναι κανείς πάνω από ένα δεδομένο ύψος ή να έχει ζήσει στην περιοχή πάνω από δύο χρόνια)· εάν αναφέρει ρητώς ή απευθύνεται σε οποιοδήποτε προστατευόμενο λόγο (για παράδειγμα, να είναι κανείς λευκός), συνιστά κατά πάσα πιθανότητα άμεση διάκριση·
- Η διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να συνιστά επίσημη προϋπόθεση, όπως προϋπόθεση για μια θέση εργασίας ή για την εισαγωγή σε σχολείο ή πανεπιστήμιο, μπορεί να πρόκειται για συμφωνηθείσα διαδικασία, όπως κριτήρια επιλογής για απόλυση, μπορεί να συνιστά άτυπο κανόνα ή πρακτική, όπως προφορικές προσλήψεις·
- Σε ορισμένες περιπτώσεις, η μειονεκτική μεταχείριση θα είναι προφανής και όχι αμφισβητούμενη, για παράδειγμα ένας κώδικας ενδυμασίας ο οποίος απαγορεύει τα καλύμματα κεφαλής θα έθετε τις μουσουλμάνες και τις σιχ γυναίκες σε μειονεκτική θέση ή μια απαίτηση πενταετούς εργασιακής εμπειρίας θα έθετε σε μειονεκτική θέση τους νέους υποψηφίους·

¹³ *Coleman v Attridge Law and Steve Law* Case C-303/06, 17 July 2008.

¹⁴ *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV* Case C-54/07, 10 July 2008.

- Σε άλλες περιπτώσεις ενδέχεται να πρέπει να συγκεντρωθούν ορισμένα στοιχεία ώστε να αποδειχθεί η μειονεκτική μεταχείριση, για παράδειγμα, προκειμένου να αποδειχθεί ότι η επιλογή πρώτα των εργαζομένων υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης για απόλυση θα θέσει σε μειονεκτική θέση τις γυναίκες εργαζομένους εξαρτάται από την εξεύρεση στοιχείων τα οποία αποδεικνύουν ότι δυσανάλογα περισσότερες γυναίκες σε σχέση με άνδρες εργάζονται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης και ο ίδιος αριθμός ανδρών και γυναικών εργάζονται υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης και
- Μια διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να δικαιολογείται αντικειμενικά σε μία κατάσταση και να μην δικαιολογείται αντικειμενικά σε μία άλλη.

Το τεστ αναλογικότητας¹⁵ που απαιτείται από τις οδηγίες (συνιστά η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική που επιλέχθηκε από τον εικαζόμενο δράστη της διάκρισης πρόσφορο και αναγκαίο μέσο για την επίτευξη ενός θεμιτού στόχου) πρέπει να εφαρμόζεται σε κάθε περίπτωση. Για παράδειγμα, εάν για μια θέση εργασίας απαιτείται η κατοχή άδειας οδήγησης για τουλάχιστον τρία χρόνια, κατά πάσα πιθανότητα θέτει σε δυσανάλογα μειονεκτική θέση άτομα με ορισμένες αναπηρίες και, σε ορισμένες κοινωνίες, τις γυναίκες. Εάν πρόκειται για θέση οδηγού πλήρους απασχόλησης, τότε η απαίτηση δικαιολογείται. Εάν η θέση αφορά περιστασιακά μόνο οδήγηση, για παράδειγμα για τη διεξαγωγή επιθεωρήσεων ή την παρουσία σε συναντήσεις που διεξάγονται σε άλλη πόλη, παρότι η απαίτηση κατοχής άδειας οδήγησης μπορεί να έχει θεμιτό στόχο, ώστε, για παράδειγμα, το άτομο να μπορεί να μεταβαίνει στις διάφορες τοποθεσίες, μπορεί να μην είναι πρόσφορη και αναγκαία για την επίτευξη αυτού του στόχου. Μπορεί να διατίθενται και άλλα μέτρα που δεν εισάγουν διακρίσεις σε τέτοιο βαθμό, τα οποία όμως επιβαρύνουν λίγο περισσότερο τον εργοδότη.

2.1.3 Παρενόχληση

Σύμφωνα με τις οδηγίες (άρθρο 2, παράγραφος 3), η **παρενόχληση** νοείται ως διάκριση, εφόσον σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά που συνδέεται με ένα από τους προστατευόμενους λόγους με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου (B) και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

- Δεν είναι απαραίτητος ο προσδιορισμός προσώπου αναφοράς για να διαπιστωθεί εάν έχει υπάρξει παρενόχληση·
- Ο όρος «ανεπιθύμητη» έχει ουσιαστικά την ίδια σημασία με τους όρους «απρόσδεκτη» ή «απρόσκλητη»·
- Η ανεπιθύμητη συμπεριφορά μπορεί να περιλαμβάνει κάθε είδους συμπεριφορά, συμπεριλαμβανομένου προφορικού ή γραπτού λόγου ή εξύβρισης, σχημάτων λόγου, γκράφιτι, χειρονομιών, εκφράσεων του προσώπου, μίμησης, αστεϊσμών, φαρσών ή σωματικής επαφής·

¹⁵ *R –v Secretary of State for Employment ex p. Sexymour Smith U Anor.* C-167/97 [1999]; *Bilka-Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz* Case 170/84 [1986].

- Ένα και μοναδικό αρκετά σοβαρό περιστατικό μπορεί να συνιστά παρενόχληση·
- Η συμπεριφορά θα σχετίζεται με έναν προστατευόμενο λόγο εάν ο λόγος αυτός ισχύει για τον Β ή εάν υπάρχει οποιαδήποτε *σχέση* με τον προστατευόμενο λόγο. Ο Β ενδέχεται να υποστεί παρενόχληση διότι θεωρείται εσφαλμένα ότι συνιστά άτομο για το οποίο ισχύει ο λόγος ή λόγω της σχέσης του με κάποιον για τον οποίο ισχύει ο λόγος, όπως μέλος της οικογενείας ή φίλος, ή διότι ο Β ως γνωστόν στηρίζει άτομα για τα οποία ισχύει αυτός ο λόγος.
- Εάν κάποιος (Α) εμπλακεί στην ανεπιθύμητη συμπεριφορά με **πρόθεση** να προσβάλει την αξιοπρέπεια του Β και να δημιουργήσει εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον, τότε πρόκειται για παρενόχληση ανεξαρτήτως της πραγματικής επίδρασης που έχουν οι πράξεις του στον Β και
- Ακόμη και αν ο Α δεν είχε αυτήν την πρόθεση, η ανεπιθύμητη συμπεριφορά του θα συνιστά παρενόχληση **εάν έχει αυτό το αποτέλεσμα**. Για να προσδιορίσει κατά πόσον η συμπεριφορά έχει αυτό το αποτέλεσμα, το δικαστήριο θα εξετάσει κατά πάσα πιθανότητα την αντίληψη του Β και τις λοιπές συναφείς περιστάσεις.

2.1.4 Εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης

Σύμφωνα με τις οδηγίες (άρθρο 2, παράγραφος 4), τυχόν **εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης** για οποιονδήποτε από τους προστατευόμενους λόγους συνιστά διάκριση.

- Η εντολή μπορεί να αφορά την εφαρμογή άμεσης διάκρισης, για παράδειγμα απόρριψη ή αποκλεισμός προσώπου για το οποίο ισχύει ένας συγκεκριμένος προστατευόμενος λόγος· η εντολή μπορεί να αφορά την εφαρμογή έμμεσης διάκρισης, για παράδειγμα για την εφαρμογή ενός κριτηρίου που θα έθετε σε μειονεκτική θέση άτομα για τα οποία ισχύει ένας συγκεκριμένος λόγος·
- Η εντολή μπορεί να δοθεί σε άτομο το οποίο ανήκει σε έναν οργανισμό ή από οποιονδήποτε οργανισμό σε άλλον εφόσον θα αναμενόταν φυσιολογικά από τον τελευταίο να συμμορφώνεται με τις οδηγίες του πρώτου, για παράδειγμα ένας εργοδότης δίνει εντολή σε ένα γραφείο απασχόλησης να μην παραπέμπει άτομα συγκεκριμένης εθνοτικής καταγωγής·
- Εάν κάποιος συμμορφωθεί με εντολή που εισάγει διακρίσεις, είναι πιθανόν να διαπράξει ο ίδιος διάκριση και
- Εάν κάποιος αρνηθεί να συμμορφωθεί και κατά συνέπεια τύχει λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης, μπορεί ενδεχομένως να υποβάλει αξίωση για άμεση διάκριση για τον προστατευόμενο λόγο που αποτέλεσε αντικείμενο της εντολής που εισήγαγε διακρίσεις.

2.1.5 Προστασία έναντι αντιποίνων

Οι οδηγίες δεν ορίζουν **τα αντίποινα** ως διάκριση. Οι οδηγίες (2000/43/ΕΚ, άρθρο 9 – 2000/78/ΕΚ, άρθρο 11) απαιτούν να περιλαμβάνουν οι εθνικές νομοθεσίες «τα απαιτούμενα μέτρα προστασίας των εργαζομένων κατά τυχόν δυσμενούς



μεταχείρισης ή δυσμενούς επίπτωσης» ως αντίδρασης στην υποβολή ή στήριξη καταγγελίας ή διαδικασίας που στοχεύει στην πραγμάτωση των οδηγιών ή της εθνικής νομοθεσίας κατά των διακρίσεων. Για να συμμορφωθούν με αυτήν την απαίτηση, πολλά κράτη μέλη συγκαταλέγουν **τα αντίποινα** στις λοιπές μορφές απαγορευμένης συμπεριφοράς.

- Εφόσον τα αντίποινα θεωρούνται μορφή απαγορευμένης συμπεριφοράς, η πράξη της υποβολής καταγγελίας ή κίνησης ή στήριξης διαδικασιών για την επιβολή της συμμόρφωσης με τις οδηγίες ή με την εθνική νομοθεσία κατά των διακρίσεων αναφέρεται συχνά ως «προστατευόμενη πράξη»·
- Η προστατευόμενη πράξη μπορεί να εκτελεστεί από οποιοδήποτε άτομο, όχι μόνο το άτομο που υποβάλλει την καταγγελία ή κινεί τις διαδικασίες, αλλά και από άτομο που είναι διατεθειμένο να παράσχει αποδεικτικά στοιχεία ή να καταθέσει υπέρ του θύματος στο δικαστήριο·
- Ομοίως, αντίποινα μπορεί να διαπραχθούν από οποιοδήποτε άτομο, όχι μόνο τον εργοδότη ή τον πάροχο υπηρεσιών κατά των οποίων υποβάλλεται η καταγγελία αλλά, για παράδειγμα, από έναν πιθανό μελλοντικό εργοδότη·
- Δεν χρειάζεται να προσδιοριστεί πρόσωπο αναφοράς προκειμένου να αποδειχθεί ότι κάποιος έχει υποβληθεί σε δυσμενή μεταχείριση ως αντίδραση σε προστατευόμενη πράξη και
- Αντίποινα μπορεί να θεωρηθεί ότι υπάρχουν όταν μια σχέση στην οποία αναφέρεται η προστατευόμενη πράξη έχει λήξει, για παράδειγμα σε περίπτωση όπου λόγω καταγγελίας για την εισαγωγή διακρίσεων σε προηγούμενη εργασία, αρνείται σε κάποιον η παροχή συστάσεων από τον πρώην εργοδότη ή η πρόσληψη από έναν νέο εργοδότη.¹⁶

Εάν τα κράτη μέλη δεν έχουν συμπεριλάβει τα αντίποινα ως μορφή απαγορευμένης συμπεριφοράς, θα πρέπει να υιοθετήσουν άλλα μέτρα στην εθνική τους νομοθεσία και στις εθνικές τους διαδικασίες για να διασφαλίσουν την απαιτούμενη προστασία.

2.2 Καθ' ύλη πεδίο εφαρμογής των οδηγιών

Η οδηγία 2000/78/ΕΚ (άρθρο 3) απαγορεύει την εισαγωγή διακρίσεων στους ακόλουθους τομείς:

- Πρόσβαση στην απασχόληση, την αυτοαπασχόληση και την εργασία (συμπεριλαμβανομένων των προαγωγών)·
- Πρόσβαση στον επαγγελματικό προσανατολισμό και στην επαγγελματική κατάρτιση·
- Τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών και
- Την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε μια οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα.

¹⁶ *Coote v Granada Case C-185/1997*, 22 September 1998.



Η οδηγία 2000/43/EK (άρθρο 3) παρέχει μια πολύ πιο ευρεία προστασία ενάντια στις διακρίσεις και περιλαμβάνει τα ακόλουθα:

- Πρόσβαση στην απασχόληση, την αυτοαπασχόληση και την εργασία (συμπεριλαμβανομένων των προαγωγών)·
- Πρόσβαση στον επαγγελματικό προσανατολισμό και στην επαγγελματική κατάρτιση·
- Τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών·
- Την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε μια οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα·
- Την εκπαίδευση·
- Την κοινωνική προστασία, συμπεριλαμβανόμενης της κοινωνικής ασφάλισης και της υγειονομικής περίθαλψης·
- Τις κοινωνικές παροχές και
- Την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες που είναι διαθέσιμα στο κοινό, και στην παροχή αυτών, συμπεριλαμβανόμενης της στέγασης.

Η οδηγία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση έχει πολύ πιο περιορισμένο καθ' ύλη πεδίο εφαρμογής, καθώς ισχύει μόνο στον τομέα της απασχόλησης.

2.3 Προσωπικό πεδίο εφαρμογής των οδηγιών

Οι οδηγίες απαγορεύουν τη διάκριση από φυσικά και νομικά πρόσωπα στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα. Αυτό σημαίνει ότι την ίδια ευθύνη να μην ασκούν διάκριση για οποιονδήποτε από τους προστατευόμενους λόγους έχουν και οι ιδιώτες ιδιοκτήτες επιχειρήσεων και οι μεγάλες ιδιωτικές εταιρείες και οι τοπικές αρχές και οι κυβερνητικές υπηρεσίες.

Οι οδηγίες προστατεύουν άτομα, δηλαδή φυσικά πρόσωπα, έναντι των διακρίσεων. Επιπλέον, η οδηγία 2000/43/EK (αιτιολογική σκέψη 16) προβλέπει ότι η προστασία από τις διακρίσεις ισχύει και για οργανώσεις που έχουν τη μορφή νομικού προσώπου, στις περιπτώσεις όπου ο οργανισμός υφίσταται διακριτική μεταχείριση λόγω εθνοτικής ή φυλετικής καταγωγής των μελών του, όπου αυτό συνάδει με τις τοπικές παραδόσεις και πρακτικές.

Εθνικότητα/Υπηκοότητα

Οι οδηγίες προστατεύουν ενάντια στις διακρίσεις για οποιονδήποτε από τους προστατευόμενους λόγους όλους όσοι βρίσκονται σε κράτος μέλος **ανεξαρτήτως της εθνικότητάς τους**. Επομένως, ένας ουκρανός ή κινέζος υπήκοος που τυγχάνει διακριτικής μεταχείρισης στην Ουγγαρία για οποιονδήποτε από τους προστατευόμενους λόγους προστατεύεται δυνάμει των οδηγιών με τον ίδιο τρόπο όπως οι ούγγροι υπήκοοι που τυγχάνουν αντίστοιχης διακριτικής μεταχείρισης στην Ουγγαρία.

Οι οδηγίες (άρθρο 3, παράγραφος 2) αναφέρουν ρητά ότι δεν καλύπτουν διακρίσεις **λόγω εθνικότητας** σε σχέση με πτυχές ελέγχου της μετανάστευσης. Τα περισσότερα κράτη μέλη περιλαμβάνουν την εθνικότητα ως προστατευόμενο λόγο στις εθνικές τους νομοθεσίες. Το γεγονός ότι η εθνικότητα αποκλείεται από τις οδηγίες δίνει τη δυνατότητα στα κράτη μέλη να εφαρμόζουν εξαιρέσεις σχετικά με την εθνικότητα που δεν θα μπορούσαν να εφαρμοστούν για τους λόγους που προστατεύονται δυνάμει των οδηγιών. Βεβαίως, πέρα από τις οδηγίες κατά των διακρίσεων, το ενωσιακό δικαίωμα των πολιτών των κρατών μελών στην ελεύθερη κυκλοφορία των ατόμων σε όλη την ΕΕ παρέχει στους πολίτες των κρατών μελών και στις οικογένειές τους κάποια προστασία από διακρίσεις λόγω εθνικότητας (**για παράδειγμα, οδηγία 2004/38/ΕΚ της 29ης Απριλίου 2004** σχετικά με το δικαίωμα των πολιτών της Ένωσης και των μελών των οικογενειών τους να κυκλοφορούν και να διαμένουν ελεύθερα στην επικράτεια των κρατών μελών). Άλλες νομοθετικές πράξεις της ΕΕ (για παράδειγμα, η οδηγία 2003/109/ΕΚ ή η οδηγία 2003/86/ΕΚ) προβλέπουν κάποια δικαιώματα ισότητας για ορισμένους υπηκόους τρίτων χωρών και τις οικογένειές τους που διαμένουν και εργάζονται στα κράτη μέλη.

2.4 Θετική δράση

Οι οδηγίες (οδηγία για τη φυλετική ισότητα, άρθρο 5· οδηγία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση, άρθρο 7) αναγνωρίζουν ότι, προκειμένου να πραγματοποιηθεί η πλήρης ισότητα, χρειάζεται να προχωρήσουμε πέρα από την απαγόρευση των σημερινών ή των μελλοντικών διακρίσεων. Έτσι, επιτρέπουν μέτρα με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση περασμένων ή τωρινών μειονεκτημάτων που συνδέονται με οποιονδήποτε από τους προστατευόμενους λόγους.

- Τέτοιου είδους μειονεκτήματα μπορεί να εντοπιστούν, για παράδειγμα, μέσω δυσανάλογης έλλειψης πρόσβασης σε απασχόληση ή σε δημόσιες ή ιδιωτικές υπηρεσίες, χαμηλότερων επιπέδων συμμετοχής σε απασχόληση ή σε πτυχές της αστικής ζωής ή ειδικές ανάγκες·
- Εννοείται ότι τα μέτρα θετικής δράσης πρέπει να είναι αναλογικά, δηλαδή να είναι πρόσφορα και αναγκαία για την επίτευξη του στόχου τους – της πρόληψης ή αντιστάθμισης ενός συγκεκριμένου μειονεκτήματος για την ενδιαφερόμενη ομάδα – και να μην θέτουν σε δυσανάλογα μειονεκτική θέση τρίτους και
- Τα μέτρα θετικής δράσης θα πρέπει, λοιπόν, να είναι χρονικά περιορισμένα και να αναθεωρούνται τακτικά ώστε να αξιολογείται κατά πόσον εξακολουθούν να είναι ανάλογα.

2.5 Εύλογες προσαρμογές για τα άτομα με αναπηρία

Για να εξασφαλισθεί η τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης έναντι ατόμων με αναπηρία, η οδηγία 2000/78/ΕΚ (άρθρο 5) απαιτεί από τον εργοδότη να λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα, ανάλογα με τις ανάγκες που παρουσιάζονται σε μια συγκεκριμένη κατάσταση, ώστε το άτομο με αναπηρία να μπορεί να έχει πρόσβαση σε θέση εργασίας, να ασκεί ή να προάγεται στο επάγγελμά του, ή προκειμένου να του παρέχεται εκπαίδευση, αρκεί τα μέτρα αυτά να μη συνεπάγονται «δυσανάλογη

επιβάρυνση» για τον εργοδότη. Οι εργοδότες πρέπει να εξετάσουν κατά πόσον είναι σε θέση να προβούν σε κατάλληλες ενέργειες εάν ένα άτομο με αναπηρία τυγχάνει μειονεκτικής μεταχείρισης όσον αφορά την απασχόληση ή την εκπαίδευση λόγω διάταξης, κριτηρίου ή πρακτικής, λόγω σωματικών χαρακτηριστικών ή λόγω έλλειψης κατάλληλων βοηθημάτων.

- Η οδηγία (άρθρο 2, παράγραφος 2, σημείο β), περίπτωση ii)) επισημαίνει τη σχέση μεταξύ του καθήκοντος παροχής εύλογων προσαρμογών σε περίπτωση που ένα άτομο με αναπηρία τυγχάνει ή είναι πιθανόν να τύχει μειονεκτικής μεταχείρισης λόγω διάταξης, κριτηρίου ή πρακτικής και της ανάγκης αποφυγής της εισαγωγής έμμεσης διάκρισης λόγω αναπηρίας. Εφόσον ο εργοδότης μπορεί να παράσχει εύλογες προσαρμογές, θα είναι δύσκολο να δικαιολογήσει αντικειμενικά την εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική και
- Κανείς εργοδότης δεν μπορεί να ισχυριστεί ότι η επιβάρυνση, συμπεριλαμβανομένης της οικονομικής επιβάρυνσης, για την παροχή εύλογης προσαρμογής σε άτομο με αναπηρία είναι δυσανάλογη όταν παρέχεται χρηματοδότηση ή άλλη βοήθεια προς τους εργοδότες προς τούτο.

Παραδείγματα εύλογων προσαρμογών:

- Μετά από ένα εργατικό ατύχημα, ένας χειρωνακτας δεν μπορεί να συνεχίσει να εκτελεί τη χειρωνακτική εργασία του. Τότε ο εργοδότης οφείλει να του παρέχει την κατάλληλη επαγγελματική κατάρτιση για να τον μεταφέρει σε γραφειακή θέση.
- Ένας χρήστης τροχοκαθίσματος απαντά σε μια δημοσίευση για τη θέση του διοικητικού βοηθού. Ο χώρος εργασίας βρίσκεται στον 4^ο όροφο. Αν ο εργοδότης διατηρεί γραφεία σε διάφορους ορόφους συμπεριλαμβανομένου του ισόγειου, τότε οφείλει να προβεί σε διευθετήσεις για να εκτελείται η εργασία του διοικητικού βοηθού στο ισόγειο και να μετακινήσει άλλον εργαζόμενο που δεν έχει κινητικά προβλήματα στον 4^ο όροφο. Εάν όμως ο εργοδότης διατηρεί γραφεία μόνο στον 4^ο όροφο και δεν υπάρχει ανελκυστήρας, τότε ίσως να μην υπάρχουν εύλογα μέτρα που να μπορεί να πάρει χωρίς δυσανάλογη επιβάρυνση για να παρέχει στο πρόσωπο αυτό τη δυνατότητα να κάνει αυτή την εργασία, και
- Για να παρέχει σε ένα τυφλό πρόσωπο που χρησιμοποιεί ειδικό σκύλο- οδηγό για τυφλούς την ευκαιρία να μεταβεί στην εργασία του ευκολότερα, στις περισσότερες περιπτώσεις δεν θα συνιστούσε δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη να αλλάξει το ωράριο εργασίας ούτως ώστε να μην χρειάζεται να μετακινείται σε ώρα αιχμής.

2.6 Εξαιρέσεις στην απαγόρευση των διακρίσεων σύμφωνα με τις οδηγίες

Επειδή ο σκοπός των οδηγιών αυτών είναι να δημιουργήσουν ένα πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων, οι οδηγίες επιτρέπουν διακρίσεις μόνο σε συγκεκριμένες περιορισμένες περιπτώσεις και μόνον εφόσον πληρούνται κάποιοι όροι.



2.6.1 Ουσιαστική επαγγελματική προϋπόθεση

Οι οδηγίες (οδηγία για τη φυλετική ισότητα, άρθρο 4 – οδηγία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση, άρθρο 4, παράγραφος 1) επιτρέπουν την εισαγωγή διακρίσεων για όλους τους προστατευόμενους λόγους με στόχο την εκπλήρωση μιας ουσιαστικής επαγγελματικής προϋπόθεσης. Η εξαίρεση αυτή επιτρέπει σε έναν εργοδότη να επιλέγει κάποιο άτομο για μια συγκεκριμένη θέση εργασίας όταν, λόγω της φύσης της εργασίας ή του πλαισίου εντός του οποίου διεξάγεται, αποτελεί «ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση» το άτομο να διαθέτει κάποιο χαρακτηριστικό που να συνδέεται με τον συγκεκριμένο λόγο, **εφόσον ο στόχος είναι θεμιτός και η προϋπόθεση είναι ανάλογη**. Για παράδειγμα, ένας σκηνοθέτης δύναται να εισάγει διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής εάν το να είναι ένας ηθοποιός μαύρος συνιστά ουσιαστική και καθοριστική προϋπόθεση προκειμένου να υποδυθεί τον Νέλσον Μαντέλα σε μια ταινία.

Η οδηγία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση (άρθρο 4, παράγραφος 2) επιτρέπει στις εκκλησίες ή άλλες δημόσιες ή ιδιωτικές ενώσεις η δεοντολογία των οποίων εδράζεται στη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις να προβαίνουν σε διαφορετική μεταχείριση που εδράζεται στο θρήσκευμα ή τις πεποιθήσεις σε περίπτωση που, λόγω της φύσης της εργασίας ή του πλαισίου εντός του οποίου ασκείται, η θρησκεία ή οι πεποιθήσεις αποτελούν επαγγελματική απαίτηση ουσιώδη, θεμιτή και δικαιολογημένη, λαμβάνοντας υπόψη τη δεοντολογία της οργάνωσης. Η οδηγία επιτρέπει επίσης στις εκκλησίες και σε άλλες ενώσεις η δεοντολογία των οποίων εδράζεται στη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις να απαιτούν από τους εργαζομένους στάση συμμόρφωσης προς τη δεοντολογία τους.

Ένας εργοδότης που μπορεί να αποδείξει ότι, για μια συγκεκριμένη θέση, μπορεί να βασιστεί σε μια εξαίρεση ουσιαστικής επαγγελματικής προϋπόθεσης για διακριτική μεταχείριση για κάποιον λόγο, για παράδειγμα λόγω θρησκείας, δεν πρέπει να εισάγει διακρίσεις για οποιονδήποτε άλλο λόγο, για παράδειγμα λόγω γενετήσιου προσανατολισμού, εκτός εάν ισχύει μια δεύτερη, διαφορετική ουσιαστική επαγγελματική προϋπόθεση για την εν λόγω θέση.

Οι εδραιωμένες υποθέσεις που γίνονται συχνά αναφορικά με τον τύπο του ατόμου που απαιτείται για μια συγκεκριμένη εργασία δεν ικανοποιούν απαραίτητα τον όρο της ουσιαστικής επαγγελματικής προϋπόθεσης. Για παράδειγμα, ένας εργοδότης πιθανόν δεν θα μπορέσει να αποδείξει ότι για να εργαστεί κανείς ως υπάλληλος υποδοχής (ρεσεψιονίστ) πρέπει να είναι «νέος και ενεργητικός». Η προϋπόθεση αυτή πιθανότατα να αποτελεί διάκριση λόγω ηλικίας ή λόγω αναπηρίας.

2.6.2 Διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας

Δυνάμει της οδηγίας για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση (άρθρο 6, παράγραφος 1) η εθνική νομοθεσία μπορεί να επιτρέπει τη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας **εφόσον δικαιολογείται αντικειμενικά και λογικά από έναν θεμιτό στόχο**, ιδίως δε από θεμιτούς στόχους της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης,



της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, και **εφόσον τα μέσα επίτευξης του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία**. Η οδηγία αναφέρει ότι η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας μπορεί να περιλαμβάνει:

- την καθιέρωση ειδικών συνθηκών για την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, για την απασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των όρων απόλυσης και αμοιβής, για τους νέους, τους ηλικιωμένους και τους εργαζομένους που συντηρούν άλλα πρόσωπα, προκειμένου να ευνοείται η επαγγελματική τους ένταξη ή να εξασφαλίζεται η προστασία τους·
- τον καθορισμό ελάχιστων όρων ηλικίας, επαγγελματικής εμπειρίας ή αρχαιότητας στην απασχόληση για την πρόσβαση στην απασχόληση ή σε ορισμένα πλεονεκτήματα που συνδέονται με την απασχόληση·
- τον καθορισμό ανώτατου ορίου ηλικίας για την πρόσληψη, με βάση την απαιτούμενη κατάρτιση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας ή την ανάγκη εύλογης περιόδου απασχόλησης πριν από τη συνταξιοδότηση.

Τα περισσότερα κράτη μέλη διαθέτουν εθνική νομοθεσία σχετικά με την απασχόληση που περιλαμβάνει διατάξεις που αφορούν την ηλικία, ενώ υποβάλλονται ολοένα και περισσότερα ερωτήματα στα εθνικά δικαστήρια και στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με το εάν οι εν λόγω διατάξεις δικαιολογούνται δυνάμει του άρθρου 6, παράγραφος 1.¹⁷

Επίσης, η οδηγία (άρθρο 6, παράγραφος 2) προβλέπει ότι δεν συνιστά διάκριση λόγω ηλικίας ο καθορισμός ηλικίας για την ένταξη ή την αποδοχή σε παροχές συνταξιοδότησης ή αναπηρίας και η χρήση κριτηρίων ηλικίας στους αναλογιστικούς υπολογισμούς, υπό τον όρο ότι αυτό δεν καταλήγει σε διακρίσεις λόγω φύλου.

2.6.3 Άλλες εξαιρέσεις

Η οδηγία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση (άρθρο 3, παράγραφος 4) επιτρέπει στην εθνική νομοθεσία να αποκλείσει την προστασία ενάντια στις διακρίσεις λόγω αναπηρίας ή ηλικίας στις ένοπλες δυνάμεις.

Η οδηγία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση (άρθρο 3, παράγραφος 3) προβλέπει ότι η οδηγία δεν εφαρμόζεται στις παροχές συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης ή άλλου είδους δημόσιες παροχές.

Η οδηγία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση (άρθρο 2, παράγραφος 5) ορίζει ότι η οδηγία δεν θίγει τα μέτρα που προβλέπει ο εθνικός νόμος και τα οποία σε μια δημοκρατική κοινωνία είναι αναγκαία για την ασφάλεια, την προάσπιση της τάξης και την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας και των δικαιωμάτων

¹⁷ Βλ. για παράδειγμα: *Palacios de la Villa* Case C-411/05 [2007] ECR I-8531, *The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) v Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*, Case C-388/07, 5 March 2009; *Kucukdeveci v Swedex GmbH & Co LG*, C-555/07, 19 January 2010.



και ελευθεριών άλλων. Επίσης, η οδηγία δεν θίγει τις εθνικές νομοθεσίες περί την ηλικία συνταξιοδότησης και την οικογενειακή κατάσταση και τις παροχές που εξαρτώνται από την οικογενειακή κατάσταση (αιτιολογική σκέψη 22).

2.7 Υπεράσπιση των δικαιωμάτων: πρόσβαση στη δικαιοσύνη

Σε όλα τα κράτη μέλη πρέπει να διασφαλίζεται ότι κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι έχει υποστεί διακρίσεις κατά παράβαση των όρων των οδηγιών, ακόμη και εάν η σχέση στο πλαίσιο της οποίας εικάζεται ότι σημειώθηκε η διάκριση έχει λήξει, έχει πρόσβαση σε δικαστικές ή/και διοικητικές διαδικασίες για την πραγμάτωση των υποχρεώσεων που προβλέπονται στις οδηγίες (οδηγία 2000/43/ΕΚ, άρθρο 7 – οδηγία 2000/78/ΕΚ, άρθρο 9).

Και οι δύο οδηγίες προβλέπουν ότι οι ενώσεις και οι οργανώσεις που έχουν έννομο συμφέρον να διασφαλίσουν ότι τηρούνται οι διατάξεις των οδηγιών μπορούν να στηρίζουν θύματα διακρίσεων ή να κινούν αγωγές για λογαριασμό τους (με την έγκρισή τους). Τα κριτήρια για το ποιες οργανώσεις έχουν «έννομο συμφέρον» καθορίζονται από την εθνική νομοθεσία.

2.8 Μετάθεση του βάρους της απόδειξης

Οι οδηγίες (οδηγία για τη φυλετική ισότητα, άρθρο 8 – οδηγία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση, άρθρο 10) ορίζουν τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες το βάρος της απόδειξης σε μια αστική ή διοικητική δικαστική διαδικασία σχετικά με την εισαγωγή διακρίσεων μετατίθεται από τον ενάγοντα στον εναγόμενο.

- Εάν ο ενάγων (ή οποιοσδήποτε άλλος για λογαριασμό του) προσάγει πραγματικά περιστατικά από τα οποία το δικαστήριο ή άλλη αρχή δύναται να συμπεράνει ότι η εισαγωγή διακρίσεων (άμεσων ή έμμεσων) ήταν ένας από τους λόγους για τους οποίους ο εναγόμενος προέβη στη συγκεκριμένη μεταχείριση του ενάγοντος, τότε το δικαστήριο ή η αρχή θα στραφεί στον εναγόμενο για την παροχή διευκρινίσεων. Εάν ο εναγόμενος δεν μπορέσει να **αποδείξει ότι η διάκριση δεν διαδραμάτισε κανέναν απολύτως ρόλο** στη μεταχείρισή του προς τον ενάγοντα, το δικαστήριο ή άλλη αρμόδια αρχή **πρέπει να εγκρίνει την αξίωση του ενάγοντος** και
- Εάν ο ενάγων δεν είναι σε θέση να αποδείξει ότι υπήρξε διάκριση, τότε το δικαστήριο ή η αρχή υποχρεούται να απορρίψει την αξίωσή του.

Μετάθεση του βάρους της απόδειξης δεν πραγματοποιείται ποτέ σε ποινικές διαδικασίες, ακόμη και αν οι διαδικασίες αφορούν ισχυρισμούς για εισαγωγή διακρίσεων ή παρενόχληση. Σε ορισμένα κράτη μέλη δεν ισχύει ούτε για διερευνητικές διαδικασίες.



2.9 Κυρώσεις

Κατά τη μεταφορά των οδηγιών (οδηγία για τη φυλετική ισότητα, άρθρο 15 – οδηγία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση, άρθρο 17), τα κράτη μέλη πρέπει να διασφαλίζουν την ύπαρξη κυρώσεων σε περίπτωση παραβίασης των εθνικών τους νομοθεσιών κατά των διακρίσεων και την εφαρμογή των κυρώσεων αυτών. Οι κυρώσεις για την εισαγωγή διακρίσεων πρέπει να είναι «αποτελεσματικές, ανάλογες με την παράβαση και αποτρεπτικές», δηλαδή πρέπει να παρέχουν στο θύμα την ανάλογη προσωπική αποζημίωση και να αποτρέπουν το άτομο που διέπραξε την πράξη αλλά και άλλους από παρόμοιες πράξεις διάκρισης στο μέλλον. Οι κυρώσεις μπορούν να περιλαμβάνουν την καταβολή αποζημίωσης για την οποία δεν καθορίζεται ανώτατο όριο.

2.10 Αύξηση της ευαισθητοποίησης, ενημέρωση και συμμετοχή της κοινωνίας των πολιτών

Οι οδηγίες αναγνωρίζουν ότι η θέσπιση εθνικής νομοθεσίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση της ίσης μεταχείρισης είναι μόνο το πρώτο βήμα. Τα κράτη μέλη υποχρεούνται, λοιπόν, να προβούν σε ενέργειες για την αύξηση της ευαισθητοποίησης και την προώθηση της ευρείας κατανόησης και ενσωμάτωσης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην κοινωνία των πολιτών, αλλά και να εμπλέξουν ΜΚΟ και κοινωνικούς εταίρους για την επίτευξη του στόχου αυτού. Τα κράτη μέλη πρέπει επίσης να διασφαλίσουν ότι οι νόμοι, οι κανόνες και οι συμφωνίες που ρυθμίζουν τη δράση εντός του πεδίου εφαρμογής των οδηγιών δεν αντιβαίνουν στις αρχές της ίσης μεταχείρισης.

- Τα κράτη μέλη (οδηγία για τη φυλετική ισότητα, άρθρο 10 – οδηγία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση, άρθρο 12) πρέπει να θέτουν υπόψη της κοινωνίας των πολιτών τις ήδη ισχύουσες νομοθεσίες τους για την ίση μεταχείριση και την απαγόρευση των διακρίσεων καθώς και τα νέα μέτρα που υιοθετούνται για την εναρμόνιση της νομοθεσίας τους με τις οδηγίες. Αυτό πρέπει να πραγματοποιείται «με κάθε πρόσφορο μέσο σε όλο το έδαφός τους». Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να παρέχονται πληροφορίες σε όλες τις κοινότητες και μάλιστα σε μορφή την οποία μπορούν να προσπελάσουν και να κατανοήσουν όλες οι ομάδες της κοινωνίας των πολιτών, μεριμνώντας για τα άτομα με διάφορες αναπηρίες και γλωσσικές ανάγκες.
- Τα κράτη μέλη (οδηγία για τη φυλετική ισότητα, άρθρο 12 – οδηγία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση, άρθρο 14) αναμένεται να «ενθαρρύνουν το διάλογο» με ΜΚΟ οι οποίες έχουν έννομο συμφέρον να συμβάλλουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων για έναν από τους προστατευόμενους λόγους (σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία). Ο διάλογος αυτός πρέπει να μην έχει απλώς συμβολικό χαρακτήρα και να διεξάγεται σε τακτική βάση. Η υποχρέωση αυτή των κρατών μελών παρέχει στις ΜΚΟ μια σημαντική ευκαιρία ώστε να διασφαλιστεί η εφαρμογή βελτιώσεων σχετικά με τα μέτρα που λαμβάνουν οι κυβερνήσεις τους για τη συμμόρφωση με τις οδηγίες.
- Τα κράτη μέλη (οδηγία για τη φυλετική ισότητα, άρθρο 11 – οδηγία για την ίση

μεταχείριση στην απασχόληση, άρθρο 13) πρέπει επίσης να ενισχύουν τον κοινωνικό διάλογο μεταξύ των δύο πλευρών του κλάδου με σκοπό την προώθηση της ίσης μεταχείρισης. Αυτό θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί μέσω της παρακολούθησης των πρακτικών στον εργασιακό χώρο, των συλλογικών συμβάσεων, των κωδίκων δεοντολογίας, της έρευνας, της ανταλλαγής εμπειριών και ορθών πρακτικών. Όταν συνάδει προς τις εθνικές παραδόσεις και πρακτικές, τα κράτη μέλη αναμένεται να ενθαρρύνουν τις συλλογικές συμβάσεις για τη θέσπιση κανόνων κατά των διακρίσεων που τηρούν τις ελάχιστες προϋποθέσεις που ορίζονται στις οδηγίες και στην εθνική νομοθεσία.

- Τα κράτη μέλη (οδηγία για τη φυλετική ισότητα, άρθρο 14 – οδηγία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση, άρθρο 16) πρέπει να δίνουν προτεραιότητα στην εθνική νομοθεσία κατά την εφαρμογή των οδηγιών έναντι λοιπών νόμων και κανονισμών, καταργώντας κάθε νομοθετική και κανονιστική διάταξη αντιβαίνουσα στην αρχή της ίσης μεταχείρισης. Προκειμένου να διασφαλίσουν συνεκτική προσέγγιση στον τομέα της απαγόρευσης των διακρίσεων και της ισότητας, τα κράτη μέλη τροποποιούν ή κηρύσσουν άκυρες οποιεσδήποτε διατάξεις αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης οι οποίες περιέχονται στις ατομικές ή συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες, τους εσωτερικούς κανονισμούς των επιχειρήσεων, τα καταστατικά κερδοσκοπικών ή μη κερδοσκοπικών οργανώσεων και τα καταστατικά επαγγελματικών οργανώσεων και συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και των εργοδοτών.

2.11 Φορείς ίσης μεταχείρισης

Η οδηγία για τη φυλετική ισότητα (άρθρο 13) απαιτεί από όλα τα κράτη μέλη να ορίσουν ένα φορέα ή φορείς για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή. Οι φορείς αυτοί μπορεί να αποτελούν μέρος οργανισμών επιφορτισμένων σε εθνικό επίπεδο με την προάσπιση των ανθρωπίνων ή των ατομικών δικαιωμάτων. Τα κράτη μέλη έχουν ορίσει διάφορους φορείς και τους έχουν αναθέσει ποικίλα καθήκοντα. Η οδηγία ορίζει τις ελάχιστες αρμοδιότητες που πρέπει να έχουν οι φορείς αυτοί, και συγκεκριμένα:

- παροχή ανεξάρτητης συνδρομής προς τα θύματα διακρίσεων·
- διενέργεια ανεξάρτητων ερευνών και μελετών και
- δημοσίευση ανεξάρτητων εκθέσεων και διατύπωση συστάσεων για θέματα που αφορούν διακρίσεις.

Η οδηγία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση δεν απαιτεί τον ορισμό εθνικού φορέα. Ωστόσο, σε πολλά κράτη μέλη οι φορείς ίσης μεταχείρισης καλύπτουν ευρύτερα πεδία διακρίσεων δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας, μεταξύ των οποίων οι διακρίσεις λόγω φύλου.¹⁸

¹⁸ Για περαιτέρω πληροφορίες, βλ. <http://www.equineteurope.org/>. Οι οδηγίες για το φύλο καθορίζουν μια παρεμφερή απαίτηση για τη συγκρότηση ενός ειδικευμένου φορέα ή φορέων για το φύλο.



2.12 Υποβολή εκθέσεων

Τα κράτη μέλη υποχρεούνται (οδηγία για τη φυλετική ισότητα, άρθρο 17 – οδηγία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση, άρθρο 19) να ενημερώνουν την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανά πενταετία σχετικά με την εφαρμογή των δύο οδηγιών. Κατά τη σύνταξη της έκθεσής της προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, η Επιτροπή λαμβάνει υπόψη την άποψη του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, των σχετικών κοινωνικών εταίρων και ΜΚΟ. Η έκθεση της Επιτροπής πρέπει να περιέχει επίσης αξιολόγηση των επιπτώσεων που έχουν τα ληφθέντα από κάθε κράτος μέλος μέτρα στους άνδρες και τις γυναίκες.

Πηγές και βιβλιογραφία:

Οδηγία **2000/43/ΕΚ**, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής·

Οδηγία **2000/78/ΕΚ**, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την **ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία**·

Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ και Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων – Συμβούλιο της Ευρώπης, *Handbook on European non-discrimination law* (Εγχειρίδιο για την ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων), 2011, http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/FRA-CASE-LAW-HANDBOOK_EN.pdf (διαθέσιμο και στα γαλλικά και στα γερμανικά)·

Δημοσιεύσεις του Ευρωπαϊκού δικτύου νομικών εμπειρογνομόνων στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένης της Ευρωπαϊκής Επιθεώρησης του Δικαίου κατά των Διακρίσεων (European Anti-discrimination Law Review), www.non-discrimination.net/publications και

Schiek, D., Waddington, L., και Bell, M., *Cases, materials and text on national, supranational and international non-discrimination law*, Hart Publishing, 2007.



3 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΜΗ ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ (ΜΚΟ) ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Αποτελέσματα στα οποία στοχεύει το σεμινάριο:

Να εξερευνήσουν οι συμμετέχοντες τους ρόλους που μπορούν και πρέπει να διαδραματίσουν οι ΜΚΟ όσον αφορά την άσκηση επιρροής για την εφαρμογή βελτιώσεων και την ενθάρρυνση της αποτελεσματικής υλοποίησης πολιτικών προώθησης της ισότητας και καταπολέμησης των διακρίσεων.

3.1 Τι είναι οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΜΚΟ)

Οι ΜΚΟ είναι τοπικές, εθνικές ή διεθνείς ομάδες με επίσημα εγγεγραμμένο καταστατικό, ξεκάθαρο στόχο και ορατές δραστηριότητες, με διοικητικό σώμα εξουσιοδοτημένο να μιλά εκ μέρους των μελών τους. Συνήθως είναι μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί που δεν συνδέονται με καμία κυβέρνηση ή με οποιαδήποτε οντότητα του ιδιωτικού τομέα, ή με οποιοδήποτε πολιτικό κόμμα. Οι στόχοι των ΜΚΟ είναι συνήθως η προώθηση της ευημερίας μέσω της επίλυσης κοινωνικών και νομικών προβλημάτων και μέσω της προσπάθειας να διαδραματίσουν ισότιμο ρόλο με άλλους δημοκρατικούς θεσμούς στην ανάπτυξη και πρόοδο της κοινωνίας των πολιτών.

3.2 Ποιος είναι ο ρόλος των ΜΚΟ στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων

Όσον αφορά τον ρόλο που μπορούν να διαδραματίσουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων, οι ΜΚΟ πρέπει να μπορούν να επωφεληθούν στο έπακρο από τους ειδικούς ρόλους που τους αποδίδονται στα άρθρα 7 και 12 της οδηγίας 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου και στα άρθρα 9 και 14 της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου.

Για να μπορέσει μια χώρα να πετύχει τους στόχους της για την ειρήνη, τη δημοκρατία, τη χρηστή διακυβέρνηση, την υγεία, την ευημερία και την ισότητα, οι ΜΚΟ είναι απαραίτητες.

Ο ρόλος των ΜΚΟ ως εργαλεία της κοινωνίας των πολιτών στον αγώνα ενάντια στις διακρίσεις μπορεί να περιλαμβάνει:

- Την παροχή του μέσου για την έκφραση και την ενεργή αντιμετώπιση των αναγκών των ατόμων που πέφτουν θύματα διακρίσεων.
- Τη στήριξη των θυμάτων διακρίσεων κατά την πρόσβασή τους στη δικαιοσύνη, μεταξύ άλλων μέσω στρατηγικών δικαστικών αγώνων.
- Την προώθηση της διαφορετικότητας και της ισότητας στην κοινωνία μέσω δραστηριοτήτων αύξησης της ευαισθητοποίησης.
- Τη δημιουργία μηχανισμών για την αποτελεσματική επίδραση επί της διαδικασίας λήψεως αποφάσεων.
- Την ενσωμάτωση της απαγόρευσης των διακρίσεων και της ίσης μεταχείρισης στις πολιτικές.
- Επικλήσεις προς αρχές και οργανισμούς να αναλάβουν δράση ενάντια στις

διακρίσεις.

- Την παρακολούθηση, την καταγραφή και την καταγγελία των διακρίσεων.
- Τη διατήρηση της ισότητας στην πολιτική ατζέντα και την ενθάρρυνση των κινητοποιήσεων.
- Την υποστήριξη της έγκρισης αποτελεσματικών πολιτικών για την ισότητα και την καταπολέμηση των διακρίσεων.
- Την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της εφαρμογής πολιτικών για την ισότητα και την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Μια ΜΚΟ μπορεί:

- Να συνεργαστεί με άλλες ΜΚΟ για να πετύχει κοινούς στόχους.
- Να δώσει τη δυνατότητα σε ομάδες να αναλάβουν εκστρατείες, να συνηγορούν υπέρ των δικαιωμάτων τους, να διεκδικούν και να επιβάλλουν τα δικαιώματά τους.
- Να συνεργάζεται, όπου ενδείκνυται, *με την κυβέρνηση* για να πετύχει κοινούς στόχους και επιδιώξεις.
- Να εργάζεται, όπου ενδείκνυται, *ενάντια στην κυβέρνηση* όταν η κυβέρνηση προωθεί πολιτικές που είναι αντίθετες με τους στόχους της προώθησης της ισότητας και της καταπολέμησης των διακρίσεων.
- Να προσφέρει υπηρεσίες με συνέπεια και αποτελεσματικότητα *εντός του πλαισίου των κυβερνητικών πολιτικών*, όπου ενδείκνυται, και να υιοθετεί όταν χρειάζεται στρατηγικές για τις οποίες έχει διαβουλευθεί και διαπραγματευτεί με άλλες ΜΚΟ και την κυβέρνηση.
- Να προσφέρει υπηρεσίες με συνέπεια και αποτελεσματικότητα *εκτός του πλαισίου των κυβερνητικών πολιτικών*, όπου αυτό είναι απαραίτητο και ενδείκνυται για την προώθηση των στόχων της ΜΚΟ, και να υιοθετεί όταν χρειάζεται στρατηγικές *ενάντια* στις κυβερνητικές πολιτικές.
- Να συντονίζει τις υπηρεσίες της και να προβαίνει σε διάλογο με την κυβέρνηση για τον *συντονισμό των υπηρεσιών μεταξύ της κυβέρνησης και των ΜΚΟ*.
- Να προσφέρει στην κυβέρνηση επαγγελματικά εμπειριστατωμένες συμβουλές σε τομείς ενδιαφέροντος.
- Να διεκδικεί αλλαγές και να διεξάγει εκστρατείες με στόχο την αλλαγή ανάλογα με τις ανάγκες.
- Να καθοδηγεί και να συμβάλλει ουσιαστικά στις διαδικασίες θέσπισης νόμων και χάραξης πολιτικής, παρέχοντας συμβουλές βασισμένες σε τεκμηριωμένη έρευνα και πληροφωρώντας τους πολιτικούς της κυβέρνησης και της αντιπολίτευσης καθώς και άλλα άτομα που ασκούν επιρροή.
- Να είναι άγρυπνος «κέρβερος» υποδεικνύοντας τις περιπτώσεις όπου κυβερνήσεις και οργανισμοί ευθύνονται ενεργά για διακρίσεις ή δεν τηρούν τις υποχρεώσεις τους να καταπολεμούν τις διακρίσεις ή χρειάζεται να βελτιώσουν τη συμπεριφορά τους, και προβαίνοντας σε ενέργειες για την επιβολή συστήματος ελέγχου και ισορροπιών που χαρακτηρίζει μια δημοκρατική κοινωνία. Στον ρόλο αυτό, οι ΜΚΟ πρέπει να απευθύνονται στην κυβέρνηση και την επιχειρηματική



- κοινότητα χρησιμοποιώντας όπου είναι απαραίτητο μεθόδους όπως η συνηγορία υπέρ των θυμάτων, η άσκηση πιέσεων και η διαπραγμάτευση.
- Να αμφισβητεί, διαμέσου κατάλληλα επιλεγμένων μηχανισμών, πράξεις, παραλείψεις, διοικητικές πρακτικές ή πολιτικές που είναι αντίθετες με τους στόχους της προώθησης της ισότητας και της καταπολέμησης των διακρίσεων.
 - Να παρακολουθεί και να βεβαιώνεται ότι γίνεται καλή χρήση όλων των νέων εξελίξεων στην καταπολέμηση των διακρίσεων, π.χ. νέες νομοθεσίες (εθνικές, διεθνείς και της ΕΕ), νέες πολιτικές (εθνικές, διεθνείς και της ΕΕ), νέες πηγές χρηματοδότησης και σημαντικές δικαστικές αποφάσεις (τόσο σε εθνικό και διεθνές επίπεδο όσο και σε επίπεδο ΕΕ).
 - Να λειτουργεί με ειλικρίνεια και διαφάνεια, και να είναι υπόλογη στα μέλη της και στο κοινό.
 - Να ενδυναμώνει τη συμμετοχή των ΜΚΟ στην κοινωνία των πολιτών δημιουργώντας δίκτυα και συνασπισμούς και προωθώντας πρωτότυπες πρωτοβουλίες και λύσεις. Αυτό μπορεί να εξυπηρετήσει τον στόχο της μείωσης της προκατάληψης μέσα στην κοινωνία και της προώθησης της ισότητας.
 - Να εργάζεται με ειλικρίνεια και σε πνεύμα συνεργασίας με άλλες ΜΚΟ που δραστηριοποιούνται σε σχετικούς τομείς και να αποφεύγει τις προστριβές και τις φιλονικίες μεταξύ των ΜΚΟ.
 - Να ασκεί πιέσεις προς το κράτος για την επικύρωση διεθνών συμβάσεων οι οποίες επιτρέπουν στη διεθνή κοινότητα να εστιάζει σε κυβερνητικές πρακτικές.
 - Να παρέχει σε εθνικούς και διεθνείς φορείς σημαντικές και έγκυρες πληροφορίες τις οποίες μπορούν να συμβουλευονται όταν εξετάζουν την επίδοση μιας χώρας σε θέματα διακρίσεων.

Περίληπτικά, ο ρόλος πολλών ΜΚΟ μπορεί να είναι ο έλεγχος, η παρακολούθηση και η άσκηση κριτικής σε πράξεις της κυβέρνησης και των ιδιωτικών φορέων, η συμπλήρωση του ρόλου της κυβέρνησης στην καταπολέμηση των διακρίσεων και η παροχή βοήθειας προς άτομα και ομάδες για τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους.

3.3 Τι χρειάζεται μια ΜΚΟ για να εκπληρώσει τον ρόλο της

- Ανθρώπινο Δυναμικό,
- Δεξιότητες, γνώσεις, εμπειρογνωμοσύνη,
- Ευρύτητα, διαφάνεια, υποχρέωση λογοδοσίας (οι ΜΚΟ βρίσκονται στο προσκήνιο των συζητήσεων αναφορικά με την υποχρέωση λογοδοσίας και τη διαφάνεια, που αποτελούν καίρια ζητήματα για την εθελοντική δράση),
- Χρηματοδότηση και κατάλληλα υλικά και πόρους στον τομέα της πληροφορικής,
- Πρακτικές απαγόρευσης των διακρίσεων και πολιτικές διαφορετικότητας εντός της ίδιας της οργάνωσης,
- Κατάλληλο εθνικό νομοθετικό πλαίσιο και πλαίσιο πολιτικής υπέρ:
 - της ελευθερίας της ενημέρωσης του κοινού·
 - της διαφάνειας της διαδικασίας λήψης αποφάσεων των δημόσιων φορέων·

- ο της συμμετοχής της κοινωνίας των πολιτών σε διαβουλεύσεις και διαδικασίες λήψης αποφάσεων για την ανάπτυξη δημόσιων πολιτικών·
- ο της άσκησης πίεσης και της συνηγορίας από ομάδες εθελοντών·
- ο της παροχής *locus standi* (ενεργητικής νομιμοποίησης) για ΜΚΟ σε περιπτώσεις εισαγωγής διακρίσεων.

3.4 Γιατί οι ΜΚΟ είναι σε καλύτερη θέση από άλλους οργανισμούς να εργαστούν για την καταπολέμηση των διακρίσεων

- Οι εθελοντικές οργανώσεις διαδραματίζουν σημαντικότερο ρόλο στη συνεργασία με τις κοινότητες σε τοπικό, περιφερειακό, εθνικό και διεθνές επίπεδο.
- Ενώ η πολιτική δυσαρέσκεια μεγαλώνει, η ενασχόληση με εθελοντικές και κοινοτικές δραστηριότητες είναι ένας τρόπος για πολλούς ανθρώπους να συνεισφέρουν στα κοινά δωρίζοντας λίγο από τον χρόνο τους ή από τα χρήματα τους και στηρίζοντας ζητήματα που τους ενδιαφέρουν.
- Οι εθελοντικές οργανώσεις γίνονται ολοένα και περισσότερο οι χώροι όπου άτομα μπορούν να συζητούν και να εμπλέκονται σε θέματα που τα επηρεάζουν, και όπου νιώθουν ότι μπορούν να διεκδικήσουν αλλαγές.
- Λόγω της διαρκούς τους δέσμευσης υπέρ του δημόσιου συμφέροντος, οι ΜΚΟ είναι σε θέση να αναπτύξουν την εμπειρογνωμοσύνη που απαιτείται για την επιτέλεση έργου σχετικά με τη βελτίωση του αντικτύπου και της αποτελεσματικότητας των πολιτικών για την ισότητα και την καταπολέμηση των διακρίσεων.

3.5 Ποια είναι τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι ΜΚΟ και πώς μπορούν να ξεπεραστούν

- Οι περίπλοκοι κανονισμοί γύρω από τις προϋποθέσεις που πρέπει να πληροί μια ΜΚΟ για να μπορεί να εγγραφεί. Οι ΜΚΟ που θέλουν να εγγραφούν οφείλουν να βεβαιώνονται ότι γνωρίζουν σε βάθος αυτούς τους κανονισμούς, έχουν λάβει τα κατάλληλα μέτρα και έχουν εξασφαλίσει τα απαιτούμενα έγγραφα.
- Η απαγόρευση ορισμένων δραστηριοτήτων εάν μια οργάνωση δεν είναι εγγεγραμμένη. Οι οργανώσεις πρέπει να αποφασίσουν πόσο σημαντικό είναι το θέμα αυτό και κατά πόσον ή όχι θα εγγραφούν.
- Η απαγόρευση ορισμένων δραστηριοτήτων ακόμα και μετά την εγγραφή. Οι ΜΚΟ πρέπει να συμμορφώνονται με την εθνική νομοθεσία ή, εάν αυτή είναι αυθαίρετη ή δυσανάλογη, να την προσβάλουν μέσω του κατάλληλου μηχανισμού.
- Η έλλειψη υπόστασης για να μπορούν να συμμετέχουν στις σχετικές πολιτικές συζητήσεις. Όταν συμβαίνει αυτό, οι ΜΚΟ πρέπει να φροντίσουν να εργάζονται με ένα άτομο ή έναν οργανισμό που έχει τέτοια υπόσταση.
- Έλλειψη κατάλληλου νομικού πλαισίου σχετικά με την πρόσβαση σε δημόσιες πληροφορίες, τη διαφάνεια της διαδικασίας λήψης αποφάσεων, τις δημόσιες διαβουλεύσεις, την άσκηση πιέσεων και τη συνηγορία υπέρ των θυμάτων – μεταξύ άλλων και για ομάδες εθελοντών. Καθώς η έλλειψη κανονιστικού πλαισίου το οποίο να επιτρέπει στις ΜΚΟ να διεξάγουν επαρκώς τις



δραστηριότητές τους παρεμποδίζει σημαντικά την αποτελεσματικότητα των προσπαθειών τους, οι ΜΚΟ θα πρέπει να προβαίνουν σε δημιουργική χρήση της νομοθεσίας και να δρουν σε συνεργασία με άλλες ομάδες για την έγκριση σχετικών κανόνων.

- Η έλλειψη υπόστασης για την υποβολή καταγγελιών. Οι ΜΚΟ μπορούν να στηρίξουν και να βοηθήσουν τους φορείς που έχουν υπόσταση ή να προσπαθήσουν να αλλάξουν τους κανόνες σε στρατηγικούς δικαστικούς αγώνες.
- Η αντίληψη ότι πρόσκεινται στην κυβέρνηση ή σε ένα πολιτικό κόμμα που απειλεί την αποδοχή της ΜΚΟ ως αμερόληπτο συνήγορο. Μια αποτελεσματική ΜΚΟ οφείλει να είναι προσεκτική στην υιοθέτηση σκοπών, να μην πρόσκειται σε πολιτικά κόμματα και να λαμβάνει μέτρα προς την κατεύθυνση αυτή.
- Έλλειψη γνώσεων και δεξιοτήτων, ιδιαίτερα σε σχέση με την οργανωτική και οικονομική διαχείριση ή τη χρήση τεχνολογίας πληροφορικής, συχνά ως αποτέλεσμα της εξάρτησης από εθελοντές και της συχνής εναλλαγής προσωπικού. Οι ΜΚΟ πρέπει να βεβαιώνονται ότι αντιλαμβάνονται τη σημασία της καλής οργανωτικής και οικονομικής διαχείρισης.
- Η έλλειψη χρηματοδότησης και οι περιορισμένοι πόροι, η ελλιπής πληροφόρηση και καθοδήγηση σχετικά με την πρόσβαση σε διαθέσιμα εθνικά, ενωσιακά ή διεθνή κονδύλια. Οι ΜΚΟ πρέπει να επικοινωνήσουν με τους εθνικούς φορείς για την ισότητα, τους συντονιστικούς φορείς των ΜΚΟ, τις τοπικές αντιπροσωπείες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τους περιφερειακούς διεθνείς χρηματοδότες, για να εντοπίσουν κατάλληλες πηγές χρηματοδότησης.
- Η απουσία αποτελεσματικών «συμπράξεων» μεταξύ κυβέρνησης και ΜΚΟ. Οι κυβερνήσεις θεσπίζουν και εφαρμόζουν κανόνες και κανονισμούς που καθορίζουν το πολιτικό περιβάλλον στο οποίο θα ριζώσουν οι δραστηριότητες των ΜΚΟ. Ο κερδοσκοπικός τομέας μπορεί να προσφέρει την τεχνογνωσία, τους πόρους και την τεχνική υποστήριξη, ενώ οι ΜΚΟ προσφέρουν την πρακτική γνώση, τις σχέσεις και τα δίκτυα υλοποίησης που απαιτούνται για την εκπλήρωση του έργου κατά τρόπο που καθιστά το τελικό προϊόν βιώσιμο.
- Η ελλιπής χρήση πιθανής στήριξης από τον επιχειρηματικό τομέα. Οι ΜΚΟ πρέπει να επιδιώξουν τη συμμετοχή του επιχειρηματικού τομέα. Ολοένα αυξανόμενος αριθμός ΜΚΟ εμπλέκει σήμερα επιχειρήσεις σε «συνεταιρισμούς» που στοχεύουν στην από κοινού αντιμετώπιση καίριων ζητημάτων.
- Η ανικανότητα να αγγίξουν κάποια τμήματα της κοινότητας, λόγω έλλειψης ευαισθησίας, επιβολής νομικών ή πολιτικών στόχων εκ των έξω, πολιτιστικών ή γλωσσικών φραγμών. Οι ΜΚΟ πρέπει να μεριμνούν ώστε *οι ίδιες οι οργανώσεις τους* να διαθέτουν διαφοροποιημένο ανθρώπινο δυναμικό και προσωπικό εκπαιδευμένο σε ζητήματα που αφορούν την αύξηση ευαισθητοποίησης όσον αφορά τις διακρίσεις, την πολιτική και κοινωνική ιστορία, συμπεριλαμβανομένης της ιστορίας αποκλεισμού και διάκρισης εναντίον συγκεκριμένων ομάδων της κοινότητας και, όπου ενδείκνυται, να διαθέτουν ποικίλες γλωσσικές δεξιότητες.
- Ανεπαρκείς δεξιότητες άσκησης πίεσης και συνηγορίας, περιορισμένη προβολή σε νέα μέσα ενημέρωσης. Οι ΜΚΟ, και δη όσες εργάζονται με ευάλωτες ομάδες, θα πρέπει να συντάσσουν προσεκτικά επικοινωνιακές στρατηγικές ώστε να

ανταποκρίνονται στις ταυτόχρονες ανάγκες προστασίας των δικαιωμάτων των ευεγερτούμενων τους και αύξησης της ευαισθητοποίησης και της επιμόρφωσης τόσο του γενικού πληθυσμού όσο και των ομάδων στόχους τους, συμπεριλαμβανομένων των μέσων ενημέρωσης.

Πηγές

Συμβούλιο της Ευρώπης, “Fundamental Principles on the Status of NGOs in Europe” (Θεμελιώδεις αρχές σχετικά με το καθεστώς των ΜΚΟ στην Ευρώπη) - <http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/cdcj/ONG/Fundamental%20Principles%20E.pdf>.

Το έγγραφο αυτό υπάρχει στα αγγλικά, γαλλικά, αλβανικά, βουλγαρικά, λετονικά, λιθουανικά, ρωσικά και σερβικά.

Public Interest Law Initiative, *Pursuing the Public Interest, a Handbook for Legal Professionals and Activists*, Columbia Law School 2001.



4 ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ/ΔΡΑΣΕΙΣ ΜΚΟ

Κατά την αξιολόγηση των αναγκών που διενεργήθηκε σε όλες τις συμμετέχουσες χώρες, οι ίδιες οι εθνικές οργανώσεις έθεσαν μια σειρά θεμάτων ως θέματα εθνικού ενδιαφέροντος για την εκπαίδευση. Στο πλαίσιο αυτού του προγράμματος έχει σχεδιαστεί μια σειρά επιλεγμένων εκπαιδευτικών ενοτήτων, οι οποίες καλύπτουν τα θέματα που έχουν αναδείξει περισσότερο οι εθνικοί εμπειρογνώμονες.

- 1) Συλλογή πληροφοριών και σχεδιασμός δράσεων
- 2) Παρακολούθηση
- 3) Συνηγορία
- 4) Συνεργασίες
- 5) Μέσα μαζικής ενημέρωσης
- 6) Έλεγχος περιπτώσεως (Situation testing)
- 7) Κώδικες συμπεριφοράς

Η πρώτη ενότητα (4.1), που αφορά τη συλλογή πληροφοριών και το σχεδιασμό δράσεων, επιδιώκει να παρέχει στις ΜΚΟ επαρκή εργαλεία για την καλύτερη εφαρμογή και άσκηση επιρροής στις πολιτικές από στρατηγικής άποψης. Αυτή θα είναι μια κοινή ενότητα για όλες τις χώρες.

Οι έξι επόμενες ενότητες συμπληρώνουν και ενισχύουν την κοινή ενότητα, παρέχοντας επιπλέον αποτελεσματικά μέσα ανάπτυξης μιας στρατηγικής προσέγγισης στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων και της ισότητας.

Όλες οι ενότητες έχουν σχεδιαστεί λαμβάνοντας υπ' όψιν τις εθνικές απαιτήσεις που προσδιορίστηκαν μέσω του ερωτηματολογίου αξιολόγησης αναγκών.

Κατά τη συγγραφή αυτών των ενοτήτων στηριχθήκαμε σε διάφορες πηγές, οι οποίες καταγράφονται στη σελίδα 98 και στις επακόλουθες σελίδες.

4.1 Συλλογή πληροφοριών και σχεδιασμός δράσεων

*«Είχα έξι έντιμους υπηρέτες,
Με δίδαξαν όλα όσα ήξερα,
Τα ονόματά τους ήταν ΤΙ και
ΠΟΤΕ και ΠΟΥ
Και ΠΩΣ και ΓΙΑΤΙ και ΠΟΙΟΣ.»*
Rudyard Kipling

«Μια σκέψη που δεν οδηγεί σε δράση δεν είναι τίποτα αξιόλογο, και μια δράση που δεν προέρχεται από σκέψη δεν είναι τίποτα απολύτως.»
Georges Bernanos



4.1.1 Ορισμός

Στο παρόν εγχειρίδιο ως «πληροφορίες» νοούνται οι γνώσεις εκείνες που απαιτούνται για την ανάληψη δράσης. Ως «στρατηγικός σχεδιασμός» νοείται η επίσημη εξέταση των μελλοντικών δραστηριοτήτων ενός οργανισμού συνεκτιμώντας τις διαθέσιμες πληροφορίες, τη χρηματοδότηση, το ανθρώπινο δυναμικό και τους υλικούς πόρους. Απώτερος σκοπός μιας τέτοιας ανάλυσης είναι η ανάπτυξη ενός στρατηγικού σχεδίου εν γένει ή/και η υλοποίηση μιας συγκεκριμένης δράσης.

4.1.2 Στόχοι

Το πρόγραμμα αυτό αποσκοπεί στη βελτίωση του αντίκτυπου και της αποτελεσματικότητας των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών όσον αφορά την υλοποίηση πολιτικών στον τομέα της ισότητας και της καταπολέμησης των διακρίσεων. Ο στρατηγικός σχεδιασμός αποτελεί σημαντικό εφόδιο για οποιαδήποτε αποτελεσματική δράση των ΜΚΟ. Κανένα στρατηγικό σχέδιο δεν μπορεί να καταρτιστεί, αν δεν αξιολογηθούν οι διαθέσιμες πληροφορίες και δεν γίνει ο σχεδιασμός των αντίστοιχων δράσεων. Στόχοι αυτής της ενότητας είναι:

- Οι ΜΚΟ να αποκτήσουν γνώσεις και δεξιότητες προκειμένου να αρχίσουν να σχεδιάζουν στρατηγικά τις δραστηριότητές τους: να προσδιορίσουν ποιες δράσεις μπορούν να αναλάβουν με βάση τους πόρους που διαθέτουν και ποιες δράσεις δεν μπορούν να αναλάβουν διότι ΔΕΝ έχουν τους απαιτούμενους πόρους. Έτσι θα μπορέσουν να εξοικονομήσουν χρόνο και χρήμα αλλά και να βρουν το σημείο εστίασής τους.
- Στις ΜΚΟ θα διατεθούν τα βέλτιστα δυνατά εργαλεία προκειμένου να μεγιστοποιήσουν τον κοινωνικό τους αντίκτυπο. Θα αναγνωρίσουν τους συσχετισμούς ανάμεσα στις υπάρχουσες και τις επιθυμητές πληροφορίες και στις σχεδιαζόμενες δράσεις.

4.1.3 Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα ενότητα μελετά τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να ξεκινήσουν οι ΜΚΟ το στρατηγικό σχεδιασμό, συνδυάζοντας πληροφορίες με δράσεις. Εξετάζει εν γένει τι απαιτείται για το σχεδιασμό, τον προγραμματισμό και την εκτέλεση διαφορετικών δράσεων, και την παρακολούθηση και αξιολόγηση των αποτελεσμάτων και του αντίκτυπου.

Ο στρατηγικός σχεδιασμός μπορεί να πραγματοποιηθεί σε γενικό επίπεδο αλλά και σε σχέση με τα διάφορα είδη δράσεων που καλύπτονται σε άλλες ενότητες του παρόντος εγχειριδίου. Η παρούσα ενότητα λειτουργεί ως αφετηρία για το σχεδιασμό παρόμοιων δράσεων, ωστόσο αυτές δεν θα αναλυθούν λεπτομερώς. Αντίθετα, το σημείο εστίασης είναι η στήριξη μεμονωμένων θυμάτων, συμπεριλαμβανομένης της αντιδικίας –για την οποία σημαντικό στοιχείο είναι ο προσδιορισμός των διαφόρων ειδών διακρίσεων. Η ενότητα δεν ασχολείται, ωστόσο, με τα διάφορα είδη διακρίσεων,



καθότι η δράση μπορεί να σχεδιαστεί (και συνήθως σχεδιάζεται) από τις ΜΚΟ χωρίς προηγούμενη λεπτομερή νομική ανάλυση.

Η ενότητα αυτή δεν θα ασχοληθεί με τη χρηματοδότηση ή τη δημιουργία υποδομής. Θα παρασχεθεί η απαιτούμενη τεκμηρίωση για την εξακρίβωση τυχόν διακρίσεων (π.χ. βλ. στο παρόν *εγχειρίδιο κατάρτισης* και στο *How to present a discrimination claim handbook (Εγχειρίδιο έγερσης αγωγής για διακρίσεις)* δημοσιευτεί από το Ευρωπαϊκό δίκτυο Νομικών Εμπειρογνομητών στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων).

Οι παρεχόμενες στην παρούσα ενότητα ασκήσεις θα πρέπει να προσαρμοστούν στο δικό σας εθνικό πλαίσιο.

4.1.4 Περιεχόμενο

ΑΣΚΗΣΗ: Ανταλλάξτε ιδέες για τα εξής ερωτήματα:

- α) Τι συνιστά διάκριση;
- Ποιοι είναι οι αυτοурγοί της;
 - Ποια είναι τα θύματα της;
 - Σε ποιους τομείς λαμβάνει χώρα;
 - Για ποιους λόγους συντελείται;

Αναφέρετε:

- Τι καλύπτεται από την εγχώρια νομοθεσία κατά των διακρίσεων;
- Τι καλύπτεται από την ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων;

ΑΣΚΗΣΗ: Ανταλλάξτε ιδέες για τα εξής ερωτήματα:

- β) Τι μπορούν να κάνουν οι ΜΚΟ για την καταπολέμηση των διακρίσεων;
- να αυξήσουν την ευαισθητοποίηση·
 - να παρακολουθούν τα φαινόμενα διακρίσεων/τις δημόσιες πολιτικές/τα προληπτικά μέτρα (συμπεριλαμβανομένης της έλλειψης αυτών)·
 - να αναφέρουν φαινόμενα διακρίσεων·
 - να διεκδικούν την υιοθέτηση πολιτικών και την ψήφιση νόμων·
 - να στηρίζουν άτομα που έχουν υποστεί διακρίσεις (συμπεριλαμβανομένης της αντιδικίας)·
 - να διεξάγουν εκστρατείες με στόχο την αλλαγή· και
 - να δημιουργούν δίκτυα

Αναφέρετε:

- διευκρινίστε ποιες δράσεις θα πρέπει να ανταποκρίνονται σε ποιον ευρύτερο τομέα δραστηριοτήτων

γ) Τι χρειάζονται οι ΜΚΟ για να εκπληρώσουν το ρόλο τους;

- όραμα/αποστολή·
- πληροφόρηση·
- ανθρώπινο δυναμικό·
- υλικούς πόρους·
- μια στρατηγική δράσης· και
- χρηματοδότηση

Αναφέρετε:

- διευκρινίστε τα διάφορα στοιχεία αυτών των αναγκών (για παράδειγμα: η εξειδίκευση και η επαγγελματική εμπειρία μπορεί να εμπίπτουν στο ανθρώπινο δυναμικό) και
- ζητήστε από τους συμμετέχοντες να ταξινομήσουν τις ανάγκες των ΜΚΟ με γνώμονα το στρατηγικό σχεδιασμό.

δ) Ποιες πληροφορίες πρέπει να είναι διαθέσιμες στις ΜΚΟ για να εκπληρώσουν το ρόλο τους; Ποιες είναι οι πηγές αυτών των πληροφοριών;

| Είδος πληροφοριών | Πηγή πληροφοριών |
|--|--|
| Απογραφή πληθυσμού | Κεντρική Στατιστική Υπηρεσία |
| Κοινωνιολογικές έρευνες | Ερευνητικά ιδρύματα |
| Άρθρα εφημερίδων | Μέσα μαζικής ενημέρωσης |
| Ακαδημαϊκά άρθρα | Ακαδημαϊκά ιδρύματα |
| Τηλεοπτικές ή ραδιοφωνικές αναφορές | Τηλεόραση ή ραδιόφωνο |
| Δηλώσεις πελατών σας | Πελάτης |
| Μαρτυρικές καταθέσεις | Μάρτυρας |
| Έγγραφα | Πιθανός αυτουργός |
| Στατιστικές | Δημόσια διοίκηση/ιδρύματα |
| Εκθέσεις πραγματογνωμοσύνης | Διερευνητική/Εξεταστική Επιτροπή |
| Μαγνητοσκοπήσεις ή ηχογραφήσεις | Youtube, μέσα κοινωνικής δικτύωσης |
| Φωτογραφίες | |
| Τεκμηριωμένες πολιτικές | (Τοπική) κυβέρνηση |
| Νομοθεσία | Διαδίκτυο |
| Αποτελέσματα εξέτασης καταστάσεων | Εξεταστές |
| Εκθέσεις οργανώσεων παρακολούθησης | Ηνωμένα Έθνη, Συμβούλιο της Ευρώπης, Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, εγχώριες ή διεθνείς ΜΚΟ |
| Απαντήσεις σε δημοσκοπήσεις ή ερωτηματολόγια | |



ΑΣΚΗΣΗ: Καταγράψτε τα είδη πληροφοριών και τα είδη δράσεων των ΜΚΟ σε αυτοκόλλητα χαρτάκια διαφορετικού χρώματος. Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να συνδυάσουν τις πληροφορίες με δράσεις.

ε) Πώς να αποκτήσετε πρόσβαση ή/και να συλλέξετε πληροφορίες

Για πληροφορίες που έχουν ήδη δημοσιοποιηθεί μπορείτε να ανατρέξετε στο διαδίκτυο, να ζητήσετε πληροφορίες δημοσίου συμφέροντος βάσει της εγχώριας πρόσβασής σας σε νομοθετικές πληροφορίες/δημόσια στοιχεία ή/και να κάνετε τη δική σας διερεύνηση – π.χ. επισκεφθείτε το ίδρυμα ή την κοινότητα, τα μέλη της οποίας κατέχουν τις σχετικές πληροφορίες, και υποβάλλετε τα ερωτήματά σας.

ΑΣΚΗΣΗ: Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να μοιραστούν τις εμπειρίες τους όσον αφορά την πρόσβαση σε πληροφορίες ή συλλογή πληροφοριών.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΟΡΘΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ: η μελέτη περιπτώσεως προέρχεται από: Article XIX και Asociación por los Derechos Civiles, *Access to information: An instrumental right for empowerment*, σσ. 27-28, η οποία είναι διαθέσιμη στη διεύθυνση <http://www.article19.org/pdfs/publications/ati-empowerment-right.pdf>.

Ταϊλάνδη: δικαίωμα στην εκπαίδευση

Το 1998, ένας γονέας που το παιδί του δεν έγινε δεκτό σε ένα ευυπόληπτο, κρατικά χρηματοδοτούμενο δημοτικό σχολείο, το Kasetsart Demonstration School, επικαλέστηκε το δικαίωμα πληροφόρησης όσον αφορά τη δημοσιοποίηση της απόρρηκτης διαδικασίας εισαγωγής μαθητών. Η διαδικασία εισαγωγής μαθητών στο σχολείο, το μαθητικό σώμα του οποίου αποτελείτο ως επί το πλείστον από *dek sen*, ή άλλως παιδιά εκλεκτών οικογενειών, περιλάμβανε εξετάσεις εισαγωγής. Η Επιτροπή Επίσημης Πληροφόρησης απεφάνθη ότι οι εξετάσεις εισαγωγής των 120 μαθητών που έγιναν δεκτοί συνιστούσαν δημόσιες πληροφορίες. Μόλις αυτό κοινοποιήθηκε, αποκαλύφθηκε ότι 38 μαθητές που δεν είχαν περάσει στις εξετάσεις είχαν εισαχθεί, επειδή οι γονείς τους είχαν δωροδοκήσει το σχολείο. Στη συνέχεια, ο ενδιαφερόμενος γονέας κατέθεσε μήνυση και ένας κυβερνητικός, νομικός συμβουλευτικός φορέας, ο οποίος απεφάνθη υπέρ του γονέα, έκρινε ότι το άρθρο περί ισότητας του Συντάγματος της Ταϊλάνδης είχε παραβιαστεί. Ζήτησε επίσης από όλα τα κρατικά χρηματοδοτούμενα σχολεία να εγκαταλείψουν τις πολιτικές διαφθοράς και διακρίσεων.

στ) Πώς να συνδυάσετε πληροφορίες με δράσεις – στήριξη μεμονωμένων θυμάτων

Η ύπαρξη διακρίσεων μπορεί να διαπιστωθεί εντός και εκτός νομικών διαδικασιών. Σε αστικές ή εργατικές υποθέσεις, ο γενικός κανόνας είναι ότι κάθε διάδικος φέρει το βάρος της απόδειξης των γεγονότων που ισχυρίζεται και από τα οποία αποκομίζει ευνοϊκές νομικές συνέπειες. Σε γενικές γραμμές, μια καταγγελία περί ύπαρξης διακρίσεων σε αστικό δικαστήριο ή δικαστήριο εργατικών διαφορών πρέπει να αποδειχθεί ως πιθανότερη από τη μη ύπαρξη διάκρισης- έτσι ώστε τα εξακριβωμένα



γεγονότα να οδηγούν ένα λογικό άνθρωπο να συμπεράνει ότι υπήρξε διάκριση. Σε διοικητικές και ποινικές υποθέσεις είναι σύνηθες για τις αρχές να ερευνούν και να στοιχειοθετούν τα γεγονότα σε διάφορους βαθμούς βεβαιότητας. Οι φορείς προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης είτε ακολουθούν διοικητικές διαδικασίες είτε ερευνούν καταγγελίες, σύμφωνα με τους εσωτερικούς τους κανόνες.

Συνήθη αποδεικτικά στοιχεία σε κάθε είδους διαδικασίες αποτελούν οι μαρτυρικές καταθέσεις, τα έγγραφα ή η κοινή γνώση. Σε όλες τις διαδικασίες, τα άτομα που εγείρουν τον ισχυρισμό περί ύπαρξης διακρίσεων οφείλουν να προσκομίσουν τα στοιχεία που διαθέτουν. Σε πολλές περιπτώσεις, το τεκμήριο για την ύπαρξη διακρίσεων στοιχειοθετείται από μαρτυρικές καταθέσεις και έγγραφα ή πληροφορίες που λαμβάνονται από τους αυτουργούς.

Οι οδηγίες για την καταπολέμηση των διακρίσεων ορίζουν τα διάφορα είδη διάκρισης. Όποιο κι αν είναι το είδος της διάκρισης, κατά την έγερση μιας απαίτησης, τα θύματα οφείλουν να παρέχουν βασικές πληροφορίες.

ΑΣΚΗΣΗ: Δώστε στους συμμετέχοντες μια ιστορία και συλλέξτε βασικές πληροφορίες σε ένα φύλλο χαρτί.

Οι τοπικοί ηγέτες της φυλής των Ρομά επέστησαν την προσοχή σας στο γεγονός ότι τα παιδιά των Ρομά στην πόλη τους μπορούν να εγγραφούν μόνο στο σχολείο που βρίσκεται πλησιέστερα στον τοπικό καταυλισμό των αθίγγανων. Αναφέρουν επίσης ότι τα λίγα παιδιά των Ρομά, οι γονείς των οποίων προσπάθησαν να τα εγγράψουν σε άλλα σχολεία, παραπέμφθηκαν στο σχολείο που βρίσκεται δίπλα στον καταυλισμό. Το σχολείο αυτό ακολουθεί διδακτέα ύλη σχεδιασμένη για παιδιά με διανοητικές αναπηρίες. Οι ηγέτες της φυλής σας ενημερώνουν ότι, κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής τους στο σχολείο, δεν εξετάζονται όλα τα παιδιά ως προς τις πνευματικές τους ικανότητες. Το σχολείο ακολουθεί την ισχύουσα στη χώρα σας πολιτική εισαγωγής μαθητών.

| Ερωτήσεις | Απαντήσεις |
|--|------------|
| 1. Ποιος έκανε; | |
| 2. Τι; | |
| 3. Σε ποιον; | |
| 4. Πότε; | |
| 5. Πού; | |
| 6. Πώς; | |
| 7. Ποιο είναι το αποτέλεσμα της αδικοπραγίας; | |
| 8. Ποιος ευθύνεται για την αδικοπραγία; | |
| 9. Ποιος είδε, άκουσε ή ήταν μάρτυρας της αδικοπραγίας; | |
| 10. Υπάρχουν έγγραφα, στατιστικά στοιχεία ή εκθέσεις πραγματογνωμοσύνης που να αποδεικνύουν τον ισχυρισμό; | |



| | |
|---|--|
| <p>11. Ποιος είναι ο λόγος που προβάλλει το θύμα: φυλή ή εθνική προέλευση, ηλικία, αναπηρία, σεξουαλικός προσανατολισμός, θρησκεία ή πεποιθήσεις; Πρόκειται για πραγματικό, εικαζόμενο, συνδυαστικό λόγο ή για πολλαπλούς λόγους διάκρισης;</p> | |
| <p>12. Ποιο είναι το πρόσωπο ή η ομάδα ελέγχου με το οποίο/την οποία είναι συγκρίσιμη η μεταχείριση που υπέστη το θύμα; Δεν απαιτείται ο προσδιορισμός ενός συγκρίσιμου προτύπου σε περιπτώσεις παρενόχλησης, θυματοποίησης, εντολής για πράξη διάκρισης ή αδυναμίας παροχής εύλογης προσαρμογής. Σε ορισμένα κράτη μέλη, η ύπαρξη διακρίσεων μπορεί να εξακριβωθεί σε σχέση με ένα ιδανικό ελάχιστο πρότυπο μεταχείρισης, όπως για παράδειγμα απαιτούμενη συμπεριφορά σε ένδειξη σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.</p> | |
| <p>13. Εμπίπτει η υπόθεση στο πλαίσιο της (ευρωπαϊκής) νομοθεσίας κατά των διακρίσεων;</p> | |

ΑΣΚΗΣΗ: Ρωτήστε τους συμμετέχοντες αν τηρούν αρχείο καταγγελιών στην ΜΚΟ τους και, αν τηρούν, ποιο πρότυπο χρησιμοποιούν. Το πρότυπο αυτό θα τους φαινόταν χρήσιμο στην παρακολούθηση των καταγγελιών, για να κατάρτιζον εκθέσεις για τις δράσεις τους και να μοιράζονται πληροφορίες με άλλες ΜΚΟ;

Ρωτήστε τους ποια δικαιώματα παραβιάστηκαν στην περίπτωση αυτή και γιατί πιστεύουν ότι πρόκειται για αδικοπραξία; Το πρόβλημα αυτό είναι μεμονωμένο ή συστημικό; Ποιες βασικές πληροφορίες λείπουν και ποιες περαιτέρω αποδείξεις χρειάζεται να λάβουν και πώς;

Στρέφοντας τη συζήτηση προς το στρατηγικό σχεδιασμό, ζητήστε από τους συμμετέχοντες να αναγνωρίσουν ζητήματα στην υπόθεση που αφορούν μεμονωμένα παιδιά και γονείς Ρομά, καθώς και ζητήματα που φανερώνουν μια γενική πρακτική και οδηγούν σε δομικές διακρίσεις. Ρωτήστε τους αν οι αντίστοιχες ΜΚΟ τους ασχολούνται με μεμονωμένες περιπτώσεις, δομικά προβλήματα ή και τα δύο. Αν ασχολούνται και με τα δύο, πώς εξισορροπούν τις δραστηριότητές τους ανάμεσα στο ατομικό και στο γενικό επίπεδο;

Υπάρχουν διάφορα αποδεικτικά στοιχεία τα οποία μπορούν να εκτονώσουν την πίεση που νιώθουν τα θύματα διακρίσεων στο να αποδείξουν τον ισχυρισμό τους, όπως, μεταξύ άλλων, η χρήση στατιστικών στοιχείων, η εξέταση καταστάσεων, η χρήση αιτημάτων για τη λήψη δημόσιων δεδομένων/πληροφοριών,



μαγνητοσκοπήσεις ή ηχογραφήσεις, εκθέσεις πραγματογνωμοσύνης από εγκληματολόγους και η εξαγωγή συμπερασμάτων από έμμεσα αποδεικτικά στοιχεία.

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τα αποδεικτικά στοιχεία, συμβουλευτείτε το εγχειρίδιο «Handbook on How to present a discrimination claim» (Εγχειρίδιο για την κατάθεση αγωγής περί διακρίσεων) (δημοσιευτεί από το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Νομικών Εμπειρογνομώνων στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων).

4.1.5 Τι είναι ο στρατηγικός σχεδιασμός

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ

Στρατηγικός σχεδιασμός είναι η διαδικασία καθορισμού της κατεύθυνσης και της λήψης αποφάσεων ενός οργανισμού σχετικά με την κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού και οικονομικών του πόρων για την επιδίωξη αυτής της στρατηγικής. Στο στρατηγικό σχεδιασμό μπορούν να χρησιμοποιηθούν διάφορες στρατηγικές, όπως ανάλυση SWOT (Πλεονεκτήματα (Strengths), Αδυναμίες (Weaknesses), Ευκαιρίες (Opportunities) και Απειλές (Threats)), ανάλυση PEST [Πολιτικό περιβάλλον (Political), Οικονομικό περιβάλλον (Economic), Κοινωνικό περιβάλλον (Social) και Τεχνολογικό περιβάλλον (Technological)], ανάλυση STEER [Κοινωνικοπολιτισμικοί παράγοντες (Socio-cultural), Τεχνολογικοί παράγοντες (Technological), Οικονομικοί παράγοντες (Economic), Οικολογικοί παράγοντες (Ecological) και Ρυθμιστικοί παράγοντες (Regulatory)] και EPISTEL [Περιβαλλοντικά ζητήματα (Environment), Πολιτικά ζητήματα (Political), ζητήματα Πληροφορικής (Informatics), Κοινωνικά ζητήματα (Social), Τεχνολογικά ζητήματα (Technological), Οικονομικά ζητήματα (Economic) και Νομικά ζητήματα (Legal)], μεταξύ άλλων. Κάθε στρατηγικός σχεδιασμός ασχολείται τουλάχιστον με ένα από τα τρία βασικά ερωτήματα:

- α) Τι κάνουμε;
- β) Για ποιον το κάνουμε;
- γ) Πώς διαπρέπουμε;

Σε πολλούς οργανισμούς ο στρατηγικός σχεδιασμός θεωρείται ως μια διαδικασία προσδιορισμού της πορείας του οργανισμού για το επόμενο έτος ή – συνήθως – τα επόμενα τρία έως πέντε έτη (μακροπρόθεσμος), αν και κάποιοι επεκτείνουν το όραμά τους σε ορίζοντα 20ετίας. Για να προσδιορίσει προς τα πού οδεύει, ο οργανισμός χρειάζεται να γνωρίζει ακριβώς πού βρίσκεται και στη συνέχεια πού θέλει να πάει και πώς θα φτάσει εκεί. Το έγγραφο που προκύπτει ονομάζεται «Στρατηγικό σχέδιο». Υπάρχουν πολλές προσεγγίσεις για το στρατηγικό σχεδιασμό, συνήθως όμως χρησιμοποιείται μια διαδικασία τριών βημάτων:

- Κατάσταση – αξιολογήστε την τρέχουσα κατάσταση και το πώς αυτή προέκυψε·
- Στόχος – καθορίστε στόχους ή/και επιδιωκόμενους σκοπούς (ενίστε αναφέρεται και ως ιδανική κατάσταση)· και
- Πορεία/Πρόταση – χαρτογραφήστε μια πιθανή διαδρομή προς την επίτευξη των στόχων/επιδιωκόμενων σκοπών.



Υπάρχει και μια εναλλακτική που ονομάζεται *Δείτε – Σκεφτείτε – Σχεδιάστε (See-Think-Draw)*

- Δείτε – ποια είναι η σημερινή κατάσταση;
- Σκεφτείτε – καθορίστε στόχους/επιδιωκόμενους σκοπούς
- Σχεδιάστε – χαρτογραφήστε μια διαδρομή προς την επίτευξη των στόχων/επιδιωκόμενων σκοπών

Η ανάλυση SWOT αποτελεί την πιο χρήσιμη προσέγγιση στο στρατηγικό σχεδιασμό. Ο κύριος στόχος του εργαλείου αυτού είναι να αναλύσει τους ενδογενείς στρατηγικούς παράγοντες, τα πλεονεκτήματα και τις αδυναμίες που αποδίδονται στον οργανισμό καθώς και τους εξωγενείς παράγοντες πέραν του ελέγχου του οργανισμού, όπως είναι οι ευκαιρίες και οι απειλές. Για περισσότερες χρήσεις της ανάλυσης SWOT, συμβουλευτείτε τις ενότητες που αφορούν τις τη συνηγορία (4.2).

Ένας από τους βασικούς σκοπούς κατά την κατάρτιση ενός στρατηγικού σχεδίου είναι η ανάπτυξή του κατά τέτοιον τρόπο ώστε να είναι εύκολα μετατρέψιμο σε σχέδια δράσης. Τα περισσότερα στρατηγικά σχέδια ασχολούνται με πρωτοβουλίες υψηλού επιπέδου και θεμελιώδεις στόχους, χωρίς όμως αυτά να μεταφράζονται σε καθημερινό έργο και καθήκοντα που απαιτούνται για την επίτευξη του σχεδίου.

Συγκεκριμένες, χρονικά προσδιορισμένες δηλώσεις περί επιδιωκόμενων μελλοντικών αποτελεσμάτων και γενικές και συνεχείς δηλώσεις περί επιδιωκόμενων μελλοντικών αποτελεσμάτων αναφέρονται είτε ως στόχοι είτε ως επιδιώξεις. Είθισται οι άνθρωποι να έχουν ταυτόχρονα πολλούς στόχους. Καλό είναι να διασφαλίζεται ότι οι στόχοι συνδυάζονται καλά μεταξύ τους. Ο στόχος Α φαίνεται συμβατός με το στόχο Β; Συνδυάζονται μαζί ώστε να δημιουργήσουν μια ενοποιημένη στρατηγική;

Η μία προσέγγιση συνιστά την ύπαρξη βραχυπρόθεσμων, μεσοπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων στόχων. Σε αυτό το μοντέλο, η επίτευξη των βραχυπρόθεσμων στόχων αναμένεται να είναι αρκετά εύκολη: η πραγμάτωσή τους απέχει μόλις ελάχιστα. Στο άλλο άκρο, οι μακροπρόθεσμοι στόχοι μοιάζουν πολύ δύσκολοι, σχεδόν ανέφικτοι. Η χρήση ενός στόχου ως σκαλοπάτι για τον επόμενο προϋποθέτει τον **προσδιορισμό αλληλουχίας στόχων**. Ένα άτομο ή μια ομάδα ξεκινά επιτυγχάνοντας τους εύκολους, βραχυπρόθεσμους στόχους, στη συνέχεια προχωρά στους μεσοπρόθεσμους και ακολούθως στους μακροπρόθεσμους στόχους. Ο προσδιορισμός αλληλουχίας στόχων μπορεί να δημιουργήσει μια «κλίμακα στόχων». Στο περιβάλλον ενός οργανισμού, ο οργανισμός μπορεί να συντονίζει στόχους έτσι ώστε να μην υπάρχει μεταξύ τους σύγκρουση. Οι στόχοι ενός τμήματος του οργανισμού θα πρέπει να εναρμονίζονται με εκείνους άλλων τμημάτων του οργανισμού.

Τα στοιχεία ενός βασικού στρατηγικού κύκλου μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε γενικές, μακροπρόθεσμες στρατηγικές, καθώς και σε βραχυπρόθεσμες στρατηγικές δράσεις.



ΑΣΚΗΣΗ: Με βάση το παρακάτω σχήμα (σ. 58), παρουσιάστε τη διαδικασία στρατηγικού σχεδιασμού, χρησιμοποιώντας το παράδειγμα εκπαίδευσης των Ρομά. Παρόλο που αυτή η ενότητα εστιάζει στη νομική υποστήριξη, συμπεριλαμβανομένων των δικαστικών αγώνων, οι συμμετέχοντες μπορεί να επιθυμούν να επιλέξουν κάποια μη νομική στρατηγική. Λάβετε υπ' όψιν σας ότι μία ΜΚΟ μπορεί να κινεί έναν ολόκληρο μηχανισμό στρατηγικού σχεδιασμού, προχωρώντας από τις νομικές υπηρεσίες στην αύξηση της ευαισθητοποίησης κ.λπ. ή αντιστρόφως.

Υπενθυμίστε στους συμμετέχοντες τις διαφορές ανάμεσα στις υπηρεσίες νομικής υποστήριξης και τη στρατηγική αντιδικία. Ρωτήστε τους αν υπάρχουν άλλες ΜΚΟ/φορείς ισότητας που μπορούν να τους βοηθήσουν στην επίλυση της υπόθεσης. Δείτε κάποιες ερωτήσεις που μπορούν να κατευθύνουν τη συζήτηση:

- Με τι ασχολείται η ΜΚΟ σας;
- Τι είδους υποστήριξη έχει η ΜΚΟ σας: οικονομική, προσωπική, άλλη;
- Τι θέλει το θύμα;
- Συνάδει με τους στόχους της ΜΚΟ σας;
- Πόσο μακριά προτίθεται να φτάσει η ΜΚΟ σας;
- Ποιος διαδραματίζει ρόλο στην επίλυση αυτής της υπόθεσης και σε τι βαθμό;
- Τι θα πρέπει να κάνουν τρίτα μέρη;

Στρατηγική αντιδικία έναντι νομικών υπηρεσιών

Η στρατηγική αντιδικία, ενίοτε αναφερόμενη και ως αντιδικία αντίκτυπου (αντιδικία που έχει μεγάλο αντίκτυπο και ενδέχεται να επιφέρει αλλαγές σε νόμους, πολιτικές, πρακτικές και συμπεριφορές), αφορά την επιλογή και παραπομπή μιας υπόθεσης ενώπιον του δικαστηρίου με στόχο τη δημιουργία ευρύτερων αλλαγών στην κοινωνία. Τα πρόσωπα που εγείρουν στρατηγική αντιδικία επιθυμούν να κάνουν χρήση του νόμου, προκειμένου να αφήσουν ένα ανεξίτηλο στίγμα και όχι απλώς και μόνο για να κερδίσουν την προκειμένη υπόθεση. Αυτό σημαίνει ότι οι υποθέσεις στρατηγικής αντιδικίας αφορούν τόσο τις επιπτώσεις που θα έχουν για τον ευρύτερο πληθυσμό και τις κυβερνήσεις όσο και την τελική έκβαση των ίδιων των υποθέσεων.

Στρατηγική αντιδικία έναντι νομικών υπηρεσιών. Είναι, ωστόσο, σημαντικό να επισημάνουμε ότι η στρατηγική αντιδικία διαφέρει κατά πολύ από πολλές άλλες παραδοσιακές ιδέες των νομικών υπηρεσιών. Οι παραδοσιακοί οργανισμοί παροχής νομικών υπηρεσιών προσφέρουν πολύτιμες υπηρεσίες σε μεμονωμένους πελάτες και εργάζονται επιμελώς για να εκπροσωπήσουν και να συμβουλέψουν αυτούς τους πελάτες σε όποια υπόθεση τους ζητηθεί. Επειδή όμως οι παραδοσιακές νομικές υπηρεσίες είναι εστιασμένες στον πελάτη και περιορίζονται από τους πόρους του παρόχου οργανισμού, συχνά δεν υπάρχει η δυνατότητα εξέτασης των υποθέσεων με γνώμονα την ευρύτερη εικόνα. Η στρατηγική αντιδικία, από την άλλη, εστιάζει στην αλλαγή πολιτικών και σε ευρύτερα πρότυπα συμπεριφοράς. Εξαιτίας αυτού, η στρατηγική αντιδικία δεν είναι σχεδιασμένη να παρέχει τις βέλτιστες υπηρεσίες στο μεγαλύτερο δυνατό αριθμό ανθρώπων όπως στην περίπτωση των παραδοσιακών νομικών υπηρεσιών.

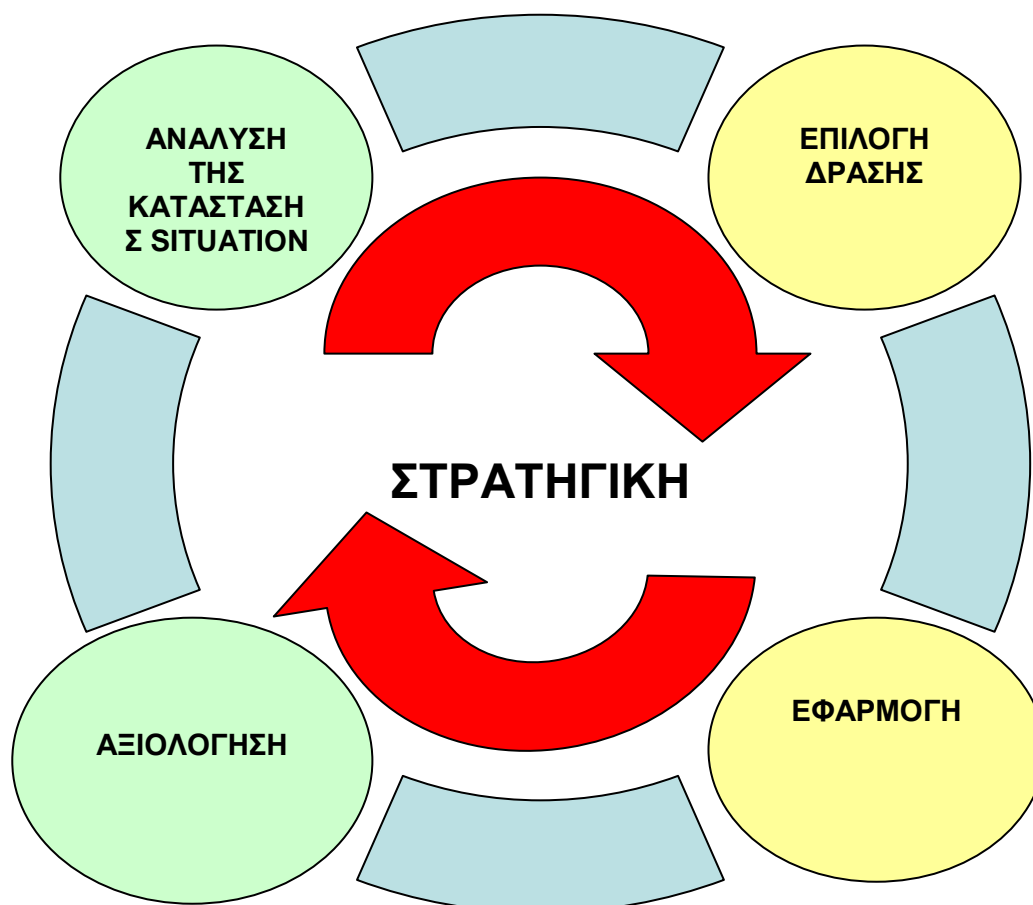


Συνηγορία. Με την κατάθεση αγωγών, οι υπέρμαχοι της κοινωνικής δικαιοσύνης μπορούν να χρησιμοποιήσουν τα δικαστήρια για να επιφέρουν νομική και κοινωνική αλλαγή. Αυτό αποτελεί συνήθως μέρος μιας γενικής εκστρατείας συνηγορίας, σχεδιασμένης να αυξήσει την ευαισθητοποίηση για κάποιο συγκεκριμένο ζήτημα ή να προωθήσει τα δικαιώματα μιας ομάδας που τυγχάνει μειονεκτικής μεταχείρισης. Επιδίωξη πολλών ομάδων ή ατόμων που ξεκινούν στρατηγική αντιδικία είναι να πείσουν και άλλους να μετάσχουν στον αγώνα τους ή να επηρεάσουν την κυβέρνηση προς την αλλαγή νομοθεσίας.

Αποτελέσματα. Όταν χρησιμοποιείται επιτυχώς, η στρατηγική αντιδικία μπορεί να αποφέρει ριζοσπαστικά αποτελέσματα. Μπορεί να ωθήσει μια κυβέρνηση να αναλάβει δράση, προκειμένου να παρέχει βασική μέριμνα για τους πολίτες της, να εγγυηθεί ίσα δικαιώματα για τις μειονότητες ή να σταματήσει μια περιβαλλοντικά ζημιογόνο δραστηριότητα. Δεν υπάρχουν καθορισμένα όρια στο τι μπορεί να επιτύχει μια στρατηγική αντιδικία.¹⁹

Στο τελικό στάδιο της αναφοράς, παρουσιάστε συσχετισμούς ανάμεσα στο υπόδειγμα των ερωτήσεων, στο στρατηγικό τροχό, στα είδη δράσεων που μπορούν να αναλάβουν οι συμμετέχοντες και στις πληροφορίες που χρειάζονται.

¹⁹ Geary P, (2009) Children's rights: A guide to strategic litigation, Child Rights Information Network: London.



4.2 Συνηγορία

«Μην αμφιβάλλεις ποτέ ότι ένα μικρό σύνολο στοχαστικών, αφοσιωμένων ανθρώπων μπορεί ν' αλλάξει τον κόσμο. Στην πραγματικότητα είναι το μόνο πράγμα που τον έχει μέχρι τώρα αλλάξει».

Margaret Mead

Στόχος αυτής της ενότητας είναι οι ΜΚΟ να αποκτήσουν τη γνώση και τις δεξιότητες, προκειμένου να αναλάβουν στρατηγική συνηγορία και να διασφαλίσουν βελτιωμένη και αποδοτικότερη εφαρμογή των νόμων και των πολιτικών για την καταπολέμηση των διακρίσεων.

4.2.1 Ορισμός

Στο παρόν εγχειρίδιο ως «συνηγορία» νοείται μια οργανωμένη προσπάθεια διασφάλισης της αλλαγής, παρουσιάζοντας αποδείξεις και επιχειρήματα για το πώς και το γιατί θα πρέπει να συντελεστεί αλλαγή. Η αλλαγή μπορεί να είναι σε πολιτικές και νόμους, στην εφαρμογή αυτών των πολιτικών ή των νόμων ή στην ενημέρωση των ανθρώπων για τις πολιτικές και τα δικαιώματά τους. Ως «στρατηγική συνηγορία» νοείται μια σειρά ενεργειών που έχουν αναπτυχθεί, σχεδιαστεί και εκτελεστεί



προσεκτικά από φορείς που επιδιώκουν την επίτευξη ενός συγκεκριμένου σκοπού. Η άσκηση πολιτικών πιέσεων είναι μια μορφή συνηγορίας.

4.2.2 Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα ενότητα αναλύει πώς μπορούν οι ΜΚΟ να προβούν σε αποτελεσματική στρατηγική συνηγορία. Εξετάζει τι απαιτείται για το σχεδιασμό, τον προγραμματισμό και την εκτέλεση διαφορετικών δράσεων συνηγορίας και την παρακολούθηση και αξιολόγηση των αποτελεσμάτων και του αντίκτυπου.

Η συνηγορία περιλαμβάνει τη συλλογή πληροφοριών, την παρακολούθηση, τη δημιουργία συνεργασιών και δικτύων και τη χρήση των μέσων μαζικής ενημέρωσης. Όλα αυτά τα θέματα καλύπτονται σε άλλες ενότητες του παρόντος εγχειριδίου. Η παρούσα ενότητα υποδεικνύει το πλαίσιο στο οποίο απαιτούνται τέτοιες διαδικασίες ή δράσεις, προκειμένου να υπάρξει αποτελεσματική συνηγορία.

Η ενότητα αυτή ασχολείται με τη συνηγορία εκ μέρους των ΜΚΟ και δεν συζητά την άσκηση πιέσεων που λαμβάνει χώρα ως εμπορική δραστηριότητα ή οποιαδήποτε μορφή συνηγορίας από οργανισμούς του ιδιωτικού τομέα. Επίσης δεν ασχολείται με την ανάπτυξη ικανοτήτων με βάση το κοινωνικό σύνολο, κάτι που μπορεί να αποτελεί μέρος της στρατηγικής συνηγορίας των ΜΚΟ.

4.2.3 Περιεχόμενο

Η συνηγορία είναι μια συστηματική διαδικασία για την επίτευξη αλλαγής με διακριτά βήματα και δράσεις.

α) Αρχική ανάλυση για την αναγνώριση ενός ζητήματος συνηγορίας

Τι πάει στραβά; Ή τι δεν λειτουργεί σωστά; Υπάρχουν ενδείξεις για την ύπαρξη διακρίσεων, μειονεκτικής μεταχείρισης ή ανισότητας σε κάποιον τομέα στον οποίο ο οργανισμός έχει κάποιο συμφέρον; Υπάρχουν ενδείξεις μη πλήρους εφαρμογής της εθνικής ή ευρωπαϊκής νομοθεσίας κατά των διακρίσεων; Υπάρχουν πολιτικές ή πρακτικές που αποτρέπουν ή παρακωλύουν κάποιες κοινωνικές ομάδες απ' το να απολαμβάνουν πλήρη δικαιώματα στην ισότητα; Για παράδειγμα:

Τα άτομα με αναπηρία αποκλείονται, δυσανάλογα, από τα περισσότερα είδη απασχόλησης στα περισσότερα επίπεδα, με εξαίρεση την «υποστηριζόμενη» εργασία που προορίζεται μόνο για άτομα με αναπηρία.

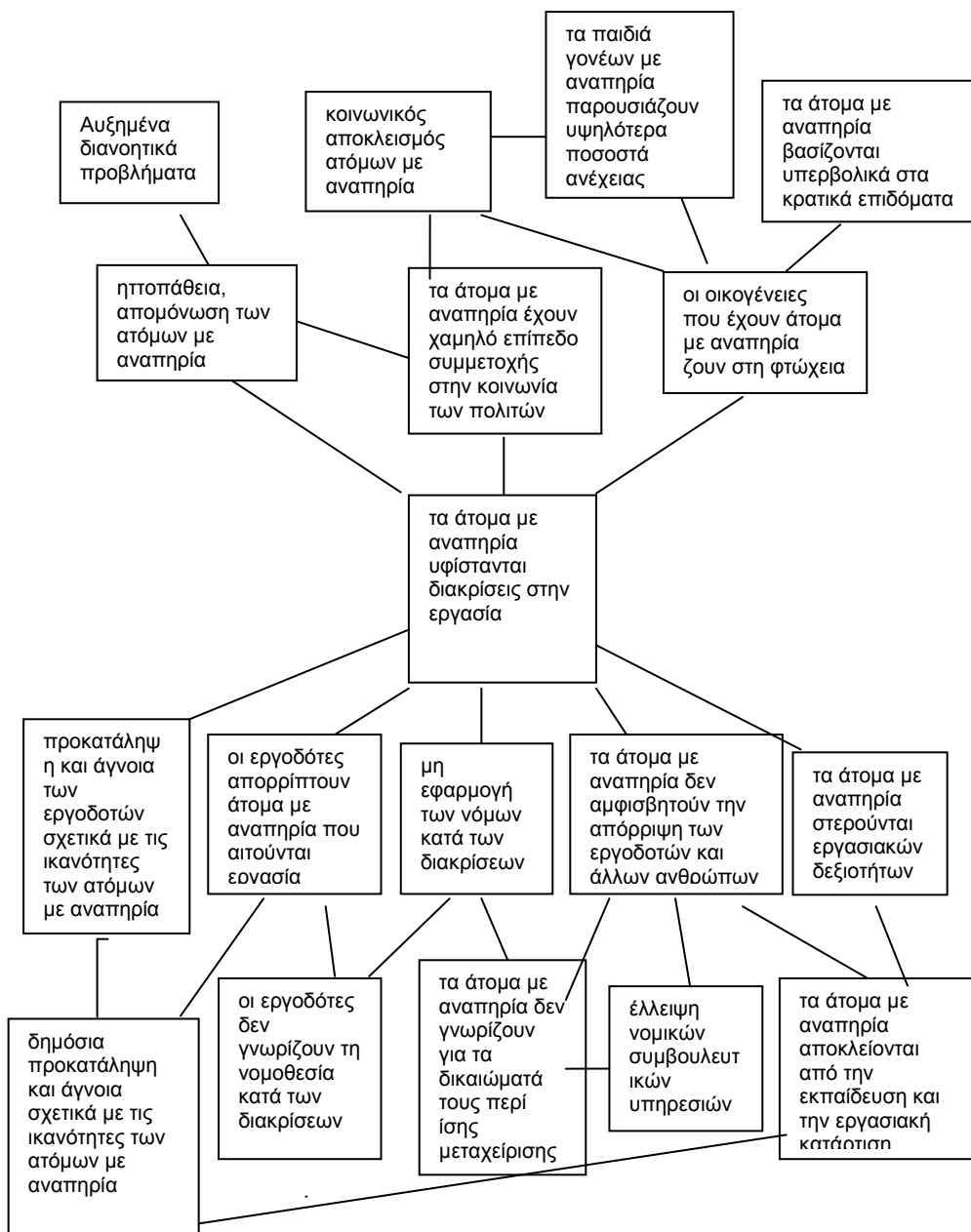
Παρά την εθνική, ευρωπαϊκή και διεθνή νομοθεσία που απαιτεί ισότητα όσον αφορά την πρόσβαση στην εκπαίδευση, ορισμένες οικογένειες εθνικών μειονοτήτων υφίστανται διακρίσεις (άμεσες ή/και έμμεσες) όταν επιχειρούν να εγγράψουν τα παιδιά τους σε κάποιο τοπικό κοινό σχολείο.



- Τι ενδείξεις έχετε; Είναι αντικειμενικές; Είναι σαφείς;
- Ποιος είναι οι αιτίες; Ποιος ευθύνεται;
- Πώς θα μπορούσαν να αντιμετωπιστούν τα αίτια;
- Με βάση την εμπειρία σας, πού πιστεύετε ότι είναι εφικτή η αλλαγή και πού είναι πιθανόν να αντιμετωπίσετε σθεναρή αντίσταση στην αλλαγή;

Το «**δέντρο προβλημάτων**» είναι ένα χρήσιμο εργαλείο ανάλυσης που βοηθά στην απεικόνιση των νομικών, πολιτικών και κοινωνικών πτυχών του προβλήματος. Το «δέντρο προβλημάτων» βοηθά στην αναγνώριση των αιτιών ή των επιπτώσεων που συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με το πρόβλημα, καθώς και στο πού μπορεί να στοχεύσει πιο αποτελεσματικά η δράση της συνηγορίας.

Στο παρακάτω απλοποιημένο παράδειγμα ενός «δέντρου προβλημάτων», το πρόβλημα είναι ο κορμός του δέντρου, οι παράγοντες που συμβάλλουν στο πρόβλημα είναι οι ρίζες του και οι βαθύτερες ρίζες είναι οι αιτίες της ρίζας του προβλήματος. Τα συμπτώματα ή οι συνέπειες του προβλήματος είναι τα κλαδιά του και οι ευρύτερες συνέπειες είναι τα ψηλότερα κλαδιά.



Σημείωση: Το παρόν είναι ένα απλό παράδειγμα. Στην πραγματικότητα θα υπήρχαν άλλες αιτίες και συνέπειες και περισσότεροι συνδετικοί κρίκοι μεταξύ των αιτιών.

β) Ανακαλύπτοντας περισσότερα: κατανόηση του προβλήματος και των αιτιών του

Προτού αρχίσετε να σχεδιάζετε τη δράση συνηγορίας σας, είναι βασικό να έχετε κατανοήσει όσο το δυνατό πληρέστερα το πρόβλημα και τις αιτίες του. (Για αναλυτικές πληροφορίες σχετικά με τη συλλογή πληροφοριών, συμβουλευτείτε τις ενότητα 4.1 ανωτέρω).



Θα ήταν ίσως χρήσιμο να αναλύσετε το ζήτημα σε ξεχωριστά μέρη και, στη συνέχεια, για κάθε μέρος, να προσδιορίσετε τα αίτια και τις συνέπειες καθώς και τις πιθανές λύσεις. Διερωτώμενοι επανειλημμένα το «γιατί» μπορεί να σας βοηθήσει να αναγνωρίσετε τα αίτια.

Για παράδειγμα, τα εμπόδια όσον αφορά την ισότητα στην απασχόληση για τα άτομα με αναπηρία θα μπορούσε να εκληφθούν ότι είναι τα εξής:

- έλλειψη ενημέρωσης των εργοδοτών σχετικά με τη νομοθεσία κατά των διακρίσεων·
- προκατάληψη και άγνοια των εργοδοτών σχετικά με την απασχολησιμότητα των ατόμων με αναπηρία·
- ελάχιστο ενδιαφέρον εκ μέρους των συνδικαλιστικών οργανώσεων για τη μη πρόσληψη ατόμων με αναπηρία·
- αποκλεισμός των ατόμων με αναπηρία από την κατάρτιση και εκπαίδευση ώστε να έχουν τα απαραίτητα εφόδια για την εύρεση εργασίας·
- η νομοθεσία κατά των διακρίσεων δεν εφαρμόζεται ή/και δεν επιβάλλεται·
- τα άτομα με αναπηρία δεν γνωρίζουν τα δικαιώματά τους στο πλαίσιο της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων· και
- έλλειψη φορέων ικανών να παρέχουν σε άτομα με αναπηρία συμβουλές και υποστήριξη για τα δικαιώματά τους όσον αφορά τις διακρίσεις.

Έκαστος από αυτούς τους παράγοντες θα έχει τα δικά του αίτια. Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει επίσης να είναι εφικτός ο προσδιορισμός ατόμων ή ιδρυμάτων που ευθύνονται. Αυτό θα βοηθήσει στο σχεδιασμό του τι χρειάζεται να γίνει για να επέλθει αλλαγή.

γ) Ποιος είναι ο μακροπρόθεσμος σκοπός σας; Ποιοι είναι οι στόχοι σας;

Ο **σκοπός της συνηγορίας** σας θα πρέπει να περιγράφει την αλλαγή που θέλετε να επέλθει· πρόκειται για το μακροπρόθεσμο αποτέλεσμα των δράσεων συνηγορίας σας. Ο σκοπός της συνηγορίας σας θα μπορούσε να είναι γενικός, όπως για παράδειγμα:

Τα άτομα με αναπηρία να έχουν ίσες ευκαιρίες απασχόλησης.

Να παρέχουν όλα τα σχολεία στην περιοχή ίση πρόσβαση στο κοινό εκπαιδευτικό σύστημα σε μαθητές όλων των εθνικοτήτων, χωρίς διακρίσεις.

Οι **στόχοι της συνηγορίας** σας είναι συγκεκριμένοι: βραχυπρόθεσμες ή μεσοπρόθεσμες αλλαγές που είναι δυνατόν να επιτευχθούν και οι οποίες θα συνέβαλαν στην επίτευξη του σκοπού σας. Όταν ένα πρόβλημα είναι σύνθετο ή έχει ποικίλες αιτίες, είναι πιθανόν να προσδιορίσετε περισσότερους από έναν στόχους που θα σας οδηγήσουν στο σκοπό σας. Γενικά, οι στόχοι της συνηγορίας θα πρέπει να έχουν χρονικό ορίζοντα από ένα έως τρία έτη. Έτσι, παρέχεται η δυνατότητα να παρακολουθείτε την πρόοδο (βλ. κατωτέρω) και να συνυπολογίζετε περαιτέρω



στόχους για οποιαδήποτε πολιτική, νομική ή άλλη εξέλιξη θα μπορούσε να επηρεάσει την επίτευξη του μακροπρόθεσμου σκοπού σας.

Οι καλοί στόχοι θα πρέπει να είναι «ΕΞΥΓΙΝΟΙ» (από το αγγλικό ακρωνύμιο **SMART** – **S**pecific, **M**easurable, **A**chievable, **R**ealistic και **T**ime-bound), δηλ. **Συγκεκριμένοι**, **Μετρήσιμοι**, **Εφικτοί**, **Ρεαλιστικοί** και **Χρονικά προσδιορισμένοι**. Θα πρέπει να περιγράφουν την αλλαγή που στοχεύετε να επιτύχετε και όχι τι προτίθεστε να κάνετε για να επιφέρετε αυτή την αλλαγή. Για παράδειγμα:

Εντός 18 μηνών η [αρμόδια κρατική υπηρεσία ή ο ειδικός φορέας ισότητας] θα εκδώσει και θα διανείμει μέσω όλων των εθνικών οργανισμών εργοδοσίας και όλων των εγγεγραμμένων εργατικών συνδικάτων σαφή καθοδήγηση όσον αφορά την απαγόρευση των διακρίσεων στην απασχόληση.

Μέχρι την έναρξη του επόμενου σχολικού έτους, οι εκπαιδευτικοί φορείς και οι διευθυντές όλων των σχολείων της περιοχής θα έχουν παρακολουθήσει επιμορφωτικό σεμινάριο σχετικά με την εθνική νομοθεσία κατά των διακρίσεων που ισχύει για την εκπαίδευση.

Συγκεκριμένοι – αποφύγετε αόριστους όρους, όπως «να δοθεί η δυνατότητα», «να καταστεί εφικτό»· πείτε αυτό που εννοείτε.

Μετρήσιμοι – να είστε όσο το δυνατόν πιο ακριβείς. Συμπεριλάβετε αριθμητικά στοιχεία (ατόμων, οργανισμών, συχνοτήτων, περιπτώσεων ελέγχου). Αν υπάρχουν γεωγραφικά ή τομεακά όρια, αυτά θα πρέπει να αναφερθούν (για παράδειγμα, ολόκληρη η χώρα ή εντός τριών μεγάλων πληθυσμιακών κέντρων, όλοι οι πάροχοι υπηρεσιών ή πάροχοι υπηρεσιών του δημοσίου τομέα).

Εφικτοί – δηλώστε τους στόχους σας με τέτοιο τρόπο ώστε τόσο εσείς όσο και οι άλλοι να ξέρουν πότε τους έχετε επιτύχει. Για παράδειγμα, η αποτελεσματική νομική προστασία κατά των διακρίσεων στην εκπαίδευση θα μπορούσε να είναι ένας σκοπός, αλλά ο στόχος σας θα πρέπει να αναφέρει το τι, πότε, ποιος, πού και πώς (π.χ., μέσα στους επόμενους 12 μήνες, η κυβέρνηση θα εξετάσει τον τρόπο εφαρμογής του νόμου κατά των διακρίσεων στον τομέα της εκπαίδευσης).

Ρεαλιστικοί – οι στόχοι σας θα πρέπει να είναι επιτεύξιμοι εντός του προγραμματισμένου χρονοδιαγράμματος μέσα στα πλαίσια των δυνατοτήτων του οργανισμού σας (βλ. κατωτέρω).

Χρονικά προσδιορισμένοι – ο στόχος σας θα πρέπει να περιλαμβάνει ένα σαφές, ρεαλιστικό χρονοδιάγραμμα εντός του οποίου θα πρέπει να επιτευχθεί η προτεινόμενη αλλαγή.

δ) Αξιολογώντας την ικανότητα συνηγορίας σας



Ζωτικός παράγοντας στην απόφαση για τους στόχους και το σχεδιασμό της στρατηγικής που θα ακολουθήσετε στη συνηγορία είναι οι δυνατότητες της οργάνωσής σας. Θα πρέπει να έχετε ακριβή εικόνα του τι μπορεί να κάνει η οργάνωσή σας μόνη της ή σε συνεργασία με άλλους οργανισμούς. Θα μπορέσει η οργάνωση να σχεδιάσει, να διαχειριστεί και να στηρίξει το έργο της συνηγορίας ανταποκρινόμενη σε ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον πολιτικών, εμπλέκοντας παράλληλα και τους ενδιαφερόμενους φορείς; Υπάρχει επαρκές προσωπικό και πόροι χρηματοδότησης; Το προσωπικό διαθέτει τη γνώση και τις δεξιότητες που απαιτούνται;

Μια ανάλυση SWOT για τη συνηγορία (βλ. ενότητα 4.1 για τη Συλλογή πληροφοριών και το σχεδιασμό δράσεων) μπορεί να σας βοηθήσει να αξιολογήσετε την ικανότητα του οργανισμού σας, εξετάζοντας τα ενδογενή πλεονεκτήματα και τις αδυναμίες καθώς και τις εξωγενείς ευκαιρίες και απειλές.

Είναι σημαντικό να ενισχύσετε τα *πλεονεκτήματα* του οργανισμού σας, όπως είναι η γνώση των ζητημάτων, οι σχετικές επαφές και η εμπειρία σας στη συνηγορία, βρίσκοντας παράλληλα τρόπους να υπερνικήσετε τις ενδογενείς *αδυναμίες*, όπως είναι η έλλειψη χρηματοδότησης ή οι αντικρουόμενες απαιτήσεις για το χρόνο του προσωπικού και των εθελοντών.

Οι εξωγενείς *ευκαιρίες* μπορεί να περιλαμβάνουν πρόσφατες αναφορές από τα μέσα ενημέρωσης, δικαστικές αποφάσεις με επιτυχή έκβαση και υποστήριξη από άλλους οργανισμούς. Κεντρικό μέρος του σχεδίου δράσης σας όσον αφορά τη συνηγορία θα πρέπει επίσης να είναι η λήψη μέτρων για την επιτυχή αντιμετώπιση πιθανών εξωγενών *απειλών*, όπως η έλλειψη δημόσιου ενδιαφέροντος ή η έλλειψη στήριξης από τους κύριους υπεύθυνους για τη λήψη αποφάσεων, και η προετοιμασία για *αστάθμητους παράγοντες*, όπως μια αλλαγή στην εθνική κυβέρνηση ή στην τοπική αυτοδιοίκηση, η οποία θα πρέπει να αποτελέσει κεντρικό μέρος του σχεδίου δράσης σας.

ε) Εξουσία και επιρροή: Πώς, πότε και από ποιον λαμβάνονται οι αποφάσεις; Ποιος επηρεάζει τους υπεύθυνους για τη λήψη αποφάσεων; Ποιος έχει πραγματική εξουσία να συμφωνήσει στην αλλαγή;

Ίσως να έχετε ήδη κατανοήσει επαρκώς τις πολιτικές πραγματικότητες που σχετίζονται με το ζήτημα της συνηγορίας που σας ενδιαφέρει.

*«Ζητήματα εξουσίας και πολιτική ... συνδέονται άρρηκτα με το έργο της συνηγορίας υπέρ των θυμάτων, παρά την απροθυμία ορισμένων φορέων να "εμπλακούν στην πολιτική"».*²⁰

Τα ερωτήματα που πρέπει να απαντήσετε περιλαμβάνουν:

²⁰ WaterAid Advocacy. *What's it all about. A guide to advocacy work in the water and sanitation sector*, November 2001.

- Ποιος είναι υπεύθυνος για την πολιτική που σας ενδιαφέρει; Στο πλαίσιο αυτό, η πολιτική μπορεί να περιλαμβάνει έλλειψη πολιτικής, ανεπαρκή πολιτική ή εσφαλμένη εφαρμογή ή επιβολή πολιτικής.
- Ποιοι είναι οι υπεύθυνοι για τη λήψη αποφάσεων; Ποιος μπορεί να επηρεάσει τους υπεύθυνους για τη λήψη αποφάσεων;
- Υπάρχει δημόσιο συμφέρον στην πολιτική ή πρόκειται για ένα ζήτημα που ποτέ δεν συζητείται;
- Πώς θα επηρεάσετε την πολιτική; Πώς λειτουργεί στην πράξη η διαδικασία χάραξης πολιτικής και η δυναμική της εξουσίας εντός αυτής της διαδικασίας; Ποια είναι τα πιθανά σημεία διείσδυσης;

Η εξουσία μπορεί να λειτουργεί ταυτόχρονα με διαφορετικούς τρόπους. Σημαντικό για την ανάλυσή σας είναι να εξετάσετε αυτούς τους διαφορετικούς τρόπους στο πλαίσιο της σχεδιαζόμενης συνηγορίας σας, προκειμένου να μπορέσετε να σχεδιάσετε κατάλληλες στρατηγικές συνηγορίας:

- ορατή εξουσία – επίσημοι κανόνες, δομές, θεσμοί και διαδικασίες·
- κρυφή εξουσία – τα ισχυρά πρόσωπα που ελέγχουν τα θέματα στην ατζέντα, εξαιρουμένων λιγότερο ισχυρών ομάδων· και
- αόρατη εξουσία – οι παράγοντες που διαμορφώνουν αξίες, πρότυπα, πεποιθήσεις και συμπεριφορές, αδιάλειπτες δομές κυριαρχίας και κατωτερότητας.

Εργασιακές διακρίσεις για άτομα με αναπηρία: μορφές εξουσίας
ορατή εξουσία: εργοδότες
κρυφή εξουσία: ιδιοκτήτες/επενδυτές, ασφαλιστικές εταιρείες
αόρατη εξουσία: κοινωνική προκατάληψη και άγνοια

Πώς, τότε και από ποιον λαμβάνονται οι αποφάσεις; Υπάρχουν επίσημες και ανεπίσημες διαδικασίες λήψης αποφάσεων:

- η επίσημη λήψη αποφάσεων είναι αυτή που απαιτείται βάσει νόμου ή από το σύνταγμα ή τους κανόνες ενός οργανισμού· και
- η ανεπίσημη λήψη αποφάσεων συχνά προηγείται της επίσημης λήψης αποφάσεων, όπως για παράδειγμα όταν μια ομάδα υπευθύνων για τη λήψη αποφάσεων που συμμετέχουν στην επίσημη διαδικασία, συμφωνούν να κρατήσουν μια συγκεκριμένη στάση.

στ) Ποιοι είναι οι πρωταρχικοί και οι δευτερεύοντες στόχοι;

Η συνηγορία έχει να κάνει με την επίτευξη αλλαγής. Αυτό προϋποθέτει τη συμφωνία ατόμων ή φορέων με εξουσία ως προς τις υποστηριζόμενες αλλαγές. Συνεπώς, είναι σημαντικό να προσδιοριστούν πρωταρχικοί στόχοι - το πρόσωπο, η ομάδα

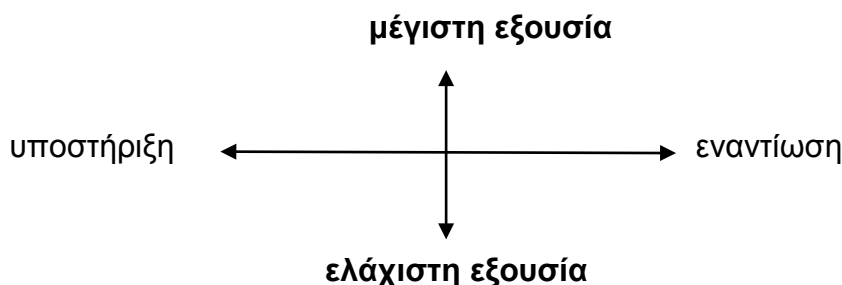


ανθρώπων ή οι φορείς που έχουν την εξουσία να ανταποκριθούν στο αίτημά σας και να κινήσουν τη διαδικασία χάραξης πολιτικής όσον αφορά το ζήτημά σας.

Επιπλέον, θα πρέπει επίσης να προσδιοριστούν πρόσωπα που έχουν κάποια επιρροή στους στόχους που έχετε θέσει και τα οποία θα μπορούσαν να ασκήσουν την επιρροή τους υπέρ ή κατά της υποθέσεώς σας. Αυτοί είναι οι δευτερεύοντες στόχοι.

Στους ενδιαφερόμενους φορείς περιλαμβάνεται η ευρύτερη ομάδα ατόμων και οργανισμών που μπορούν να έχουν – θετική ή αρνητική – επίδραση στο ζήτημα της συνηγορίας σας ή οι οποίοι θα επηρεαστούν από την αλλαγή που αιτείστε.

Ποιοι από τους πρωταρχικούς στόχους, τους δευτερεύοντες στόχους και τους βασικούς ενδιαφερόμενους φορείς είναι πιθανοί σύμμαχοι ή αντίπαλοι στο ζήτημα της συνηγορίας σας; Για να απεικονιστεί η δυναμική της εξουσίας που αφορά την υπόθεσή σας, οι πρωταρχικοί και οι δευτερεύοντες στόχοι και οι βασικοί ενδιαφερόμενοι φορείς μπορούν να χαρτογραφηθούν σε άξονες εξουσίας και υποστήριξης ή εναντίωσης.



Θα πρέπει να εστιάσετε στους πρωταρχικούς στόχους με τη μεγαλύτερη εξουσία (αυτούς που θα μπορούσαν να τοποθετηθούν πάνω από την οριζόντια γραμμή στο παρόν διάγραμμα). Θα πρέπει να αναζητήσετε τρόπους για να συμμετάσχουν πρωτίστως και επιφανώς όσοι έχουν τη μέγιστη εξουσία και είναι υποστηρικτές. Η μεγαλύτερη πρόκληση θα είναι να επιδιώξετε τη μεταβολή εκείνων των στόχων με τη μέγιστη εξουσία, οι οποίοι αξιολογήθηκαν ως προβάλλοντες τη μεγαλύτερη εναντίωση στο ζήτημά σας, προκειμένου να επιδείξουν μια πιο υποστηρικτική στάση.

Όσο περισσότερα γνωρίζετε για τους στόχους σας σε σχέση με τους αντικειμενικούς σκοπούς σας τόσο περισσότερο θα είστε σε θέση να τους επηρεάσετε. Θα έχετε διαφορετικές πηγές πληροφόρησης που θα μπορούσαν να σας βοηθήσουν να διαμορφώσετε μια εικόνα για τα συμφέροντα, τις στάσεις και τυχόν μεταβαλλόμενες σχέσεις εξουσίας των στόχων σας. Οι πηγές αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν:

- προηγούμενη άμεση επαφή με την οργάνωσή σας·
- πληροφορίες από εργαζόμενους, συνεργάτες, αντιπάλους·



- παρατήρηση σε διάφορες καταστάσεις: επίσημες ή ανεπίσημες συναντήσεις, ομιλίες, συνεντεύξεις τύπου, εμφανίσεις σε ΜΜΕ, εμφανίσεις σε δικαστικές αίθουσες·
- αναφορές στα ΜΜΕ· και
- σχετικές ιστοσελίδες.

ζ) Ποιο είναι το βασικό σας μήνυμα;

Εφόσον ξέρετε το βασικό μήνυμα που θέλετε να περάσετε, μπορείτε να το προσαρμόσετε αναλόγως, προκειμένου να το διαβιβάσετε σε διαφορετικά ακροατήρια. Μπορείτε να το προσαρμόσετε για σλόγκαν, συνθήματα, ιστορίες ή ενημερώσεις. Το μήνυμά σας θα πρέπει να στοχεύει στην ενημέρωση, την πειθώ και την επιρροή ανθρώπων να αναλάβουν δράση προς υποστήριξη της υπόθεσης συνηγορίας σας. Θα πρέπει να λέει στο ακροατήριό σας τι θέλετε να κάνουν [βλ. ενότητα 4.3 (μέσα μαζικής ενημέρωσης)].

Το βασικό σας μήνυμα πρέπει να συνοψίζει σε ποιο σημείο βρίσκεστε στο σχεδιασμό της στρατηγικής που θα ακολουθήσετε στη συνηγορία:

- την ανάλυσή σας για το πρόβλημα·
- τα στοιχεία στα οποία βασίζεται η ανάλυσή σας – παρέχοντας σαφή γεγονότα·
- τα αίτια του προβλήματος·
- ποιος πιστεύετε ότι ευθύνεται·
- γιατί χρειάζεται αλλαγή·
- τη λύση που προτείνετε· και
- τις δράσεις που ζητάτε από άλλους να αναλάβουν για την επίτευξη αυτής της αλλαγής.

η) Επιλέγοντας τη σωστή προσέγγιση και τις ενδεδειγμένες μεθόδους και εργαλεία συνηγορίας

Υπάρχουν πολλές μέθοδοι και εργαλεία συνηγορίας. Η επιλογή σας θα εξαρτηθεί συνήθως από:

- την ανάλυσή σας για το ζήτημα και τους πρωταρχικούς και δευτερεύοντες στόχους σας·
- τις επιδιώξεις σας·
- τους πόρους σας· και
- τους τρόπους λειτουργίας της οργάνωσής σας.

Καθώς το έργο εξελίσσεται, η παρακολούθηση και περιοδική αξιολόγηση (βλ. κατωτέρω) θα σας βοηθήσει να επιλέξετε τις πλέον αποτελεσματικές μεθόδους για συγκεκριμένους στόχους.



Οι περισσότερες δράσεις συνηγορίας περιλαμβάνουν τη χρήση περισσότερων από μίας μεθόδων ή ενός εργαλείου, όπως μεταξύ άλλων:

- την άσκηση πιέσεων·
- συναντήσεις, συνέδρια ή εργαστήρια·
- ενημερώσεις και εκθέσεις·
- σύνταξη επιστολών/μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου·
- χρήση των ΜΜΕ·
- χρήση της τεχνολογίας πληροφοριών·
- στρατηγική αντιδικία [βλ. ενότητα 4.1 (συλλογή πληροφοριών και σχεδιασμός δράσεων)· και
- διενέργεια εκστρατείας, κινητοποίηση της κοινής γνώμης (διαμαρτυρίες, παρουσιάσεις)

Τι είναι η άσκηση πιέσεων; Πότε η άσκηση πιέσεων ενδείκνυται ως εργαλείο;

«Η άσκηση πιέσεων μπορεί να αποδειχθεί ένας ιδιαίτερα αποτελεσματικός τρόπος για να περάσετε το μήνυμά σας, αλλά θα πρέπει να είναι καλά σχεδιασμένη εκ των προτέρων, προκειμένου να εκμεταλλευτείτε όσο το δυνατόν καλύτερα την ευκαιρία».²¹

Η άσκηση πιέσεων αφορά την ενημέρωση των υπευθύνων για τη λήψη αποφάσεων και την πειθώ αυτών να προωθήσουν την υπόθεσή σας. Η άσκηση πιέσεων μπορεί να συντελεστεί επίσημα μέσω ενημερώσεων και συναντήσεων ή ανεπίσημα μέσω συζητήσεων σε άλλες εκδηλώσεις και κατά τη διάρκεια καθημερινών καταστάσεων, όπως η συνάντηση στο δρόμο ή ένα ανεπίσημο γεύμα.

Η άσκηση πιέσεων μπορεί να αποδειχθεί χρήσιμη μέθοδος συνηγορίας, εφόσον μπορείτε να προσδιορίσετε τους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων και να περιγράψετε συγκεκριμένες δράσεις των υπευθύνων για τη λήψη αποφάσεων που θα συντελέσουν σε ουσιαστική διαφορά. Για παράδειγμα, η άσκηση πίεσης σε ένα τοπικό δημοτικό σύμβουλο, όταν ένας από τους στόχους σας είναι να αποτραπεί το κλείσιμο ενός τοπικού σχολείου.

Για να εκμεταλλευτείτε όσο το δυνατόν καλύτερα τις ευκαιρίες άσκησης πίεσης θα πρέπει:

- να μάθετε πώς λειτουργούν οι «διάδρομοι της εξουσίας» – το σύστημα, οι διαδικασίες και κυρίως τα χρονοδιαγράμματα, καθώς και ποιοι είναι οι ηγέτες και οι σημαντικοί παίκτες. Η επίσημη λήψη αποφάσεων συχνά ακολουθεί πολύ αυστηρούς διαδικαστικούς κανόνες που περιορίζουν τον τρόπο και το χρόνο επίτευξης τυχόν παρεμβάσεων ή αλλαγών πολιτικής·

²¹ Save the Children International (2007), Advocacy matters, Helping children change the world, Participants' manual, p.103.



- να κατατάξετε του παίκτες ανάλογα με τη στάση τους στο ζήτημά σας και το βαθμό επιρροής τους·
- να αναπτύξετε και να θεμελιώσετε σχέσεις – βοηθήστε το στόχο σας και τους άλλους να κατανοήσουν το ζήτημά σας, αποκτήστε την εμπιστοσύνη τους· και
- να δείξετε τη δύναμή σας – συντονίστε την επιλογή κατάλληλου χρόνου για προβολή στα μέσα ενημέρωσης με άλλες δράσεις, έτσι ώστε οι υπεύθυνοι για τη λήψη αποφάσεων να λάβουν γνώση της στήριξης που χαίρει η υπόθεσή σας.

Η άσκηση πιέσεων μπορεί να περιλαμβάνει συναντήσεις, ενημέρωση, αναφορές και σύνταξη επιστολών.

- Συναντήσεις – παρασκηνιακές συναντήσεις άσκησης πιέσεων, κλειστές συνεδριάσεις, ανοιχτές συνεδριάσεις, συνέδρια

Οι συναντήσεις μπορεί να αποτελέσουν έναν αποτελεσματικό τρόπο για να ενημερώσετε κάποια πρόσωπα για το πρόβλημα και τη λύση που προτείνετε, να ακούσετε τα αντεπιχειρήματά τους, να κερδίσετε τη στήριξή τους, να δημιουργήσετε δίκτυα και να αναπτύξετε συνεργασίες.

Οποιαδήποτε συνάντηση συνηγορίας θα πρέπει να είναι καλά οργανωμένη, να εκτελείται με προσοχή και να παρακολουθείται εκ των υστέρων:

- **Πριν από τη συνάντηση:** Καθορίστε τους στόχους σας για τη συνάντηση, σχεδιάστε τον τρόπο με τον οποίο θα παρουσιάσετε το ζήτημά σας, μάθετε τι είναι πιθανόν να ενδιαφέρει και να επηρεάσει το στόχο σας και τους υπόλοιπους συμμετέχοντες και προβάρετε τα επιχειρήματά σας.
 - **Κατά τη συνάντηση:** εξηγήστε το ζήτημα με τρόπο που να το καθιστά σχετικό προς τους συμμετέχοντες, χρησιμοποιήστε αποδείξεις και προσωπικές ιστορίες και ακούστε προσεκτικά. Προσπαθήστε να αποκομίσετε μια δέσμευση στήριξης. Αν πρόκειται για παρασκηνιακή συνάντηση άσκησης πιέσεων, τότε μπορείτε επιπλέον να προσφερθείτε να βοηθήσετε παρέχοντας πληροφορίες, να ζητήσετε από τον υπεύθυνο λήψης αποφάσεων ή το προσωπικό του να αναλάβει συγκεκριμένες δράσεις και να προσπαθήσετε να συμφωνήσετε για ένα χρονοδιάγραμμα. Αφήστε τα στοιχεία επικοινωνίας σας και σχετικές πληροφορίες.
 - **Μετά τη συνάντηση:** αξιολογήστε την έκβαση της συνάντησης και, όπου ενδείκνυται, στείλτε επιστολή για να επιβεβαιώσετε τα συμφωνηθέντα σημεία δράσης και αποστείλετε πρόσθετο υλικό. Αν επρόκειτο για παρασκηνιακή συνάντηση άσκησης πιέσεων, ίσως θέλετε να δώσετε συνέχεια με ένα τηλεφώνημα, ένα μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή μια επιστολή, για να ρωτήσετε αν θα ήταν χρήσιμο να στείλετε περισσότερα στοιχεία, να επιδιώξετε διακριτικά κάποια πρόοδο στην υπόθεσή σας ή να προτείνετε επιπλέον συνάντηση. Ακόμα κι αν δεν διαφαίνεται κανένα σημάδι αλλαγής, διατηρήστε επαφή και δοκιμάστε διαφορετικές προσεγγίσεις.
- Σύνταξη εκθέσεων και ενημερώσεων



Μια έκθεση των αποτελεσμάτων της έρευνάς σας για το πρόβλημα μπορεί να αποδειχθεί χρήσιμο εργαλείο συνηγορίας, ωστόσο η έκθεσή σας θα πρέπει να είναι προσαρμοσμένη ανάλογα με τον αποδέκτη αυτής. Όσο πιο σημαντικός είναι ο αναγνώστης τόσο λιγότερο χρόνο θα έχει για να διαβάσει την έκθεσή σας και συνεπώς τόσο μεγαλύτερη είναι η ανάγκη να μην χρονοτριβήσετε ή να παράσχετε μια σύνοψη.

Η ενημέρωση είναι ένας τρόπος να επιστήσετε την προσοχή των υπεύθυνων λήψης αποφάσεων στο ζήτημά σας. Οι ενημερώσεις είναι ιδιαίτερες χρήσιμες για να κερδίσετε τη στήριξη για τη θέση σας, όταν γνωρίζετε ότι πρόκειται να ληφθούν κρίσιμες αποφάσεις. Μια ενημέρωση θα πρέπει να αναφέρει με σαφήνεια τη δράση που ζητάτε να αναλάβει ο στόχος. Θα πρέπει να δώσετε ένα ιστορικό της υπόθεσης, να επεξηγήσετε παραθέτοντας παραδείγματα, να συζητήσετε εναλλακτικές και να παράσχετε αποδείξεις προς στήριξη της προτεινόμενης από εσάς λύσης. Μπορείτε να συνδυάσετε τη σύνταξη μιας ενημέρωσης με τα μέσα ενημέρωσης, αποστέλλοντας σχετική ανακοίνωση τύπου λίγο πριν από την αναμενόμενη λήψη σημαντικής απόφασης από το στόχο.

➤ Σύνταξη επιστολών και μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου

Οι επιστολές και τα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου αποτελούν εργαλεία που μπορείτε να χρησιμοποιήσετε σε συνδυασμό με την άσκηση πιέσεων. Μπορείτε επίσης να κινητοποιήσετε το ευρύ κοινό να κάνει χρήση επιστολών ή μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ως μέρος μιας δημόσιας εκστρατείας. Όπως και όλα τα άλλα εργαλεία, η σύνταξη επιστολών θα πρέπει να σχεδιαστεί έτσι ώστε να τραβήξει την προσοχή των υπεύθυνων για τη λήψη αποφάσεων που είναι πιθανόν να λάβουν μεγάλο αριθμό επιστολών και μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Το περιεχόμενο θα πρέπει να είναι σύντομο: θα πρέπει να δηλώνει το σκοπό του, να αναφέρεται σε ένα κοινό μέλημα και να δηλώνει ξεκάθαρα τι ζητάτε από τον παραλήπτη του να κάνει. Κρατάτε πάντα ένα αντίγραφο. Ίσως θελήσετε να στείλετε αντίγραφα σε δευτερεύοντες στόχους.

➤ Χρήση εργαλείων ΤΠ: ιστοσελίδες, αιτήματα, ιστολόγια

Το Διαδίκτυο παρέχει δυνατότητες να διαβιβάσετε το μήνυμά σας σε εκατομμύρια ανθρώπων. Μπορείτε να δημιουργήσετε και να χρησιμοποιείτε μια ιστοσελίδα για να εγείρετε ζητήματα, να δίνετε το έναυσμα για συζήτηση και να ανταποκρίνεστε σε συμβάντα. Μπορείτε να παρουσιάσετε τα στοιχεία προς υποστήριξη του ζητήματός σας με φωτογραφίες, ηχητικό υλικό και γραπτό κείμενο. Για να διατηρεί την εγκυρότητά της, η ιστοσελίδα σας θα πρέπει να ενημερώνεται συνεχώς.

Η υπογραφή ηλεκτρονικού αιτήματος είναι ένας τρόπος να επιδείξετε τη δημόσια στήριξη του ζητήματός σας. Το μήνυμα του αιτήματος θα πρέπει να είναι ξεκάθαρο, προκειμένου οι υπογράφωντες αυτό να γνωρίζουν σε τι συμφωνούν και ο τελικός αποδέκτης να λάβει ένα σαφές μήνυμα.



Για να προστατεύσετε το μήνυμά σας και τα προσωπικά στοιχεία των υπογραφόντων, συνιστάται η χρήση μιας ιστοσελίδας υπογραφής αιτήματος, όπως για παράδειγμα, <http://www.xmarks.com/topic/petitions?sid=gncxkq6c&product=xmarks&featured=12284842&xplat=SearchBoost001:C&cid=serp.shmear.rating&mid=g0blacw7>.

Τα ιστολόγια έχουν γίνει πολύ δημοφιλή εργαλεία προσέγγισης, ενημέρωσης και διαμόρφωσης απόψεων. Η ΜΚΟ σας μπορεί να χρησιμοποιήσει ένα ομαδικό ιστολόγιο, για να ελέγξει τις απόψεις όσον αφορά κάποιες πτυχές της δράσης συνηγορίας σας. Ένα ιστολόγιο για το σκοπό αυτό θα πρέπει να είναι καλά σχεδιασμένο ώστε να επισημαίνει τα ζητήματα για τα οποία θα θέλατε να λάβετε σχόλια. Μπορείτε επίσης να χρησιμοποιήσετε το ιστολόγιο, για να επιστήσετε την προσοχή σε εκδηλώσεις ή εκστρατείες που περιγράφονται λεπτομερέστερα στην ιστοσελίδα σας.

➤ Χρήση των ΜΜΕ

Αν έχετε προσδιορίσει το ευρύ κοινό ως βασικό παράγοντα επιρροής των υπευθύνων για τη λήψη αποφάσεων, τότε είναι σημαντικό να ασχοληθείτε με τα μέσα ενημέρωσης [συμβουλευτείτε την ενότητα για τα μέσα ενημέρωσης (4.3)].

Η δράση σας με τα μέσα ενημέρωσης μπορεί να είναι προνοητική ή αντιδραστική – να ξεκινήσει από εσάς ή τα μέσα ενημέρωσης να ρωτήσουν για τις απόψεις σας. Θα πρέπει να είστε καλά προετοιμασμένοι και να γνωρίζετε διεξοδικά το θέμα σας.

Η αποτελεσματική συνηγορία εξαρτάται συχνά από την επιλογή του κατάλληλου χρόνου και συνεπώς θα πρέπει να επιδιώξετε να συντονίσετε όσο το δυνατόν καλύτερα την κάλυψη των μέσων ενημέρωσης με τα χρονοδιαγράμματα των υπευθύνων λήψης αποφάσεων ή με μια προγραμματισμένη δημόσια εκδήλωση.

θ) Προετοιμάζοντας το σχέδιο δράσης σας

Όλα τα παραπάνω στάδια και οι μορφές συνηγορίας θα πρέπει να συμπεριληφθούν στο σχέδιο δράσης της συνηγορίας σας – το σχέδιό σας προς την επίτευξη του μακροπρόθεσμου στόχου σας [για πληροφορίες σχετικά με την επινόηση ενός σχεδίου δράσης συμβουλευτείτε την ενότητα 4.1 (συλλογή πληροφοριών και σχεδιασμός δράσεων)]. Αν συνεργάζεστε με άλλους οργανισμούς, θα πρέπει να συμμετάσχουν και αυτοί στην κατάρτιση του σχεδίου δράσης. Το σχέδιο θα πρέπει να αναφέρεται στους στόχους και τις δράσεις συνηγορίας που σκοπεύετε να αναλάβετε. Θα πρέπει να αναφέρει δείκτες επιτυχίας, πότε, από ποιον, με τι πόρους και με ποια εκτιμώμενα αποτελέσματα θα αναληφθεί η δράση και θα πρέπει να περιλαμβάνει σημεία ελέγχου τακτικής αξιολόγησης.



ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΕΝΟΣ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΓΙΑ ΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΤΗΣ ΣΥΝΗΓΟΡΙΑΣ

| Έτος | Μήνας | Ημέρα | Δράση | Στόχος | Ποιος είναι επικεφαλής; | Άλλα πρόσωπα | Απαιτούμενοι πόροι |
|------|-------|-------|-------|--------|-------------------------|--------------|--------------------|
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

- (i) Παρακολούθηση και αξιολόγηση: ποιος είναι ο αντίκτυπος των δράσεων συνηγορίας σας; Πόσο αποτελεσματικοί ήσασταν προς την επίτευξη των επιδιωκόμενων αλλαγών; Τι μπορείτε να μάθετε για να κάνετε πιο αποτελεσματική τη συνηγορία σας στο μέλλον;

Η παρακολούθηση και η αξιολόγηση των δράσεων συνηγορίας είναι ουσιώδες ζήτημα. Έτσι αποκομίζετε πληροφορίες σχετικά με:

- το εάν το έργο της συνηγορίας σας βρίσκεται στο σωστό δρόμο και κατά πόσο απαιτούνται αλλαγές στο συνολικό σχέδιο δράσης·
- το εάν οι στόχοι επετεύχθησαν όπως είχε σχεδιαστεί·
- απόκτηση γνώσεων για μελλοντικές πρωτοβουλίες·
- λογοδοσία σε ομάδες, τα δικαιώματα των οποίων στηρίζει η συνηγορία· και
- λογοδοσία σε συμπράττοντες οργανισμούς και φορείς χρηματοδότησης.

Σκοπός της παρακολούθησης είναι να ελέγχεται η πρόοδος. Σας επιτρέπει να προσαρμόζετε τα σχέδια δράσης και τις μεθόδους, ανταποκρινόμενοι σε αναπάντεχες αλλαγές, συμβάντα ή πληροφορίες. Η αξιολόγηση ελέγχει αν οι στόχοι της συνηγορίας έχουν επιτευχθεί, πώς επετεύχθησαν και τι μπορείτε να μάθετε από την εμπειρία αυτή.

Παρακολούθηση και αξιολόγηση της συνηγορίας:

- η παρακολούθηση της *συνεισφοράς* και του *αποτελέσματος* θα πρέπει να διενεργείται σε τακτική βάση αλλά και όταν παρατηρείτε οποιοσδήποτε εξωτερικές αλλαγές·
- θα πρέπει να σταματάτε στα σημεία αξιολόγησης του σχεδίου δράσης και να αξιολογείτε την πρόοδο, να μετατοπίζετε το σημείο εστίασης όπου απαιτείται, να επανασχεδιάζετε και να ανακατευθύνετε τους πόρους σας, και όχι να περιμένετε την πλήρη αξιολόγηση στο τέλος του έργου σας. Προσπαθήστε να καταγράψετε *αποτελέσματα* και *αντίκτυπο*. Όταν δεν υπάρχουν ποσοτικά δεδομένα, καταγράψτε οποιοσδήποτε διαθέσιμες ενδείξεις όσο το δυνατόν πιο συστηματικά.



- Θα πρέπει να αναγνωρίσετε τη δυσκολία απόδοσης ευσήμων σε κάποιον για την επίτευξη αλλαγής, δεδομένου ότι υπάρχουν τόσοι πολύ παίκτες και διαφορετικές δυνάμεις. Συχνά, καλύτερο θα είναι να μοιραστείτε τα εύσημα·
- ο απολογισμός σας θα πρέπει να καλύπτει όλες τις πτυχές του έργου σας, όπως, μεταξύ άλλων, την κοινοποίηση του βασικού σας μηνύματος, τη χρήση της έρευνάς σας, τον αντίκτυπο που είχε στη λήψη αποφάσεων, τη δημιουργία δικτύων και την ανάπτυξη συνεργασιών καθώς και γενικά οργανωτικά ζητήματα· και
 - οι συνεργάτες, οι εταίροι, οι πελάτες και τυχόν στόχοι σας θα πρέπει να συμμετέχουν στην αξιολόγηση του έργου σας.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΕΝΟΣ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

| Δράση συνηγορίας (συνεισφορές) | Αποτελέσματα | Δείκτες βραχυπρόθεσμων στόχων και ενδιάμεσα αποτελέσματα | Δείκτες μακροπρόθεσμων στόχων και αντίκτυπου |
|---|--------------------------------|---|---|
| Συναντήσεις με υπεύθυνους για τη λήψη αποφάσεων | Αριθμός συναντήσεων | Αυξημένος αριθμός υπευθύνων για τη λήψη αποφάσεων που στηρίζουν το ζήτημά σας | Αλλαγή πολιτικής. Πλήρης εφαρμογή της αλλαχθείσας πολιτικής. Παρεχόμενη |
| Έκδοση δελτίων τύπου | Αριθμός ερωτήσεων από τον τύπο | Αυξημένη δημόσια συζήτηση, αναφορές στα μέσα που στηρίζουν την υπόθεσή σας | πληροφόρηση και κατάρτιση σχετικά με την αλλαχθείσα πολιτική. |

4.3 Μέσα μαζικής ενημέρωσης

«Η επικοινωνία δουλεύει μόνο για όσους δουλεύουν για να την πετύχουν».
John Powell

Στόχος αυτής της ενότητας είναι να κατανοήσετε το ρόλο των μέσων μαζικής ενημέρωσης ως εργαλείου κοινωνικής αλλαγής στην αύξηση της ευαισθητοποίησης στον τομέα της ισότητας και της καταπολέμησης των διακρίσεων και να αξιολογήσετε και να αναγνωρίσετε τις προκλήσεις της εξωτερικής επικοινωνίας για τις ΜΚΟ στη μάχη για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση της κοινωνικής αλλαγής.

4.3.1 Ορισμός

Για τους σκοπούς του παρόντος εγχειριδίου κατάρτισης, ως επικοινωνία με τα μέσα μαζικής ενημέρωσης νοείται η διαδικασία με την οποία μια ΜΚΟ που δραστηριοποιείται στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων παρουσιάζει πληροφορίες για να επηρεάσει την κοινή γνώμη και να απευθυνθεί στους



υπεύθυνους για τη χάραξη πολιτικής όσον αφορά θέματα που σχετίζονται με την καταπολέμηση των διακρίσεων. Στο πλαίσιο αυτό, η ΜΚΟ λειτουργεί ως αποστολέας, η κοινή γνώμη και οι διάφορες ομάδες-στόχοι ως αποδέκτες και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης ως ζωτικής σημασίας εταίροι στην αύξηση της ευαισθητοποίησης για τη σημασία της ισότητας και της καταπολέμησης των διακρίσεων.

4.3.2 Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα ενότητα ασχολείται με τη διατύπωση ενός μηνύματος δημόσιου ενδιαφέροντος και τη συνεργασία με τα μέσα μαζικής ενημέρωσης στην περίπτωση μιας ΜΚΟ που εκπροσωπεί ευπαθείς ομάδες ή δραστηριοποιείται στον τομέα αύξησης της ευαισθητοποίησης για την ισότητα και την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Η ενότητα έχει σχεδιαστεί ως ένα *ευέλικτο* μοντέλο (*à la carte*), παρουσιάζοντας διαφορετικά εργαλεία που μπορούν να επιλεγούν για περαιτέρω ανάπτυξη στην εθνική κατάρτιση, ανάλογα με το τοπικό πλαίσιο και τις προσδιοριζόμενες συγκεκριμένες τοπικές ανάγκες. Η ενότητα δεν θίγει εκτενώς το θέμα χρήσης των μέσων κοινωνικής δικτύωσης για τους σκοπούς αύξησης της ευαισθητοποίησης στους τομείς της ισότητας και της καταπολέμησης των διακρίσεων.

4.3.3 Περιεχόμενο

1. Γιατί επικοινωνούν οι ΜΚΟ; Ποιος ενημερώνει για λογαριασμό των ΜΚΟ; Τι σημαίνει ενημέρωση, όταν εκπροσωπείς μια ευπαθή ομάδα;

Η επικοινωνία των ΜΚΟ, και ιδίως η ενημέρωση από τις ΜΚΟ που μάχονται για την ισότητα και την καταπολέμηση των διακρίσεων, είναι ένα πολύ ευαίσθητο και περίπλοκο ζήτημα. Πολλές από τις ΜΚΟ που εργάζονται με ευπαθείς ομάδες είναι επιφυλακτικές προς τη δημοσιότητα, καθότι μέλημά τους είναι να προστατεύσουν τα άτομα που ωφελούνται από τη δράση της. Μπορεί επίσης να φοβούνται την πιθανότητα έντονων ή επιθετικών αντιδράσεων, αν κάποιο συγκεκριμένο ζήτημα παρουσιαστεί δημοσίως προτού το κοινό ενημερωθεί και βρεθεί ο κατάλληλος τρόπος μετάδοσης του μηνύματος, ώστε να αποδομηθούν παγιωμένες προκαταλήψεις και στερεότυπα.

Ένα συνηθισμένο επίσης λάθος που κάνουν ακόμα και πολύ καλές ΜΚΟ είναι ότι κρύβονται πίσω από δηλώσεις του τύπου «Εφόσον κάνουμε τη δουλειά μας όσο το δυνατόν καλύτερα, ποιο το νόημα να σπαταλάμε χρόνο στην επικοινωνία;» Στην πραγματικότητα, η καλή, αποτελεσματική επικοινωνία διαδραματίζει πρωταρχικό ρόλο σε όλες τις πτυχές του έργου των ΜΚΟ – είναι ουσιώδης στο στρατηγικό σχεδιασμό και παίζει αποφασιστικό ρόλο στην παρακολούθηση, στη συμμετοχή των ίδιων των υποστηρικτών της οργάνωσης αλλά και των εταίρων, στην αύξηση της ευαισθητοποίησης και στη διενέργεια δράσεων συνηγορίας. Κάθε οντότητα παρουσιάζει μια «αξιοπιστία απέναντι τα ΜΜΕ», η οποία αποτελεί μέρος του θεσμικού χαρτοφυλακίου της. Η ενίσχυση αυτής της αξιοπιστίας και η ορατότητά της



στο ευρύ κοινό, καθώς και η προσεκτική διαχείρισή της, θα πρέπει να αποτελεί συνεχές μέλημα για τις ΜΚΟ.

Η αποτελεσματική επικοινωνία με τα μέσα μαζικής ενημέρωσης μπορεί να αποδειχθεί ένα από τα πιο σημαντικά εργαλεία στην αντιμετώπιση των διακρίσεων – ενημερώνοντας την κοινή γνώμη και αυξάνοντας την ευαισθητοποίηση για την αξία της διαφορετικότητας και της ισότητας. Ωστόσο, ακόμα και σε χώρες όπου τα μέσα μαζικής ενημέρωσης είναι ήδη ευαισθητοποιημένα και πρόθυμα να παρέχουν στήριξη, η συνεργασία με τα ΜΜΕ απαιτεί μια προσεκτικά σχεδιασμένη στρατηγική που να συνδυάζεται με το στρατηγικό σχεδιασμό της ΜΚΟ, την αποτελεσματική μετάδοση μηνυμάτων αλλά και επαρκείς πόρους σε μόνιμη βάση.

Και ενώ οι καλές επικοινωνιακές δεξιότητες είναι απολύτως επιβεβλημένες και η ύπαρξη μιας επικοινωνιακής στρατηγικής συνιστάται ανεπιφύλακτα, αξίζει να αναλογιστεί κανείς σε τι διαφέρει η επικοινωνία των ΜΚΟ που μάχονται για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Αυτή η ιδιαιτερότητα πυροδοτείται από το πρόσωπο που επικοινωνεί, από το μήνυμα που διαβιβάζεται και από τον αποδέκτη του μηνύματος.

α. Ποιος ενημερώνει;

Συνιστάται οι ΜΚΟ που ασχολούνται με την καταπολέμηση των διακρίσεων να έχουν ένα ή δύο πρόσωπα που να έχουν μόνιμα καθήκοντα επικοινωνίας για τη ΜΚΟ. Ωστόσο, είναι σημαντικό οι εκπρόσωποι τύπου να έχουν πλήρη επίγνωση της διαφοροποίησης ανάμεσα στην εκ μέρους τους επικοινωνία και στην επικοινωνία εκ μέρους της ΜΚΟ.

Η υπερβολική εστίαση σε ένα πρόσωπο και το μονοπώλιο ενός ηγέτη μπορεί να οδηγήσει στην καταστροφή του προσώπου που υπερεκτίθεται, καθώς και στη δυσανασχέτηση των μέσων μαζικής ενημέρωσης και του κοινού προς το συγκεκριμένο ομιλητή. Η κατάσταση αυτή μπορεί να αποφευχθεί προετοιμάζοντας πολλούς ομιλητές εκ των προτέρων και συστήνοντάς τους σταδιακά στα μέσα ενημέρωσης έτσι, ώστε να μετριαστεί το βάρος από τον έναν και μοναδικό εκπρόσωπο τύπου και να διαφοροποιηθεί η εικόνα της ΜΚΟ. Αυτό είναι επίσης σημαντικό για να καταρριφθεί το αρκετά σύνηθες αρνητικό στερεότυπο για τις ΜΚΟ που εκλαμβάνονται ως οντότητες που κινούνται μόνο από ένα άτομο.

Είναι μια στρατηγική που αποδεικνύεται επίσης χρήσιμη σε περίπτωση σημαντικών εκδηλώσεων, όταν πολλαπλοί φορείς ενημέρωσης απαιτούν την ταυτόχρονη παρουσία των εκπροσώπων των ΜΚΟ και μπορεί να καλυφθεί μεγαλύτερο έδαφος με την καλή εκπροσώπηση. Ωστόσο, στο σημείο αυτό θα πρέπει να προστεθεί και μια νότα ανησυχίας: ακόμα κι αν υπάρχουν πολλοί εκπρόσωποι τύπου, είναι άκρως σημαντικό το μήνυμα να παρουσιαστεί με συνέπεια και σαφήνεια, χρησιμοποιώντας μια κοινή λίστα με βασικά σημεία ομιλίας, τα οποία έχουν συμφωνηθεί εσωτερικά.



Στην περίπτωση συγκεκριμένων ζητημάτων που προσελκύουν την προσοχή πολλών μέσω ενημέρωσης για τις ΜΚΟ που μάχονται για την καταπολέμηση των διακρίσεων (συνεντεύξεις τύπου για τη δημοσιοποίηση σημαντικών εκθέσεων, φεστιβάλ, διαδηλώσεις, παρελάσεις ομοφυλόφιλων κ.λπ.) συνιστάται να υπάρχει διαθέσιμη μια λίστα με τους πιθανούς ομιλητές, η οποία και θα δίδεται στα μέσα ενημέρωσης. Κατ' αυτό τον τρόπο, δίνεται στο ευρύ κοινό η ευκαιρία να ακούσουν διάφορους ειδικούς να υποστηρίζουν την άποψή σας, να μοιράζονται υποθέσεις θυμάτων και να προσδίδουν ένα ανθρώπινο πρόσωπο σε ό,τι μπορεί να εκληφθεί ως νομικίστικο θέμα. Παρόλα αυτά, προτού υποδείξετε οποιονδήποτε ομιλητή στα μέσα ενημέρωσης, είναι σημαντικό να έχετε κάνει προπαρασκευαστικές συζητήσεις μαζί τους και να έχετε διασφαλίσει ότι συμφωνούν να μιλήσουν για λογαριασμό σας ή να μοιραστούν της επαγγελματική τους άποψη (και βεβαιωθείτε ότι κατανοείτε πλήρως τη στάση τους).

Ένα άλλο μέλημα που πρέπει να εξετάσετε για να προσδιορίσετε με προσοχή το πρόσωπο επικοινωνίας είναι να κάνετε διαχωρισμό ανάμεσα στη ΜΚΟ και την ευπαθή ομάδα, δηλ. την κοινότητα που αυτή εκπροσωπεί. Παρόλο που στη δημοκρατία κάθε γνώμη θα έπρεπε να μετρά και οι ΜΚΟ που εργάζονται με ευπαθείς ομάδες είναι στην πλέον κατάλληλη θέση να εκφράσουν συλλογικά συμφέροντα, είναι σημαντικό να αποφύγετε την παραπλάνηση της κοινής γνώμης παρουσιάζοντας την ΜΚΟ ως «τη φωνή ολόκληρης της κοινότητας». Είναι αρκετά εύκολο να βρείτε φωνές που διαφωνούν με το μήνυμά σας από την ομάδα που φέρεστε να εκπροσωπείτε και, εκτός του ότι χρειάζεται πολύς χρόνος και πόροι για να αντικρούσετε τις ενστάσεις και να αποδείξετε ότι πρόκειται για μια διαφωνούσα μειοψηφία, το μήνυμα αυτό θα μπορούσε να ζημιώσει σοβαρότατα την αξιοπιστία της ΜΚΟ. Δηλώστε τις απόψεις σας ως γνήσιες απόψεις της ΜΚΟ σας που βασίζονται στην ειδικευση και την εμπειρία σας και στο έργο που έχετε διατελέσει με ευπαθείς ομάδες.

β. Ποιο είναι το μήνυμα που επικοινωνείτε;

Μια ΜΚΟ θα πρέπει να συντάξει ένα μήνυμα εξηγώντας τους σκοπούς και τους στόχους της με γλώσσα απλή. Το μήνυμα θα πρέπει να είναι προσαρμοσμένο στο στοχευμένο κοινό και όχι σχεδιασμένο για να ταιριάζει σε άπαντες. Η άσκηση αυτή θα πρέπει να αναπαραχθεί όχι μόνο για να καθορισθεί ο θεσμικός σκοπός σε διάφορα στοχευμένα ακροατήρια (υποστηρικτές της ίδιας της ΜΚΟ, υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής, σύμμαχοι, κοινή γνώμη), αλλά να μπορεί επίσης να προσαρμοστεί για κάθε σημαντική δραστηριότητα/πρόγραμμα που διεξάγεται.

Κανόνας KISS για τη διατύπωση του μηνύματος: Κράτα το Σύντομο και Απλό (Keep It Short and Simple), αλλά προσοχή στη συνήθη παγίδα: «απλό» δεν σημαίνει «υπεραπλουστευμένο»!

Μια καλή τεχνική που συνιστάται συνήθως για τη διατύπωση ενός μηνύματος είναι η χρήση της άσκησης «Τρίγωνο μηνύματος», με την οποία απαντάτε σε ορισμένα βασικά ερωτήματα, όπως: Τι θέλετε να μάθουν οι άνθρωποι για το έργο σας; Τι προσδιορίζετε ως προβλήματα/αίτια/πιθανές λύσεις; Τι προασπίζετε; Γιατί θα πρέπει οι άλλοι να ενδιαφερθούν και τι πρέπει κάνουν γι' αυτό;



Κατά την αξιολόγηση ενός μηνύματος, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε το τεστ των 4C: για να είναι αποτελεσματικό ένα μήνυμα θα πρέπει να έχει τα εξής στοιχεία: Κατανόηση, Συνάρτηση, Αξιοπιστία και Μεταδοτικότητα (Comprehension, Connection, Credibility και Contagiousness).

γ. Ποιος είναι ο αποδέκτης του επικοινωνιακού μηνύματος από τις ΜΚΟ που μάχονται κατά των διακρίσεων;

Η ενημέρωση που πραγματοποιείται με σκοπό την αύξηση της ευαισθητοποίησης στους τομείς της ισότητας και της καταπολέμησης των διακρίσεων δεν απευθύνεται στα μέσα ενημέρωσης ως τον τελικό αποδέκτη. Τα μέσα ενημέρωσης είναι ένα εργαλείο που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να ενημερώσει την κοινή γνώμη, να κινητοποιήσει τους υποστηρικτές της ίδιας της ΜΚΟ, να ενημερώσει τα πιθανά θύματα και τις αρχές, να παρατάξει στρατηγικούς συμμάχους και να αυξήσει την ευαισθητοποίηση μεταξύ των στόχων της συνηγορίας. Όπου το τοπικό πλαίσιο το επιτρέπει, αξίζει να αναζητήσετε πιθανούς συμμάχους στα μέσα ενημέρωσης, οι οποίοι ενδεχομένως να στηρίξουν τις προσπάθειές σας: φορείς ενημέρωσης που υποστηρίζουν τα ανθρώπινα δικαιώματα ή τη διαφορετικότητα, επαγγελματικές ενώσεις δημοσιογράφων, μέσα ενημέρωσης εθνικών μειονοτήτων και ανεξάρτητους δημοσιογράφους.

Για κάθε δραστηριότητα που εκτελείται ως μέρος της επικοινωνιακής σας στρατηγικής, προσδιορίστε ποια είναι η ομάδα-στόχος για την επικοινωνία σας και πώς θα προσαρμόσετε το μήνυμα ανάλογα με την ομάδα-στόχο. Ανάλογα με τις επιδιώξεις σας και τα στοχευόμενα ακροατήρια, αξίζει να εξοικειωθείτε με τους σχετικούς φορείς ενημέρωσης και να γνωρίζετε τις προσεγγίσεις τους, τις δράσεις και τις προτεραιότητές τους και το συγκεκριμένο κοινό τους. Εξετάστε το ενδεχόμενο δημιουργίας μιας βάσης δεδομένων με τα στοιχεία επικοινωνίας των διαφόρων φορέων ενημέρωσης, παραγωγών, εκδοτών και δημοσιογράφων, οργανωμένης ανά κατηγορίες (πολιτικού, κοινωνικού, πολιτιστικού, ειδησεογραφικού, αστικού ενδιαφέροντος κ.λπ.). Εφόσον την ενημερώνεται διαρκώς, αυτή η βάση δεδομένων θα σας φανεί ιδιαίτερα χρήσιμη, προκειμένου να σκιαγραφήσετε τα σχετικά μέσα ενημέρωσης για κάθε μήνυμα που θέλετε να διαβιβάσετε.

2. Πότε οι ΜΚΟ (δεν) ενημερώνουν;

Θα πρέπει να βρεθεί μια λεπτή ισορροπία όσον αφορά την προσεκτική χρήση της «αξιοπιστίας απέναντι στα μέσα ενημέρωσης» μιας ΜΚΟ. Παρόλο που η μη επικοινωνία εκ μέρους σας μπορεί να υποδηλώνει ότι δεν υπάρχουν (η δράση σας δεν είναι άξια αναφοράς), υπάρχει επίσης ο κίνδυνος της υπερβολικής έκθεσης που θα μπορούσε να ζημιώσει την αξιοπιστία σας στα μέσα ενημέρωσης ή να οδηγήσει σε σκανδαλοθηρία και κιτρινισμό του Τύπου σε ένα από τα ευαίσθητα ζητήματα που απασχολούν τη ΜΚΟ σας ή έναν εταίρο με τον οποίο συνεργάζεται η ΜΚΟ.



Ιδιαίτερα στην περίπτωση ΜΚΟ που εργάζονται με ευπαθείς ομάδες, υπάρχει πάντα η ανησυχία μην τυχόν τα σκανδαλοθηρικά μέσα εκμεταλλευτούν την υπόθεσή σας για τους δικούς τους σκοπούς.

Για το λόγο αυτό, είναι άκρως σημαντικό να καθορίσετε τη στρατηγική που θα ακολουθήσετε με τα μέσα ενημέρωσης ή, ελλείψει ενός τέτοιου εγγράφου, να καθορίσετε εσωτερικά τι συνιστά για εσάς θέμα δημόσιου ενδιαφέροντος και τι είδους πληροφορίες δεν πρόκειται να διαδώσετε. Θα πρέπει να καθορίσετε εσωτερικές κατευθυντήριες γραμμές, ανταλλάσσοντας ιδέες με συναδέλφους και εταίρους, συμπεριλαμβανομένων ειδικών από φιλικά προσκείμενα μέσα ενημέρωσης, για ζητήματα όπως: τήρηση εμπιστευτικότητας, διασφάλιση ορατότητας προστατεύοντας παράλληλα την ιδιωτική ζωή των ευεργετούμενων, αντίδραση σε κρίσεις (συμπεριλαμβανομένων περιπτώσεων όπου η παρουσία των μέσων ενημέρωσης θα πρέπει να απορρίπτεται ή να αποφεύγεται) και διαχωρισμός μεταξύ πληροφοριών δημόσιου ενδιαφέροντος και πληροφοριών που είναι ενδιαφέρουσες για το ευρύ κοινό, αλλά οι οποίες δεν συμβάλλουν στο σκοπό που υποστηρίζετε ή μπορεί ακόμα και να αποβούν ζημιογόνες. Η διαφάνεια αποτελεί σημαντική αρχή του έργου των ΜΚΟ. Παρόλα αυτά, ιδίως όταν εργάζεστε με τα μέσα ενημέρωσης σε ευαίσθητα ζητήματα που αφορούν ευπαθείς ομάδες, ενδεχομένως να απαιτείται ελεγχόμενη διαφάνεια.

Για να αποφασίσετε αν θα έπρεπε να δώσετε πληροφορίες στους δημοσιογράφους, θα πρέπει πρώτα να απαντήσετε θετικά στα εξής ερωτήματα:

- Είναι νέες;
 - Είναι σχετικές; Είναι σημαντικές για το κοινό;
 - Γιατί το κοινό θα ενδιαφερόταν για αυτές τις πληροφορίες;
3. Εργαλεία επικοινωνίας: Επάνω από τη γραμμή (Above the Line - ATL) και Κάτω από τη γραμμή (Below the Line - BTL)

Υπάρχουν διάφορα εργαλεία επικοινωνίας που μπορείτε να χρησιμοποιήσετε για την προώθηση του έργου σας. Στις επικοινωνιακές θεωρίες, τα εργαλεία αυτά κατατάσσονται συνήθως σε δύο κατηγορίες: ATL (επάνω από τη γραμμή) και BTL (κάτω από τη γραμμή).

Τα εργαλεία ATL αποτελούν στρατηγικές προώθησης για τη μετάδοση μηνυμάτων μέσω παραδοσιακών μορφών μέσων ενημέρωσης, όπως είναι η τηλεόραση, το ραδιόφωνο, τα έντυπα, το Διαδίκτυο, συμπεριλαμβανομένων ιστοσελίδων εκστρατείας για κάποιο σκοπό, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, υπαίθριων διαφημίσεων, διαφημιστικών πλαισίων στο Διαδίκτυο, ιστολόγιων, viral campaign (εκστρατεία επικοινωνίας που χρησιμοποιεί τη δυνατότητα που παρέχει το Διαδίκτυο να επιτυγχάνει ταχεία διάδοση μηνυμάτων. Το κοινό ενθαρρύνεται να προωθήσει ένα συγκεκριμένο μήνυμα σε φίλους, συνεργάτες κ.λπ.). Κατά την επιλογή ενός συγκεκριμένου εργαλείου υπάρχουν πολλοί παράγοντες που θα πρέπει να ληφθούν υπ' όψιν: Ποιο είναι το μήνυμα; Τι είναι το στοχευμένο κοινό; Ποιο είναι το

συγκεκριμένο προφίλ του κοινού αυτού; Είναι επαρκές το μήνυμα για το κοινό αυτό; Ποιοι είναι οι εξωγενείς παράγοντες που μπορεί να διευκολύνουν ή να εμποδίσουν τη μετάδοση του μηνύματος αν χρησιμοποιηθεί το συγκεκριμένο εργαλείο;

Τα επικοινωνιακά εργαλεία BTL αποτελούν στρατηγικές προώθησης που μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν για κοινωνική αλλαγή – είναι άμεσα και στοχευμένα και, παρόλο που συνήθως χρησιμοποιούνται για την προώθηση εμπορικών σημάτων, μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν για δημόσιους σκοπούς: εκστρατείες από πόρτα σε πόρτα, σημεία πληροφόρησης, εκδηλώσεις, συναυλίες, εκθέσεις κ.λπ. Οι ΜΚΟ χρησιμοποιούν όλο και περισσότερο εναλλακτικές μεθόδους επικοινωνίας για την προώθηση των μηνυμάτων τους, όπως happening, συγκεντρώσεις–αστραπή, καλλιτεχνικές παρεμβάσεις σε χώρους και συναυλίες. Αυτά προσελκύουν μεγάλη προσοχή από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης και είναι επίσης ελκυστικά λόγω του χαμηλού τους κόστους, της δυνατότητας συμμετοχής εθελοντών και υποστηρικτών και του αντίκτυπου στα μέσα ενημέρωσης.

Happening είναι μια παράσταση, εκδήλωση ή κατάσταση που στόχο έχει να εκληφθεί ως τέχνη, συνήθως παραστατική τέχνη. Τα happening λαμβάνουν χώρα οπουδήποτε (από υπόγεια και γκαρσονιέρες μέχρι και σοκάκια ή δημόσιες πλατείες). Συχνά συνδυάζουν πολλές μορφές καλλιτεχνικής έκφρασης με μη γραμμική αφήγηση και προϋποθέτουν την ενεργή συμμετοχή του κοινού. Τα βασικά στοιχεία ενός happening είναι προσχεδιασμένα, αλλά ενίοτε οι καλλιτέχνες αφήνουν χώρο για αυτοσχεδιασμό. Οι αλληλεπιδράσεις ανάμεσα στο κοινό και το καλλιτεχνικό έργο αποτελούν το κοινό μέρος της καλλιτεχνικής διαδικασίας. Τα happening μπορεί να έχουν κάποιο κοινωνικό μήνυμα και καλούν το κοινό να διερευνήσει και να αμφισβητήσει τα στερεότυπά του.

Μια *συγκέντρωση–αστραπή* αποτελείται από μια ομάδα ανθρώπων που συγκεντρώνονται αιφνίδια σε ένα δημόσιο χώρο, εκτελούν μαζί μια ασυνήθιστη και ενίοτε φαινομενικά άσκοπη πράξη για σύντομο χρόνο και, στη συνέχεια, διαλύονται, χωρίς να δείχνουν ότι γνωρίζονται μεταξύ τους. Οι συγκεντρώσεις–αστραπή (γνωστές και ως «αιφνίδιος όχλος») οργανώνονται μέσω των τηλεπικοινωνιών, των μέσων κοινωνικής δικτύωσης ή των μηνυμάτων ηλεκτρονικού viral. Μαγνητοσκοποούνται και μοντάρονται από τους διοργανωτές και η συμμετοχή των μέσων μαζικής ενημέρωσης σε αυτές αφορά μόνο τη μετάδοση της ταινίας μετά την ολοκλήρωση της εκδήλωσης. Είναι σημαντικό να σκεφτείτε προσεκτικά το μήνυμα και να προσχεδιάσετε το σενάριο μιας συγκέντρωσης–αστραπής προκειμένου να διασφαλίσετε ότι δεν θα προκληθούν επιθετικές αντιδράσεις από τη δράση αυτή και ότι οι συμμετέχοντες δεν θα αφήσουν ίχνη μετά το πέρας της εκδήλωσης.

Η *τέχνη της εγκατάστασης* περιγράφει μια καλλιτεχνική έκφραση παρεμβαίνοντας σε συγκεκριμένους χώρους με τρισδιάστατα έργα, σχεδιασμένα να μεταμορφώνουν την αντίληψη που έχει ο θεατής για κάποιο χώρο. Μπορεί να είναι προσωρινά ή μόνιμα και να έχουν ένα μήνυμα για την κοινότητα. Η τέχνη της εγκατάστασης μπορεί να συνδυάσει διαφορετικά υλικά, οπτικά, ηχητικά και φωτογραφικά μηνύματα στον ίδιο χώρο.

4. Τι περιλαμβάνει ένα ντοσιέ τύπου;

Συνιστάται ανεπιφύλακτα σε κάθε ΜΚΟ να αναπτύσσει τη δική της επικοινωνιακή στρατηγική προκειμένου να ανταποκριθεί στις ιδιαιτερότητες του έργου της και να καθορίσει τα βασικά μηνύματα, τις ευθύνες, τις διαδικασίες σε περίπτωση επικοινωνιακών κρίσεων, τις λίστες ελέγχου για τα διάφορα εργαλεία μέσων μαζικής ενημέρωσης αλλά και πρότυπα για ορισμένα μέσα ενημέρωσης, καθώς και τα απαιτούμενα στοιχεία αναγνώρισης (λογότυπο, πρότυπα, προτιμώμενη γραμματοσειρά και μέγεθος γραμματοσειράς ή χρώμα κ.λπ.). Ακόμα και αν πρόκειται για μια μικρή ΜΚΟ, η επένδυση σε χρόνο και ανθρώπινο δυναμικό για τη διαμόρφωση ενός τέτοιου πακέτου και η περιοδική του ενημέρωση εξοικονομεί πολύ χρόνο και αποτρέπει τη σύγχυση, όταν το σημείο εστίασης πρέπει να είναι το ουσιαστικό μήνυμα και όχι η εύρεση του κατάλληλου προτύπου για το δελτίο τύπου.

Ως ελάχιστη προϋπόθεση, ένα ντοσιέ τύπου θα πρέπει να έχει δημιουργηθεί και να είναι έτοιμο σε περίπτωση επισκέψεων ή απρόσμενων συνεντεύξεων.

Ένα ντοσιέ τύπου μπορεί να περιλαμβάνει μια παρουσίαση της ΜΚΟ, ένα βιογραφικό λεξικό για τα μέλη της ΜΚΟ και έναν κατάλογο στοιχείων επαφής, το δελτίο τύπου (αν συνδέεται με κάποιο συγκεκριμένο συμβάν) καθώς και υλικό που παράγει η ΜΚΟ (ιστορικό της οργάνωσης, ενημερωτικά δελτία, εκθέσεις, φυλλάδια, διαφημιστικά έντυπα, εγχειρίδια και ενημερωτικά φυλλάδια), καθώς και οπτικό υλικό (διαγράμματα, φωτογραφίες, γραφικά, χάρτες, διαφημιστικά πλαίσια και υλικό προώθησης).

Λίστα ελέγχου για αποδοτικές σχέσεις με τον Τύπο – διασκευάστηκε από τους Michael Bland, Alison Theaker και David W Wragg, *Effective media relations: How to get results (PR in practice)*, Routledge, 2005, Second edition.

1. Η επίγνωση για την ύπαρξη επικείμενης είδησης είναι καίρια, συμπεριλαμβανομένων τυχόν εξελίξεων που συνδέονται με τα ζητήματα πάνω στα οποία εργάζεστε και οι οποίες ανέκυψαν από τρίτα μέρη, συμπεριλαμβανομένων των αρχών ή διαφωνούντων φορέων, έτσι ώστε ο εκπρόσωπος τύπου να είναι προετοιμασμένος και σε θέση να αντιμετωπίσει την είδηση με τον πλέον αποτελεσματικό τρόπο.
2. Οι κατάλογοι επαφών με τα μέσα ενημέρωσης πρέπει να είναι ενημερωμένοι και οργανωμένοι ανά κατηγορίες, επισημαίνοντας τόσο τα φιλικά όσο και τα εχθρικά προσκείμενα μέσα ενημέρωσης.
3. Οι ιστορίες πρέπει να διατυπώνονται ανάλογα με τα διάφορα κοινά, τα οποία προσδιορίζονται από την τοποθεσία, τα συμφέροντα, την ηλικία ή το φύλο τους.
4. Θα πρέπει να τηρούνται οι προθεσμίες, συμπεριλαμβανομένων των προθεσμιών παραγωγής των διαφόρων φορέων ενημέρωσης και του προγράμματός τους κατά τη διάρκεια εορτών και αργιών. Αξίζει να παρακολουθείτε τον κύκλο παραγωγής των σημαντικών φορέων ενημέρωσης (δελτία ειδήσεων, προθεσμίες εκδοτικών οίκων, ζωντανές εκπομπές).

5. Μια συνέντευξη τύπου ή ενημέρωση θα πρέπει να συγκαλείται μόνο όταν η υπόθεση είναι αρκετά σημαντική. Οι εκπρόσωποι τύπου στη συνέντευξη θα πρέπει να είναι ενημερωμένοι και, αν είναι δυνατόν, να έχουν κάνει πρόβα.
6. Νομοσχέδια, δικαστικές υποθέσεις, επίσημες εκθέσεις και στατιστικές, ακόμα και εποχικές εκδηλώσεις ενδέχεται να παρέχουν την ευκαιρία στη ΜΚΟ να προβάλει κάποιο ισχυρό, εύλογο σχόλιο.
7. Έρευνα ή άλλες καίριες γνώσεις μπορούν να προσφερθούν στα μέσα ενημέρωσης για τη διατήρηση των σχέσεων.
8. Οι καλές φωτογραφίες είναι σημαντικές για την κατάλληλη παρουσίαση της υπόθεσης. Τηρείτε τη δική σας φωτογραφική βιβλιοθήκη για σημαντικά θέματα και πρόσωπα για τα οποία ενδεχομένως να ζητηθεί μια φωτογραφία. Έχετε δικό σας φωτογράφο ή κάμεραμαν για σημαντικές εκδηλώσεις.
9. Διατηρείτε και ενημερώνετε μια καλή ιστοσελίδα της οργάνωσης, συμπεριλαμβανομένου του ιστορικού της, ανακοινώσεων τύπου και άρθρων, σκεπτόμενοι πάντα τι θα ενδιαφέρει τους επισκέπτες αντί να ικανοποιείτε την προσωπική ματαιοδοξία της οργάνωσής σας.
10. Έχετε έτοιμο ένα ντοσιέ τύπου, συμπεριλαμβανομένης μιας παρουσίασης, ενημερωτικών φυλλαδίων και άλλου επεξηγηματικού υλικού που θα μπορούσε να παρασχεθεί για να εξυπηρετήσει τους δημοσιογράφους. Ένας υπεύθυνος επικοινωνίας θα πρέπει να αναφέρεται σε κάθε υλικό που αποστέλλεται στον Τύπο, συμπεριλαμβανομένου του αριθμού τηλεφώνου και της διεύθυνσης ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.
11. Μπορείτε να επιβάλλετε εμπάργκο δημοσιότητας, αν τα μέσα ενημέρωσης χρειάζονται χρόνο για να διερευνήσουν μια υπόθεση ή αν η είδηση πρέπει να παρουσιαστεί κάποια συγκεκριμένη ημέρα. Στην περίπτωση αυτή, χρησιμοποιήστε μόνο έμπιστα μέσα ενημέρωσης, όμως κατά τα άλλα θα πρέπει να αποφεύγετε την επιβολή εμπάργκο. Αντ' αυτού μπορείτε να εκδώσετε μια προειδοποίηση.
12. Τυχόν αυτούσιες παραθέσεις θα πρέπει να αποδίδονται σε κάποιον που έχει αρκετό κύρος και παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον Τύπο και τα πρόσωπα αυτά θα πρέπει να είναι διαθέσιμα για συνέντευξη όποτε αυτό είναι δυνατόν.
13. Θα πρέπει να αποφεύγεται η σύμπτωση με άλλα σημαντικά γεγονότα ή ανακοινώσεις από άλλους σχετικούς φορείς, γι' αυτό ελέγξτε εκ των προτέρων ποια άλλα πιθανά γεγονότα μπορεί να προσελκύσουν την προσοχή των μέσων ενημέρωσης κατά τις ημερομηνίες που σχεδιάζετε να πραγματοποιήσετε συνέντευξη τύπου, κάποια πρώτη παρουσίαση ή μια σημαντική εκδήλωση.

5. Δελτίο τύπου - τα βασικά

Θεωρητικοί της επικοινωνίας αναφέρουν ότι μόλις ένα στα δέκα δελτία τύπου δημοσιεύεται σε κάποια εφημερίδα. Αν και αυτό είναι το πιο φθηνό και εύκολο εργαλείο που έχουν στη διάθεσή τους οι ΜΚΟ, το οποίο επιτρέπει επίσης μεγαλύτερο έλεγχο ποιότητας, είναι σημαντικό να χρησιμοποιείται με προσοχή. Ένας χρυσός επικοινωνιακός κανόνας αναφέρει ότι το δελτίο τύπου πρέπει να αποστέλλεται το αργότερο οχτώ ώρες μετά το συμβάν. Αν αυτό δεν είναι εφικτό, φροντίστε τουλάχιστον το δελτίο τύπου να είναι επίκαιρο.



Μια *δήλωση τύπου* είναι ένα προσεκτικά διατυπωμένο σχόλιο, το οποίο διευκρινίζει την επίσημη θέση σας για κάποιο συγκεκριμένο ζήτημα ενδιαφέροντος. Είναι παρόμοιο με το δελτίο τύπου, αλλά σκοπός του δεν είναι να εστιάσει σε συγκεκριμένα γεγονότα αλλά να μοιραστεί απόψεις και θέσεις για συγκεκριμένα θέματα. Πρέπει επίσης να είναι σύντομο, απλό και ευθύ.

Η *ειδοποίηση/πρόσκληση τύπου* είναι σύντομη και συνοπτική. Γνωστοποιεί τον τόπο, το χρόνο και τους συμμετέχοντες σε μια συγκεκριμένη εκδήλωση, χωρίς να παρέχει πολλές πληροφορίες. Πρόκειται για μια προδιαφήμιση που σκοπό έχει να δελεάσει τους δημοσιογράφους να παρευρεθούν. Σημαντικό είναι να περιλαμβάνει έναν ελκυστικό τίτλο, καθώς και κάποια ένδειξη για ορισμένες πολύ γνωστές προσωπικότητες, η παρουσία των οποίων έχει επιβεβαιωθεί.

Λίστα ελέγχου για επιτυχή δελτία τύπου – διασκευάστηκε από τους Michael Bland, Alison Theaker και David W Wragg, *Effective media relations: How to get results (PR in practice)*, Routledge, 2005, Second edition.

1. Μία μονή σελίδα A4 είναι το ιδανικό μέγεθος. Κάποιοι θεωρητικοί συστήνουν να φανταστείτε το δελτίο τύπου ως μια πυραμίδα με ένα μικρό, ελκυστικό τίτλο στην κορυφή (το πολύ πέντε λέξεις). Τα κύρια γεγονότα πρέπει να περιληφθούν σε μια μικρή πρώτη παράγραφο. Κάθε παράγραφος δεν θα πρέπει να υπερβαίνει τις τρεις προτάσεις, με μόλις μία ή δύο για την πρώτη παράγραφο (το πολύ 40 λέξεις). Φροντίστε να χρησιμοποιήσετε τους τίτλους και το λογότυπο της ΜΚΟ.
2. Να αναγράφετε πάντα την ημερομηνία στην κορυφή του δελτίου τύπου, έτσι ώστε ο συντάκτης ειδήσεων να μπορεί να δει ότι το ζήτημα είναι επίκαιρο.
3. Θα πρέπει να περιλαμβάνει απαντήσεις στα έξι βασικά ερωτήματα που χρειάζεται να απαντήσει ένας δημοσιογράφος:
4. ΠΟΙΟΣ; Ποιοι εμπλέκονται; Ποιους αφορά;
5. ΤΙ; Τι συνέβη; Τι πρόκειται να συμβεί;
6. ΓΙΑΤΙ; Γιατί προέκυψε το συμβάν/έλαβε χώρα η εκδήλωση; Γιατί πάρθηκε η απόφαση συντέλεσής του/πραγματοποίησής της;
7. ΠΟΤΕ; Πότε συντελέστηκε το συμβάν/πραγματοποιήθηκε η εκδήλωση; Πότε θα συμβεί/θα πραγματοποιηθεί;
8. ΠΩΣ; Πώς συνέβη; Πώς θα συμβεί/θα πραγματοποιηθεί;
9. ΠΟΥ; Πού συνέβη/πραγματοποιήθηκε; Πού πρόκειται να συμβεί/να πραγματοποιηθεί;
10. Τυχόν αυτούσιες παραθέσεις καλό θα ήταν να συμπεριληφθούν, αναφέροντας και το όνομα ενός σημαντικού προσώπου για να υπάρξει απήχηση.
11. Η ακρίβεια είναι υψίστης σημασίας. Ο χρυσός κανόνας είναι να είστε σύντομοι και περιεκτικοί. Αυτό σημαίνει ότι κάποιος που δεν γνωρίζει το θέμα θα πρέπει να είναι σε θέση να το διαβάσει και να το κατανοήσει σε λιγότερο από πέντε λεπτά.
12. Ένα καλό δημοσιογραφικό ύφος είναι καλύτερο από νομικίστικους όρους.



- Αποφύγετε τη χρήση εξειδικευμένης ορολογίας.
13. Καλό θα ήταν να συμπεριληφθεί μια σύντομη καταληκτική δήλωση σχετικά με τις δράσεις της οργάνωσης. Στο κάτω μέρος του δελτίου τύπου, συμπεριλάβετε τα στοιχεία ενός υπεύθυνου επικοινωνίας καθώς και τηλέφωνα επικοινωνίας εντός και εκτός ωρών εργασίας. Αν ομιλούνται πολλές γλώσσες, αναφέρετε τους υπεύθυνους επικοινωνίας για κάθε γλώσσα.
 14. Κάντε ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ!
 15. Αν μια καλή φωτογραφία προσθέτει στην υπόθεση, φροντίστε να τη συμπεριλάβετε με την κατάλληλη λεζάντα για όσες εκδόσεις χρησιμοποιούν φωτογραφίες.
 16. Αν κάποιος δημοσιογράφος ενδεχομένως να χρειαστεί χρόνο για να διερευνήσει και να γράψει για μια σημαντική υπόθεση, μεριμνήστε για πρόσθετο χρόνο επιβάλλοντας εμπάργκο δημοσιότητας, για να περιορίσετε τις πιθανότητες πρόωρης δημοσιοποίησης της υπόθεσης.
 17. Χρησιμοποιήστε ηλεκτρονικό ταχυδρομείο για τη διανομή, έτσι ώστε η υπόθεση να μπορεί εύκολα να αντιγραφεί, να διαβιβαστεί και να τύχει επιμέλειας.
 18. Φροντίστε να τηρείτε τον κύκλο παραγωγής και οι πληροφορίες σας να είναι ακόμα άξιες αναφοράς.

6. Η συνέντευξη τύπου – πώς, πού και πότε;

Η συνέντευξη τύπου είναι ένα μέσο μετάδοσης των πληροφοριών στα μέσα μαζικής ενημέρωσης που προσφέρει κατά πρόσωπο επικοινωνία αλλά και τη δυνατότητα μεγαλύτερης πληροφόρησης. Ένα ακόμα πλεονέκτημα των συνεντεύξεων τύπου είναι ότι αποτελούν ευκαιρίες ανάπτυξης σχέσεων με δημοσιογράφους. Συνέντευξη τύπου πρέπει να παραχωρείτε μόνο εφόσον η οργάνωσή σας έχει κάτι σημαντικό να ανακοινώσει και θεωρείτε ότι ένα δελτίο τύπου δεν θα ήταν αρκετό.

Μια από τις ιδιαιτερότητες στη διοργάνωση μιας συνέντευξης τύπου από ΜΚΟ που μάχονται κατά των διακρίσεων είναι η στρατηγική λήψη αποφάσεων για τις θέσεις των μελών του ακροατηρίου. Αποφασίστε κατά πόσο οι σκοποί σας εξυπηρετούνται αν η ευπαθής ομάδα ή το θύμα βρίσκεται στο οπτικό πεδίο της κάμερας.

Λίστα ελέγχου για συνεντεύξεις τύπου – διασκευάστηκε από τους Michael Bland, Alison Theaker και David W Wragg, *Effective media relations: How to get results (PR in practice)*, Routledge, 2005, Second edition.

1. Αποφασίστε τους σκοπούς της συνέντευξης τύπου. Φροντίστε να είναι άξιοι αναφοράς και να δικαιολογούν μια συνέντευξη τύπου.
2. Καθορίστε το μήνυμα, προγραμματίστε τη ροή της συνέντευξης τύπου, προσδιορίστε αρμοδιότητες – οικοδεσπότης, ομιλητές (όχι περισσότεροι από τρεις), ντοσιέ τύπου και απαιτούμενοι εθελοντές. Επιλέξτε τον τόπο, την ημερομηνία και την ώρα, αναλογιζόμενοι διάφορες πτυχές (επιλογή κατάλληλου χρόνου, ροή παραγωγής, συμβολισμός, ανταγωνιστικές

- εκδηλώσεις, προσβασιμότητα κ.λπ.).
3. Χρησιμοποιώντας τη βάση δεδομένων σας, επιλέξτε και προσκαλέστε μόνο όσους δημοσιογράφους είναι πιθανόν να ενδιαφέρονται. Γνωστοποιήστε τους το σκοπό της εκδήλωσης με μια προδιαφήμιση/μια πρόσκληση/ειδοποίηση τύπου. Προσκαλέστε επίσης προσεκτικά επιλεγμένους εταίρους, συμμάχους, ευνοϊκά διατεθειμένους αξιωματούχους. Οι προσκλήσεις θα πρέπει να αποσταλούν δύο έως επτά ημέρες πριν από τη συνέντευξη τύπου και, με εξαίρεση την περίπτωση κρίσεων, θα πρέπει να υπάρξει τηλεφωνική υπενθύμιση προς τους προσκεκλημένους 24 ώρες πριν από τη διεξαγωγή της εκδήλωσης.
 4. Προετοιμάστε το σενάριο της συνέντευξης τύπου: οι ομιλητές θα πρέπει να κάνουν πρόβα στον τόπο διεξαγωγής της συνέντευξης τύπου μία ημέρα πριν από τη διεξαγωγή της. Φροντίστε οι ομιλητές να μην χρειαστούν περισσότερα από 10-15 λεπτά, να είναι περιεκτικοί και να μην επαναλαμβάνονται. Προετοιμάστε ένα ντοσιέ τύπου. Προετοιμάστε την ατζέντα/το πρόγραμμα, αναφέροντας το χρόνο έναρξης και ολοκλήρωσης, καθώς και μια δήλωση ή δελτίο τύπου. Έχετε έτοιμη μια κύρια λίστα με τα στοιχεία επικοινωνίας των ομιλητών, η οποία ιδανικά θα περιλαμβάνει μια φωτογραφία καθώς και την ιδιότητά τους, προκειμένου να μπορείτε να εξακριβώσετε ορθώς την ταυτότητά τους.
 5. Φροντίστε να έχετε επαρκή χρόνο για να προετοιμάσετε το χώρο και να είστε έτοιμοι να ξεκινήσετε με μια μικρή καθυστέρηση. Όλοι οι προσκεκλημένοι θα πρέπει να τύχουν υποδοχής και να καταγραφούν σε κάποιο αρχείο με όσους παρευρέθησαν.
 6. Σε όσους δημοσιογράφους αδυνατούν να παρευρεθούν θα πρέπει να σταλεί το υλικό που διανεμήθηκε στην συνέντευξη τύπου για λόγους ευγένειας αλλά και πληροφόρησης.
 7. Αναρτήστε τυχόν δηλώσεις και φωτογραφικό υλικό από τη συνέντευξη τύπου στην ιστοσελίδα της οργάνωσης.
 8. Κατά την επιλογή χώρου σκεφτείτε την προσβασιμότητα, φτιάξτε ένα διάγραμμα θέσεων και διαμορφώστε την αίθουσα.

7. Η συνέντευξη – κανόνες

Υπάρχουν πολλές περιπτώσεις κατά τις οποίες οι δημοσιογράφοι προσεγγίζουν τη ΜΚΟ ή ο εκπρόσωπός σας λαμβάνει μια πρόσκληση από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Αυτές είναι πολύτιμες ευκαιρίες για να αυξήσετε την ορατότητα της ΜΚΟ και θα πρέπει να χρησιμοποιούνται για να εξηγήσετε το έργο και τις θέσεις σας. Όταν αποδέχεστε μια πρόσκληση από τα μέσα ενημέρωσης, θα πρέπει να είστε καλά προετοιμασμένοι τόσο για φιλική όσο και για εχθρική συμπεριφορά εκ μέρους του δημοσιογράφου. Ενημερωθείτε για τα ιδιαίτερα συμφέροντα του συγκεκριμένου φορέα ενημέρωσης και για την προσωπική ατζέντα του δημοσιογράφου και των υπόλοιπων προσκεκλημένων. Αξίζει επίσης κάποια στιγμή να συζητηθεί εντός της ΜΚΟ και να αποφασιστεί ποιοι είναι οι φορείς ενημέρωσης που ζητούν την παρουσία σας αποκλειστικά και μόνο για να δεχτείτε τα πυρά από το «εκτελεστικό απόσπασμα», ποιους φορείς ενημέρωσης θα πρέπει να αποφεύγετε και σε ποιους



θα πρέπει να δοθεί προτεραιότητα. Ως οργάνωση θα πρέπει επίσης να συζητήσετε πότε μπορεί ο εκπρόσωπός σας να αποχωρήσει από μια τηλεοπτική εκπομπή, αν δεν τηρούνται οι βασικοί κανόνες επικοινωνίας και ηθικής δημοσιογραφίας.

Λίστα ελέγχου για συνεντεύξεις – διασκευάστηκε από τους Michael Bland, Alison Theaker και David W Wragg, *Effective media relations: How to get results (PR in practice)*, Routledge, 2005, Second edition.

ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ

1. Να είστε σίγουροι για το θέμα της συνέντευξης. Μελετήστε το θέμα και αναζητήστε βασικές πληροφορίες για την πολιτική του φορέα ενημέρωσης, το συντάκτη και τη θέση του συγκεκριμένου δημοσιογράφου. Μάθετε αν υπάρχουν και άλλοι προσκεκλημένοι και ποιοι είναι αυτοί. Προσχεδιάστε το βασικό σας μήνυμα – ποια είναι τα κυριότερα δύο ή τρία σημαντικά σημεία που θέλετε να περάσετε;
2. Καθορίστε τα όρια – αν υπάρχουν ερωτήσεις που δεν μπορείτε ή δεν θέλετε να απαντήσετε, εξηγήστε το στο δημοσιογράφο και δώστε του άλλη κατεύθυνση.
3. Αν πρόκειται για τηλεοπτική συνέντευξη – πηγαίστε νωρίς, αφήστε τους να κάνουν όλες τις προετοιμασίες – να σας οδηγήσουν στη θέση σας, να φτιάξουν το μικρόφωνό σας κ.λπ. Κάντε ερωτήσεις στο δημοσιογράφο για να νιώσετε άνετα και να αποκτήσετε μια αίσθηση του στούντιο. Τελευταίος έλεγχος στην ένδυσή σας: ισιώστε τα μαλλιά, τη γραβάτα, το πουκάμισο κ.λπ., κατεβάστε το σακάκι στη μέση σας.

ΕΜΦΑΝΙΣΗ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΣ

Αν πρόκειται για τηλεοπτική συνέντευξη:

1. Επιλέξτε ρούχα που αποπνέουν την εικόνα που θέλετε να περάσετε για τη ΜΚΟ σας – απλά υφάσματα σε ουδέτερα χρώματα είναι μια καλή επιλογή.
2. Ισιώστε την πλάτη σας. Κοιτάτε το δημοσιογράφο καθ' όλη τη διάρκεια της συνέντευξης. Προσέξτε τη γλώσσα του σώματος.
3. Ομιλείτε καθαρά και με σαφήνεια.
4. Χρησιμοποιήστε τα χέρια σας αν θέλετε και μη φοβάστε να εκδηλώσετε την ιδιοσυγκρασία σας, αλλά αποφύγετε εξεζητημένες ή νευρικές κινήσεις.
5. Έχετε σημειώσεις αν το προτιμάτε, αλλά μην διαβάζετε απ' αυτές.

Αν πρόκειται για ραδιοφωνική συνέντευξη:

1. Χαμογελάτε! Κάνει τη φωνή σας να ακούγεται πιο ζεστή.
2. Απαντάτε με συντομία στις ερωτήσεις.
3. Έχετε οπτική επαφή με το άτομο που παίρνει τη συνέντευξη.
4. Φανταστείτε ότι η αγαπημένη σας έφηβη ανιψιά σας ακούει, προκειμένου

να βοηθηθείτε στην επιλογή της γλώσσας και να μεταδώσετε το μήνυμα με χαλαρό, απλό τρόπο.

5. Αν έχετε σημειώσεις, φροντίστε να μην κάνετε θόρυβο με αυτές.
6. Να είστε ειλικρινής και ενθουσιώδης καθ' όλη τη διάρκεια της συνέντευξης.

ΤΡΟΠΟΣ ΧΕΙΡΙΣΜΟΥ ΤΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

Πλατινένιος κανόνας: Μεταδώστε στον ακροατή τα βασικά σημεία, ανεξάρτητα από τις ερωτήσεις ή άλλους περισπασμούς.

Χρυσοί κανόνες:

1. Ακούστε προσεκτικά τις ερωτήσεις.
2. Ανασκευάστε τυχόν ανακριβείς δηλώσεις. Μην αφήνετε τους δημοσιογράφους να σας βάζουν λόγια στο στόμα. Μην αποπροσανατολίζεστε.
3. Να είστε θετικοί. Μην οργιστείτε. Να είστε υπομονετικοί – εκμεταλλευτείτε την ευκαιρία για να διασφαλίσετε ότι οι δημοσιογράφοι κατανοούν την πολυπλοκότητα του θέματος προκειμένου να διαφωτίσουν το κοινό.
4. Να είστε ειλικρινείς.

Αργυροί κανόνες:

1. Προσπαθήστε να προσμένετε εκπλήξεις.
2. Μην απευθύνετε στο άτομο που παίρνει τη συνέντευξη με το όνομά του.
3. Μην χρησιμοποιείτε εξειδικευμένη φρασεολογία ή τεχνικούς όρους. Μην αποκαλύπτετε εμπιστευτικές πληροφορίες σχετικά με τα πρόσωπα που ωφελούνται από τη δράση σας.
4. Φανταστείτε ότι υπάρχει ένας μόνο ακροατής/θεατής.
5. Μην καλύπτετε αμήχανες σιωπές. Αυτό είναι δουλειά του δημοσιογράφου.
6. Γνωρίζετε τα γεγονότα. Μην είστε πρόθυμοι να δώσετε άσχετες πληροφορίες.
7. Καταγράψτε τη συνέντευξη για το αρχείο σας, όταν συζητάτε για πολύ ευαίσθητα θέματα.

4.4 Κώδικες συμπεριφοράς

«Η ηθική δεν είναι αντικείμενο σπουδών· είναι η ζωή που δοκιμάζεται σε χιλιάδες καθημερινές στιγμές».

Paul Tillich: an appraisal, by J. Heywood Thomas

Στόχοι αυτής της ενότητας είναι:

- ο καθορισμός κωδίκων συμπεριφοράς και της τυπολογίας τους·
- η παροχή παραδειγμάτων βέλτιστης πρακτικής για κώδικες συμπεριφοράς στις εργασιακές σχέσεις καθώς και για την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα·

- η ανάλυση διαφόρων μοντέλων και μεθόδων για τη διασφάλιση της υιοθέτησης και επιβολής κωδίκων συμπεριφοράς·
- η ανάλυση του ρόλου των ΜΚΟ στην προώθηση κωδίκων συμπεριφοράς και στη διασφάλιση της επαρκούς εφαρμογής τους·
- ο προσδιορισμός των άκρως απαραίτητων στοιχείων για έναν αποτελεσματικό κώδικα συμπεριφοράς.

4.4.1 Ορισμός

Αν και ο όρος **κώδικας συμπεριφοράς** σημαίνει συνήθως διαφορετικά πράγματα, σε διαφορετικά πλαίσια και σε διαφορετικές χώρες, για τους σκοπούς του παρόντος εγχειριδίου κατάρτισης, και ανεξάρτητα από τις διαφορετικές μορφές του, μπορεί να οριστεί ως ένα προαιρετικό εργαλείο που αντικατοπτρίζει τα ελάχιστα πρότυπα αποδεκτής συμπεριφοράς και τις βασικές αξίες ενός φορέα που έρχεται αντιμέτωπη με πληθώρα προκλήσεων, συμπεριλαμβανομένης της διαφορετικότητας των υποστηρικτών της (εργατικό δυναμικό, ευεργετούμενοι, πελάτες, εταίροι). Ο κώδικας συμπεριφοράς εφαρμόζεται σε όλες τις πτυχές της επιχειρηματικής δεοντολογίας και σχετίζεται με τη συμπεριφορά τόσο των ατόμων όσο και ολόκληρου του οργανισμού. Στην παρούσα ενότητα, οι **κώδικες συμπεριφοράς** εκλαμβάνονται ως μια μορφή που δίνει σάρκα και οστά στις προσδοκίες που καθορίζονται στους κώδικες δεοντολογίας. Είναι ιδιαίτερα συναφείς στο πλαίσιο της ισότητας και της καταπολέμησης των διακρίσεων καθότι διαδραματίζουν ουσιαστικό ρόλο στη διαμόρφωση του εργασιακού περιβάλλοντος και στη συμπερίληψη απάντων μέσα σ' αυτό.

Στο πλαίσιο αυτό, **ένας κώδικας δεοντολογίας/κώδικας ηθικής** υιοθετείται από έναν οργανισμό στην προσπάθειά του να βοηθήσει όσους καλούνται να λάβουν αποφάσεις να κατανοήσουν τη διαφορά μεταξύ «σωστού» και «λάθους» και να εφαρμόσουν τη γνώση αυτή στις αποφάσεις τους. Οι κώδικες δεοντολογίας μπορεί να εστιάζουν σε κοινωνικά ζητήματα και να καθορίζουν γενικές αρχές για τις πεποιθήσεις ενός οργανισμού σε θέματα όπως η αποστολή, η ποιότητα, η ιδιωτικότητα, η διαφορετικότητα ή το περιβάλλον.

4.4.2 Πεδίο εφαρμογής

Στην παρούσα ενότητα αναλύονται τα διαφορετικά πρότυπα κωδίκων συμπεριφοράς, κωδίκων δεοντολογίας, δήλωσης αξιών και οι ουσιαστικές διατάξεις τους, καθώς και το έργο που οδηγεί στην υιοθέτησή τους, την προώθησή τους και την παρακολούθηση της εφαρμογής τους. Δεν καλύπτεται ωστόσο η ανάπτυξη ικανοτήτων για τη διαχείριση της διαφορετικότητας εν γένει. Επιπλέον, η ενότητα δεν ασχολείται με την εταιρική κοινωνική ευθύνη, η οποία εκλαμβάνεται ως όρος «ομπρέλα» (γενικός όρος) που υποδηλώνει ότι μια ηθική επιχείρηση πρέπει να ενεργεί ως υπεύθυνος πολίτης των κοινωνιών στις οποίες δραστηριοποιείται, ακόμα και σε βάρος της κερδοφορίας ή άλλων σκοπών. Κι ενώ οι κώδικες συμπεριφοράς περιλαμβάνουν συνήθως κάποια δήλωση πολιτικής, ορίζοντας δεοντολογικά πρότυπα για πληθώρα ζητημάτων όπως είναι το περιβάλλον, η παιδική εργασία, η



καταναγκαστική εργασία, τα ανθρώπινα δικαιώματα, η ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι, τα εργασιακά πρότυπα, η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία, η διαφθορά και η δωροδοκία, η παρούσα ενότητα εστιάζει σε διατάξεις που διασφαλίζουν την ισότητα και τη μη ύπαρξη διακρίσεων.

4.4.3 Περιεχόμενο

1. Τι είναι οι κώδικες δεοντολογίας/οι κώδικες συμπεριφοράς/οι δηλώσεις αξιών/οι πολιτικές υπέρ της διαφορετικότητας; Τι είδους κώδικες υπάρχουν;

Παρόλο που οι συζητήσεις για την ηθικότητα και τη φύση του καλού και του κακού χρονολογούνται από την εποχή του Αριστοτέλη και των Ελλήνων φιλοσόφων, η επιχειρηματική δεοντολογία, ως μια εφαρμοσμένη μορφή ηθικής που αξιολογεί τις ηθικές αρχές και το ήθος ή τα ηθικά προβλήματα που ανακύπτουν στο επιχειρηματικό περιβάλλον, αποτελεί πιο πρόσφατη εξέλιξη, η επέκταση της οποίας αναπτύχθηκε ραγδαία κατά τις δεκαετίες του 1980 και του 1990.

Εκείνη την περίοδο, πολλές διεθνείς εταιρείες άρχισαν να αναπτύσσουν τους εσωτερικούς τους κώδικες σε μια προσπάθεια να ισορροπήσουν ανάμεσα στη συμπεριφορά μεγιστοποίησης της κερδοφορίας τους και σε ανησυχίες μη οικονομικής φύσεως, απαντώντας δημοσίως στους εντεινόμενους σχολαστικούς ελέγχους για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες και τις οικονομικές πρακτικές των εταιρειών.

Οι **κώδικες δεοντολογίας** περιγράφουν ευρείες ηθικές προσδοκίες και μπορούν να οριστούν ως οι «Δέκα Εντολές» μιας οντότητας. Υποδηλώνουν συνήθως την ύπαρξη τεκμηρίωσης σε τρία επίπεδα: α. *εταιρική ηθική ή επιχειρηματική δεοντολογία* – κώδικες εταιρικής ηθικής ή εταιρικοί κώδικες· β. *κώδικες συμπεριφοράς εργαζομένων* – ένα έγγραφο που στόχο έχει να επηρεάσει τη συμπεριφορά των εργαζομένων· και γ. *κώδικες επαγγελματικής ευθύνης ή κώδικες πρακτικής* που υιοθετούνται από έναν επαγγελματικό κλάδο ή μια κυβερνητική ή μη κυβερνητική οργάνωση για τη ρύθμιση αυτού του επαγγέλματος. Ένας **κώδικας συμπεριφοράς** ενσαρκώνει τις προσδοκίες που καταγράφονται στον κώδικα δεοντολογίας, εφαρμόζοντάς τες στις εκάστοτε σχετικές καταστάσεις.

Σύντομη τυπολογία:

- α. Οι **κώδικες εταιρικής ηθικής** εκφράζουν θεμελιώδεις αξίες και στόχο έχουν να αναγνωρίζουν οι εργαζόμενοι τι προσδοκά η εταιρεία από αυτούς και να παρέχουν καθοδήγηση για τη διαχείριση κάποιων συνήθων ηθικών προβλημάτων που ενδέχεται να προκύψουν κατά τη διεξαγωγή επιχειρηματικών δραστηριοτήτων. Μπορούν να υιοθετηθούν από τις εταιρείες προαιρετικά ή ανταποκρινόμενες σε υποχρεωτικές οδηγίες προκειμένου να διασφαλίσουν τη συμμόρφωσή τους με την εγχώρια νομοθεσία (π.χ. στις Η.Π.Α., οι Ομοσπονδιακές Κατευθυντήριες Γραμμές για την Επιβολή Ποινών [Federal Sentencing Guidelines]).



- β. Οι **κώδικες συμπεριφοράς** περιγράφουν τους κανόνες που σκιαγραφούν τις ευθύνες ή τις αρμόζουσες πρακτικές για ένα άτομο ή οργανισμό, τις αποδεκτές συμπεριφορές σε συγκεκριμένες καταστάσεις που ενδέχεται να προκύψουν, όπως: πολιτικές συνεισφορές και εμπλοκή δημοσίων λειτουργιών, παραπλανητικές ή ψευδείς δηλώσεις, διακρίσεις και παρενόχληση εργαζομένων, ανταγωνισμός, ασφάλεια και περιβάλλον, σχέσεις εργαζομένων και σύγκρουση συμφερόντων.

Οι κώδικες συμπεριφοράς μπορούν επίσης να οριστούν ως εξής:

«Αρχές, αξίες, πρότυπα ή κανόνες συμπεριφοράς που καθοδηγούν τις αποφάσεις, τις διαδικασίες και τα συστήματα ενός οργανισμού κατά τρόπο που (α) συμβάλλει στην ευημερία των βασικών ενδιαφερόμενων μερών και (β) σέβεται τα δικαιώματα όλων όσων επηρεάζονται από τις δραστηριότητές του».

Διεθνής Οδηγός Ορθής Πρακτικής της Διεθνούς Ομοσπονδίας Λογιστών (2007), *Defining and developing an effective code of conduct for organisations.*

- γ. Οι **κώδικες επαγγελματικής δεοντολογίας** καθορίζουν τα ιδανικά του επαγγέλματος, ελάχιστα πρότυπα αποδεκτής συμπεριφοράς και περιλαμβάνουν επίσης διατάξεις που βοηθούν τους επαγγελματίες του κλάδου να αναγνωρίσουν περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων, θέματα συλλογικότητας και εμπιστευτικότητας και άλλες επαγγελματικές ευθύνες. Αν και το πιο γνωστό παράδειγμα είναι ο όρκος του Ιπποκράτη για τους ιατρούς, μηχανικοί, λογιστές, αεροπόροι, δικηγόροι και δάσκαλοι έχουν επίσης αναπτύξει τους δικούς τους επαγγελματικούς κώδικες. Το 1994, το Διεθνές Κίνημα Ερυθρού Σταυρού και Ερυθράς Ημισελήνου υιοθέτησε έναν ξεχωριστό Κώδικα Συμπεριφοράς για τις ΜΚΟ που δραστηριοποιούνται στον τομέα αρωγής για την αντιμετώπιση καταστροφών.

Για παράδειγμα, ο Κώδικας Συμπεριφοράς της Εθνικής Ομοσπονδίας Κοινωνικών Λειτουργιών (NASW) στις Ηνωμένες Πολιτείες απαριθμεί έξι ηθικές αρχές ως οδηγό συμπεριφοράς: υπηρεσία, κοινωνική δικαιοσύνη, αξιοπρέπεια και αξία του ατόμου, σημασία των ανθρωπίνων σχέσεων, ακεραιότητα και ικανότητα. Ο πιο λεπτομερής Κώδικας Συμπεριφοράς της NASW εξηγεί ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί λαμβάνουν τη συναίνεση των πελατών τους, αφού τους ενημερώσουν για το σκοπό των παρεχόμενων υπηρεσιών, το σχετικό κόστος και τις εναλλακτικές θεραπείες. Ο Κώδικας Συμπεριφοράς της NASW αναλύει επίσης καταστάσεις που αφορούν τη σύγκρουση συμφερόντων, την εμπιστευτικότητα, την πρόσβαση σε αρχεία, τις σεξουαλικές σχέσεις, τη σεξουαλική παρενόχληση, τη χρήση προσβλητικής γλώσσας και την απόλυση.

Απόσπασμα από το βιβλίο του Denis Collins (2009), *Essentials of business ethics: Creating an organisation of high integrity and superior performance*, Essentials Series, Wiley.



Παραλλαγές αυτών των κατηγοριών είναι τα **πιστεύω της οργάνωσης ή της εταιρείας**, τα οποία αποτελούν σύντομες εκδοχές κωδίκων ή **δηλώσεων αξιών** που αντικατοπτρίζουν τις ουσιώδεις δεσμεύσεις των εταιρειών ή σκιαγραφούν τις φιλοδοξίες τους.

Αποσπάσματα από τα εταιρικά Πιστεύω της *Johnson & Johnson*

Πιστεύουμε ότι έχουμε πρωτίστως ευθύνη προς τους γιατρούς, τις νοσοκόμες/νοσοκόμους και τους ασθενείς, τις μητέρες και τους πατέρες και προς όλους τους άλλους που χρησιμοποιούν τα προϊόντα και τις υπηρεσίες μας.

Για να ικανοποιήσουμε τις ανάγκες τους, οτιδήποτε κάνουμε πρέπει να είναι υψηλής ποιότητας.

Φέρουμε ευθύνη προς τους εργαζομένους μας, άντρες και γυναίκες που συνεργάζονται μαζί μας ανά τον κόσμο.

Καθένας πρέπει να αντιμετωπίζεται ως ξεχωριστή προσωπικότητα.

Οφείλουμε να σεβόμαστε την αξιοπρέπειά τους και να αναγνωρίζουμε την αξία τους.

Πρέπει να έχουν μια αίσθηση ασφάλειας στη δουλειά τους.

Η αμοιβή τους πρέπει να είναι δίκαιη και επαρκής και οι συνθήκες εργασίας να προσφέρουν καθαριότητα, τάξη και ασφάλεια.

Οφείλουμε να μεριμνούμε και να αναζητούμε τρόπους για να βοηθήσουμε τους εργαζομένους μας να εκπληρώσουν τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

Οι εργαζόμενοι πρέπει να αισθάνονται ελεύθεροι να κάνουν προτάσεις και παράπονα.

Πρέπει να υπάρχουν ίσες ευκαιρίες απασχόλησης, ανάπτυξης και εξέλιξης για όσους διαθέτουν τα προσόντα.

Οφείλουμε να παρέχουμε ικανή διοίκηση και οι ενέργειες των διευθυντών πρέπει να είναι δίκαιες και ηθικές.

Φέρουμε ευθύνη προς τις κοινότητες στις οποίες ζούμε και εργαζόμαστε αλλά και προς την παγκόσμια κοινότητα.

Οφείλουμε να είμαστε καλοί πολίτες – να στηρίζουμε καλά έργα και φιλανθρωπίες και να καταβάλλουμε δίκαιο μερίδιο φόρων.

Οφείλουμε να ενθαρρύνουμε τις κοινοτικές βελτιώσεις και την καλύτερη υγεία και εκπαίδευση.



Οφείλουμε να διατηρούμε σε καλή κατάσταση τις εγκαταστάσεις που έχουμε το προνόμιο να χρησιμοποιούμε, προστατεύοντας το περιβάλλον και τους φυσικούς πόρους.

Όταν λειτουργούμε σύμφωνα με αυτές τις αρχές, οι μέτοχοι θα απολαμβάνουν δίκαιη απόδοση της επένδυσής τους.

Ένας άλλος τρόπος για να κατανοήσουμε τους κώδικες συμπεριφοράς που ισχύουν για όσους φέρουν ευθύνη είναι να κάνουμε διαχωρισμό ανάμεσα στους κώδικες για εσωτερικούς σκοπούς και στους κώδικες που επιβάλλονται σε προμηθευτές και αναδόχους, όταν κάποιο τρίτο μέρος είναι αυτό που φέρει την ευθύνη. Όταν ο ίδιος ο φορέας είναι αυτός που φέρει ευθύνη, εκδίδει ειδικά έγγραφα (αναφερόμενα ως «κώδικες συμπεριφοράς») στα οποία περιγράφονται οι αξίες, οι αρχές και οι κατευθυντήριες γραμμές της εταιρείας για μια ποικιλία θεμάτων. Αυτός είναι ένας τρόπος για τις εταιρείες να δηλώσουν ξεκάθαρα και δημοσίως τον τρόπο με τον οποίο σκοπεύουν να διεξάγουν δραστηριότητες στους εργαζόμενους, τους πελάτες, τους χρήστες υπηρεσιών, τους καταναλωτές, τους μετόχους και τους προμηθευτές τους. Αν την ευθύνη φέρουν τρίτα μέρη, τα οποία συμφωνούν σε κάποια συγκεκριμένα πρότυπα ως μέρος μιας συμβατικής σχέσης, το Υπουργείο Εργασίας των Ηνωμένων Πολιτειών προσδιορίσει τις εξής πρόσθετες κατηγορίες:

- διανομή επιστολών που αναφέρουν τις πολιτικές της εταιρείας για κάποιο συγκεκριμένο ζήτημα σε όλους τους προμηθευτές, αναδόχους ή/και εντολοδόχους αγορών·
 - πιστοποιητικά συμμόρφωσης που απαιτούν από προμηθευτές, εντολοδόχους αγορών ή αναδόχους να βεβαιώσουν εγγράφως ότι τηρούν τα πρότυπα της εταιρείας· και
 - εντολές αγοράς ή εγγυητικές επιστολές, οι οποίες καθιστούν τη συμμόρφωση με την εταιρική πολιτική συμβατική υποχρέωση των προμηθευτών.
2. Γιατί χρειαζόμαστε κώδικες συμπεριφοράς; Γιατί οι κώδικες συμπεριφοράς παίζουν σημαντικό ρόλο στην αύξηση της ευαισθητοποίησης και στην καταπολέμηση των διακρίσεων;

Ένας φορέας μπορεί να υιοθετήσει έναν κώδικα συμπεριφοράς για να εκφράσει την ταυτότητα της εμπορικής του ονομασίας, τα πιστεύω και τη φιλοσοφία του για να δώσει εφόδια και να προστατεύσει τους υποστηρικτές του· για να εμπνεύσει και να καλλιεργήσει το διάλογο με εταίρους και διάφορους στόχους· για να ενημερώσει τους υποστηρικτές και την κοινή γνώμη· για να πειθαρχήσει τους υποστηρικτές του, για σκοπούς δημοσίων σχέσεων, ανταποκρινόμενος σε μια κρίση που βλάπτει τη φήμη του φορέα - για να συμμορφωθεί με απαιτήσεις διαπίστευσης (στην περίπτωση πανεπιστημίων)· για να αποφύγει ή να περιορίσει την ευθύνη σε περίπτωση πιθανών καταγγελιών, δείχνοντας ότι είχαν ληφθεί όλα τα μέτρα ώστε να καταδείξει ότι οι εργαζόμενοί του επέδειξαν την κατάλληλη συμπεριφορά· και για να τηρήσει ένα δεοντολογικό κανονισμό που καθιστά υποχρεωτική την υιοθέτηση κωδίκων ή την

κατάρτιση του προσωπικού για ορισμένα είδη επιχειρήσεων (όπως οι συμβάσεις δημοσίου) ή για ορισμένους τομείς.

Μια έρευνα του ΟΟΣΑ το 2001 διαπίστωσε ότι ζητήματα που αφορούν την ισότητα και την καταπολέμηση των διακρίσεων καλύπτονταν κατά 60 τοις εκατό από τους κώδικες που εξετάστηκαν, ενώ σύμφωνα με μια μελέτη κωδίκων στη Δανία το 2005 η πλειοψηφία των κωδίκων στη Δανία περιλάμβανε κάποια διάταξη για την ισότητα και τη μη ύπαρξη διακρίσεων. Οι διατάξεις αυτές μπορεί να είναι διατυπωμένες σε πιο γενική γλώσσα ή να είναι αρκετά περιεκτικές στον καθορισμό αιτιών και πεδίου εφαρμογής.

Παραδείγματα διατάξεων κατά των διακρίσεων:

«Η εταιρεία αναμένει από τους προμηθευτές της να αποφύγουν να εμπλακούν σε οποιοδήποτε είδος διάκριση λόγω φύλου, θρησκείας, φυλής κ.λπ. Δεν γίνονται διακρίσεις στην πρόσληψη, την αμοιβή, την πρόσβαση στην κατάρτιση, την προαγωγή, την απόλυση ή στη συνταξιοδότηση.

Από το Ινστιτούτο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων της Δανίας (2005), *Corporate codes of conduct in Denmark – an examination of their CSR content.*

3. Ποιος χρειάζεται κώδικες συμπεριφοράς;

Οι κώδικες είναι ευρύτατα διαδεδομένοι στο δημόσιο τομέα, ρυθμίζοντας τις διαφορετικές πτυχές διαφόρων δημοσίων λειτουργιών ή των διαφόρων δραστηριοτήτων δημοσίου συμφέροντος, όπως η εκπαίδευση, οι υπηρεσίες υγείας, η κοινωνική αρωγή, η στέγαση και η αστυνόμευση. Επαγγελματικοί κώδικες υιοθετούνται για δικαστές, δικηγόρους, λογιστές, κοινωνικούς λειτουργούς και δασκάλους και, στα περισσότερα ευρωπαϊκά κράτη, η μη συμμόρφωση με τις δεοντολογικές και νομικές διατάξεις των εν λόγω κωδίκων συνεπάγεται πειθαρχικές κυρώσεις, ακόμα και τον αποκλεισμό από την άσκηση του επαγγέλματος.

Ξεχωριστή κατηγορία αποτελούν, για παράδειγμα, οι κώδικες πρακτικής που δημοσιεύονται από φορείς ισότητας στο Ηνωμένο Βασίλειο υπό τη σχετική νομοθεσία για την ισότητα, προκειμένου να βοηθήσουν εργοδότες και παρόχους υπηρεσιών αλλά και εργαζόμενους ή χρήστες υπηρεσιών να κατανοήσουν το νόμο, και παρέχουν καθοδήγηση για το τι οφείλουν να κάνουν οι εργοδότες ή οι πάροχοι υπηρεσιών για να συμμορφώνονται με το νόμο. Τα δικαστήρια πρέπει να εξετάσουν το περιεχόμενο ενός θεσμοθετημένου κώδικα που σχετίζεται με μια υπόθεση ενώπιον της δικαιοσύνης. Οι κώδικες πρακτικής μπορεί να συνιστούν σε εργοδότες/παρόχους υπηρεσιών να αναπτύξουν τους δικούς τους κώδικες συμπεριφοράς ως έναν τρόπο διασφάλισης της συμμόρφωσής τους με το νόμο.

Εκτός από τους θεσμοθετημένους κώδικες πρακτικής, οι φορείς ισότητας δημοσιεύουν μη απαιτούμενη από το νόμο καθοδήγηση, η οποία θα μπορούσε να εξυπηρετήσει ως πρότυπο κώδικα συμπεριφοράς.



Ο ιδιωτικός τομέας, συμπεριλαμβανομένων των ΜΚΟ, υιοθετεί κώδικες ως βέλτιστη πρακτική, ανταποκρινόμενος σε κάποια κρίση ή στις προσδοκίες αλλά και στις κανονιστικές απαιτήσεις.

Οι κώδικες συμπεριφοράς αναπτύχθηκαν από την Επιτροπή Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στη Μεγάλη Βρετανία και την Επιτροπή Ισότητας της Βορείου Ιρλανδίας.

Στο υλικό της Επιτροπής Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων συγκαταλέγονται:

- Κώδικας Πρακτικής περί Ίσης Αμοιβής
- Κώδικας Πρακτικής για την Απασχόληση
- Κώδικας Πρακτικής για Υπηρεσίες, Δημόσια Λειτουργήματα και Εταιρείες
- Κώδικας Πρακτικής για την Ανώτερη Εκπαίδευση
- Κώδικας Πρακτικής για Σχολεία και
- Κατευθυντήριες Γραμμές για τη Λειτουργία των Οργανισμών Υγείας

Στο υλικό της Επιτροπής Ισότητας της Βορείου Ιρλανδίας συγκαταλέγονται:

- Κώδικας Πρακτικής για τις Διακρίσεις λόγω Αναπηρίας στα Σχολεία
- Κώδικας Πρακτικής για τη Φυλετική Ισότητα στον τομέα της Στέγασης (προσχέδιο)
- Κώδικας Πρακτικής για την Καταπολέμηση των Φυλετικών Προκαταλήψεων στην Πρόσληψη Προσωπικού
- Κώδικας Πρακτικής για την Εξάλειψη των Διακρίσεων και
- Οδηγός Ορθής Πρακτικής για την Πρόσληψη Μεταναστών

4. Πώς μπορεί ένας κώδικας συμπεριφοράς να πάρει σάρκα και οστά;

Οι κώδικες συμπεριφοράς μπορεί να προκύψουν είτε από κανονιστικές επιταγές είτε έπειτα από νομικές συστάσεις, όπως στην περίπτωση των Ηνωμένων Πολιτειών ή του Ηνωμένου Βασιλείου, ή να υιοθετηθούν ως μέτρο αποκατάστασης που επιβάλλει δικαστική απόφαση σε υπόθεση αστικού δικαίου. Μπορεί να αναπτυχθούν ως προαιρετική πρωτοβουλία, είτε από τις ίδιες τις οντότητες δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου είτε συνεπεία της δράσης των ΜΚΟ, οι οποίες μπορούν να αναπτύξουν κώδικες προς χρήση από πιθανούς αυτουργούς, όπως εργοδότες, δασκάλους, την αστυνομία, κυβερνητικά στελέχη ή τη συνοριοφυλακή.

Για παράδειγμα, το 1991 εκδόθηκαν Ομοσπονδιακές Κατευθυντήριες Γραμμές για την Επιβολή Ποινών στις Η.Π.Α. με πρόθεση να ενθαρρύνουν, χωρίς όμως να απαιτούν, την υιοθέτηση βέλτιστων δεοντολογικών πρακτικών από τους διευθυντές. Οι Ομοσπονδιακές Κατευθυντήριες Γραμμές για την Επιβολή Ποινών ισχύουν για μη

κερδοσκοπικές οντότητες, ενώσεις, συνεταιρισμούς, κοινοπραξίες και πανεπιστήμια καθώς και για επιχειρήσεις στις Η.Π.Α.

Στις περισσότερες περιπτώσεις υιοθέτησης κωδίκων είναι σημαντικό να υπάρχει εκτελεστική υποστήριξη για την αποτελεσματική ανάπτυξή τους, σε συνδυασμό με προγράμματα ηθικής, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης για τη διαχείριση της διαφορετικότητας, και παρακολούθηση της εφαρμογής τους.

Οι ΜΚΟ που μάχονται για την καταπολέμηση των διακρίσεων μπορούν να συμβάλλουν στην υιοθέτηση κωδίκων συμπεριφοράς, συμπεριλαμβανομένων σαφών διατάξεων για την ισότητα και την καταπολέμηση των διακρίσεων: α) ασκώντας πιέσεις στους υπεύθυνους για τη λήψη αποφάσεων προκειμένου να καταστήσουν αυτούς τους κώδικες υποχρεωτικούς σε συγκεκριμένους τομείς· β) τασσόμενες υπέρ της υιοθέτησης τέτοιων κωδίκων από τους διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού και τα στελέχη ιδιωτικών οντοτήτων· γ) επιχειρηματολογώντας ενώπιον του δικαστηρίου σε υποθέσεις διακρίσεων με αυτούργους τους εκπροσώπους δημοσίων ή ιδιωτικών οντοτήτων ότι η υιοθέτηση κωδίκων και η κατάρτιση για τη διαφορετικότητα και την καταπολέμηση των διακρίσεων θα ήταν ένα ενδεδειγμένο μέτρο αποκατάστασης· δ) αυξάνοντας την ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης με την καθιέρωση βραβείων για κώδικες συμπεριφοράς· και ε) συντάσσοντας κώδικες συμπεριφοράς για διάφορες οντότητες σχετικά με ευαίσθητα θέματα στον τομέα εξειδίκευσής τους.

- α) Οι ΜΚΟ μπορούν να ασκήσουν πιέσεις σε κυβερνητικούς παράγοντες (νομοθέτες, υπουργεία εργασίας και κοινωνικής προστασίας, εθνικούς φορείς ισότητας κ.λπ.), για να επιβάλλουν τους κώδικες ως απαραίτητη προϋπόθεση για ορισμένα είδη ιδιωτικών ή δημοσίων φορέων (εταιρείες που παρέχουν δημόσιες υπηρεσίες ή συμμετέχουν σε συμβάσεις του δημοσίου). Στην προσπάθεια αυτή, οι ΜΚΟ μπορούν να συγκροτήσουν συνεργασίες με εργατικά συνδικάτα, εμπορικά και βιομηχανικά επιμελητήρια, ακαδημαϊκά ιδρύματα και δίκτυα επαγγελματιών.
- β) Οι ΜΚΟ μπορούν επίσης να αναλάβουν έργο συνηγορίας μαζί με διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού και την ηγεσία διεθνικών ή εγχώριων εταιρειών για την υιοθέτηση προαιρετικών κωδίκων. Μπορούν να συνδράμουν στη χάραξη του πλαισίου των κωδίκων, να διευκολύνουν τη διαδικασία σύνταξης, να δώσουν παραδείγματα ορθής πρακτικής και να οργανώσουν σεμινάρια εκπαίδευσης για τη διαφορετικότητα. Μπορούν επίσης να συμβάλουν στη μετάδοση πληροφοριών σχετικά με τους κώδικες, πραγματοποιώντας εκστρατείες για την αύξηση της ευαισθητοποίησης.
- γ) Μια άλλη επιλογή για τις ΜΚΟ είναι να χρησιμοποιήσουν τη στρατηγική αντιδικία, επιδιώκοντας, όπου αυτό είναι εφικτό, την υιοθέτηση κωδίκων ως μέτρο αποκατάστασης σε υποθέσεις διακρίσεων.
- δ) Οι ΜΚΟ που μάχονται κατά των διακρίσεων, εκπροσωπώντας διάφορες ευπαθείς ομάδες σε συνεργασία με άλλους φορείς, μπορούν να ενθαρρύνουν την εταιρική κοινότητα να συμμετέχει στην υιοθέτηση αποτελεσματικών κωδίκων, οργανώνοντας κοινές εκδηλώσεις για την αύξηση του ελέγχου της

- συμμόρφωσης προς τους κώδικες, αλλά και διαγωνισμούς, ή προσφέροντας βραβεία.
- ε) Οι ΜΚΟ μπορούν να χρησιμοποιήσουν τις εξειδικευμένες γνώσεις τους και να καταρτίσουν μόνες τους κώδικες συμπεριφοράς, να τους παρουσιάσουν σε διάφορες οντότητες και να συνηγορήσουν υπέρ της υιοθέτησής τους.
5. Ποια είναι τα βασικά στοιχεία ενός κώδικα συμπεριφοράς;

Μια μελέτη της βιβλιογραφίας για τους κώδικες συμπεριφοράς και τα προγράμματα ηθικής αποκαλύπτει ότι δεν υπάρχει μία προσέγγιση που να ταιριάζει σε όλες τις περιπτώσεις. Αντιθέτως, ενώ υπάρχουν ορισμένα στοιχεία που θα έπρεπε να ενσωματωθούν, μεταξύ των βασικών προϋποθέσεων είναι ο κώδικας να είναι προσαρμοσμένος στις ανάγκες τις συγκεκριμένης τοπικής κουλτούρας (εθνικής και εταιρικής), αναλύοντας τα συγκεκριμένα ευαίσθητα θέματα ή τις ανησυχίες των πιο ευπαθών ομάδων και να έχει ληφθεί η γνώμη των ατόμων που ενδέχεται να επηρεαστούν από τον κώδικα συμπεριφοράς για τα περιεχόμενα ενός προσχεδίου κώδικα, ούτως ώστε να εξασφαλιστεί μια συμμετοχική διαδικασία σύνταξης του κώδικα.

Ορισμένα από τα πιο συνήθη στοιχεία κωδικών συμπεριφοράς που στοχεύουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων και στην προώθηση της αρχής των ίσων ευκαιριών είναι:

- ο καθορισμός βασικών αξιών για τη συγκεκριμένη οντότητα (π.χ. αξιοπιστία, σεβασμός, ευθύνη, αμεροληψία, διαφορετικότητα και ακεραιότητα)·
- η αναφορά σε ευπαθείς ομάδες·
- ο καθορισμός «παραβάσεων» και η επαρκής κοινοποίηση αυτών (π.χ. καθορισμός και επιβολή κυρώσεων για άμεση ή έμμεση ύπαρξη διακρίσεων, παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, εκφοβισμός, θυματοποίηση), σκιαγραφώντας τουλάχιστον τους ορισμούς της απαγορευμένης συμπεριφοράς που προβλέπει η εθνική νομοθεσία κατά των διακρίσεων·
- η καθιέρωση ενός ασφαλούς, εχέμυθου και αποτελεσματικού μηχανισμού εσωτερικών καταγγελιών·
- η δημιουργία ενός μηχανισμού εφαρμογής: αρμοδιότητες, υπεύθυνοι για θέματα ηθικής ή συμμόρφωσης, σχεδιασμός εκπαιδευτικού σεμιναρίου για τη διαφορετικότητα για όλους τους εργαζόμενους, η υπογραφή μιας δήλωσης συμμόρφωσης από όλους τους εργαζόμενους·
- η πρόβλεψη σαφών κυρώσεων. Η αποτελεσματικότητα αυτών των κωδικών εξαρτάται από το βαθμό στήριξης αυτών από τη διοίκηση με την επιβολή κυρώσεων και την παροχή επιβράβευσης. Τυχόν παράβαση του κώδικα ενός ιδιωτικού οργανισμού υποβάλλει συνήθως τον παραβάτη στην άσκηση των μέσων αποκατάστασης του οργανισμού. Για παράδειγμα, αν ο κώδικας αφορά την εργασιακή απασχόληση, τότε θα πρέπει να παραπέμπει επίσης στον πειθαρχικό κώδικα του εργοδότη. Στο Η.Β. οι κώδικες πολλών εργοδοτών καθιστούν τις διακρίσεις ή την παρενόχληση που αντιβαίνει προς τον κώδικα

μια μορφή σοβαρής ανάρμοστης συμπεριφοράς που δικαιολογεί την άμεση απόλυση· και

- η καθιέρωση στοιχείων που επιτρέπουν να γίνει εκτίμηση και αξιολόγηση. Για παράδειγμα, οι Ομοσπονδιακές Κατευθυντήριες Γραμμές για την Επιβολή Ποινών στις Η.Π.Α. συνιστούν ως κριτήριο αποτελεσματικότητας τη συμμετοχή υψηλόβαθμου προσωπικού στην επιτήρηση.

Αποσπάσματα από τον Κώδικα Ηθικής και Επιχειρηματικής Δεοντολογίας της Lockheed Martin Corporation

Προώθηση ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος

Όλοι οι εργαζόμενοι θέλουν και αξίζουν ένα χώρο εργασίας, στον οποίο αισθάνονται ότι χαίρουν σεβασμού, εκτίμησης και νιώθουν ικανοποιημένοι. Η κάθε είδους παρενόχληση ή διάκριση και ιδίως λόγω φυλής, χρώματος, θρησκείας, φύλου, ηλικίας, εθνικής καταγωγής, αναπηρίας, οικογενειακής κατάστασης ή λόγω της ιδιότητας του απομάχου δεν είναι ανεκτή στο εργασιακό περιβάλλον μας.

Η παροχή ενός περιβάλλοντος που στηρίζει την ειλικρίνεια, την ακεραιότητα, το σεβασμό, την εμπιστοσύνη, την υπευθυνότητα και την υπηκοότητα κάθε εργαζομένου, μας δίνει τη δυνατότητα να διακριθούμε στο χώρο εργασίας μας. Κι ενώ όλοι όσοι εργάζονται για την εταιρεία πρέπει να συμβάλουν στη δημιουργία και διατήρηση αυτού του περιβάλλοντος, τα στελέχη και το διοικητικό προσωπικό μας αναλαμβάνουν την ειδική ευθύνη να καλλιεργήσουν ένα πλαίσιο εργασίας που θα αναδείξει τον καλύτερο εαυτό όλων μας.

Η μορφοποίηση των κωδικών μπορεί επίσης να διαφέρει: ενώ ορισμένοι προτιμούν το κανονιστικό πρότυπο, υπάρχουν και πρότυπα που χρησιμοποιούν πραγματικές καταστάσεις ή κάποιο μοντέλο ερωτήσεων και απαντήσεων που καθορίζει ποια συμπεριφορά συμμορφώνεται με τον κώδικα και ποια όχι. Άλλα συνηθισμένα χαρακτηριστικά είναι ότι η γλώσσα πρέπει να είναι απλή και να αποφεύγεται η νομικίστικη ή εξειδικευμένη επαγγελματική ορολογία, ενώ το μήνυμα πρέπει να είναι θετικό, αναφέροντας πώς πρέπει να ενεργούν τα άτομα και δημιουργώντας θετικές προσδοκίες. Στοιχειώδης προϋπόθεση είναι όσοι οφείλουν να δεσμεύονται από των κώδικα να μην έχουν καμία αμφιβολία για το ποια συμπεριφορά είναι αποδεκτή και ποια όχι.

Η δυνατότητα πρόσβασης στον κώδικα περιλαμβάνει και τη διανομή του. Για να προωθήσουν τους κώδικες, οι οντότητες θα πρέπει να τους παρουσιάζουν σε ενημερωτικά δελτία, σε ιστοσελίδες και σε πολυσύχναστους χώρους. Τα είδη και οι μορφές δημοσίευσης θα πρέπει να είναι κατάλληλα, ώστε να εκπληρώνουν τυχόν ειδικές ανάγκες ατόμων με αναπηρία. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να υπογράψουν τους κώδικες αφού έχουν λάβει σχετική ενημέρωση στη διάρκεια της κατατόπισής τους, της κατάρτισής τους για θέματα ηθικής και την παρακολούθηση σεμιναρίου για τη διαχείριση της διαφορετικότητας.



Προτεινόμενη άσκηση για τον προσδιορισμό βασικών αξιών κατά την ανάπτυξη ενός κώδικα συμπεριφοράς.

Υποθέστε ότι είστε μια ΜΚΟ που ενδιαφέρεται να διασφαλίσει τη δημιουργία ενός συμμετοχικού περιβάλλοντος για όλους τους εργαζόμενους, εθελοντές και ευεργετούμενους. Χωριστείτε σε μικρότερες ομάδες των πέντε ατόμων το πολύ και ακολουθήστε τα παρακάτω βήματα:

1. Ανταλλάξτε ιδέες και σκέψεις: απαριθμήστε τις αξίες που είναι σημαντικές για την ομάδα σας. Μην ξεχνάτε ότι οι αξίες είναι πολυδιάστατες. Για παράδειγμα, στον ακαδημαϊκό χώρο, οι αξίες θα κατανεμηθούν σε διαστάσεις που αντιστοιχούν στα ενδιαφερόμενα μέρη: το ακαδημαϊκό προσωπικό, τους φοιτητές, τη διοίκηση και άλλους ακαδημαϊκούς ενδιαφερόμενους παράγοντες.
2. Εξειδικεύστε: περιορίστε τη λίστα των αξιών σε ένα διαχειρίσιμο μέγεθος (πέντε έως επτά). Αυτό γίνεται με επαναδιατύπωση, σύνθεση, συνδυασμό και απαλοιφή. Μεταφράστε αυτές τις αξίες σε θετικά βήματα.
3. Ενημερώστε: μοιραστείτε τη λίστα σας με όλη την ομάδα.
4. Αναθεωρήστε: κάντε τυχόν αλλαγές της τελευταίας στιγμής.
5. Συνδυάστε: ένας συντονιστής θα οργανώσει και θα θέσει τις λίστες σε μυστική ψηφοφορία.
6. Ψηφίστε: κάθε άτομο ταξινομεί τις πέντε ανώτερες αξίες.



5 ΠΗΓΕΣ

Συλλογή πληροφοριών και ανάληψη δράσης

- Allison, M. and Kaye, J. (2005). *Strategic planning for non-profit organisations*. Second Edition. John Wiley and Sons.
- European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field (2011) *How to Present a Discrimination Claim: Handbook on seeking remedies under the EU Non-discrimination Directives*, available at: <http://www.non-discrimination.net/content/media/How%20to%20Present%20a%20Discrimination%20Claim%20EN.pdf>.
- European Roma Rights Centre (ERRC) (2004), *Knowing your rights and fighting for them: A guide for Romani activists*, <http://www.errc.org/cms/upload/media/00/D6/m000000D6.pdf>.
- ERRC, Interights and MPG (2004) *Strategic litigation of race discrimination in Europe: from principles to practice*, http://www.migpolgroup.org/publications_detail.php?id=198.

Συνηγορία

- International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association Europe (ILGA Europe) (2010) *Make it work: six steps to effective LGBT human rights advocacy*, ILGA Europe.
- Open Society Foundations (2010) *Evidence, messages, change! An introductory guide to successful advocacy*.
- Landmine Survivors Network (2007) *Disability rights advocacy workbook*.
- Save the Children (2007) *Advocacy matters: Helping children change their world. An International Save the Children Alliance guide to advocacy, Participants Manual*.
- WaterAid (2001) *Advocacy: What's it all about? A guide to advocacy work in the water and sanitation sector*.

Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης

- European Union Agency for Fundamental Rights (2008) *A diversity toolkit for factual programmes in public television*, FRA.
- The Advocates for Human Rights (2011), *A practitioner's guide to human rights monitoring, documentation and advocacy*.
- Phillips, D. and Young, P. (2009) *Online public relations – A practical guide to developing an online strategy in the world of social media*, Second edition, PR in Practice Series, Kogan Page.
- Bland, M. Theaker, A. and Wragg, D. W. (2005) *Effective media relations: How to get results* PR in Practice Series, Kogan Page, Routledge, Second edition.
- Gregory, S. (2005) *Video for change: a guide for advocacy and activism*, Pluto Press.



Valuable resources are also available online:

- Media4Diversity study, reports, best practice, including country-specific information and additional materials, available at: http://www.media-diversity.org/mdi/index.php?option=com_content&view=article&id=1115.
- On the internet you can find numerous examples of clips from various anti-discrimination campaigns in your country and other countries, with anti-discrimination messages being adapted for different types of audiences (children, young people, vulnerable groups, the general public).

Κώδικες Συμπεριφοράς

- UN Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights, *UN norms on the responsibilities of trans-national corporations and other business enterprises with regards to human rights*, August 2003.
- OECD, *Codes of corporate conduct: Expanded review of their contents*, May 2001.
- The World Bank Group, *Company codes of conduct and international standards: An analytical comparison, Part I and II*, October 2003.
- Danish Institute for Human Rights, *Corporate codes of conduct in Denmark – an examination of their CSR content*, June 2005.
- European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G.4, *Continuing the diversity journey – business practices, perspectives and benefits*, October 2008.
- European Commission, *Trade union practices on anti-discrimination and diversity*, European Trade Union Anti-Discrimination and Diversity study: innovative and significant practices in fighting discrimination and promoting diversity, 2010.
- Mele D. (2009) *Business ethics in action: Seeking human excellence in organisations*. Palgrave Macmillan.
- Collins, D. (2009) *Essentials of business ethics: Creating an organisation of high integrity and superior performance* (Essentials Series), Wiley.
- Jenkins, R. (2001) *Corporate codes of conduct - self-regulation in a global economy*, UNRISD.
- Lagan, L. and Moran, B. (2006) *Three dimensional ethics: Implementing workplace values*, Econtent Management.

Αξιόλογες πληροφορίες είναι επίσης διαθέσιμες στις ακόλουθες ιστοσελίδες:

- University of Minnesota human rights library collection of more than 100 codes of conduct of public and private organisations available at: <http://www1.umn.edu/humanrts/links/conduct.html>.
- The Business Case for Diversity documents produced by the European Commission are available at: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/document/index_en.htm#h2-4.

- Statutory Codes of Practice under national equality legislation in the United Kingdom available at: www.equalityhumanrights.com and www.equalityni.org.
- ILO, 'Corporate Codes of Conduct', Actrav available at: <http://www.itcilo.it/english/actrav/telearn/global/ilo/code/main.htm>.
- General information on diversity in the workplace (mainly in the US) available at: http://humanresources.about.com/od/workplacediscrimination/Workplace_Discrimination.htm, www.diversityworking.com and www.diversityatwork.net/.
- United Nations Research Institute for Social Development, Business Responsibility for Sustainable Development, publications available at: <http://www.unrisd.org/80256B3C005BB128/%28httpProjectsForResearchHome-en%29/E7F3F4A25DFB0AE980256B6100514A19?OpenDocument&panel=publications>.
- Frey, W. and Cruz-Cruz, J. A. *Developing ethics codes and statements of values*, Connexions. April 19, 2010 available at: <http://cnx.org/content/m14319/latest/>.

ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ & ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

- VT/2010/007 –

Εγχειρίδιο κατάρτισης
καταπολέμησης των διακρίσεων

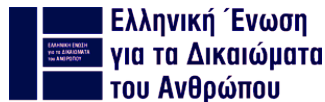
ΕΘΝΙΚΗ ΑΠΟΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

ΕΛΛΑΔΑ

Human European Consultancy (HEC) σε συνεργασία με τη Migration Policy
Group (MPG)

ΑΝΤΙΓΟΝΗ - Κέντρο Πληροφόρησης & Τεκμηρίωσης
για το Ρατσισμό, την Οικολογία, την Ειρήνη και τη Μη-Βία

2012



Μια πρωτοβουλία που υποστηρίχτηκε από το Πρόγραμμα
για την Απασχόληση και την Κοινωνική Αλληλεγγύη της Ευρωπαϊκής Ένωσης
PROGRESS 2007-2013

Το περιεχόμενο αυτής της έκδοσης δεν αντανakλά απαραίτητα τη γνώμη ή τη θέση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, Γενική Διεύθυνση για την Απασχόληση, τις Κοινωνικές Υποθέσεις και τις Ίσες Ευκαιρίες. Ούτε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ούτε άλλο πρόσωπο που ενεργεί επ'ονόματι της είναι υπεύθυνοι για τη χρήση των πληροφοριών της παρούσας έκδοσης.

Η παρούσα δράση και έκδοση ζητήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο πλαίσιο του Σχεδίου Δράσης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων (2001-2006). Το πρόγραμμα αυτό καταρτίστηκε για την υποστήριξη της αποτελεσματικής εφαρμογής της νέας Κοινοτικής νομοθεσίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Το εξαετές Πρόγραμμα στοχεύει σε όλες τις ομάδες ενδιαφερομένων οι οποίοι δύνανται να βοηθήσουν την ανάπτυξη της κατάλληλης και αποτελεσματικής νομοθεσία και πολιτικής κατά των διακρίσεων στα 27 κράτη-μέλη της Ε.Ε., την ΕFTA και τα υποψήφια στην Ε.Ε. κράτη.

Το Πρόγραμμα PROGRESS αποσκοπεί στην ενδυνάμωση της συμβολής της ΕΕ στην υποστήριξη των δεσμεύσεων και των προσπαθειών των κρατών μελών να δημιουργήσουν καλύτερα επαγγέλματα και να χτίσουν μια κοινωνία συνοχής. Στα πλαίσια αυτά, το PROGRESS θα χρησιμεύσει

- Στην παροχή ανάλυσης και συμβουλών πολιτικής ως προς τους τομείς πολιτικής του PROGRESS
- Στην παρακολούθηση και καταγραφή της νομοθεσίας και των πολιτικών της ΕΕ που αφορούν τους τομείς πολιτικής του PROGRESS
- Στην προώθηση ανταλλαγής πολιτικών, εκμάθησης και υποστήριξης των κρατών μελών αναφορικά με τις προτεραιότητες και τους στόχους της ΕΕ

Τα εγχειρίδια κατάρτισης που χρησιμοποιήθηκαν στα σεμινάρια καταπολέμησης των διακρίσεων και διαχείρισης της διαφορετικότητας μπορούν να βρεθούν στην ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm#train

Οι πληροφορίες που περιέχονται σε αυτή τη δημοσίευση δεν αντανakλούν απαραίτητα τη θέση ή την άποψη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.



ΤΟ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ

Το πρόγραμμα επιμόρφωσης για την Καταπολέμηση των διακρίσεων και διαχείρισης της διαφορετικότητας υλοποιήθηκε από το Human European Consultancy (humanconsultancy.com) σε συνεργασία με το Migration Policy Group (www.migpolgroup.com) και την International Society for Diversity Management – idm (www.idm-diversity.org).

Το Human European Consultancy συντονίζει και υλοποιεί Προγράμματα για εξωτερικούς πελάτες, όπως για παράδειγμα για τα θεσμικά όργανα της Ε.Ε. τον Οργανισμό Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε και άλλους διακυβερνητικούς οργανισμούς και φορείς. Τα θεματικά αντικείμενα είναι τα ανθρώπινα δικαιώματα, η αρχή της ίσης μεταχείρισης και της μη διάκρισης, η ανάπτυξη της κοινωνίας των πολιτών, η ανάπτυξη και εφαρμογή μεθοδολογίας που θα στοχεύει σε βελτιωμένη παροχή αποτελεσμάτων, η φροντίδα για την ποιότητα και η παρακολούθηση της συνολικής υλοποίησης των παραπάνω. Το παρεχόμενο έργο περιλαμβάνει την έρευνα και τη συγγραφή μελετών σε συναφή θέματα και ζητήματα στ κράτη μέλη της ΕΕ και σε ευρωπαϊκό ή διεθνές επίπεδο, καθώς και τη διοργάνωση συναντήσεων και σεμιναρίων για εξειδικευμένο ακροατήριο ή τη διοργάνωση (μιας σειράς) πρακτικών εξασκήσεων - <http://www.humanconsultancy.com>

Το Migration Policy Group είναι μια ανεξάρτητη μη κερδοσκοπική οργάνωση που αποσκοπεί στη χάραξη νομικής και πολιτικής στρατηγικής στους τομείς της κινητικότητας, της διαφορετικότητας, της ισότητας και της μη διάκρισης, διευκολύνοντας την ανταλλαγή απόψεων μεταξύ συντελεστών από όλους τους κοινωνικούς παράγοντες και εξασφαλίζοντας αποτελεσματική ανταπόκριση σε αυτές τις προκλήσεις και τις ευκαιρίες. Το Migration Policy Group έχει υλοποιήσει ένα μεγάλο αριθμό μελετών, ερευνών και εκπαιδευτικών σεμιναρίων στον τομέα καταπολέμησης των διακρίσεων, που περιλαμβάνει φορείς ίσης μεταχείρισης, οργανώσεις κοινωνίας των πολιτών, δημόσιους υπάλληλους και μαθητευόμενους. Ως συντονιστής του περιεχομένου του Ευρωπαϊκού Δικτύου των νομικών εμπειρογνομόνων στον τομέα της μη διάκρισης, το Migration Policy Group διαρκώς ασχολείται με την Ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων και τις εθνικές ρυθμίσεις που εφαρμόζουν το δίκαιο της ΕΕ, ενώ επίσης συντονίζει την εκπόνηση ετήσιων εθνικών εκθέσεων, συγκριτικών αναλύσεων, θεματικών εκθέσεων ή ειδικών γνωστοποιήσεων. . – <http://www.migpolgroup.com>

Αυτό το εγχειρίδιο παρήχθη στο πλαίσιο του Προγράμματος «Ευαισθητοποίηση στους τομείς της μη διάκρισης και της ισότητας, με εστίαση στις οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών» (VT/2010/007) που στοχεύει στο σχεδιασμό ειδικού εκπαιδευτικού υλικού και δραστηριοτήτων για ΜΚΟ προκειμένου αυτές να βοηθηθούν να ενδυναμώσουν την ικανότητα τους να πραγματεύονται με θέματα μη διάκρισης και ισότητας.

Ο βασικός σκοπός του Προγράμματος συνίσταται στη βελτίωση του αποτελέσματος ενασχόλησης των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών με μια τέτοια πολιτική,

καθώς και της αποτελεσματικότητας τους αναφορικά με την εφαρμογή της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων και υπέρ της ισότητας όπως και με την εφαρμογή ανάλογης πολιτικής στρατηγικής μέσω διεξαγωγής μιας σειράς εθνικών σεμιναρίων ευαισθητοποίησης σε 32 Ευρωπαϊκές χώρες.

Το γενικό μέρος του εγχειριδίου βασίζεται σε δύο προηγούμενες πρωτοβουλίες, που πραγματοποιήθηκαν από MPG και HEC, με τον τίτλο « Χαρτογραφώντας την ικανότητα της κοινωνίας των πολιτών στην καταπολέμηση των διακρίσεων (2004)», και «Εκπαίδευση στην καταπολέμηση των διακρίσεων και στη διαφορετικότητα (2006)». Όλα τα εκπαιδευτικά εγχειρίδια έχουν σχεδιαστεί στο πλαίσιο αυτού του Προγράμματος, αφού ένας λεπτομερής καθορισμός αναγκών είχε λάβει χώρα το Φεβρουάριο 2011 σε όλα τα κράτη – στόχους.

Η ΟΜΑΔΑ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Διαχειριστές του Προγράμματος: Isabelle Chopin (MPG), Uyen Do (MPG), Ivette Groenendijk (HEC), and Marcel Zwamborn (HEC).

Συγγραφείς του εγχειριδίου και καθοδηγητές των εθνικών ομάδων εκπαίδευσης: Łukasz Bojarski, Isabelle Chopin, Barbara Cohen, Uyen Do, Lilla Farkas and Romanița Iordache.

Οι εθνικές δράσεις υλοποιήθηκαν από την Ελληνική Ένωση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (www.hlhr.gr) το 2007 και το 2008 και από την ANTIΓΟΝΗ - Κέντρο Πληροφόρησης & Τεκμηρίωσης για το Ρατσισμό, την Οικολογία, την Ειρήνη και τη Μη-Βία (www.antigone.gr) το 2011 και 2012.

Πίνακας περιεχομένων

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Εισαγωγή για το ‘VT/2006/009’ και το ‘VT/2010/007’ | 6 |
| 2 | Σεμινάρια για την καταπολέμηση των διακρίσεων του ‘VT/2006/009’ | 8 |
| 2.1 | α. Εθνικές δράσεις και σεμινάρια για την καταπολέμηση των διακρίσεων . | 8 |
| 2.2 | Σεμινάριο για την καταπολέμηση των διακρίσεων – Θεσσαλονίκη (10.11.2007 & 11.11.2007) | 8 |
| 2.3 | Σεμινάριο για την καταπολέμηση των διακρίσεων – Αθήνα (23.2.2008 & 24.2.2008) | 11 |
| 3 | Σεμινάρια για την καταπολέμηση των διακρίσεων του ‘VT/2010/007’ | 20 |
| 3.1 | Πρώτο Σεμινάριο για την ευαισθητοποίηση της κοινωνίας των πολιτών στην Ελλάδα σχετικά με την αναζήτηση των κατάλληλων τρόπων και μεθόδων καταπολέμησης των διακρίσεων - ART - VT/2010/007 (Αθήνα 18/10/2011) | 20 |
| 3.2 | Δεύτερο Σεμινάριο για την ευαισθητοποίηση της κοινωνίας των πολιτών στην Ελλάδα σχετικά με την αναζήτηση των κατάλληλων τρόπων και μεθόδων καταπολέμησης των διακρίσεων- ART - VT/2010/007 (Θεσσαλονίκη, 9/2/2012) | 25 |
| 4 | Προφίλ των ΜΚΟ/συνδικάτων με αντικείμενο την καταπολέμηση των διακρίσεων | 31 |
| 5 | Εμπειρογνωμοσύνη των ΜΚΟ/συνδικάτων με αντικείμενο την καταπολέμηση των διακρίσεων | 35 |
| 6 | Ανάγκες και προβλήματα των ΜΚΟ/συνδικάτων με αντικείμενο την καταπολέμηση των διακρίσεων | 38 |
| 7 | Εθνική νομοθεσία για την καταπολέμηση των διακρίσεων | 40 |
| 7.1 | Μεταφορά των Οδηγιών στο ελληνικό δίκαιο | 40 |
| 7.2 | Διαδικασίες – διοικητικά και δικαστικά μέσα κατάλληλα για την αμφισβήτηση των παραβιάσεων της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων ... | 45 |
| 7.2.1 | Ό,τι αφορά την εργασία και απασχόληση – όλοι οι τομείς (φυλετική και εθνοτική καταγωγή, θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, αναπηρία, ηλικία ή γενετήσιος προσανατολισμός) | 45 |
| 7.2.2 | Ό,τι δεν αφορά την εργασία και απασχόληση – μόνο φυλετική και εθνοτική καταγωγή | 46 |
| 7.2.3 | Ποια είναι η κατάλληλη διαδικασία για την υποβολή της καταγγελίας ενώπιον της δικαιοσύνης | 48 |
| 7.2.4 | Τεχνικές-διαδικαστικές προϋποθέσεις για κάθε διαθέσιμο μέσο . | 48 |
| 7.2.5 | Ισχύουσα υποστήριξη και εμπόδια σε εθνικό επίπεδο | 49 |
| 7.2.6 | Δημόσιες εθνικές αρχές υπεύθυνες για θέματα διακρίσεων | 49 |
| 7.2.7 | Εθνικές δημόσιες πολιτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων | 50 |
| 7.3 | Κοινωνικά ζητήματα | 50 |
| 8 | Υλικό | 51 |
| 9 | Πίνακας με συγκεκριμένες πληροφορίες σχετικά με τα σεμινάρια | 52 |
| 9.1 | Συγκεντρώνοντας πληροφορίες και σχεδιάζοντας τη δράση | 52 |
| 9.2 | Επικοινωνία και ΜΜΕ | 52 |
| 9.3 | Δραστηριοποίηση | 53 |

| | | |
|-----|--|----|
| 9.4 | Συνεργίες | 54 |
| 9.5 | Παρακολούθηση | 55 |
| 9.6 | Κώδικες δεοντολογίας..... | 55 |
| 9.7 | Τεστ καταστάσεων..... | 55 |
| 10 | Γενική επισκόπηση των κοινοτικών και εθνικών ευκαιριών χρηματοδότησης σε μκο/συνδικατά με αντικείμενο την καταπολέμηση των διακρίσεων σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο..... | 56 |
| 11 | Ευκαιρίες χρηματοδότησης σε μκο/συνδικατά με αντικείμενο την καταπολέμηση των διακρίσεων σε εθνικό επίπεδο..... | 59 |
| 12 | Παραρτήματα | 61 |



1 Εισαγωγή για το ‘VT/2006/009’ και το ‘VT/2010/007’

‘VT/2006/009’

Η Ελληνική Ένωση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (το Ελληνικό παράρτημα της International Federation of Human Rights – Fédération Internationale des Ligues des Droits de l’Homme), με την ιδιότητα της συντονίστριας στην Ελλάδα του προγράμματος ‘VT/2006/009 – Anti Discrimination and Diversity Training’, ήταν υπεύθυνη για την οργάνωση δύο διήμερων σεμιναρίων για την προώθηση της καταπολέμησης των διακρίσεων μεταξύ των τοπικών ΜΚΟ και Συνδικάτων και ακόμη ένα μονοήμερο σεμινάριο για την προώθηση της Διαχείρισης της Διαφορετικότητας μεταξύ των εργατικών οργανώσεων και μεγάλων εταιριών, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα.

Η Ένωση οργάνωσε το πρώτο Σεμινάριο καταπολέμησης των διακρίσεων στη Θεσσαλονίκη, τη δεύτερη μεγαλύτερη ελληνική πόλη, στη βόρεια Ελλάδα. Το διήμερο σεμινάριο (10.11.2007 & 11.11.2007) φιλοξενήθηκε στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, στο κέντρο της πόλης (<http://www.uom.gr/index.php?newlang=eng>). Τα τριάντα επτά άτομα, που παρακολούθησαν το σεμινάριο, προέρχονταν από τις πιο σημαντικές ΜΚΟ, συνδικάτα και μειονότητες της βόρειας Ελλάδας.

Το δεύτερο Σεμινάριο καταπολέμησης των διακρίσεων οργανώθηκε στην Αθήνα, την πρωτεύουσα της Ελλάδος. Το διήμερο Σεμινάριο (23.2.2008 & 24.2.2008) φιλοξενήθηκε στον Συνήγορο, στο κέντρο της πόλης (http://www.synigoros.gr/en_index.htm). Τα τριάντα τρία άτομα, που παρακολούθησαν το σεμινάριο, προέρχονταν από τις πιο σημαντικές ΜΚΟ, συνδικάτα και κοινότητες της Αθήνας.

Τέλος, η Ένωση οργάνωσε το Σεμινάριο Διαφορετικότητας στην Αθήνα. Το μονοήμερο Σεμινάριο (10.4.2008) φιλοξενήθηκε, επίσης, στον Συνήγορο στο κέντρο της πόλης (http://www.synigoros.gr/en_index.htm). Δεκαοκτώ άτομα παρακολούθησαν το Σεμινάριο προερχόμενα από εταιρίες και δημόσιες υπηρεσίες.

‘VT/2010/007’

Το Κέντρο Πληροφόρησης και Τεκμηρίωσης για το Ρατσισμό, την Οικολογία, την Ειρήνη και τη Μη Βία ANTIΓONH, με την ιδιότητα του συντονιστή στην Ελλάδα του Προγράμματος ‘VT/2010/007’ με τίτλο «Σεμινάρια ευαισθητοποίησης στους τομείς της μη διάκρισης και της ισότητας για οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών» ήταν υπεύθυνο για την οργάνωση δύο Σεμιναρίων ενημέρωσης προς ΜΚΟ, συνδικάτα και άλλους κοινωνικούς φορείς, στην Αθήνα και στη Θεσσαλονίκη.

Τα Σεμινάρια αυτά αποσκοπούσαν στην παροχή πληροφοριών με στόχο την περαιτέρω ενεργοποίηση της κοινωνίας των πολιτών στην Ελλάδα σχετικά με την αναζήτηση των κατάλληλων τρόπων και μεθόδων καταπολέμησης των διακρίσεων (π.χ. στρατηγικές δικτύωσης, τακτικές lobbying και προσέγγισης των ΜΜΕ, κλπ)

Το πρώτο διεξήχθη στην Αθήνα, στις 18 Οκτωβρίου 2011 και ώρες 3μμ – 9μμ στην αίθουσα του Ινστιτούτου «Νίκος Πουλαντζάς», στην οδό Σαρρή 14 (περιοχή Ψυρρή). Τα τριάντα άτομα που συμμετείχαν προέρχονταν από τους πιο γνωστούς στην κοινή γνώμη και ενεργούς φορείς της κοινωνίας των πολιτών σε θέματα καταπολέμησης των διακρίσεων και προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Έγινε αναλυτική ενημέρωση για το νομικό και θεσμικό πλαίσιο σε επίπεδο Ε.Ε. (οδηγίες, κανονισμοί, χάρτης θεμελιωδών δικαιωμάτων, διεθνείς συμβάσεις) και τον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζεται στα κράτη-μέλη με έμφαση στην περίπτωση της Ελλάδας.

Το δεύτερο Σεμινάριο διεξήχθη στη Θεσσαλονίκη, στις 9 Φεβρουαρίου 2012 και ώρες 2.30 μμ έως 9.30 μμ, στην οδό Φιλίππου 51 στον πρώτο όροφο. Οι είκοσι επτά φορείς που συμμετείχαν αποτελούνταν από στελέχη / εργαζόμενους οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών της Βόρειας Ελλάδας, ΜΚΟ, συνδικάτα, δημόσιους οργανισμούς κτλ, με περιορισμένη ή μεγάλη ενασχόληση και εμπειρία στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων, και με στόχο την παρουσίαση των ιδιαίτερων δυσκολιών που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι φορείς που ασχολούνται με την καταπολέμηση διακρίσεων στην Ελλάδα σε σχέση με τη συλλογή πληροφοριών, την επίβλεψη εφαρμογής της σχετικής νομοθεσίας, την συνηγορία, την ανάπτυξη συνεργασιών με άλλους φορείς, την υπεράσπιση συγκεκριμένων υποθέσεων και την πρόσβαση / χρήση των Μ.Μ.Ε. Έγινε εξοικείωση με εργαλεία που διευκολύνουν την ενημέρωση-ευαισθητοποίηση των δημόσιων φορέων και εθνικών αρχών, άλλων φορέων του τρίτου τομέα και του ευρύτερου κοινού.



2 Σεμινάρια για την καταπολέμηση των διακρίσεων του 'VT/2006/009'

2.1 α. Εθνικές δράσεις και σεμινάρια για την καταπολέμηση των διακρίσεων

Σχεδιασμός του Σεμιναρίου

Η προπαρασκευαστική συνάντηση πραγματοποιήθηκε στα γραφεία της Ένωσης στην Αθήνα την 1^η Οκτωβρίου 2007. Οι έξι εθνικοί εκπαιδευτές υπεύθυνοι για τη διεξαγωγή του σεμιναρίου ήταν οι Dr. Κ. Τσιτσελίκης, κ. Μ. Παύλου, κ. Α. Κωνσταντίνου, κ. Μ. Jilih, κ. Μ. Özgüneş και Dr. Γ. Κτιστάκης. Στη συνάντηση αυτή, όπου ήταν παρόντες και οι έξι εκπαιδευτές, συζητήθηκε και αναπτύχθηκε το πρόγραμμα του σεμιναρίου.

Έγινε αναφορά στο υλικό που χρησιμοποίησε η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου σε συνάντηση, η οποία πραγματοποιήθηκε στη Χαλκίδα τον Απρίλιο 2003 (σε συνεργασία με το Migration Policy Group), καθώς επίσης σε δημοσίευση της ΕΕ με τίτλο «Καταπολεμώντας τις Διακρίσεις – εγχειρίδιο επιμόρφωσης» (2005). Κατά τη διάρκεια της προπαρασκευαστικής αυτής συνάντησης, αποφασίστηκε ότι τα ακόλουθα θέματα θα καλύπτονταν στο διήμερο σεμινάριο:

- Εισαγωγή σε βασικές έννοιες (ο θεσμός της ΕΕ, οι γενικές αρχές και πηγές του κοινοτικού δικαίου, η έννοια των διακρίσεων στο κοινοτικό δίκαιο και την κοινοτική πολιτική)
- Ποικίλες μέθοδοι καταπολέμησης των διακρίσεων
- Ελέγχοντας και επηρεάζοντας την πολιτική
- Εξέλιξη της νομοθεσίας και υποστήριξη αγωγών για την καταπολέμηση των διακρίσεων
- Εναλλακτική επίλυση των διαφορών
- Εξοικείωση με τις εθνικές νομοθεσίες
- Δεξιότητες και εργαλεία για την καταπολέμηση των διακρίσεων
- Ο ρόλος των ΜΚΟ και των συνδικάτων στην καταπολέμηση των διακρίσεων
- Εθνικές στρατηγικές

Καθ'όλη τη διάρκεια του σεμιναρίου, διατέθηκε άπλετος χρόνος για workshops και συζητήσεις σε μικρές ομάδες.

2.2 Σεμινάριο για την καταπολέμηση των διακρίσεων – Θεσσαλονίκη (10.11.2007 & 11.11.2007)

Προετοιμασία του σεμιναρίου

Το σεμινάριο για την καταπολέμηση των διακρίσεων, το οποίο πραγματοποιήθηκε το Νοέμβριο 2007, απευθυνόταν σε ΜΚΟ, μειονότητες και συνδικάτα που δραστηριοποιούνται ή επιθυμούν να δραστηριοποιηθούν στον αγώνα για την καταπολέμηση των διακρίσεων στη Βόρεια Ελλάδα. Συνεπώς, είχε ως στόχο την

ανάπτυξη των ικανοτήτων της κοινωνίας των πολιτών στην καταπολέμηση των διακρίσεων.

Για την ανακοίνωση του σεμιναρίου, συντάχθηκε πρώτα ένας κατάλογος από τοπικές ΜΚΟ και συνδικάτα. Στη συνέχεια, η προσκλητήρια επιστολή, το επίσημο πρόγραμμα και η αίτηση συμμετοχής εστάλησαν μέσω e-mail σε όλες τις επαφές. Πληροφορίες για το σεμινάριο, η αίτηση συμμετοχής και το πρόγραμμα αναρτήθηκαν επίσης στον επίσημο ιστότοπο της Ένωσης (www.hlhr.gr) και του Κέντρου Ερευνών Μειονοτικών Ομάδων (www.kemo.gr).

Προκειμένου να προσελκύσει περισσότερους συμμετέχοντες, η Ένωση προσκάλεσε τους επικεφαλής των δύο σημαντικότερων Ελληνικών φορέων ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου και του Συνηγόρου του Πολίτη.

Την ημερομηνία της προθεσμίας υποβολής ενδιαφέροντος, τριάντα επτά άτομα είχαν δηλώσει συμμετοχή. Αν και αρχικά είχαμε προβλέψει μόνο τριάντα άτομα, αποφασίσαμε να δεχθούμε όλες τις αιτήσεις, καθώς υπήρχαν αρκετά χρήματα για να καλυφθεί το κόστος του σεμιναρίου. Εκτός των άλλων, όλοι οι αιτούντες εκπληρούσαν τα κριτήρια συμμετοχής, όπως αυτά ορίστηκαν από τη σύμπραξη εφαρμογής του προγράμματος.

Για την επιλογή του τόπου διεξαγωγής του σεμιναρίου (Πανεπιστήμιο Μακεδονίας), δόθηκε μεγάλη σημασία στην ευκολία πρόσβασης του μέρους. Η Ένωση διαβεβαίωσε πως ό,τι αφορούσε στον τόπο διεξαγωγής του σεμιναρίου, τα ποτά και το φαγητό, θα ήταν ικανοποιητικού επιπέδου. Τέλος, η Ένωση υπέγραψε συμβόλαιο με μια εταιρία εστίασης, η οποία ορίστηκε ως αποκλειστικός προμηθευτής καφέ, μεσημεριανών και δείπνων κατά τη διάρκεια του σεμιναρίου.

Διεξαγωγή του σεμιναρίου

Αναλογία συμμετεχόντων

Από τους τριάντα επτά συμμετέχοντες στο σεμινάριο για την καταπολέμηση των διακρίσεων που πραγματοποιήθηκε στη Θεσσαλονίκη το Νοέμβριο 2007, οι είκοσι προέρχονταν από ΜΚΟ και οι εννέα από συνδικάτα. Οι ΜΚΟ που εκπροσωπήθηκαν ήταν η Αντιρατσιστική Πρωτοβουλία, το Κέντρο για τα Δικαιώματα των Μειονοτήτων, η Δημοκρατική Ομάδα Ξάνθης, η Πρωτοβουλία για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, οι Προασπιστές των Δικαιωμάτων των Μεταναστών Θεσσαλονίκης, η Ένωση Αλβανών Θεσσαλονίκης, το Κέντρο Αποκατάστασης Θυμάτων Βασανιστηρίων, το Κέντρο Φυλακισμένων, τα Παιδιά εν Δράσει, το ΑΡΣΙΣ (κίνημα προάσπισης δικαιωμάτων των νέων), η Αντιρατσιστική Πρωτοβουλία Θεσσαλονίκης, ο Σύλλογος Αποφοίτων Πανεπιστημίου της Μειονότητας Δυτικής Θράκης, το Δίκτυο Μεταναστών, το Κέντρο Ευρωπαϊκού Οικονομικού Δικαίου, η Ομάδα Μεταναστών και Αιτούντων Άσυλο Θεσσαλονίκης, η Αντι-Ομοφοβική Πρωτοβουλία, η Ένωση Αναπήρων Μακεδονίας, η Διεθνής Αμνηστία και η Ελληνική Ένωση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου



(παράρτημα Θεσσαλονίκης). Τα εννέα συνδικάτα που εκπροσωπήθηκαν ήταν το Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης, η Ένωση Δημοκρατικών Δικηγόρων Θεσσαλονίκης, η Αριστερή Ένωση Δικηγόρων Ξάνθης, η Ένωση Δημοκρατικών Δικηγόρων Θράκης, η Ένωση Δημοκρατικών Δικηγόρων Κομοτηνής, ο Δικηγορικός Σύλλογος Κομοτηνής, το Κίνημα Φιλελεύθερων Δικηγόρων, το Τεχνικό Επιμελητήριο Θεσσαλονίκης και ο Σύλλογος Μαιών Θεσσαλονίκης. Παρόντες στο σεμινάριο ήταν επίσης ο Πρόεδρος της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου και ο Βοηθός Συνήγορος του Πολίτη για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (Φορέας Ισότητας).

Συνεπώς, από τους τριάντα επτά συμμετέχοντες, το 64,5% εκπροσωπούσε ΜΚΟ, το 29% συνδικάτα και το 7,5% προερχόταν από Εθνικούς Φορείς για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου.

Πρόγραμμα εργασιών

Κατά τη διάρκεια του σεμιναρίου, οι έξι εκπαιδευτές απέδειξαν ότι ήταν καλά προετοιμασμένοι και γνώριζαν εις βάθος τα όσα έλεγαν. Χρησιμοποιούσαν συνεχώς power point παρουσιάσεις, μελέτες περιπτώσεων (case studies) και άλλα εργαλεία προκειμένου να είναι πιο κατανοητά τα όσα εξηγούσαν. Οι εκπαιδευτές ήταν επίσης ιδιαίτερα πρόθυμοι να βοηθήσουν τους συμμετέχοντες και κάθε φορά που τους έθεταν μια ερώτηση, κατέβαλαν προσπάθεια να απαντήσουν επαρκώς.

Από την άλλη πλευρά, οι συμμετέχοντες ενδιαφέρθηκαν πολύ για το υλικό που τους παρουσιάστηκε. Από την αντίδρασή τους στο περιεχόμενο του σεμιναρίου, ήταν εμφανές ότι πρέπει να οργανωθούν περισσότερα σεμινάρια στο συγκεκριμένο τομέα.

Την πρώτη μέρα, ο κ. Κ. Παπαϊωάννου, Πρόεδρος της Ελληνικής Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου και ο Dr. Α. Τάκης, Βοηθός Συνήγορος του Πολίτη, καλωσόρισαν τους συμμετέχοντες με μία σύντομη εισαγωγή. Στη συνέχεια, ο Dr. Κ. Τσιτσελίκης και ο Dr. Γ. Κτιστάκης εξήγησαν το περιεχόμενο του σεμιναρίου και τους αναμενόμενους στόχους. Ακολούθησε παρουσίαση των Dr. Γ. Κτιστάκι και κ. Α. Κωνσταντίνου, όπου εξηγήθηκε ο ρόλος των οργάνων της ΕΕ, οι γενικές αρχές των νόμων της ΕΕ και η έννοια των διακρίσεων, όπως αυτή συναντάται στη κοινοτική νομοθεσία και πολιτική. Κατόπιν της παρουσίασης και με την καθοδήγηση των κ.κ. M. Jilih και M. Özgüneş, οι συμμετέχοντες χωρίστηκαν σε μικρότερες ομάδες προκειμένου να έχουν όλοι τη δυνατότητα να αναπτύξουν μια μελέτη περιπτώσεων περί διακρίσεων. Η άσκηση αυτή ήταν πολύ κατατοπιστική για όλους τους συμμετέχοντες, καθώς μπόρεσαν να εφαρμόσουν ζητήματα που προέκυψαν από την παρουσίαση των Dr. Γ. Κτιστάκι και κ. Α. Κωνσταντίνου.

Στην παρουσίασή του, ο Dr. Κ. Τσιτσελίκης ανέλυσε τα κρίσιμα ζητήματα της ελληνικής νομοθεσίας σχετικά με την υιοθέτηση οδηγιών για την καταπολέμηση των διακρίσεων, όπως το βάρος της απόδειξης, η έννοια των (πολλαπλών) διακρίσεων και η νομική αρωγή προς μεμονωμένα θύματα.

Ο Dr. Κ. Τσιτσελίκης έκλεισε την παρουσίασή του καλώντας τους συμμετέχοντες να ξαναχωριστούν σε μικρές ομάδες για να συζητήσουν ορισμένα ερωτήματα σχετικά με μερικά θεματικά αντικείμενα. Στο τέλος της ομαδικής αυτής εργασίας, υπογραμμίστηκαν τα ακόλουθα σημεία:

- Σχετικά με την αντιστροφή του βάρους απόδειξης, πολλές ΜΚΟ / συνδικάτα επέμειναν ότι τα ελληνικά δικαστήρια θα κρίνουν αντισυνταγματική τη σχετική διάταξη.
- Σχετικά με την έννοια των διακρίσεων, μερικοί συμμετέχοντες δυσκολεύτηκαν στην αναγνώριση συγκεκριμένων ειδών διάκρισης, ειδικότερα στο διαχωρισμό φυλετικής και εθνοτικής καταγωγής.

Η πρωινή συνεδρία της δεύτερης μέρας του συνεδρίου ξεκίνησε με την παρουσίαση του Dr. Γ. Κτιστάκι, ο οποίος επεξήγησε τις δεξιότητες και τα εργαλεία που χρειάζονται οι ΜΚΟ και τα συνδικάτα στον αγώνα τους για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Κατά τη διάρκεια των workshops, οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να διευρύνουν τις γνώσεις τους και να ανταλλάξουν εμπειρίες.

Το workshop ακολούθησε παρουσίαση και συζήτηση με επικεφαλής τον κ. Μ. Παύλου σχετικά με το ρόλο των ΜΚΟ και των συνδικάτων στην καταπολέμηση των διακρίσεων. Κατά τη διάρκεια της συνεδρίας αυτής, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να συμμετάσχουν σε ένα εθνικό δίκτυο υπό την καθοδήγηση της Ένωσης στο πλαίσιο του Οργανισμού για τα Θεμελιώδη Δικαιώματα (πρόγραμμα Raxen) και με στόχο τη συλλογή δεδομένων σχετικά με διακρίσεις.

Το σεμινάριο ολοκληρώθηκε με την παρουσίαση του Dr. Κ. Τσιτσελίκης, ο οποίος επιβεβαίωσε ότι όλο το καλυπτόμενο υλικό κατά τη διάρκεια των δύο ημερών έγινε κατανοητό από τους συμμετέχοντες, προκειμένου να προβούν στη βέλτιστη χρήση του στο εσωτερικό των αντίστοιχων ΜΚΟ και συνδικάτων.

Τα κυριότερα συμπεράσματα του σεμιναρίου

- Οι συμμετέχοντες ανακάλυψαν τη σημασία της δικτύωσης μεταξύ των τοπικών ΜΚΟ και συνδικάτων.
- Η από κοινού εκμάθηση δεν αποτελεί απειλή, αλλά πρόοδο.
- Οι συμμετέχοντες απέδειξαν ότι είχαν κατανοήσει καλύτερα το θέμα.
- Αν και οι συμμετέχοντες είχαν εξασκηθεί στην εφαρμογή των αρχών κατά των διακρίσεων σε πραγματικές καταστάσεις, χρειάζονται περαιτέρω εκπαίδευση.

2.3 Σεμινάριο για την καταπολέμηση των διακρίσεων – Αθήνα (23.2.2008 & 24.2.2008)

Προετοιμασία του σεμιναρίου

Το σεμινάριο για την καταπολέμηση των διακρίσεων, το οποίο πραγματοποιήθηκε το Φεβρουάριο 2008, απευθυνόταν σε ΜΚΟ, μειονότητες και συνδικάτα που

δραστηριοποιούνται ή επιθυμούν να δραστηριοποιηθούν στον αγώνα για την καταπολέμηση των διακρίσεων στη Νότια Ελλάδα. Συνεπώς, είχε ως στόχο την ανάπτυξη των ικανοτήτων της κοινωνίας των πολιτών στην καταπολέμηση των διακρίσεων.

Για την ανακοίνωση του σεμιναρίου, συντάχθηκε πρώτα ένας κατάλογος από τοπικές ΜΚΟ και συνδικάτα. Στη συνέχεια, η προσκλητήρια επιστολή, το επίσημο πρόγραμμα και η αίτηση συμμετοχής εστάλησαν μέσω e-mail σε όλες τις επαφές. Πληροφορίες για το σεμινάριο, η αίτηση συμμετοχής και το πρόγραμμα αναρτήθηκαν επίσης στον επίσημο ιστότοπο της Ένωσης (www.hlhr.gr) και του Κέντρου Ερευνών Μειονοτικών Ομάδων (www.kemo.gr).

Προκειμένου να προσελκύσει περισσότερους συμμετέχοντες, η Ένωση προσκάλεσε τους επικεφαλής των δύο σημαντικότερων Ελληνικών φορέων ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου και του Συνηγόρου του Πολίτη.

Την ημερομηνία της προθεσμίας υποβολής ενδιαφέροντος, τριάντα έξι άτομα είχαν δηλώσει συμμετοχή. Αν και αρχικά είχαμε προβλέψει μόνο τριάντα άτομα, αποφασίσαμε να δεχθούμε όλες τις αιτήσεις, καθώς υπήρχαν αρκετά χρήματα για να καλυφθεί το κόστος του σεμιναρίου. Εκτός των άλλων, όλοι οι αιτούντες εκπληρούσαν τα κριτήρια συμμετοχής, όπως αυτά ορίστηκαν από το consortium του project.

Για την επιλογή του τύπου διεξαγωγής του σεμιναρίου (Έλληνας Συνήγορος του Πολίτη), δόθηκε μεγάλη σημασία στην ευκολία πρόσβασης και το συμβολισμό του μέρους, καθώς ο Συνήγορος του Πολίτη είναι ένας από τους Φορείς Ισότητας. Η Ένωση διαβεβαίωσε πως ό,τι αφορούσε στον τύπο διεξαγωγής του σεμιναρίου, τα ποτά και το φαγητό, θα ήταν ικανοποιητικού επιπέδου. Τέλος, η Ένωση υπέγραψε συμβόλαιο με μια εταιρία εστίασης, η οποία ορίστηκε ως αποκλειστικός προμηθευτής καφέ, μεσημεριανών και δείπνων κατά τη διάρκεια του σεμιναρίου.

Διεξαγωγή του σεμιναρίου

Αναλογία συμμετεχόντων

Από τους τριάντα έξι συμμετέχοντες στο σεμινάριο για την καταπολέμηση των διακρίσεων που πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα το Φεβρουάριο 2008, οι δεκαπέντε προέρχονταν από ΜΚΟ και οι δύο από συνδικάτα. Οι ΜΚΟ που εκπροσωπήθηκαν ήταν Όχι στο Ρατσισμό, ΠΡΑΞΙΣ, Άτομα με Αναπηρία, η Ομάδα Δικηγόρων για τα Δικαιώματα Μεταναστών και Προσφύγων, η Διεθνής Αμνηστία, το ΑΡΣΙΣ, η Οργάνωση κατά της Φτώχειας, η Ένωση Μουσουλμάνων Ελλάδος, οι Αντιρρησίες Συνειδήσεως, ο Ελληνοαλβανικός Σύλλογος, η 2^η Γενιά 2007, το Athens Pride, η Ομοφυλοφιλική Λεσβιακή Κοινότητα, το Κέντρο Ερευνών Μειονοτικών Ομάδων και η Ελληνική Ένωση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου. Τα δύο συνδικάτα που εκπροσωπήθηκαν ήταν το Κέντρο Εργαζομένων και οι Δάσκαλοι του Κόσμου.

Παρόντες στο σεμινάριο ήταν επίσης ο Πρόεδρος της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου και ο Βοηθός Συνήγορος του Πολίτη για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (Φορέας Ισότητας).

Συνεπώς, από τους τριάντα έξι συμμετέχοντες, το 78,8% εκπροσωπούσε ΜΚΟ, το 10,5% συνδικάτα και το 10,5% προερχόταν από Εθνικούς Φορείς για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου.

Πρόγραμμα εργασιών

Κατά τη διάρκεια του σεμιναρίου, οι έξι εκπαιδευτές απέδειξαν ότι ήταν καλά προετοιμασμένοι και γνώριζαν εις βάθος τα όσα έλεγαν. Χρησιμοποιούσαν συνεχώς power point παρουσιάσεις, μελέτες περιπτώσεων (case studies) και άλλα εργαλεία προκειμένου να είναι πιο κατανοητά τα όσα εξηγούσαν. Οι εκπαιδευτές ήταν επίσης ιδιαίτερα πρόθυμοι να βοηθήσουν τους συμμετέχοντες και κάθε φορά που τους έθεταν μια ερώτηση, κατέβαλαν προσπάθεια να απαντήσουν επαρκώς.

Από την άλλη πλευρά, οι συμμετέχοντες ενδιαφέρθηκαν πολύ για το υλικό που τους παρουσιάστηκε. Από την αντίδρασή τους στο περιεχόμενο του σεμιναρίου, ήταν εμφανές ότι πρέπει να οργανωθούν περισσότερα σεμινάρια στο συγκεκριμένο τομέα.

Την πρώτη μέρα, ο κ. Κ. Παπαϊωάννου, Πρόεδρος της Ελληνικής Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου και ο Dr. Α. Τάκης, Βοηθός Συνήγορος του Πολίτη, καλωσόρισαν τους συμμετέχοντες με μία σύντομη εισαγωγή. Στη συνέχεια, ο Dr. Κ. Τσιτσελίκης και ο Dr. Γ. Κτιστάκης εξήγησαν το περιεχόμενο του σεμιναρίου και τους αναμενόμενους στόχους. Ακολούθησε παρουσίαση των Dr. Γ. Κτιστάκι και κ. Α. Κωνσταντίνου, όπου εξηγήθηκε ο ρόλος των οργάνων της ΕΕ, οι γενικές αρχές των νόμων της ΕΕ και η έννοια των διακρίσεων όπως αυτή συναντάται στη κοινοτική νομοθεσία και πολιτική. Κατόπιν της παρουσίασης και με την καθοδήγηση των κ.κ. M. Jilili και M. Özgüneş, οι συμμετέχοντες χωρίστηκαν σε μικρότερες ομάδες προκειμένου να έχουν όλοι τη δυνατότητα να αναπτύξουν μια μελέτη περιπτώσεων περί διακρίσεων. Η άσκηση αυτή ήταν πολύ κατατοπιστική για όλους τους συμμετέχοντες, καθώς μπόρεσαν να εφαρμόσουν ζητήματα που προέκυψαν από την παρουσίαση των Dr. Γ. Κτιστάκι και κ. Α. Κωνσταντίνου.

Στην παρουσίασή του, ο Dr. Κ. Τσιτσελίκης ανέλυσε τα κρίσιμα ζητήματα της ελληνικής νομοθεσίας σχετικά με την υιοθέτηση οδηγιών για την καταπολέμηση των διακρίσεων, όπως το βάρος της απόδειξης, η έννοια των (πολλαπλών) διακρίσεων και η νομική αρωγή προς μεμονωμένα θύματα.

Ο Dr. Κ. Τσιτσελίκης έκλεισε την παρουσίασή του καλώντας τους συμμετέχοντες να ξαναχωριστούν σε μικρές ομάδες για να συζητήσουν ορισμένα ερωτήματα σχετικά με μερικά θεματικά αντικείμενα. Στο τέλος της ομαδικής αυτής εργασίας, υπογραμμίστηκαν τα ακόλουθα σημεία:

- Σχετικά με τη νομική αρωγή προς μεμονωμένα θύματα, πολλές ήταν οι ΜΚΟ και τα συνδικάτα που επέμειναν ότι το εθνικό σύστημα για νομική βοήθεια πρέπει να τροποποιηθεί.
- Σχετικά με την έννοια των διακρίσεων, οι συμμετέχοντες που προέρχονταν από ΜΚΟ με αντικείμενο την καταπολέμηση των σεξουαλικών παρενοχλήσεων τόνισαν οι συναντούν πολλή ασάφεια.

Η πρωινή συνεδρία της δεύτερης μέρας του συνεδρίου ξεκίνησε με την παρουσίαση του Dr. Γ. Κιστάκι, ο οποίος επεξήγησε τις δεξιότητες και τα εργαλεία που χρειάζονται οι ΜΚΟ και τα συνδικάτα στον αγώνα τους για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Κατά τη διάρκεια των workshops, οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να διευρύνουν τις γνώσεις τους και να ανταλλάξουν εμπειρίες.

Το workshop ακολούθησε παρουσίαση και συζήτηση με επικεφαλής τον κ. Μ. Παύλου σχετικά με το ρόλο των ΜΚΟ και των συνδικάτων στην καταπολέμηση των διακρίσεων. Κατά τη διάρκεια της συνεδρίας αυτής, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να συμμετάσχουν σε ένα εθνικό δίκτυο υπό την καθοδήγηση της Ένωσης στο πλαίσιο του Οργανισμού για τα Θεμελιώδη Δικαιώματα (πρόγραμμα Raxen) και με στόχο τη συλλογή δεδομένων σχετικά με διακρίσεις.

Το σεμινάριο ολοκληρώθηκε με την παρουσίαση του Dr. Κ. Τσιτσελίκη, ο οποίος επιβεβαίωσε ότι όλο το καλυπτόμενο υλικό κατά τη διάρκεια των δύο ημερών έγινε κατανοητό από τους συμμετέχοντες, προκειμένου να προβούν στη βέλτιστη χρήση του στο εσωτερικό των αντίστοιχων ΜΚΟ και συνδικάτων.

Τα κυριότερα συμπεράσματα του σεμιναρίου

- Οι συμμετέχοντες ζήτησαν πολλά πρακτικά παραδείγματα.
- Οι ΜΚΟ/συνδικάτα πρότειναν έναν τρόπο συνεχούς συνεργασίας (δικτύωση, συνεχής πληροφόρηση, δωρεάν νομικές συμβουλές, κοκ). Το σεμινάριο πρέπει να αποτελέσει την αρχή μιας στενότερης συνεργασίας στον αγώνα για την καταπολέμηση των διακρίσεων, και όχι μία παρένθεση.

Σεμινάριο για τη Διαχείριση της Διαφορετικότητας

Σχεδιασμός του Σεμιναρίου για τη Διαχείριση της Διαφορετικότητας

Τον Ιούνιο 2007, η Ένωση όρισε τον κ. Fissamber ως εθνικό εκπαιδευτή για το σεμινάριο Διαχείρισης της Διαφορετικότητας. Κατόπιν του διορισμού του, ο κ. Fissamber έλαβε πρόσκληση να παρακολουθήσει επιμορφωτικό σεμινάριο στην Κολωνία. Εκεί γνωρίστηκε με τον διεθνή εκπαιδευτή, Dr. B. Amershi, ο οποίος τον υποστήριξε σημαντικά σε όλα τα στάδια προετοιμασίας του σεμιναρίου Διαχείρισης της Διαφορετικότητας.

Σε συνεχή επικοινωνία με τον διεθνή εκπαιδευτή, ο κ. Fissamber μπόρεσε να αναπτύξει ένα ημερήσιο πρόγραμμα με επίκεντρο τη Διαχείριση της

Διαφορετικότητας. Όλες οι συνεδρίες του σεμιναρίου σχεδιάστηκαν λαμβάνοντας υπ' όψιν το εγχειρίδιο του εκπαιδευτή που του παρείχαν οι διοργανωτές του project. Η επιλογή των συνεδριών βασίστηκε επίσης στο ελληνικό πολιτιστικό περιβάλλον και τις ομάδες-στόχους στις οποίες απευθυνόταν το σεμινάριο. Εκτός των άλλων, έγινε αναφορά στο «Εκπαιδευτικό Εγχειρίδιο για τη Διαχείριση της Διαφορετικότητας» που εξέδωσαν όλοι οι διεθνείς εκπαιδευτές τον Σεπτέμβριο 2007.

Το ημερήσιο αυτό σεμινάριο απευθυνόταν σε οργανώσεις εργαζομένων και μεγάλες εταιρίες τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημοσίου τομέα. Κατά τη διάρκεια του σεμιναρίου, ο κ. Fissamber εστίασε την προσοχή στην εξήγηση των όρων Διαφορετικότητα και Διαχείριση της Διαφορετικότητας. Παρουσίασε μια τοπική case study (μελέτη περιπτώσεων) και φωτογραφίες απ' όλη την Ευρώπη σχετικά με τη Διαχείριση της Διαφορετικότητας και κάλεσε τους συμμετέχοντες να συγκεκριμενοποιήσουν τη Διαχείριση της Διαφορετικότητας.

Προετοιμασία του σεμιναρίου

Στην Ελλάδα δεν ισχύει ένας κοινός αποδεκτός ορισμός του όρου «Διαχείριση της Διαφορετικότητας». Στην ελληνική μετάφραση των επίσημων Ευρωπαϊκών κειμένων, υπάρχουν τρεις διαφορετικές μεταφράσεις του όρου «διαφορετικότητα», ακόμα και όταν αυτές αφορούν το ίδιο περιεχόμενο. Σε γενικές γραμμές, ο όρος Διαχείριση της Διαφορετικότητας είναι σχετικά άγνωστος στην Ελλάδα, ακόμα μεταξύ διευθυντών Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού. Όσοι έχουν μια αντίληψη της Διαχείρισης Διαφορετικότητας, συχνά τη συνδέουν με κοινωνικές ομάδες που χαρακτηρίζονται από έντονο κοινωνικό αποκλεισμό (πληθυσμός Ρομά, ανάπηροι, αιτούντες άσυλο, πρώην φυλακισμένοι).

Μέσα στο ίδιο το επαγγελματικό περιβάλλον, δεν υπάρχει συζήτηση σχετικά με τη Διαχείριση της Διαφορετικότητας. Ακόμα και ΜΚΟ ή άτομα που ασχολούνται με ζητήματα κοινωνικού αποκλεισμού δεν συζητούν γενικότερα τη Διαχείριση της Διαφορετικότητας. Υπάρχουν μόνο άτομα που εφαρμόζουν τεχνικές και προσεγγίσεις Διαχείρισης της Διαφορετικότητας στην καθημερινή τους εργασία με συγκεκριμένες ομάδες στόχους (Ρομά, ανάπηροι, αιτούντες άσυλο, πρώην φυλακισμένοι, τοξικομανείς κοκ). Διοργανώνονται επίσης συζητήσεις και ερευνητική εργασία, κυρίως στους ακόλουθους τομείς: καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας, διαχείριση συγκρούσεων, γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων, διαπολιτισμική επικοινωνία, πολυπολιτισμική κοινωνία).

Κατά τη διάρκεια του εκπαιδευτικής συνεδρίας στην Κολωνία, ο κ. Fissamber διεύρυνε τις γνώσεις του γύρω από τη Διαχείριση της Διαφορετικότητας ενώ παράλληλα του δόθηκε η ευκαιρία να έρθει σε επαφή με άλλους συμβούλους διαχείρισης της διαφορετικότητας.

Πραγματοποιήθηκαν ποικίλες συναντήσεις μεταξύ του διεθνούς εκπαιδευτή και του προσωπικού της Ένωσης, όπου λήφθηκαν σημαντικές αποφάσεις για την προετοιμασία του σεμιναρίου. Συντάχθηκε ένας κατάλογος με όλες τις τοπικές

οργανώσεις εργαζομένων και τις εταιρίες του ιδιωτικού αλλά και δημοσίου τομέα. Ετοιμάστηκαν η προσκλητήρια επιστολή, η αίτηση συμμετοχής και το πρόγραμμα μαζί με βασικές πληροφορίες για το project και στη συνέχεια εστάλησαν σε όλες τις επαφές του προαναφερθέντος καταλόγου.

Πληροφορίες για το σεμινάριο, η αίτηση συμμετοχής και το πρόγραμμα αναρτήθηκαν επίσης στον επίσημο ιστότοπο της Ένωσης (www.hihg.gr) και του Κέντρου Ερευνών Μειονοτικών Ομάδων (www.kemo.gr).

Την ημερομηνία της προθεσμίας υποβολής ενδιαφέροντος, είκοσι επτά άτομα είχαν δηλώσει συμμετοχή. Όλοι οι αιτούντες εκπληρούσαν τα κριτήρια συμμετοχής, όπως αυτά ορίστηκαν από τους διοργανωτές του project. (Γιατί μόνο 27 συμμετέχοντες; Ποια είναι η κατάσταση γύρω από τη Διαχείριση της Διαφορετικότητας στην Ελλάδα;)

Για την επιλογή του τόπου διεξαγωγής του σεμιναρίου (Έλληνας Συνήγορος του Πολίτη), δόθηκε μεγάλη σημασία στην ευκολία πρόσβασης και το συμβολισμό του μέρους, καθώς ο Συνήγορος του Πολίτη είναι ένας από τους Φορείς Ισότητας. Η Ένωση διαβεβαίωσε πως ό,τι αφορούσε στον τόπο διεξαγωγής του σεμιναρίου και τα ποτά, θα ήταν ικανοποιητικού επιπέδου.

Διεξαγωγή του σεμιναρίου

Αναλογία συμμετεχόντων

Οι δεκαεπτά συμμετέχοντες που τελικά ήταν παρόντες κατά το μεγαλύτερο μέρος του ημερήσιου σεμιναρίου, εκπροσωπούσαν τρεις Δημόσιους Φορείς (συμπεριλαμβανομένων Υπουργείων και Διευθύνσεων), πέντε ΜΚΟ και εννέα ιδιωτικές εταιρίες. Από τους δεκαεπτά συμμετέχοντες, το 53% εκπροσωπούσε τον ιδιωτικό φορέα, το 18% το δημόσιο φορέα, ενώ το 29% εκπροσωπούσε ΜΚΟ.

Πρόγραμμα εργασιών

Εκτός από τον κ. Fissamber που συντόνιζε όλες τις συνεδρίες, παρόντες στο συνέδριο ήταν επίσης ο Dr. B. Amershi, ως Διεθνής Εκπαιδευτής, και ο κ. Μ. Παύλου εκ μέρους της Ένωσης.

Οι συμμετέχοντες έδειξαν ενδιαφέρον καθ'όλη τη διάρκεια των εργασιών, καθώς όλα τα θέματα που συζητήθηκαν, άπτονταν της καθημερινής κατάστασης στο εργασιακό/επιχειρηματικό τους περιβάλλον. Το γεγονός ότι πολλοί συμμετέχοντες έκαναν συνέχεια ερωτήσεις στους εκπαιδευτές, απέδειξε ότι ήταν πρόθυμοι να μάθουν περισσότερα για το συγκεκριμένο θέμα.

Σύμφωνα με τις φόρμες αξιολόγησης που συμπλήρωσαν οι συμμετέχοντες στο τέλος του σεμιναρίου, ήταν εμφανές ότι τόσο ο σχεδιασμός όσο και η παρουσίαση του περιεχομένου του σεμιναρίου έγιναν με πολύ καλό τρόπο καθ'όλη τη διάρκεια των εργασιών. Εκτός της πληροφόρησης που έλαβαν σχετικά με τη Διαχείριση της

Διαφορετικότητας, οι συμμετέχοντες εκτίμησαν επίσης το γεγονός ότι τους δόθηκε χρόνος να εκφραστούν και να ανταλλάξουν εμπειρίες σχετικά με το αντικείμενο του σεμιναρίου. Πολύ χρήσιμη υπήρξε επίσης η παρουσίαση της τοπικής case study για την ανταπόκριση της Διαχείρισης της Διαφορετικότητας.

επιχειρησιακές περιπτώσεις

Μία διεθνής case study για τη Διαχείριση της Διαφορετικότητας (ως παράδειγμα ορθής πρακτικής) παρουσιάστηκε με τη μορφή άσκησης (η Διαχείριση της Διαφορετικότητας στην BT – British Telecommunication (Βρετανικές Τηλεπικοινωνίες)).

Μία δεύτερη case study για τη Διαχείριση της Διαφορετικότητας (ως «ρεαλιστικό πλασματικό» παράδειγμα) σχετικά με το μεγαλύτερο Έλληνα προμηθευτή τροφίμων (VIVARTIA) παρουσιάστηκε και συζητήθηκε ως άσκηση μεταξύ των συμμετεχόντων. Επελέγη η λύση αυτή καθώς όπως γνωρίζουμε καμία Ελληνική επιχείρηση σήμερα δεν εφαρμόζει τη Διαχείριση της Διαφορετικότητας ως έννοια διαχείρισης.

Αξιολόγηση του σεμιναρίου

Την ημέρα του σεμιναρίου, ο κ. Μ. Παύλου καλωσόρισε τους συμμετέχοντες με μία σύντομη εισαγωγή, όπου εξήγησε το περιεχόμενο του σεμιναρίου και τους αναμενόμενους στόχους. Ακολούθησε μία σύντομη ομιλία του Dr. B. Amershi σχετικά με τη σημασία της Διαχείρισης της Διαφορετικότητας.

Στη συνέχεια, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να δώσουν ιδέες για το πώς αντιλαμβάνονται τον όρο Διαφορετικότητα. Η ανταπόκριση των συμμετεχόντων υπήρξε ιδιαίτερα θερμή. Το επόμενο θέμα της ημερήσιας διάταξης ήταν ο ορισμός της Διαχείρισης Διαφορετικότητας. Οι συμμετέχοντες εκτίμησαν πολύ το μέρος αυτό γιατί τους δόθηκε η δυνατότητα να διευρύνουν τις γνώσεις τους. Ως συνέχεια της συνεδρίας, ο κ. Fissamber παρουσίασε την ολοένα μεγαλύτερη δημοσιότητα της έννοιας «Διαχείρισης της Διαφορετικότητας» παντού στην Ευρώπη. Κατά τη συνεδρία αυτή, οι συμμετέχοντες έθεσαν διάφορα ερωτήματα, καθώς ο διεθνής εκπαιδευτής εξηγούσε πώς άλλες χώρες σημειώνουν επιτυχία στην εφαρμογή της Διαχείρισης Διαφορετικότητας. Οι εργασίες του συνεδρίου έκλεισαν τονίζοντας τη σημασία της διατήρησης δικτύωσης και υποστήριξης μεταξύ όλων των οργανισμών. Κατά τη διάρκεια του σεμιναρίου, μοιράστηκε σε όλους τους συμμετέχοντες το «Εκπαιδευτικό Εγχειρίδιο για τη Διαχείριση της Διαφορετικότητας» (2007).

Το τέλος του σεμιναρίου, οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να συμπληρώσουν μια φόρμα αξιολόγησης (για το σκοπό αυτό χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο που περιλαμβάνονταν στο εκπαιδευτικό εγχειρίδιο). Οι συμμετέχοντες που ήταν παρόντες στη λήξη του σεμιναρίου (14 άτομα) απάντησαν σε 16 ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής και σε δύο ανοικτές ερωτήσεις. Όλοι οι βαθμοί που δόθηκαν, κυμαίνονταν μεταξύ + και ++ (με χαμηλότερο το – και υψηλότερο το ++).

Τα κυριότερα συμπεράσματα του σεμιναρίου

- Για να υπάρχει Διαχείριση της Διαφορετικότητας, απαραίτητη προϋπόθεση είναι ένα ελεγχόμενο μίγμα αποδοχής, σεβασμού, κατανόησης και εκπαίδευσης.
- Η Διαφορετικότητα αποτελεί πρόβλημα όταν συνδέεται με κρίση επί της αρχής. Συνεπώς, η διαφορετικότητα δεν αποτελείται μόνο από διαφορές αλλά και από ομοιότητες.







3 Σεμινάρια για την καταπολέμηση των διακρίσεων του 'VT/2010/007'

3.1 Πρώτο Σεμινάριο για την ευαισθητοποίηση της κοινωνίας των πολιτών στην Ελλάδα σχετικά με την αναζήτηση των κατάλληλων τρόπων και μεθόδων καταπολέμησης των διακρίσεων - ART - VT/2010/007 (Αθήνα 18/10/2011)

Προετοιμασία του σεμιναρίου

Από τον Ιούλιο 2011 το Κέντρο ΑΝΤΙΓΟΝΗ συνέταξε έναν κατάλογο 30 φορέων, για να ειδοποιηθούν έγκαιρα σχετικά με τη συμμετοχή τους στο Σεμινάριο του Οκτωβρίου 2011. Ήδη από τον Ιούλιο πάνω από 20 φορείς δήλωσαν τη διαθεσιμότητα τους, και οι υπόλοιποι επίσης επιβεβαίωσαν με προθυμία τη συμμετοχή τους το Σεπτέμβριο 2011.

Τους μήνες Ιούλιο και Σεπτέμβριο 2011 έγιναν τηλεφωνικές επαφές και συναντήσεις με τα μέλη των συμμετεχουσών οργανώσεων προκειμένου να τους εξηγηθεί επαρκώς ότι το συγκεκριμένο πρόγραμμα αποσκοπεί στην ενίσχυση του δυναμικού των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών που εργάζονται για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την ισότητα με την ανάπτυξη υλικών και δραστηριοτήτων κατάρτισης. Οι ΜΚΟ έχουν καίριο ρόλο στο να καταστεί κατανοητή και να εφαρμοστεί η πολιτική και η νομοθεσία κατά των διακρίσεων. Είναι απαραίτητες για την εκπροσώπηση και την υπεράσπιση όσων αντιπροσωπεύουν, καθώς και για την αύξηση της ευαισθητοποίησης τόσο των θυμάτων όσο και των δυνητικών θυμάτων διακρίσεων, τα οποία πολύ συχνά δεν γνωρίζουν τα δικαιώματά τους, και επίσης του ευρύτερου κοινού.

Ο τελικός κατάλογος των συμμετεχουσών οργανώσεων και φορέων ήταν ο εξής

1) Συνδικαλιστικοί φορείς

Νομικό Τμήμα ΓΣΕΕ

2) ΜΚΟ (ελληνικές, θεματικές και μεταναστευτικές)

Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία

“Αναπηρία Τώρα» (Disability Now)

Ομοφυλοφιλική Λεσβιακή Κοινότητα Ελλάδας

Athens Pride

Ελληνικό Φόρουμ Μεταναστών

Ελληνική Δράση για Ανθρώπινα Δικαιώματα



Ελληνικό Συμβούλιο για Πρόσφυγες

Ελληνική Ένωση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου / ΚΕΜΟ

ΜΚΟ «ΑΡΣΙΣ»

ΣΟΣ Ρατσισμός

Ελληνικό Τμήμα του ENAR

Νεολαία φιλιππινέζων ΚΑΣΑΠΙ

Κέντρο Προστασίας Ατομικών Δικαιωμάτων (ΚΕΠΑΔ)

Νεολαία για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα

Γιατροί του Κόσμου

PRAKSIS

ΜΚΟ «Κλίμακα»

Ίδρυμα Μαραγκοπούλου για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα

Ένωση Μουσουλμάνων Ελλάδας

Ομάδα Δικηγόρων για τα Δικαιώματα Μεταναστών και Προσφύγων

Ελληνοαλβανικός Σύλλογος ΔΙΑΒΑΤΗΡΙΟ

Παρατηρητήριο Ελσίνκι

SEXTANT Group

Δίκτυο Κοινωνικής Υποστήριξης Προσφύγων και Μεταναστών

Ελληνικό Τμήμα UNICEF

3) Δημόσιες Αρχές – Δημόσιοι Φορείς – Ερευνητικά Κέντρα

Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου

Συνήγορος του Πολίτη

Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ)

ΕΛΙΑΜΕΠ – Τμήμα Μεταναστευτικών Ερευνών



Εταιρία Ψυχικής Υγείας

Διεξαγωγή του σεμιναρίου

Η διάρθρωση των βασικών θεματικών ενοτήτων του Σεμιναρίου ήταν η ακόλουθη

1. Ανάλυση του νομικού πλαισίου της ΕΕ
2. Ποιος είναι ο συγκεκριμένος ρόλος των Φορέων της κοινωνίας των πολιτών στην καταπολέμηση των διακρίσεων
3. Μέθοδοι δράσης προς τρίτους (κράτος, κοινωνία, κλπ) και χειρισμός έναντι των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης
4. Κώδικες συμπεριφοράς

Στην πρώτη θεματική ενότητα του Σεμιναρίου ο Διευθυντής του Κέντρου ANTIΓΟΝΗ και νομικός εμπειρογνώμονας σε θέματα διακρίσεων παρουσίασε το νομικό πλαίσιο της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένης μιας επισκόπησης των γενικών αρχών και των πηγών δικαίου της ΕΕ που έχουν σχέση με την καταπολέμηση των διακρίσεων, καθώς και το ρόλο των θεσμικών οργάνων και οργανισμών της ΕΕ (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Συμβούλιο, Επιτροπή, Δικαστήριο (ΔΕΕ) και Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (FRA)) για την προώθηση και τη διασφάλιση της καταπολέμησης των διακρίσεων και της ισότητας. Περιγράφει επίσης τη σημασία του ρόλου των ΜΚΟ στην ανάπτυξη και την εφαρμογή των πολιτικών και των νομοθεσίας στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων και της ισότητας. Έγινε ιδιαίτερη ανάλυση της οδηγίας για τη φυλετική ισότητα (2000/43/ΕΚ) και της οδηγίας για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση (2000/78/ΕΚ)

Στη διαλογική συζήτηση μεταξύ του εισηγητή και των εκπροσώπων των συμμετεχόντων φορέων τονίστηκε ότι οι Οδηγίες της Ε.Ε. αναγνωρίζουν ότι η θέσπιση εθνικής νομοθεσίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση της ίσης μεταχείρισης είναι μόνο το πρώτο βήμα. Τα κράτη μέλη υποχρεούνται, λοιπόν, να προβούν σε ενέργειες για την αύξηση της ευαισθητοποίησης και την προώθηση της ευρείας κατανόησης και ενσωμάτωσης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην κοινωνία των πολιτών, αλλά και να εμπλέξουν ΜΚΟ και κοινωνικούς εταίρους για την επίτευξη του στόχου αυτού. Τα κράτη μέλη πρέπει επίσης να διασφαλίσουν ότι οι νόμοι, οι κανόνες και οι συμφωνίες που ρυθμίζουν τη δράση εντός του πεδίου εφαρμογής των οδηγιών δεν αντιβαίνουν στις αρχές της ίσης μεταχείρισης.

Στη δεύτερη θεματική ενότητα του Σεμιναρίου, ο εισηγητής με τους συμμετέχοντες ανέλυσαν τόσο από θεωρητικής πλευράς όσο και με ζωντανά παραδείγματα την υπάρχουσα κατάσταση στην ελληνική κοινωνία. Τονίστηκε ότι όσον αφορά τον ρόλο που μπορούν να διαδραματίσουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων, οι ΜΚΟ πρέπει να μπορούν να επωφεληθούν στο έπακρο από τους ειδικούς ρόλους που τους αποδίδονται στα άρθρα 7 και 12 της οδηγίας 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου και στα άρθρα 9 και 14 της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου.

Οι εκπρόσωποι των φορέων ανέφεραν ότι για να μπορέσει μια χώρα να πετύχει τους στόχους της για την ειρήνη, τη δημοκρατία, τη χρηστή διακυβέρνηση, την υγεία, την ευημερία και την ισότητα, οι ΜΚΟ είναι απαραίτητες.

Ο ρόλος των ΜΚΟ ως εργαλεία της κοινωνίας των πολιτών στον αγώνα ενάντια στις διακρίσεις μπορεί και πρέπει να περιλαμβάνει:

- Την παροχή του μέσου για την έκφραση και την ενεργή αντιμετώπιση των αναγκών των ατόμων που πέφτουν θύματα διακρίσεων.
- Τη στήριξη των θυμάτων διακρίσεων κατά την πρόσβασή τους στη δικαιοσύνη, μεταξύ άλλων μέσων στρατηγικών δικαστικών αγώνων.
- Την προώθηση της διαφορετικότητας και της ισότητας στην κοινωνία.

Το Ελληνικό Παρατηρητήριο των Συμφωνιών του Ελσίνκι έκανε αναφορά στην πλούσια εμπειρία του σε θέματα δικαστικού ακτιβισμού στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου στο Στρασβούργο.

Στην τρίτη θεματική ενότητα, σε σχέση με τις μεθόδους δράσης, την άσκηση πιέσεων, το λόμπινγκ κλπ η πραγμάτευση του ζητήματος έγινε και πάλι σε διαλογική βάση και αναφέρθηκε ότι η άσκηση πιέσεων μπορεί να συντελεστεί επίσημα μέσω ενημερώσεων και συναντήσεων ή ανεπίσημα μέσω συζητήσεων σε άλλες εκδηλώσεις και κατά τη διάρκεια καθημερινών καταστάσεων, όπως η συνάντηση στο δρόμο ή ένα ανεπίσημο γεύμα.

Για παράδειγμα, η ΓΣΕΕ ανέφερε αναλυτικά τι είδους υπομνήματα έχει στείλει προς τα Συνδικάτα που αποτελούν Μέλη της, τι είδους επαφές έχει κάνει με τους εργοδότες που τελικά συμπεριέλαβαν στις Εθνικές Συμβάσεις και ρήτρες κατά των διακρίσεων κλπ,.

Στην τελευταία θεματική ενότητα περί Κωδίκων Δεοντολογίας, έγινε πρώτα μια θεωρητική παρουσίαση από τον εισηγητή σχετικά με την ταξινόμηση των Κωδίκων σε Κώδικες εταιρικής ευθύνης, Κώδικες Συμπεριφοράς και Κώδικες Επαγγελματικής Δεοντολογίας, και στη συνέχεια έγινε πλούσια διαλογική συζήτηση σχετικά με το κατά πόσον έχει εντοπίσει κάποιος φορέας την ύπαρξη τέτοιων κωδίκων σε οργανισμούς, σε εταιρίες κλπ. Αναφέρθηκαν πολυεθνικές εταιρίες (από τους συμμετέχοντες) με παραρτήματα στην Ελλάδα στις οποίες ισχύουν αυτοί οι κανονισμοί.

Το ΕΚΚΕ έθεσε και το θέμα των άτυπων κωδίκων, όπως π.χ. στα νοσοκομεία όταν οι γιατροί με σύμφωνη γνώμη του σωματίου τους δεν αρνούνται περίθαλψη σε αλλοδαπούς χωρίς χαρτιά, καθώς κι αυτό αποτελεί ένα είδος εθιμικής συμπεριφοράς, προσαρμοσμένης στα ελληνικά δεδομένα

Τα κυριότερα συμπεράσματα του σεμιναρίου

- 1) Διαπίστωση της ανάγκης για διάχυση της ενημέρωσης επί του νομικού πλαισίου της ΕΕ κατά των διακρίσεων προς την ασθενική κοινωνία των πολιτών στην Ελλάδα.

- 2) Επιβεβαίωση της κοινής παραδοχής ότι ο νομικός και δικαστικός ακτιβισμός , μέσω ανάδειξης πιλοτικών υποθέσεων , βρίσκεται ακόμη σε πρώιμο στάδιο ανάπτυξης στην Ελλάδα, και απαιτείται ενίσχυση του.
- 3) Διαπίστωση της ανάγκης για συνεργασία μεταξύ ομοειδών φορέων και ΜΚΟ ως προς την άσκηση πιέσεων, λόμπινγκ, ανεύρεση τρόπων χειρισμού των ΜΜΕ κλπ, καθώς καθεμία οργάνωση χωριστά δεν διαθέτει την απαιτούμενη δύναμη.





3.2 Δεύτερο Σεμινάριο για την ευαισθητοποίηση της κοινωνίας των πολιτών στην Ελλάδα σχετικά με την αναζήτηση των κατάλληλων τρόπων και μεθόδων καταπολέμησης των διακρίσεων- ART - VT/2010/007 (Θεσσαλονίκη, 9/2/2012)

Προετοιμασία του σεμιναρίου

Αμέσως μετά τη λήξη του Σεμιναρίου της Αθήνας, και αξιοποιώντας την εμπειρία που αποκτήθηκε σε αυτό, το στελεχικό δυναμικό του Κέντρου ANTIΓΟΝΗ της Θεσσαλονίκης κατάρτισε μια αντίστοιχη λίστα από τοπικούς φορείς και οργανώσεις και ήρθε σε επαφή μαζί τους για να τους εξηγήσει το περιεχόμενο και το σκοπό του Σεμιναρίου.

Δήλωσαν συμμετοχή και παρακολουθήσαν το σεμινάριο οι ακόλουθοι φορείς

- Κέντρο UNESCO για τις Γυναίκες και την Ειρήνη στα Βαλκάνια
- Σύμπραξη για το κοινωνικό φύλλοPraxis
- ΕΡΓΑΝΗ - Κέντρο για την Επιχειρηματικότητα των Γυναικών
- Fagazine - HOMOTOPIA
- Ελληνικό Συμβούλιο για τους πρόσφυγες
- Αναπηρία Σήμερα
- ΟΔΥΣΣΕΑΣ
- Πανεπιστήμιο Μακεδονίας- AIESEC
- Δράση για το Κάτι Άλλο
- Ενωμένες Κοινωνίες των Βαλκανίων
- Διεθνής Οργανισμός Γυναικών Ελλάδας
- Σύλλογος Οικογενειών Ψυχικής Υγείας
- Σύλλογος Αλβανών Μεταναστών «Μητέρα Τερέζα»
- Σύλλογος Αλβανών «Πρόοδος»
- Σύλλογος προσφύγων και μεταναστών Θεσσαλονίκης
- Σύλλογος παλλινονστούντων Θεσσαλονίκης
- Εθελοντική Εργασία Θεσσαλονίκης
- Παρατηρητήριο για τη φτώχεια
- Καθηγητές ενεργοί στην εκπαίδευση
- Δικηγόροι (Θεσσαλονίκης και κοντινών πόλεων της βορείου Ελλάδος)

Διεξαγωγή του Σεμιναρίου

Η διάρθρωση του Προγράμματος του Σεμιναρίου της Θεσσαλονίκης ήταν η εξής:

1) Ενημέρωση για το νομικό και θεσμικό πλαίσιο σε επίπεδο Ε.Ε. (οδηγίες, κανονισμοί, χάρτης θεμελιωδών δικαιωμάτων, διεθνείς συμβάσεις / προσφυγή στο ευρωπαϊκό δικαστήριο)



Αναλύθηκε το νομικό πλαίσιο της Ε.Ε., και έγινε αναφορά στην ταξινόμηση των πηγών Δικαίου εντός της ΕΕ. Τονίστηκε χαρακτηριστικά ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση οφείλει να δρα εντός των ορίων των εξουσιών της, όπως καθορίζονται από τις Συνθήκες. Η νομιμότητα της άσκησης της δικαιοδοσίας καθορίζεται από την αρχή της επικουρικότητας: για θέματα που δεν εμπίπτουν στην αποκλειστική δικαιοδοσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δηλαδή όπου η δικαιοδοσία είναι από κοινού με τα κράτη μέλη, η Ευρωπαϊκή Ένωση μπορεί να δράσει μόνο αν οι στόχοι της δράσης δεν εξυπηρετούνται επαρκώς από τα κράτη μέλη.

Η εισηγήτρια έδωσε έμφαση στο γεγονός ότι σε περιπτώσεις σύγκρουσης, η νομοθεσία της ΕΕ υπερισχύει της εθνικής νομοθεσίας. Αυτό για λόγους ομοιομορφίας της νομοθεσίας της ΕΕ και της ερμηνείας της από τα εθνικά δικαστήρια. Το Δικαστήριο έχει αποφασίσει ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση αποτελεί νέα νομική τάξη προς όφελος της οποίας τα κράτη μέλη έχουν περιορίσει τα κυριαρχικά τους δικαιώματα, και ότι τα εθνικά δικαστήρια έχουν καθήκον να εφαρμόζουν πλήρως τις διατάξεις της νομοθεσίας της ΕΕ ακόμα και αν αυτό σημαίνει άρνηση εφαρμογής συγκρουόμενης εθνικής νομοθεσίας, που υιοθετήθηκε είτε πριν είτε μετά τη σχετική νομοθετική πράξη της ΕΕ.

2) Εφαρμογή της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων στην Ελλάδα / παραδείγματα , συζήτηση για την ελληνική πραγματικότητα / δυσκολίες , δυνατότητες / προσφυγή στο ελληνικό δικαστήριο

Στη θεματική αυτή ενότητα αναλύθηκε ενδελεχώς με συγκεκριμένα παραδείγματα το τι ισχύει στην Ελλάδα και τι εφαρμόζεται στην πράξη, στα ζητήματα των διακρίσεων, στους ακόλουθους τομείς :

- Πρόσβαση στην απασχόληση, την αυτοαπασχόληση και την εργασία (συμπεριλαμβανομένων των προαγωγών)·
- Πρόσβαση στον επαγγελματικό προσανατολισμό και στην επαγγελματική κατάρτιση·
- Τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών·
- Την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε μια οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα·
- Την εκπαίδευση·
- Την κοινωνική προστασία, συμπεριλαμβανόμενης της κοινωνικής ασφάλισης και της υγειονομικής περίθαλψης·
- Τις κοινωνικές παροχές και την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες που είναι διαθέσιμα στο κοινό, και στην παροχή αυτών, συμπεριλαμβανόμενης της στέγασης.

3) Δικτύωση φορέων που ασχολούνται με την καταπολέμηση διακρίσεων στην Ελλάδα / ανάπτυξη συνεργασιών / χρήση των Μ.Μ.Ε.



Στην ενότητα αυτή έγινε ανάλυση του στρατηγικού σχεδιασμού ως μεθόδου δικτύωσης των φορέων που ασχολούνται με την καταπολέμηση των διακρίσεων, και διευκρινίστηκε ότι αυτή η μέθοδος αφορά τη διαδικασία καθορισμού της κατεύθυνσης και της λήψης αποφάσεων ενός οργανισμού σχετικά με την κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού και οικονομικών του πόρων για την επιδίωξη αυτής της στρατηγικής. Επίσης έγιναν αναφορές στη διαδικασία με την οποία μια ΜΚΟ που δραστηριοποιείται στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων παρουσιάζει πληροφορίες για να επηρεάσει την κοινή γνώμη, πχ μέσω των ΜΜΕ, και να απευθυνθεί στους υπεύθυνους για τη χάραξη πολιτικής όσον αφορά θέματα που σχετίζονται με την καταπολέμηση των διακρίσεων. Ήταν κοινή παραδοχή μεταξύ των συμμετεχόντων ότι σε ένα τέτοιο πλαίσιο μια ΜΚΟ λειτουργεί ως αποστολέας, η κοινή γνώμη και οι διάφορες ομάδες-στόχοι ως αποδέκτες και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης ως ζωτικής σημασίας εταίροι στην αύξηση της ευαισθητοποίησης για τη σημασία της ισότητας και της καταπολέμησης των διακρίσεων.

4) Κώδικας δεοντολογίας ΜΚΟ

Στη θεματική αυτή ενότητα τονίστηκε ότι ένας φορέας μπορεί να υιοθετήσει έναν κώδικα συμπεριφοράς για να εκφράσει την ταυτότητα του, τα πιστεύω και τη φιλοσοφία του για να δώσει εφόδια και να προστατεύσει τους υποστηρικτές του· για να εμπνεύσει και να καλλιεργήσει το διάλογο με εταίρους και διάφορους στόχους· για να ενημερώσει τους υποστηρικτές και την κοινή γνώμη· ή για να πειθαρχήσει τους υποστηρικτές του, για σκοπούς δημοσίων σχέσεων, ανταποκρινόμενος σε μια κρίση που βλάπτει τη φήμη του φορέα – ή για να συμμορφωθεί με απαιτήσεις διαπίστευσης (στην περίπτωση πανεπιστημίων)· ή για να αποφύγει ή να περιορίσει την ευθύνη σε περίπτωση πιθανών καταγγελιών, δείχνοντας ότι είχαν ληφθεί όλα τα μέτρα ώστε να καταδείξει ότι οι εργαζόμενοί του επέδειξαν την κατάλληλη συμπεριφορά· ή και για να τηρήσει ένα δεοντολογικό κανονισμό που καθιστά υποχρεωτική την υιοθέτηση κωδικών ή την κατάρτιση του προσωπικού του.

Τα κυριότερα συμπεράσματα του Σεμιναρίου

Εισηγητές και συμμετέχοντες φορείς κατέληξαν μεταξύ άλλων στα ακόλουθα συμπεράσματα

- Οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών διαδραματίζουν σημαντικότατο ρόλο στη συνεργασία με τις κοινότητες σε τοπικό, περιφερειακό, εθνικό και διεθνές επίπεδο.
- Ενώ η πολιτική δυσαρέσκεια μεγαλώνει, η ενασχόληση με εθελοντικές και κοινοτικές δραστηριότητες είναι ένας τρόπος για πολλούς ανθρώπους να συνεισφέρουν στα κοινά δωρίζοντας λίγο από τον χρόνο τους ή από τα χρήματά τους και στηρίζοντας ζητήματα που τους ενδιαφέρουν.
- Οι εθελοντικές οργανώσεις γίνονται ολοένα και περισσότερο οι χώροι όπου άτομα μπορούν να συζητούν και να εμπλέκονται σε θέματα που τα επηρεάζουν, και όπου νιώθουν ότι μπορούν να διεκδικήσουν αλλαγές.
- Λόγω της διαρκούς τους δέσμευσης υπέρ του δημόσιου συμφέροντος, οι ΜΚΟ

είναι σε θέση να αναπτύξουν την εμπειρογνώμοσύνη που απαιτείται για την επιτέλεση έργου σχετικά με τη βελτίωση του αντικτύπου και της αποτελεσματικότητας των πολιτικών για την ισότητα και την καταπολέμηση των διακρίσεων.

- Η επικοινωνία των ΜΚΟ, και ιδίως η ενημέρωση από τις ΜΚΟ που μάχονται για την ισότητα και την καταπολέμηση των διακρίσεων, είναι ένα πολύ ευαίσθητο και περίπλοκο ζήτημα. Πολλές από τις ΜΚΟ που εργάζονται με ευπαθείς ομάδες είναι επιφυλακτικές προς τη δημοσιότητα, καθότι μέλημά τους είναι να προστατεύσουν τα άτομα που ωφελούνται από τη δράση της. Μπορεί επίσης να φοβούνται την πιθανότητα έντονων ή επιθετικών αντιδράσεων, αν κάποιο συγκεκριμένο ζήτημα παρουσιαστεί δημοσίως προτού το κοινό ενημερωθεί και βρεθεί ο κατάλληλος τρόπος μετάδοσης του μηνύματος, ώστε να αποδομηθούν παγιωμένες προκαταλήψεις και στερεότυπα.









4 Προφίλ των ΜΚΟ/συνδικάτων με αντικείμενο την καταπολέμηση των διακρίσεων

1. *Τι είδους ΜΚΟ/συνδικάτα με αντικείμενο την καταπολέμηση των διακρίσεων υπάρχουν σε εθνικό επίπεδο*

Υπάρχουν περίπου πέντε είδη: ΜΚΟ με γενικό αντικείμενο τα ανθρώπινα δικαιώματα (Ελληνική Ένωση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, Διεθνής Αμνηστία, Ίδρυμα Μαραγκοπούλου για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου και Ελληνικό Παρατηρητήριο των Συμφωνιών του Ελσίνκι, Κέντρο «Αντιγόνη», Δίκτυο για τα Κοινωνικά και Πολιτικά Δικαιώματα), ΜΚΟ με αποκλειστικό αντικείμενο την καταπολέμηση των διακρίσεων (SOS Ρατσισμός, Κέντρο Ερευνών Μειονοτικών Ομάδων, ΑΡΣΙΣ-Κοινωνική Οργάνωση Υποστήριξης Νέων), ΜΚΟ με αντικείμενο μια συγκεκριμένη ομάδα – θύματα διακρίσεων (Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες, Δίκτυο Κοινωνικής Υποστήριξης Προσφύγων και Μεταναστών, Ελληνικό Φόρουμ Μεταναστών, Αναπηρία ΤΩΡΑ, Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία, Σωματείο Αλληλεγγύης Τραβεστί και Τρανσέξουαλ Ελλάδος, Ελληνική Ομοφυλοφιλική Κοινότητα, Ομάδα SEXTANT), Ινστιτούτα Μελετών (Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου, Ινστιτούτο Μεταναστευτικής Πολιτικής, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Ινστιτούτο Αστυνομικών Μελετών Επιμόρφωσης και Τεκμηρίωσης) και συνδικάτα (Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων, Α.Δ.Ε.Δ.Υ., Γενική Ομοσπονδία Εργατών Ελλάδος, Γ.Σ.Ε.Ε.).

2. *Με ποια (ποιες) μορφή (μορφές) διακρίσεων, πεδίο δράσης ή τομέα ασχολούνται; (σε περίπτωση που ασχολούνται με κάποια συγκεκριμένη μορφή ή κάποιο συγκεκριμένο τομέα, όπως για παράδειγμα, εκπαίδευση)*

Ασχολούνται με φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, αναπηρία και σεξουαλικό προσανατολισμό. Μερικές από αυτές τις ΜΚΟ (Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες, Δίκτυο Κοινωνικής Υποστήριξης Προσφύγων και Μεταναστών και Ελληνικό Φόρουμ Μεταναστών) ειδικεύονται σε όλα τα θέματα (εκπαίδευση, υγεία και κοινωνική προστασία) που σχετίζονται με τους μετανάστες. Τα συνδικάτα συνηθίζουν να αγωνίζονται, μεταξύ άλλων, για την προστασία των εργαζομένων μεταναστών, ενώ τα ερευνητικά κέντρα δραστηριοποιούνται σε πολλά γνωστικά πεδία των κοινωνικών επιστημών διεξάγοντας σημαντικές έρευνες, κάποιες εκ των οποίων αφορούν την καταπολέμηση των διακρίσεων και τον σχεδιασμό πολιτικών κοινωνικής δικαιοσύνης και συνοχής.

3. *Η καταπολέμηση των διακρίσεων είναι ο κύριος τομέας δράσης τους ή μόνο ένα μικρό μέρος αυτής; Ασχολούνται με την καταπολέμηση των διακρίσεων*

Για τις ΜΚΟ με γενικότερο αντικείμενο τα ανθρώπινα δικαιώματα, η καταπολέμηση των διακρίσεων αποτελεί μέρος της συνολικής δράσης τους. Για τα άλλα δύο είδη ΜΚΟ, η καταπολέμηση των διακρίσεων είναι ο κύριος τομέας δραστηριοτήτων τους. Τα συνδικάτα αγωνίζονται για την κοινωνική προστασία των μελών τους, συμπεριλαμβανόμενης της προστασίας των εργαζομένων μεταναστών, ενώ τα

ερευνητικά κέντρα ασχολούνται, ως μέρος κάποιων δραστηριοτήτων τους, και με την καταπολέμηση των διακρίσεων.

4. *Αυτές οι ΜΚΟ/τα συνδικάτα είναι εγγεγραμμένα σε εθνικό επίπεδο; Είναι εύκολη ή προβληματική η εγγραφή μιας ΜΚΟ/ενός συνδικάτου*

Δεν υπάρχει επίσημο μητρώο για τις ΜΚΟ σε εθνικό επίπεδο, εκτός από ένα μητρώο για ελληνικές ΜΚΟ που δραστηριοποιούνται στο χώρο της αναπτυξιακής βοήθειας εκτός Ελλάδος («μητρώο του Υπουργείου Εξωτερικών»). Κάθε ΜΚΟ μπορεί να υιοθετήσει, χωρίς καμία δυσκολία, οποιαδήποτε νομική μορφή (σύλλογος, μη κερδοσκοπικό νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου και ένωση προσώπων), αλλά τηρώντας πάντα τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα.

Τα συνδικάτα εγγράφονται βάσει της εργατικής νομοθεσίας και διαθέτουν την ειδική νομική μορφή των συνδικάτων.

5. *Σε γενικές γραμμές, πόσο μεγάλες είναι αυτές οι ΜΚΟ/τα συνδικάτα; (Παρακαλείσθε να αναφέρετε τον αριθμό μελών για τα κύρια συνδικάτα)*

Οι μη κυβερνητικές οργανώσεις και τα ερευνητικά κέντρα/ινστιτούτα μελετών δεν είναι υπερβολικά μεγάλα. Για παράδειγμα, η Ελληνική Ένωση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, η παλαιότερη ΜΚΟ, δεν αριθμεί παραπάνω από 400 μέλη. Σύμφωνα με δικές της εκτιμήσεις, η Γενική Ομοσπονδία Εργατών Ελλάδος εκπροσωπεί περισσότερους από 100.000 εργαζόμενους.

6. *Αποτελούν μέρος μεγαλύτερων εθνικών δικτύων; Ή εργάζονται ανεξάρτητα*

Μόνο τα συνδικάτα αποτελούν μέρος μεγαλύτερων εθνικών δικτύων. Οι ΜΚΟ εργάζονται ανεξέρτητα, αλλά κάποιες συνεργάζονται μεταξύ τους καθώς και με τα ινστιτούτα μελετών στα πλαίσια της υλοποίησης κάποιων προγραμμάτων. Αντιθέτως, οι περισσότερες αναπηρικές οργανώσεις ανήκουν στην Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία.

7. *Βρίσκονται κυρίως στην πρωτεύουσα ή είναι διάσπαρτες στη χώρα*

Οι ΜΚΟ βρίσκονται κυρίως στην πρωτεύουσα καθώς περίπου ο μισός πληθυσμός της χώρας ζει στην Αθήνα. Υπάρχουν κάποιες ΜΚΟ διάσπαρτες στη χώρα, αλλά η δράση τους εξαρτάται κάθε φορά από το διοικητικό συμβούλιο (όχι σταθερά μέλη και δράση). Τα συνδικάτα είναι διάσπαρτα στη χώρα.

8. *Οι ΜΚΟ/τα συνδικάτα από την πρωτεύουσα κάνουν την ίδια δουλειά με τις ΜΚΟ/τα συνδικάτα από την υπόλοιπη χώρα*

Αυτό δεν είναι εφικτό, καθώς οι ΜΚΟ και τα συνδικάτα από την πρωτεύουσα είναι πιο δραστήρια γιατί υπάρχει περισσότερη επαφή με ομάδες πίεσης.



9. *Ποια είναι η πολιτική ή κοινωνική βαρύτητα αυτών των ΜΚΟ/συνδικάτων στο εθνικό επίπεδο; (προς το ευρύ κοινό, την κοινωνία των πολιτών, τις εταιρίες/εργοδότες, την κυβέρνηση)*

Τα συνδικάτα έχουν ιδιαίτερη πολιτική και κοινωνική βαρύτητα σε εθνικό επίπεδο. Τα προηγούμενα χρόνια οι ΜΚΟ δεν είχαν τόσο μεγάλη πολιτική και κοινωνική βαρύτητα, εκτός από κάποια ειδικά ζητήματα, όπως η μετανάστευση, οι θρησκευτικές διακρίσεις, κυρίως γιατί η κοινωνία των πολιτών ήταν αρκετά «εξατομικευμένη». Τελευταία όμως παρατηρείται αύξηση της πολιτικής και κοινωνικής βαρύτητας των ΜΚΟ και της δυνατότητας επιρροής τους στα κέντρα λήψης αποφάσεων, λόγω του αυξημένου ενδιαφέροντος και ευαισθητοποίησης των πολιτών καθώς και της εντονότερης δραστηριοποίησης των ΜΚΟ.

10. *Υπάρχει συνεργασία μεταξύ ΜΚΟ/συνδικάτων με συναφές αντικείμενο; (ΜΚΟ με άλλες ΜΚΟ, συνδικάτα με άλλα συνδικάτα, και επίσης ΜΚΟ με συνδικάτα)*
- α. *Για ποιο (ποιους) σκοπό (σκοπούς); (π.χ. ανταλλαγή εμπειρογνωμοσύνης, συνεργασία σε κοινωνική εργασία ή εκστρατείες ενημέρωσης, κοινή διοργάνωση εκδηλώσεων)*

Συνεργασία μεταξύ ΜΚΟ/συνδικάτων υπάρχει κυρίως για εκστρατείες ενημέρωσης και κοινή διοργάνωση εκδηλώσεων, αν και τελευταία παρατηρείται και κάποιες μορφές συνεργασία για την εκπόνηση και υλοποίηση προγραμμάτων.

- β. *Υπάρχει μεγαλύτερη συνεργασία όσον αφορά σε ορισμένες μορφές διακρίσεων; Αν ναι, ποιες είναι αυτές*

Υπάρχει μεγαλύτερη συνεργασία μεταξύ ΜΚΟ όσον αφορά στις θρησκευτικές διακρίσεις, και μεταξύ συνδικάτων και ΜΚΟ στον τομέα των κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων μεταναστών

11. *Συνεργάζονται (ή είναι σε επαφή) με παρόμοιες ΜΚΟ/συνδικάτα σε άλλες χώρες*
- α. *Με γειτονικές χώρες*

Γενικά οι ΜΚΟ επιδιώκουν την επαφή και τη συνεργασία με παρόμοιες ΜΚΟ/συνδικάτα σε άλλες χώρες, καθώς μια τέτοια επαφή αποτελεί προϋπόθεση για να λάβουν χρηματοδότηση από το Υπουργείο Εξωτερικών, πάντα στο πλαίσιο της αναπτυξιακής βοήθειας. Υπάρχει συνεργασία με όλες τις πρώην σοβιετικές (ορθόδοξες) χώρες.

- β. *Με άλλα νέα κράτη-μέλη της Ε.Ε.*

Ναι, οι ΜΚΟ συνεργάζονται με τη Βουλγαρία και τη Ρουμανία στον αγώνα κατά της παράνομης εμπορίας προσώπων.



γ. *Με άλλες χώρες*

Οι ΜΚΟ συνεργάζονται με Αφρικανικές και Ασιατικές αναπτυσσόμενες χώρες.

12. *Εργάζονται σε διεθνές επίπεδο; (εκστρατείες ενημέρωσης, κοινωνική εργασία, κτλ)*

Μερικές φορές, ναι. Εξαρτάται από τις διεθνείς δεσμεύσεις τους. Για παράδειγμα, αν είναι μέλη μιας διεθνούς ΜΚΟ (Διεθνής Αμνηστία, FIDH – Διεθνής Ομοσπονδία Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων).

13. *Μπορούν να εργαστούν στην αγγλική γλώσσα*

Ναι, οι ΜΚΟ (ανεξαρτήτως του μεγέθους τους) και τα συνδικάτα μπορούν να επικοινωνήσουν/εργαστούν στα αγγλικά.



5 Εμπειρογνωμοσύνη των ΜΚΟ/συνδικάτων με αντικείμενο την καταπολέμηση των διακρίσεων

14. Τι είδους εργασία κάνουν

Οι ΜΚΟ και τα συνδικάτα συντάσσουν εκθέσεις, κάνουν εκστρατείες ενημέρωσης, διοργανώνουν εκδηλώσεις και ετοιμάζουν νομοθετικές προτάσεις.

15. Ασχολούνται με καταγγελίες διακρίσεων

Όχι ακόμη (τόσο οι ΜΚΟ όσο και τα συνδικάτα).

16. Επικεντρώνονται στη δική τους κοινότητα

Επικεντρώνονται κυρίως στη δική τους κοινότητα (τόσο οι ΜΚΟ όσο και τα συνδικάτα).

17. Εργάζονται απευθείας με τα θύματα

Ναι, εργάζονται απευθείας με τα μέλη τους – θύματα (τόσο οι ΜΚΟ όσο και τα συνδικάτα).

18. Μέσα στην εταιρία, τα συνδικάτα μπορούν να εκπροσωπήσουν μόνο τα μέλη τους ή κάθε εργαζόμενο

Μπορούν να εκπροσωπήσουν κάθε εργαζόμενο.

19. Κάνουν «κοινωνική εργασία»

Όχι, δεν κάνουν (τόσο οι ΜΚΟ όσο και τα συνδικάτα).

20. Είναι σε θέση να λάβουν κρατική χρηματοδότηση για κοινωνική εργασία

Ναι, είναι σε θέση (τόσο οι ΜΚΟ όσο και τα συνδικάτα).

21. Κάτι τέτοιο περιλαμβάνει νομική εκπροσώπηση

Ναι, παρέχεται νομική εκπροσώπηση (τόσο για τις ΜΚΟ όσο και για τα συνδικάτα).

22. Υπάρχει η δυνατότητα για τις ΜΚΟ/συνδικάτα να προβούν σε δικαστικές ή διοικητικές διαδικασίες εκ μέρους ή υπέρ των θυμάτων διακρίσεως

Σύμφωνα με το Νόμο 3304/2005 κατά των διακρίσεων, υπάρχει η δυνατότητα αυτή τόσο για τις ΜΚΟ όσο και για τα συνδικάτα.



23. *Οι ΜΚΟ/τα συνδικάτα είναι σε θέση να ασκήσουν συλλογική αγωγή, αν κάτι τέτοιο επιτρέπεται σε εθνικό επίπεδο*

Όχι, δεν είναι σε θέση, διότι η συλλογική αγωγή δεν ισχύει στην Ελλάδα.

24. *Κάνουν άλλη πρακτική εργασία; (π.χ. βοήθεια σε θύματα ή ενδεχόμενα θύματα, κοινωνική πρόνοια, κτλ)*

Ναι, αλλά σε περιορισμένη βάση, διότι δεν διαθέτουν την απαραίτητη χρηματοδότηση, προκειμένου να ικανοποιήσουν όλα τα αιτήματα. Για παράδειγμα, κάθε μετανάστης (10% του πληθυσμού της Ελλάδας) χρειάζεται βοήθεια!

25. *Τάσσονται υπέρ αλλαγών στη νομοθεσία και τις πολιτικές*

Τόσο τα συνδικάτα όσο και οι ΜΚΟ τάσσονται υπέρ αλλαγών στη νομοθεσία και τις πολιτικές.

26. *Ποιες είναι οι σχέσεις τους με την κεντρική κυβέρνηση*

Τα συνδικάτα και οι ΜΚΟ σημειώνουν μεγάλες προόδους τα τελευταία χρόνια, αλλά σε γενικές γραμμές, χαρακτηρίζονται από τις προσωπικές σχέσεις των υπουργών με τον πρόεδρο των συνδικάτων/ΜΚΟ.

27. *Με τις περιφερειακές κυβερνήσεις ή τους δήμους*

Οι σχέσεις των συνδικάτων και των ΜΚΟ με τους δήμους είναι πάντα τεταμένες.

28. *Οι σχέσεις των συνδικάτων με τις οργανώσεις εργοδοτών*

Είναι τεταμένες.

29. *Έχουν σχέσεις με εξειδικευμένους φορείς/Συνήγορο του Πολίτη*

Οι ΜΚΟ έχουν στενές σχέσεις με έναν από τους τρεις εξειδικευμένους φορείς, το Συνήγορο του Πολίτη. Ο Συνήγορος του Πολίτη, η μόνη ανεξάρτητη αρχή, καλεί τις ΜΚΟ σε ειδικές συναντήσεις, προκειμένου να υπάρξει συνεργασία στην καταπολέμηση των διακρίσεων.

30. *Ποια είναι τα προσόντα του προσωπικού*

Το κύριο προσωπικό των ΜΚΟ εργάζεται σε εθελοντική βάση, λόγω έλλειψης χρηματοδότησης. Οι εθελοντές είναι μέλη των ΜΚΟ και συνήθως έχουν περισσότερα προσόντα από τα απαιτούμενα (παράδειγμα: καθηγητές νομικής για την κοινωνική πρόνοια). Αντιθέτως, το προσωπικό των συνδικάτων έχει ανεπαρκή προσόντα (παράδειγμα: γνώση μίας μόνο ξένης γλώσσας).



31. Τι είδους κατάρτιση έχει λάβει το προσωπικό σε σχέση με το έργο καταπολέμησης των διακρίσεων

Το προσωπικό των ΜΚΟ έχει Ευρωπαϊκή κατάρτιση, σχετική με τις προσωπικές δεξιότητες των εθελοντών και τις διασυνδέσεις που έχει η ΜΚΟ με άλλες Ευρωπαϊκές ΜΚΟ. Το προσωπικό των συνδικάτων δεν λαμβάνει κάποιου είδους κατάρτιση.

32. Έχουν καταρτιστεί σχετικά με τη σύνταξη προτάσεων χρηματοδότησης και εκθέσεων

Ναι, οι ΜΚΟ έχουν καταρτιστεί, αλλά όχι σε μεγάλη κλίμακα.

33. Πώς εκτιμούν την «επιτυχία» τους και την ποιότητα του έργου τους στην καταπολέμηση των διακρίσεων

Σε γενικές γραμμές, οι ΜΚΟ πιστεύουν πως το έργο τους δεν είναι επαρκές. Επιθυμούν να εργαστούν με πιο «επαγγελματικό» τρόπο. Τα συνδικάτα ενδιαφέρονται περισσότερο για τα εργασιακά ζητήματα απ'ό,τι για την καταπολέμηση των διακρίσεων.



6 Ανάγκες και προβλήματα των ΜΚΟ/συνδικάτων με αντικείμενο την καταπολέμηση των διακρίσεων

34. Ποιο είναι το κύριο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι ΜΚΟ/τα συνδικάτα, τα οποία συμμετέχουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων

Το κύριο πρόβλημα είναι ότι τα θύματα διακρίσεως δεν επιθυμούν να χρησιμοποιήσουν την καινούρια νομοθεσία κατά των διακρίσεων. Ο λόγος είναι ότι εκτιμούν πως δεν θα βρουν άλλη εργασία.

35. Η έλλειψη προσωπικού / χρηματοδότησης / εμπειρογνωμοσύνης αποτελεί ένα από τα κύρια προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ΜΚΟ/τα συνδικάτα, τα οποία συμμετέχουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων

Ναι, αποτελεί σημαντικό πρόβλημα.

36. Το γεγονός ότι το προσωπικό στερείται απαραίτητων γνώσεων και / ή δεξιοτήτων αποτελεί ένα από τα κύρια προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ΜΚΟ/τα συνδικάτα, τα οποία συμμετέχουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων

Ναι, αποτελεί πρόβλημα, αλλά δεν είναι το πιο σημαντικό (δείτε την ερώτηση 39).

37. Τι είδους κατάρτιση χρειάζεται από τις ΜΚΟ/τα συνδικάτα, προκειμένου να εκτελέσουν το έργο τους όπως επιθυμούν

Χρειάζεται κατάρτιση, προκειμένου να πείσουν τα θύματα ότι η καινούρια νομοθεσία κατά των διακρίσεων είναι για τη δική τους προστασία κι ως εκ τούτου, πρέπει να την χρησιμοποιήσουν.

38. Το προσωπικό τους είναι επαρκώς καταρτισμένο σχετικά με την εθνική νομοθεσία κατά των διακρίσεων

Όχι, δεν είναι. Συνεπώς, χρειάζεται επίσης να καταρτιστεί το προσωπικό των ΜΚΟ/συνδικάτων όσον αφορά στην εθνική νομοθεσία κατά των διακρίσεων.

39. Το προσωπικό τους είναι επαρκώς καταρτισμένο σχετικά με την Ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων

Όχι, δεν είναι (τόσο το προσωπικό των ΜΚΟ όσο και αυτό των συνδικάτων).

40. Το προσωπικό τους είναι καταρτισμένο για να συμβουλευεί την κυβέρνηση: να διατυπώνει προτάσεις πολιτικής; Νομοθετικές προτάσεις

Ναι, σε γενικές γραμμές, είναι (τόσο οι ΜΚΟ όσο και τα συνδικάτα).



41. *Χρειάζεται να κάνουν κάτι παραπάνω, προκειμένου να προωθήσουν το ρόλο τους στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων*

Ναι, τα συνδικάτα και οι ΜΚΟ χρειάζεται να κάνουν κάτι παραπάνω σε πρακτικό επίπεδο: να δουλέψουν με τα θύματα (δείτε ερώτηση 47).

42. *Χρειάζεται να «κάνουν κάτι παραπάνω» με τα θύματα, τους πελάτες ή τους ενδεχόμενους πελάτες, τα μέλη ή τα ενδεχόμενα μέλη*

Ναι, είναι κρίσιμο να «κάνουν κάτι παραπάνω» με τα θύματα. Τα συνδικάτα και οι ΜΚΟ πρέπει να τους πείσουν ότι μπορούν να κερδίσουν την υπόθεσή τους και τη ζωή τους χρησιμοποιώντας τους νέους μηχανισμούς της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων.

43. *Χρειάζεται να «κάνουν κάτι παραπάνω» με την κυβέρνηση – να αυξήσουν την αξιοπιστία και την υπόστασή τους*

Ναι, πρέπει να βελτιώσουν τις επίσημες σχέσεις τους: η δράση τους δεν πρέπει να συνδέεται με τις προσωπικές επαφές του αρμόδιου Υπουργού (του αρμόδιου Υπουργείου) με τον πρόεδρο της ΜΚΟ ή του συνδικάτου, αλλά πρέπει να αναπτυχθούν σε μια θεσμική βάση.

44. *Τα συνδικάτα πρέπει να «κάνουν κάτι παραπάνω» με τις εταιρίες/οργανώσεις εργοδοτών*

Πρέπει να εισαγάγουν ενέργειες κατά των διακρίσεων στον καθημερινό τους διάλογο με τις εταιρίες/οργανώσεις εργοδοτών.

45. *Θα χρειαζόταν να «κάνουν κάτι παραπάνω» με τη δημόσια γνώμη και την ευαισθητοποίηση*

Πρέπει να υπογράψουν/υιοθετήσουν ένα έγγραφο αρχών κατά των διακρίσεων με τα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Πρέπει επιπλέον να συνεργαστούν στενά με τις δημοτικές αρχές που είναι οι κύριοι υπεύθυνοι για τη διάκριση κατά των Ρομά.

46. *Τι θα χρειαζόταν να αναπτύξουν*

Χρειάζεται να αναπτύξουν περισσότερο στρατηγική παρά προσωπική δράση στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων: πρέπει να ερευνήσουν τα κύρια προβλήματα στην καταπολέμηση των διακρίσεων, να συζητήσουν όλοι μαζί τη στρατηγική δράση, να συνεργαστούν στο πλαίσιο της δράσης αυτής και να ζητήσουν κρατική χρηματοδότηση.



7 Εθνική νομοθεσία για την καταπολέμηση των διακρίσεων

7.1 Μεταφορά των Οδηγιών στο ελληνικό δίκαιο

Η ελληνική νομοθεσία περιλαμβάνει σχετικά πρόσφατες και ειδικές ρυθμίσεις κατά των διακρίσεων. Ειδικότερα, ο Νόμος 3304/2005 για την «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού» ενσωμάτωσε ταυτόχρονα στο ελληνικό δίκαιο τις Οδηγίες 2000/43/EK και 2000/78/EK, καλύπτοντας και τους πέντε λόγους διάκρισης των προαναφερθεισών Οδηγιών. Η ενσωμάτωση των δύο Οδηγιών στην ελληνική έννομη τάξη αντιμετωπίστηκε θετικά από τους σχετικούς με το αντικείμενο των διακρίσεων φορείς, ωστόσο το ευρύ κοινό παρέμεινε ανενημέρωτο για τα νέα νομοθετικά δεδομένα για αρκετό διάστημα μετά την ψήφιση του νόμου.

Σημειώνεται ότι με τις διατάξεις του [N.3488/2006](#), για την «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας», επιδιώκεται να αποτυπωθεί συστηματικά ένα νέο, πληρέστερο ρυθμιστικό πλαίσιο για την πιο αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στον τομέα της εργασίας, μέσω ενός συστήματος διευρυμένης έννομης προστασίας και καινοτόμων νομικών εργαλείων.

Ο ανωτέρω νόμος ενσωματώνει στην ελληνική έννομη τάξη την [Οδηγία 2002/73/EK](#) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, η οποία τροποποίησε την [Οδηγία 76/207/ΕΟΚ](#) του Συμβουλίου «περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας». Η Οδηγία αυτή είχε ενσωματωθεί στο εθνικό μας δίκαιο με τον [N.1414/1984](#) «Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις», τις επιμέρους ρυθμίσεις του οποίου αντικατέστησε, σχεδόν στο σύνολό τους, ο N.3488/2006.

Εκτός από τις ανωτέρω κοινές διατάξεις, υπάρχουν και συνταγματικές διατάξεις οι οποίες, κατοχυρώνοντας τα δικαιώματα του ανθρώπου, αφορούν έμμεσα και το ζήτημα των διακρίσεων. Για παράδειγμα, το άρθρο 25 του Ελληνικού Συντάγματος είναι παρά πολύ σημαντικό, καθώς δηλώνει σαφώς πως οι ιδιώτες εργοδότες υποχρεούνται, όπως και το δημόσιο-εργοδότης, να διασφαλίζουν τα συνταγματικά δικαιώματα των εργαζομένων τους (π.χ. τα δικαιώματα ισότητας και μη διάκρισης).

Στην αστική νομοθεσία υπάρχουν επίσης ορισμένες ρυθμίσεις, τις οποίες μπορούν να επικαλεστούν τα θύματα διακρίσεων που επιδιώκουν την ίση μεταχείριση στον χώρο εργασίας τους. Εν τούτοις, στην πράξη, σπανίως γίνεται επίκλησή τους σε συνδυασμό με τους ανωτέρω πέντε λόγους διάκρισης τομείς, εκτός από την περίπτωση της ίσης αμοιβής, όπου και πάλι όμως δεν γίνεται επίκληση των πέντε ανωτέρω λόγων διάκρισης.



Η εργατική νομοθεσία είναι πλούσια από διατάξεις κατά των διακρίσεων. Για παράδειγμα, ο Ν. 1414/1984 περί Εφαρμογής της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις περιορίζει τις διακρίσεις, αν και ισχύει μόνο για τους εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα. Υπάρχουν, επίσης, και άλλες διατάξεις που διαμορφώνουν ένα προστατευτικό πλαίσιο, αποκλείοντας πρακτικές διακρίσεων, όπως την απόλυση εγκύου γυναίκας ή αποφάσεις των εργοδοτών συνδεδεμένες με τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή του εργαζομένου.

Στην ποινική νομοθεσία, ο μόνος αντιρατσιστικός νόμος στην Ελλάδα παραμένει ο Ν. 927/1979 για την εξάλειψη των διακρίσεων, του ρατσισμού και της μισαλλοδοξίας, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 24 του Ν. 1419/1984 και το άρθρο 39 παρ. 4 του Ν. 2910/2001. Ιδιαίτερο πρόβλημα στην πρακτική εφαρμογή του Ν. 929/1979 έθετε το άρθρο 4 του νόμου αυτού, που όριζε ότι απαραίτητη προϋπόθεση για την άσκηση ποινικής δίωξης αποτελεί η υποβολή έγκλησης από το θιγόμενο πρόσωπο. Η προϋπόθεση αυτή ήρθη με το Ν. 2910/2001 και η ποινική δίωξη ασκείται πλέον αυτεπαγγέλτως. Ωστόσο, η ελληνική ποινική νομοθεσία δεν αναγνωρίζει τα ρατσιστικά αδικήματα ως ιδιώνυμα εγκλήματα αλλά αναγνωρίζει τα ρατσιστικά κίνητρα του δράστη ως επιβαρυντικές περιστάσεις των κοινών εγκληματικών πράξεων. Συγκεκριμένα, το τελευταίο εδάφιο του άρθρου 79 παρ. 3 του Ποινικού Κώδικα, που προστέθηκε με το άρθρο 23 παρ. 1 Ν. 3719/2008 (ΦΕΚ Α 241/26.11.2008), τροποποιείται ως εξής: Η τέλεση της πράξης λόγω εχθροπάθειας κατά ομάδας ή προσώπου, που προσδιορίζονται με βάση τη φυλή, το χρώμα, τη θρησκεία, την εθνική ή εθνοτική καταγωγή ή το γενετήσιο προσανατολισμό συνιστά επιβαρυντική περίσταση. Επίσης, ο ελληνικός ποινικός νόμος δεν εξειδικεύει ως απαγορευμένους λόγους ρατσιστικής συμπεριφοράς και διακρίσεων, εκτός από τη φυλετική ή εθνική καταγωγή, το φύλο, τη θρησκεία, την αναπηρία ή τις σεξουαλικές προτιμήσεις και δεν καθιερώνει το δικαίωμα ενώσεων προσώπων να υποβάλλουν αστικές αγωγές, το οποίο δικαίωμα παρέχεται μόνο στα φυσικά πρόσωπα.

ii. Η Ελλάδα έχει επικυρώσει όλες τις σημαντικές διεθνείς συνθήκες δικαιωμάτων του ανθρώπου: το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα, το Διεθνές Σύμφωνο περί Οικονομικών, Κοινωνικών και Πολιτιστικών Δικαιωμάτων, τη Σύμβαση για την Εξάλειψη Κάθε Μορφής (Φυλετικής) Διάκρισης, τη Σύμβαση για την Εξάλειψη κάθε Μορφής Διάκρισης σε βάρος Γυναικών, τη Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Παιδιού, την Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και τη Σύμβαση αρ. 111 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

iii. Το άρθρο 18 του Ν. 3304/2005 κατά των διακρίσεων επιφορτίζει την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή με καθήκοντα, όπως να συντάσσει ετήσια έκθεση καταγράφοντας τις εξελίξεις ως προς την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, να απευθύνει προτάσεις στην κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης καθώς και τη λήψη μέτρων κατά των διακρίσεων, και να ενθαρρύνει το διάλογο με ΜΚΟ και αντιπροσωπευτικές οργανώσεις, οι οποίες έχουν ως καταστατικό σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων για λόγους φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, γενετήσιου προσανατολισμού και αναπηρίας.



Ο Νόμος 3304/2005 επιφορτίζει τρεις εξειδικευμένους φορείς για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης:

Α. Ο *Συνήγορος του Πολίτη* είναι ανεξάρτητη αρχή, αναγνωρισμένη από το Σύνταγμα, που ιδρύθηκε με το Ν.2477/97. Σύμφωνα με τον Ν. 3304/2005, ο Συνήγορος είναι αρμόδιος για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στις δημόσιες υπηρεσίες, τη δημοσίευση εκθέσεων και την εξέταση καταγγελιών για παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης (σε οποιοδήποτε δημόσια υπηρεσία· όχι μόνο σε εκείνες που συνδέονται με την απασχόληση και την εργασία). Μπορεί επίσης να διενεργήσει έρευνες σχετικά με διακρίσεις, να δημοσιεύσει εκθέσεις και να προβεί σε συστάσεις σχετικά με διακρίσεις. Ο Συνήγορος του Πολίτη, ωστόσο, δεν μπορεί να παρέμβει σε διαφορές ιδιωτικού δικαίου, καθώς και σε υποθέσεις που εκκρεμούν ενώπιον δικαστικής αρχής, με αποτέλεσμα ένα σημαντικό πεδίο διακρίσεων να παραμένει εκτός της δικής του αρμοδιότητας.

Β. Η *Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης* εποπτεύεται από τον Υπουργό Δικαιοσύνης. Η αρμοδιότητά της καλύπτει τον ιδιωτικό τομέα (μη δημόσιες υπηρεσίες), πλην τους χώρους εργασίας και απασχόλησης. Συνεπώς, εξετάζει καταγγελίες για παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της αρμοδιότητάς της και προσπαθεί να συμφιλιώσει τα αντικρουόμενα μέρη. Μπορεί επίσης να διενεργήσει έρευνες σχετικά με διακρίσεις, να δημοσιεύσει εκθέσεις και να προβεί σε συστάσεις σχετικά με διακρίσεις. Η Επιτροπή έχει το δικαίωμα να εξετάζει μάρτυρες και να ζητά από κάθε εγκαλούμενο ή τρίτο πρόσωπο την παροχή πληροφοριών.

Γ. Το *Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας* είναι δημόσια υπηρεσία και έχει επιφορτισθεί με την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στους τομείς απασχόλησης και εργασίας του ιδιωτικού τομέα (μη δημόσιες υπηρεσίες). Το Σώμα Επιθεώρησης ενεργεί ως συμφιλιωτής μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου ενώ μπορεί επίσης να επιβάλλει πρόστιμα (πληρωτέα στο κράτος και όχι στον εργαζόμενο). Μπορεί, επίσης, να διενεργήσει έρευνες σχετικά με διακρίσεις, να δημοσιεύσει εκθέσεις και να προβεί σε συστάσεις σχετικά με διακρίσεις. Το Σώμα Επιθεώρησης έχει το δικαίωμα να εξετάζει μάρτυρες και να ζητά από κάθε εγκαλούμενο ή τρίτο πρόσωπο (δημόσια αρχή ή ιδιώτη) την παροχή πληροφοριών.

iv. Ο Ν. 3304/2005 προβλέπει στο άρθρο 26 ότι «Με την έναρξη ισχύος του νόμου αυτού, καταργείται κάθε νομοθετική και κανονιστική διάταξη και καθίσταται άκυρη κάθε διάταξη που περιλαμβάνεται σε ατομική ή συλλογική σύμβαση, γενικούς όρους συναλλαγών, εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων, καταστατικά κερδοσκοπικών ή μη οργανώσεων, ανεξάρτητων επαγγελματικών οργανώσεων και συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών, η οποία είναι αντίθετη προς την, κατά τον παρόντα νόμο, αρχή της ίσης μεταχείρισης».

Επιπροσθέτως, ο ίδιος Νόμος ορίζει ότι σκοπός των ρυθμίσεων είναι «η θέσπιση του γενικού πλαισίου ρυθμίσεως για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής



ή εθνοτικής καταγωγής, καθώς και για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, σύμφωνα με τις Οδηγίες 2000/43/EK και 2000/78/EK του Συμβουλίου, ώστε να διασφαλίζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης». Επαναλαμβάνει, δηλαδή, αυτούσιο το άρθρο 1 της Οδηγίας.

Είναι προφανές ότι ο Έλληνας νομοθέτης δεν είχε σκοπό να υιοθετήσει συγκεκριμένες ρυθμίσεις σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης αλλά προτίμησε ένα γενικό πλαίσιο. Κάτι τέτοιο δεν συνάδει με το πνεύμα της Οδηγίας η οποία δημιουργεί το γενικό πλαίσιο προκειμένου τα ίδια τα κράτη μέλη να προβούν σε συγκεκριμένες ρυθμίσεις και να λάβουν συγκεκριμένα μέτρα εφαρμογής.

Ο Ν.3304/2005 δεν περιλαμβάνει διατάξεις σχετικά με τις νομιζόμενες διακρίσεις, ούτε υπάρχει σχετική νομολογία. Επίσης, δεν απαγορεύει την άμεση διάκριση και την παρενόχληση λόγω συνδέσμου όπως προβλέπεται από την υπόθεση Coleman (ΔΕΚ 303/06). Επιπλέον, εργασία με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εργασία ελευθέρων επαγγελματιών, στρατιωτική θητεία και εργασία ως εκλεγμένου πολιτικού προσώπου δεν καλύπτονται. Επιπροσθέτως, ο Ν. 3304/2005 δεν παρέχει κάποιον ορισμό της αναπηρίας, γεγονός θετικό σε σχέση με τον προϋπάρχοντα Ν.2643/1998, ο οποίος διαφοροποιείται σημαντικά από το ΔΕΚ σχετικά με τον ορισμό της αναπηρίας (υπόθεση Chacon Navas, παρ. 43), καθώς για τον χαρακτηρισμό ενός ατόμου ως ανάπηρου πρέπει να πληρούται ένα κριτήριο βαρύτητας της αναπηρίας (50%) και το άτομο να είναι εγγεγραμμένο σε ένα ειδικό αρχείο, προϋποθέσεις που απουσιάζουν από τον ορισμό της αναπηρίας από το ΔΕΚ.

Οι Οδηγίες δεν απαγορεύουν όλες τις μορφές των διακρίσεων. Έτσι, μια μορφή διάκρισης που είναι πολύ συνηθισμένη στην Ελλάδα, η διάκριση λόγω εθνικότητας, δεν καλύπτεται από τις Οδηγίες. Επίσης, η ελληνική νομοθεσία δεν καλύπτει την περίπτωση των πολλαπλών διακρίσεων, οι οποίες δεν προβλέπονται βεβαίως ούτε από τις Οδηγίες.

Παρόλο που η ελληνική νομοθεσία που αφορά την ίση μεταχείριση (Νόμος 3304/2005) δεν αναφέρεται ρητά στο ζήτημα της πολλαπλής διάκρισης, ο Νόμος 3996/2011 (ΦΕΚ Α 170 / 13.8.2011) «για την αναμόρφωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας» στο άρθρο 2 παρ. 1 (θ) ορίζει ότι : «[Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας] εποπτεύει την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ασχέτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας, ή γενετήσιου προσανατολισμού, λαμβάνοντας υπόψη τις περιστάσεις πολλαπλής διάκρισης σύμφωνα με το άρθρο 19 του Νόμου 3304/2005.». Επιπλέον, εποπτεύει τη συμμόρφωση με την αρχή της ίσης μεταχείρισης σχετικά με τα άτομα με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων και των ασθενών που πάσχουν από HIV/AIDS.

Επίσης η Ελλάδα με το Νόμο **4074 /2012** (ΦΕΚ Α 88/ 11.4.2012) επικύρωσε τη Σύμβαση του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία και το Προαιρετικό

της Πρωτόκολλο. Σύμφωνα με το άρθρο 3 του Νόμου αυτού το εθνικό εστιακό σημείο (φορέας) και ο μηχανισμός συντονισμού που προβλέπει το άρθρο 33 της Σύμβασης θα οριστούν με απόφαση του Πρωθυπουργού. Κατά το πρότυπο της Οδηγίας 2000/78/EK , εξαιρούνται ρητά οι τομείς των ενόπλων δυνάμεων και των σωμάτων ασφαλείας, στους οποίους θα συνεχίζει να επιτρέπεται διαφορετική μεταχείριση.

v. Η Επιτροπή της CEDAW υιοθέτησε τα σχόλιά της (CEDAW/C/GRC/CO/6, 2.2.2007) επί της Ελληνικής Έκθεσης περί της εφαρμογής της Σύμβασης για την Εξάλειψη κάθε Μορφής Διάκρισης σε βάρος Γυναικών. Η Επιτροπή επαίνεσε την Ελλάδα για τις νομικές μεταρρυθμίσεις με σκοπό την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών και την προώθηση της ισότητας των φύλων. Την επαίνεσε, επίσης, για τα νομικά μέτρα που πήρε προκειμένου να αυξηθεί η γυναικεία απασχόληση, ιδιαίτερα για την εισαγωγή του Ν. 3250/2004, ο οποίος επαναπροσδιόρισε τις κατηγορίες όσων είναι επιλέξιμοι για πρόσληψη, μέσω, μεταξύ άλλων, της διεύρυνσης της κατηγορίας των μητέρων με ανήλικα παιδιά σε ποσοστό δέκα τοις εκατό, και της πρόβλεψης ότι ποσοστό έως εξήντα τοις εκατό των διαφόρων κατηγοριών ανέργων που επωφελούνται από τέτοιες θέσεις απασχόλησης, καλύπτεται από γυναίκες.

Από την άλλη πλευρά, η Επιτροπή κάλεσε την Ελλάδα «να εφαρμόσει αποτελεσματικά μέτρα για την κατάργηση των διακρίσεων σε βάρος γυναικών που ανήκουν σε εθνοτικές μειονότητες, κυρίως γυναίκες Ρομά και μουσουλμάνες, και να ενισχύσει την απόλαυση των δικαιωμάτων τους». Η Επιτροπή ζήτησε από την Ελλάδα «να παράσχει, στην επόμενη έκθεσή της, πληροφορίες σχετικά με την κατάσταση των γυναικών που ανήκουν σε ομάδες εθνοτικών μειονοτήτων, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης σε εκπαίδευση, απασχόληση και υγειονομική περίθαλψη, και του αντίκτυπου των μέτρων που έχουν ληφθεί για την ενίσχυση της πρόσβασης αυτής και των αποτελεσμάτων που έχουν επιτευχθεί, καθώς επίσης των τάσεων με το πέρασμα του χρόνου».

Με το **Νόμο 3896/2010** (ΦΕΚ Α 207/8.12.2010) με τίτλο «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στους τομείς της εργασίας και της απασχόλησης» , η Ελλάδα εναρμονίστηκε με την **Οδηγία 2006/54/EK** της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Με τη νομοθεσία αυτή επήλθε προσδιορισμός της έννοιας της έμμεσης διάκρισης, της σεξουαλικής παρενόχλησης στον τόπο εργασίας, της αντιστροφής του βάρους απόδειξης, κλπ. Μάλιστα διευρύνθηκε η αρμοδιότητα του Συνηγόρου του Πολίτη ως αρμόδιου φορέα εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης, δεδομένου ότι θα μπορεί πλέον για πρώτη φορά να επιλαμβάνεται και υποθέσεων που εκκρεμούν ενώπιον δικαστηρίων.

Επίσης ο **Νόμος 3769/2009** (ΦΕΚ Α 105/ 1.07.2009) ενσωμάτωσε στην ελληνική έννομη τάξη την **Οδηγία 2004/113/EK**, απαγορεύοντας τη λιγότερο ευμενή μεταχείριση στις περιπτώσεις της εγκυμοσύνης και της μητρότητας και παρέχοντας τη δυνατότητα για λήψη θετικών μέτρων υπέρ των γυναικών με στόχο την εφαρμογή στην πράξη της ισότητας των φύλων.

vi. Η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου δημοσιοποίησε έγκαιρα τη γνώμη της για το Νομοσχέδιο (νυν Ν. 3304/2005) που μετέφερε τις Οδηγίες 2000/78/ΕΚ και 2000/43/ΕΚ στο ελληνικό δίκαιο. Η Επιτροπή κατέθεσε στα αρμόδια Υπουργεία μια σειρά από σχόλια. Η Επιτροπή υπογράμμισε ότι η σχετική νομοθεσία πρέπει να είναι σαφής και αποτελεσματική για την προστασία των ιδιαίτερα ευάλωτων κοινωνικών ομάδων που φέρεται να καλύπτει. Ως επακόλουθο, η Επιτροπή πρότεινε τροποποιήσεις στις διατάξεις του Νομοσχεδίου σχετικά με τα ακόλουθα κύρια σημεία:

(α) Παροχή προστασίας: Ο νόμος πρέπει να δίνει, κατηγορηματικά, τη δυνατότητα σε όλες τις ΜΚΟ με έννομο συμφέρον να παράσχουν νομική υποστήριξη σε / εκ μέρους των καταγγελλόντων,

(β) Βάρος αποδείξεως: Για την αποτελεσματική μεταφορά, πρέπει να υπάρξει τροποποίηση όλων των Ελληνικών Κωδίκων Δικονομίας,

(γ) Ποινικές κυρώσεις: Πρέπει να υπάρξει εναρμόνιση του νέου νόμου με τον ισχύοντα αντιρατσιστικό Ν. 927/1979

(δ) Κοινωνικός διάλογος και φορείς ισότητας: Η Επιτροπή πρότεινε να υπάρξει κοινωνικός διάλογος με όλα τα μέλη της κοινωνίας των πολιτών με έννομο συμφέρον την τήρηση της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων. Επίσης, οι φορείς ισότητας πρέπει να έχουν πιο ευρύ πεδίο δράσης και να υιοθετούν πολιτικές που θα τους φέρουν πιο κοντά στα (ενδεχόμενα) θύματα διακρίσεως.

Τέλος, η Εθνική Επιτροπή τόνισε την ανάγκη για συστηματικό έλεγχο της ελληνικής νομοθεσίας από τα αρμόδια ελληνικά Υπουργεία, προκειμένου να εναρμονιστεί με την αρχή της ίσης μεταχείρισης, ιδιαίτερα σε περιπτώσεις θρησκευτικών μειονοτήτων.

Τα σχόλια της Εθνικής Επιτροπής δεν υιοθετήθηκαν από τα αρμόδια Υπουργεία.

Μέχρι τώρα δεν έχουν γίνει κάποιες μελέτες ή δημοσκοπήσεις για να προσδιορίσουν το βαθμό της αρνητικής επίδρασης της κοινής γνώμης στην αποτελεσματική εφαρμογή των Οδηγιών. Επίσης, τα ακαδημαϊκά ιδρύματα δεν έχουν πραγματοποιήσει κάποια αυτοτελή έρευνα για τις διακρίσεις που καλύπτονται από τις Οδηγίες.

7.2 Διαδικασίες – διοικητικά και δικαστικά μέσα κατάλληλα για την αμφισβήτηση των παραβιάσεων της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων

7.2.1 Ό,τι αφορά την εργασία και απασχόληση – όλοι οι τομείς (φυλετική και εθνοτική καταγωγή, θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, αναπηρία, ηλικία ή γενετήσιος προσανατολισμός)

i. Σύμφωνα με το άρθρο 13 του Ν. 3304/2005, τα άτομα που έχουν υποστεί οποιαδήποτε παραβίαση του συγκεκριμένου Νόμου δεν απολαμβάνουν νομική

προστασία μόνο από δικαστήρια αλλά και από οποιαδήποτε διοικητική αρχή ή διοικητικό όργανο. Όποιος υπόκειται σε διακρίσεις, δύναται είτε ο ίδιος, είτε εν ονόματί του οι Μ.Κ.Ο. και τα Συνδικάτα, να υποβάλουν σχετική καταγγελία. Το άρθρο 13 (3) του Νόμου είναι σαφές ως προς αυτό: «νομικά πρόσωπα τα οποία έχουν σκοπό τη διασφάλιση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού [δηλαδή οι Μ.Κ.Ο. και τα Συνδικάτα] μπορούν να αντιπροσωπεύουν τον βλαπτόμενο ενώπιον των δικαστηρίων και να τον εκπροσωπούν ενώπιον οποιασδήποτε διοικητικής αρχής ή διοικητικού οργάνου, εφόσον προηγουμένως παρασχεθεί η συναίνεσή του».

Τα άτομα με αναπηρία δικαιούνται να ζητήσουν πληροφορίες και να παραστούν σε δίκες όπου γίνεται χρήση εναλλακτικών μεθόδων, π.χ. νοηματική γλώσσα, πληροφορίες σε σύστημα Μπράιγ. Όλα τα δικαστήρια είναι προσβάσιμα σε άτομα με αναπηρία (π.χ. χρήστες αναπηρικών αμαξιδίων).

Οι ανωτέρω διαδικασίες είναι δεσμευτικές. Εάν κατηγορούμενη για διακρίσεις είναι δημόσια αρχή, το βλαπτόμενο πρόσωπο μπορεί, προτού προσφύγει στα δικαστήρια, να απευθυνθεί στο Συνήγορο του Πολίτη για να ερευνήσει το ζήτημα, ενώ, σε περίπτωση που κατηγορούμενος για διακρίσεις είναι εργοδότης του ιδιωτικού τομέα, το βλαπτόμενο πρόσωπο μπορεί να απευθυνθεί στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας.

ii. Το πεδίο εφαρμογής είναι το ακόλουθο: (α) οι όροι πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση εν γένει, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, καθώς και οι όροι υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης, (β) η πρόσβαση σε όλα τα είδη και όλα τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας, (γ) οι όροι και οι συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων και αυτών που αφορούν τις απολύσεις και τις αμοιβές, (δ) η ιδιότητα του μέλους και η συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε επαγγελματική οργάνωση, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που απορρέουν από τη συμμετοχή σε αυτές.

iii. Το θύμα διακρίσεων πρέπει να εξαντλήσει όλα τα εσωτερικά (ένδικο) μέσα πριν προσφύγει στα διεθνή ή Ευρωπαϊκά όργανα (δικαστήρια και άλλα) για τον έλεγχο της τήρησης της μη διάκρισης. Το αρμόδιο εθνικό δικαστήριο κάθε βαθμίδας δύναται να υποβάλλει το ίδιο προδικαστικό ερώτημα στο Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων μετά από σχετικό αίτημα του θύματος.

7.2.2 Ό,τι δεν αφορά την εργασία και απασχόληση – μόνο φυλετική και εθνοτική καταγωγή

i. *Εύρεση των κατάλληλων νομικών μέσων*



Ο Ν. 927/1979 «Περί κολασμού πράξεων ή ενεργειών αποσκοπούσων εις φυλετικές διακρίσεις», όπως έχει τροποποιηθεί μέχρι σήμερα, είναι ποινικό νομοθέτημα. Οι ουσιαστικές διατάξεις του Νόμου αναφέρονται σε αλληλένδετες ρυθμίσεις: προβλέπεται ποινή φυλάκισης μέχρι τριών ετών και/ή χρηματική ποινή για οιονδήποτε, δημοσίως, είτε προφορικώς είτε μέσω γραπτών κειμένων ή εικονογραφήσεων ή παντός άλλου μέσου, προτρέπει εσκεμμένα σε πράξεις ή δραστηριότητες που δύνανται να προκαλέσουν διακρίσεις, μίσος ή βία κατά προσώπων ή ομάδα προσώπων, με μόνο λόγο τη φυλετική ή εθνική καταγωγή αυτών ή τις θρησκευτικές τους πεποιθήσεις. Οι ποινές παραμένουν ίδιες σε περιπτώσεις όπου κάποιος ιδρύει ή συμμετέχει σε οργανώσεις που προωθούν την οργάνωση προπαγάνδας ή άλλων δραστηριοτήτων με στόχο τις φυλετικές διακρίσεις. Ο όρος διάκριση, όπως περιλαμβάνεται στη διάταξη αυτή, μπορεί να ερμηνευτεί με τέτοιο τρόπο έτσι ώστε να εμπεριέχει ένα ευρύ φάσμα πράξεων ή δραστηριοτήτων, καθώς ο νομοθέτης δεν τις έχει προσδιορίσει.

Σύμφωνα με το άρθρο 13 του Ν. 3304/2005, τα άτομα που έχουν υποστεί οποιαδήποτε παραβίαση του συγκεκριμένου Νόμου δεν απολαμβάνουν νομική προστασία μόνο από δικαστήρια αλλά και από οποιαδήποτε διοικητική αρχή ή διοικητικό όργανο. Όποιος υπόκειται σε διακρίσεις, δύναται είτε ο ίδιος, είτε εν ονόματί του οι Μ.Κ.Ο. και τα Συνδικάτα, να υποβάλουν σχετική καταγγελία. Το άρθρο 13 (3) του Νόμου είναι σαφές ως προς αυτό: «νομικά πρόσωπα τα οποία έχουν σκοπό τη διασφάλιση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού [δηλαδή οι Μ.Κ.Ο. και τα Συνδικάτα] μπορούν να αντιπροσωπεύουν τον βλαπτόμενο ενώπιον των δικαστηρίων και να τον εκπροσωπούν ενώπιον οποιασδήποτε διοικητικής αρχής ή διοικητικού οργάνου, εφόσον προηγουμένως παρασχεθεί η συναίνεσή του».

Οι ανωτέρω διαδικασίες είναι δεσμευτικές.

ii. Αναζήτηση του πεδίου εφαρμογής

Το πεδίο εφαρμογής είναι το ακόλουθο: (α) η κοινωνική προστασία, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης και της υγειονομικής περίθαλψης, (β) οι κοινωνικές παροχές, (γ) η εκπαίδευση και (δ) η πρόσβαση στη διάθεση και η παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται στο κοινό, συμπεριλαμβανομένης της στέγης.

Το θύμα των διακρίσεων πρέπει να εξαντλήσει όλα τα εσωτερικά (ένδικα) μέσα πριν προσφύγει στα διεθνή ή Ευρωπαϊκά όργανα (δικαστήρια και άλλα) για τον έλεγχο της τήρησης της μη διάκρισης. Το αρμόδιο εθνικό δικαστήριο κάθε βαθμίδας δύναται να υποβάλλει το ίδιο προδικαστικό ερώτημα στο Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων μετά από σχετικό αίτημα του θύματος.



7.2.3 Ποια είναι η κατάλληλη διαδικασία για την υποβολή της καταγγελίας ενώπιον της δικαιοσύνης

Το θύμα διάκρισης μπορεί να προσφύγει στα ελληνικά, πολιτικά, ποινικά ή διοικητικά δικαστήρια.

Αν η υπόθεση σχετίζεται με εργασιακά ζητήματα, υπάρχουν ειδικές διαδικασίες στα ελληνικά πολιτικά δικαστήρια που είναι πιο σύντομες από τις υπόλοιπες.

Σκοπός της καταγγελίας είναι είτε η αποζημίωση από τη ζημία που επέφερε η διάκριση είτε η διακοπή της διάκρισης.

Αντικείμενο της καταγγελίας μπορεί να είναι μόνο η δικαίωση του βλαπτόμενου. Ωστόσο, είναι πιθανόν η υπόθεση να λάβει κάποια δημοσιότητα και έτσι να ενημερωθεί και να ευαισθητοποιηθεί η κοινή γνώμη για θέματα διακρίσεων.

Αν η καταγγελία αφορά την εργασία, πρέπει να υποβληθεί μέσα σε χρονικό περιθώριο τριών μηνών. Διαφορετικά, υπάρχει χρονικό περιθώριο πέντε χρόνων.

Η απόφαση των δικαστηρίων είναι δεσμευτική.

Τα δικαστήρια εξετάζουν όλες τις αποδείξεις και τα στοιχεία που προσκομίζει ο καταγγέλλων.

Σε περίπτωση που ο καταγγέλλων αποδείξει ότι το εισόδημά του είναι πολύ χαμηλό, υπάρχει δυνατότητα νομικής βοήθειας. Σε κάθε περίπτωση, ο καταγγέλλων που κερδίζει την υπόθεση, δικαιούται οικονομική αποζημίωση για τη βλάβη που υπέστη καθώς επίσης για τα δικαστικά έξοδα.

7.2.4 Τεχνικές-διαδικαστικές προϋποθέσεις για κάθε διαθέσιμο μέσο

Με τη νομοθεσία κατά των διακρίσεων, τα θύματα μπορούν να κινήσουν δικαστικές διαδικασίες προκειμένου να δικαιωθούν. Στην περίπτωση αυτή, το θύμα πρέπει να αποδείξει τους ισχυρισμούς του στο δικαστήριο ή την αρμόδια διοικητική αρχή, και αντίστοιχα ο παραβάτης πρέπει να αποδείξει ότι δεν παραβίασε το νόμο.

Από τους φορείς προώθησης της ίσης μεταχείρισης, μόνο ο Συνήγορος του Πολίτη έχει δημιουργήσει ιστοσελίδα με οδηγίες για τα θύματα των διακρίσεων.

Ακολουθούν οι ελληνικοί φορείς προώθησης της ίσης μεταχείρισης:

1. *Συνήγορος του Πολίτη*
Τηλ. +30 210 7289600, φαξ: +30 210 7292129,
<http://www.synigoros.gr/diakriseis/index.htm>
diakriseis@synigoros.gr

2. *Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης – Υπουργείο Δικαιοσύνης*
Τηλ. +30 210 7767317, +30 210 7714336, φαξ: +30 210 7767519,
www.ministryofjustice.gr
3. *Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας – Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας*
Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας
Τηλ. +30 210 3702406-7, +30 3702320, φαξ: +30 210 3702346,
<http://www.ypakp.gr> ypersepe@otenet.gr

Τα θύματα μπορούν επίσης να αποταθούν σε Μ.Κ.Ο. που ασχολούνται με ζητήματα διακρίσεων. Ενδεικτικά αναφέρονται οι ακόλουθες:

1. *ΕΣΑΜΕΑ (Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία)*
Τηλ. +30 210 5238961, φαξ: +30 210 5233967,
esaea@otenet.gr & communication@esaea.gr
2. *Ελληνική Ομοφυλοφιλική Κοινότητα*
Τηλ. +30 6947 969871, +30 6944 663232, φαξ: +30 210 3304910,
info@eok.gr
3. *Ελληνικό Φόρουμ Μεταναστών*
Τηλ. +30 210 8232446, φαξ: +30 210 8232446,
info@migrant.gr
4. *Ελληνική Ένωση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου*
Τηλ. +30 210 3618966, φαξ: +30 210 3634437, www.hlhr.gr
info@hlhr.gr

7.2.5 Ισχύουσα υποστήριξη και εμπόδια σε εθνικό επίπεδο

Στην πραγματικότητα, δεν υπάρχει υποστήριξη προς τα θύματα διακρίσεως προκειμένου να έχουν πρόσβαση στις διάφορες διαδικασίες. Η οικονομική υποστήριξη (νομική βοήθεια) αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την υποβολή καταγγελίας.

Τα ισχύοντα εμπόδια αφορούν, κατά πρώτο λόγο, την έλλειψη εξοικείωσης με τις οδηγίες και τις εθνικές διατάξεις κατά των διακρίσεων εκ μέρους των δικαστών, των συνδικάτων και των δικηγόρων, και κατά δεύτερο λόγο, τον υπερβολικό χρόνο των δικαστικών διαδικασιών λόγω φόρτου εργασίας των δικαστηρίων.

7.2.6 Δημόσιες εθνικές αρχές υπεύθυνες για θέματα διακρίσεων

Στην Ελλάδα δεν υπάρχουν υπουργεία αποκλειστικώς αρμόδια για την προώθηση της αρχής της ισότητας και την καταπολέμηση των διακρίσεων. Έχουν δημιουργηθεί, ωστόσο, φορείς προώθησης της ίσης μεταχείρισης: ο Συνήγορος του Πολίτη

(<http://www.synigoros.gr>), ο οποίος έχει αναγορευθεί, με τις νέες νομοθετικές διατάξεις (Ν. 3304/2005 και Ν. 3488/2006) και σε Συνήγορο της Ισότητας., και ο οποίος αποτελεί το μόνο ανεξάρτητο σώμα για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης. Έτσι, ο Συνήγορος διαμεσολαβεί μεταξύ του θιγόμενου και αυτού που φέρεται ότι παραβίασε την αρχή της ίσης μεταχείρισης, προκειμένου να αρθεί η προσβολή αυτή. Ο Συνήγορος του Πολίτη μπορεί να κλιμακώνει την έρευνα και τη διαμεσολάβησή του σε ευρύτερο πεδίο, να συντάσσει σχετικές εκθέσεις και να συμμετέχει ενεργώς στον συντονισμό των κρατικών αρχών. Στο πλαίσιο ιδίως των εν λόγω ευρύτερης εμβέλειας δράσεών του, ο Συνήγορος του Πολίτη συνεργάζεται με την Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης, εποπτευόμενη από το Υπουργείο Δικαιοσύνης (www.ministryofjustice.gr) και με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (<http://www.ypakp.gr>), εποπτευόμενο από το Υπουργείο Εργασίας, όργανα που έχουν επωμιστεί τον ρόλο των φορέων προώθησης της ίσης μεταχείρισης στον ιδιωτικό τομέα.

7.2.7 Εθνικές δημόσιες πολιτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων

Δεν υπάρχουν εθνικές πολιτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων.

7.3 Κοινωνικά ζητήματα

Στην Ελλάδα εξακολουθούν να υπάρχουν στερεότυπα, προκαταλήψεις και περιστατικά διακρίσεων με στόχο μέλη μειονοτικών ομάδων, ιδιαίτερα μέλη της κοινότητας των Ρομά και μειονοτικών θρησκευτικών ομάδων, καθώς επίσης μετανάστες.

Το ποινικό δίκαιο δεν επιβάλλεται επαρκώς, προκειμένου να κατασταλούν ρατσιστικές ενέργειες, ενώ οι ισχύουσες διατάξεις του αστικού και διοικητικού δικαίου δεν επαρκούν για την αποτελεσματική απαγόρευση των διακρίσεων.

Η θέση της Μουσουλμανικής κοινότητας στη Δυτική Θράκη πρέπει να βελτιωθεί σε μεγαλύτερο επίπεδο.

Η κατάσταση των μεταναστών απέχει πολύ από το να νομιμοποιηθεί πλήρως, ενώ δεν υπάρχει ακόμη εκτενής και στοχοθετημένη πολιτική ένταξης για τους μετανάστες. Τα μέτρα που λαμβάνονται σε εθνικό επίπεδο για την καταπολέμηση της μισαλλοδοξίας και των διακρίσεων, δεν εφαρμόζονται σε τοπικό επίπεδο.



8 Υλικό

Τα κείμενα των δύο Οδηγιών και η σχετική εθνική νομοθεσία, και όπου διατίθενται, μη νομικές περιλήψεις (δείτε Κεφάλαιο 1).

Αποσπάσματα από δημοσιεύματα στα ΜΜΕ και κοινοβουλευτική κάλυψη της υιοθέτησής τους.

Αποσπάσματα από τα σχετικά κείμενα των περιοδικών εκθέσεων των Επιτροπών του CEDAW, CERD, CoRoC και του ICCPR, όπως επίσης και υλικό από τον ILO.

Εθνικό υλικό για τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη συμπεριλαμβανομένων λεπτομερειών της υιοθέτησης του αναθεωρημένου Χάρτη.

Αποσπάσματα από άλλη έρευνα που έλαβε χώρα σχετικά με τις διακρίσεις σε εθνικό επίπεδο.

Αποσπάσματα από εθνικά ακαδημαϊκά συγγράμματα για το συγκεκριμένο θέμα.



9 Πίνακας με συγκεκριμένες πληροφορίες σχετικά με τα σεμινάρια

9.1 Συγκεντρώνοντας πληροφορίες και σχεδιάζοντας τη δράση

α) Εθνική νομοθεσία για:

1) Πρόσβαση σε δημόσιες πληροφορίες
Το άρθρο 5 του Ν. 2690/1999 «Κώδικας Διοικητικής Διαδικασίας (ΚΔΔιαδ)» θεμελιώνει το δικαίωμα του κάθε ενδιαφερομένου, φυσικού ή νομικού προσώπου, στην ελεύθερη πρόσβαση στα διοικητικά έγγραφα χωρίς την επίκληση έννομου συμφέροντος. Η μοναδική προϋπόθεση για την άσκηση του δικαιώματος είναι η γραπτή αίτηση.

2) Συλλογή δεδομένων
Ν. 2472/1997 «Προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα»

Ν. 3471/2006 «Προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών και τροποποίηση του Ν.2472/1997»

Ευαίσθητα δεδομένα, για τους σκοπούς του Ν.2472/1997 νοούνται τα δεδομένα που αφορούν στη φυλετική ή εθνική προέλευση, στα πολιτικά φρονήματα, στις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, στη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, στην υγεία, στην κοινωνική πρόνοια και στην ερωτική ζωή, στα σχετικά με ποινικές διώξεις ή καταδίκες, καθώς και στη συμμετοχή σε συναφείς με τα ανωτέρω ενώσεις προσώπων. Σύμφωνα με το νόμο, η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα επιτρέπεται μόνο όταν το υποκείμενο των δεδομένων έχει δώσει τη συγκατάθεσή του, ενώ κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η επεξεργασία και χωρίς τη συγκατάθεση όταν πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις που ρητά αναφέρονται στο άρθρο 5 του Ν. 2472/1997.

β) Η Ελληνική Στατιστική Αρχή - ΕΛ.ΣΤΑΤ. (πρώην Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος – Ε.Σ.Υ.Ε.) δημιουργήθηκε με το Ν. 3832/2010 από τις διατάξεις του οποίου και διέπεται. Ιστοσελίδα <http://www.statistics.gr>.

9.2 Επικοινωνία και ΜΜΕ

α) Εθνική νομοθεσία για τα ΜΜΕ

- 1) Ν.2328/1997 «Νομικό καθεστώς της ιδιωτικής τηλεόρασης και της τοπικής ραδιοφωνίας, ρυθμίσεις θεμάτων της ραδιοτηλεοπτικής αγοράς κλπ.»
- 2) Ν.2644/1998 «Παροχή συνδρομητικών ραδιοφωνικών και τηλεοπτικών υπηρεσιών»
- 3) Ν.2778/1999 «Καθεστώς λειτουργίας ραδιοφωνικών σταθμών»
- 4) Ν.2863/2000 «Διατάξεις σχετικά με τις αρμοδιότητες και το καθεστώς το ΕΣΡ»

- 5) Ν.3444/2006 «Σύσταση Εθνικού Οπτικοακουστικού Αρχείου»
- 6) Ν.3592/2007 «Νομοθεσία για τη συγκέντρωση και αδειοδότηση Επιχειρήσεων Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης»
- 7) Ν.3603/2007 «Δημοσκοπήσεις»
- 8) Ν.3688/2008 «Ρυθμίσεις θεμάτων Τύπου και κατάργηση του Μητρώου Διαφημιστών του Δημοσίου»
- 9) Ν.3752/2009 «Χαρακτηρισμός και καθεστώς του τύπου σε νομαρχιακό και τοπικό επίπεδο»
- 10) Ν.3839/2010 «Σύστημα αξιολογικής επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων – Σύσταση Ειδικού Συμβουλίου Επιλογής Προϊσταμένων»
- 11) Π.Δ. 310/1996 «Θέματα διαφάνειας ΜΜΕ»
- 12) Π.Δ. 261/1997 «Διαφάνεια στη διαφημιστική προβολή»
- 13) Π.Δ. 39/2001 «Εναρμόνιση ελληνικής νομοθεσίας προς τις Οδηγίες 98/34/ΕΚ και 98/48/ΕΚ»
- 14) Π.Δ. 234/2003 «Άδειες τηλεοπτικών σταθμών»
- 15) Π.Δ. 235/2003 «Άδειες ραδιοφωνικών σταθμών»
- 16) Π.Δ. 191/2008 «Συγχώνευση Αθηναϊκού Πρακτορείου Ειδήσεων & Μακεδονικού Πρακτορείου Ειδήσεων»

β) Πανελλήνια Ομοσπονδία Ενώσεων Συντακτών (Π.Ο.Ε.ΣΥ.) www.poesy.gr

Ένωση Συντακτών Ημερησίων Εφημερίδων Αθηνών (Ε.Σ.Η.Ε.Α.) www.esiea.gr

Ένωση Συντακτών Ημερησίων Εφημερίδων Μακεδονίας-Θράκης (Ε.Σ.Η.Ε.Μ.Θ.) www.esiemth.gr

Ένωση Συντακτών Ημερησίων Εφημερίδων Θεσσαλίας Στερεάς Ελλάδας Εύβοιας www.pressunion.gr

Ένωση Συντακτών Ημερησίων Εφημερίδων Πελοποννήσου – Ηπείρου-Νήσων www.esiepin.gr

Ένωση Συντακτών Περιοδικού και Ηλεκτρονικού Τύπου (Ε.Σ.Π.Η.Τ.) www.espit.org

Ένωση Ανταποκριτών Ξένου Τύπου (Ε.Α.Η.Τ.)

Εθνικό Συμβούλιο Ραδιοτηλεόρασης, www.esr.gr
Ινστιτούτο Οπτικοακουστικών Μέσων (Ι.Ο.Μ.) www.iom.gr

γ) Δεν υπάρχει τέτοιο υλικό.

9.3 Δραστηριοποίηση

α) Το άρθρο 13 του Ν. 3304/2005 θεμελιώνει το δικαίωμα για νομικά πρόσωπα με σκοπό την προάσπιση της ισότητας και την κατάργηση των διακρίσεων, να

υπερασπίζονται τα θύματα των διακρίσεων. Εκτός αυτού, δεν υπάρχουν άλλα νομικά κείμενα ή θεμελιωμένες πρακτικές για διαφορετικές μορφές δραστηριοποίησης.

β) Παρομοίως, δεν υπάρχει υλικό για την δραστηριοποίηση που να έχει παραχθεί από ΜΚΟ ή άλλες οργανώσεις.

γ) Στην ιστοσελίδα του Συνηγόρου του Πολίτη υπάρχουν αναφορές σχετικά με θέματα διακρίσεων. Εκτός αυτού, στην ιστοσελίδα των ΜΚΟ «Αντιγόνη» (www.antigone.gr), Ελληνική Ένωση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (www.hlhr.gr), Δίκτυο Κοινωνικής Υποστήριξης Προσφύγων και Μεταναστών (<http://tsamadoy13-15.espivblogs.net/>), Διαβατήριο – Ελληνοαλβανικός σύνδεσμος φιλίας «Σωκράτης» (<http://diavatirio.net>), Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (www.esaea.gr) υπάρχει υλικό δραστηριοποίησης σχετικά με την ισότητα και την κατάργηση των διακρίσεων.

9.4 Συνεργίες

δ) Οι σημαντικότεροι και πιο δραστήριοι ΜΚΟ που ασχολούνται με τα πέντε είδη διακρίσεων:

- 1) Αντιγόνη (www.antigone.gr)
- 2) Ελληνική Ένωση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (www.hlhr.gr),
- 3) Δίκτυο Κοινωνικής Υποστήριξης Προσφύγων και Μεταναστών (<http://tsamadoy13-15.espivblogs.net/>)
- 4) Διαβατήριο – Ελληνοαλβανικός σύνδεσμος φιλίας «Σωκράτης» (<http://diavatirio.net>)
- 5) Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (www.esaea.gr)
- 6) Άρσις – Κοινωνική Οργάνωση Υποστήριξης Νέων (<http://www.arsis.gr>)
- 7) Ελληνικό Φόρουμ Μεταναστών (<http://www.migrant.gr>)

ε) Οι κυριότερες μη-κυβερνητικές οντότητες (συνδικαλιστικές οργανώσεις, δικηγορικοί σύλλογοι κλπ) είναι:

- 1) Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) <http://www.gsee.gr>
- 2) ΑΔΕΔΥ <http://www.adedy.gr>
- 3) Δικηγορικός Σύλλογος Αθηνών www.dsa.gr
- 4) Δικηγορικός Σύλλογος Θεσσαλονίκης www.dsth.gr

στ) Ο Αστικός Κώδικας ορίζει ότι η ίδρυση ενός σωματείου ή ενώσεως προσώπων γίνεται με την εγγραφή του σε ειδικό δημόσιο βιβλίο που τηρείται στο Πρωτοδικείο της έδρας του. Για να συσταθεί σωματείο χρειάζονται είκοσι τουλάχιστον πρόσωπα. Επίσης, προβλέπει ότι για την ίδρυση αστικής εταιρίας (στην οποία συμπεριλαμβάνονται οι ΜΚΟ) πρέπει να συμπράξουν τουλάχιστον δύο μέρη, φυσικά ή νομικά πρόσωπα, αναλαμβάνοντας την υποχρέωση να επιδιώκουν αμοιβαία και με κοινές εισφορές, κοινό σκοπό και ιδίως οικονομικό (άρθρο 741 ΑΚ).



9.5 Παρακολούθηση

α) Σύμφωνα με το Ν. 3471/2006 «Προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών και τροποποίηση του Ν.2472/1997», ως

ευαίσθητα δεδομένα νοούνται τα δεδομένα που αφορούν στη φυλετική ή εθνική προέλευση, στα πολιτικά φρονήματα, στις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, στη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, στην υγεία, στην κοινωνική πρόνοια και στην ερωτική ζωή, στα σχετικά με ποινικές διώξεις ή καταδίκες, καθώς και στη συμμετοχή σε συναφείς με τα ανωτέρω ενώσεις προσώπων. Σύμφωνα με το νόμο, η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα επιτρέπεται μόνο όταν το υποκείμενο των δεδομένων έχει δώσει τη συγκατάθεσή του, ενώ κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η επεξεργασία και χωρίς τη συγκατάθεση όταν πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις που ρητά αναφέρονται στο άρθρο 5 του Ν. 2472/1997.

β) Δεν υπάρχει εθνικό υλικό για την παρακολούθηση και αξιολόγηση του αντίκτυπου της εφαρμογής της αρχής της ισότητας.

9.6 Κώδικες δεοντολογίας

Δεν υπάρχουν κώδικες δεοντολογίας για θέματα διακρίσεων που έχουν δημοσιευτεί από την κυβέρνηση, επιχειρήσεις ή συνδικαλιστικές ενώσεις. Επίσης, δεν υπάρχουν διατάξεις σχετικά με πρακτικές και κώδικες δεοντολογίας.

9.7 Τεστ καταστάσεων

Η ελληνική νομοθεσία δεν απαγορεύει ρητά τη χρήση του τεστ καταστάσεων, ούτε όμως και υπάρχουν διατάξεις που να το προβλέπουν. Παρομοίως, δεν υπάρχουν αγωγές βασιζόμενες σε τεστ καταστάσεων που να έχουν υποβληθεί στα ελληνικά δικαστήρια.



10 Γενική επισκοπήση των κοινοτικών και εθνικών ευκαιριών χρηματοδότησης σε μκο/συνδικατά με αντικείμενο την καταπολέμηση των διακρίσεων σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο

I. ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΠΡΟΣ ΜΚΟ/ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ ΜΕ ΔΡΑΣΗ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ Ε.Ε.

1. Κοινοτική χρηματοδότηση σε ΜΚΟ/Συνδικατά με δράση σε επίπεδο Ε.Ε.

α) Ευρωπαϊκές ΜΚΟ

Οι Ευρωπαϊκές ΜΚΟ βρίσκονται σε καίρια θέση να επηρεάσουν και να συνεισφέρουν στις Ευρωπαϊκές πολιτικές απασχόλησης, κοινωνικών υποθέσεων και ίσων ευκαιριών σε διαφορετικά επίπεδα – τόσο στη διαμόρφωση όσο και στην εφαρμογή τους – μέσω της πληροφόρησης και της εμπειρογνωμοσύνης που παρέχονται από τα εθνικά τους μέλη. Κάτι τέτοιο είναι ζωτικής σημασίας, προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι οι πολιτικές της Ε.Ε. καλύπτουν τις πραγματικές ανάγκες των Ευρωπαίων πολιτών, και ότι οι πολίτες είναι ενήμεροι για αυτές.

Κατά το διάστημα 2001-2006, το Κοινοτικό Πρόγραμμα Δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων παρείχε χρηματοδότηση σε Ευρωπαϊκά δίκτυα ΜΚΟ που εκπροσωπούν και προασπίζουν τα δικαιώματα όσων είναι εκτεθειμένοι σε διακρίσεις:

Στις ακόλουθες ΜΚΟ χορηγήθηκε το συνολικό ποσό των 3.000.000 € ετησίως για τις λειτουργικές τους δαπάνες μέχρι το τέλος Απριλίου 2007. Πρόκειται για τις: AGE (Πλατφόρμα για την Τρίτη Ηλικία), ILGA Europe (Διεθνής Ένωση Ομοφυλοφίλων – Ευρώπη), ENAR (Ευρωπαϊκό Δίκτυο κατά του Ρατσισμού), και EDF (Ευρωπαϊκό Φόρουμ Αναπηρίας). Το Πρόγραμμα Δράσης υποστήριξε επίσης έναν αριθμό μικρότερων οργανώσεων – Ευρωπαϊκό Οργανισμό Τυφλών, Ευρωπαϊκό Οργανισμό Κωφών, Συμμετοχή Ευρώπη, Αυτισμό στην Ευρώπη.

Μέχρι το τέλος 2006, το Ευρωπαϊκό Λόμπυ Γυναικών έλαβε ετήσιο ποσό περίπου 800.000 € για τις λειτουργικές του δαπάνες, μέσω του Προγράμματος για την Ισότητα των Φύλων.

Κατά το διάστημα 2005-2007, ένας αριθμός ΜΚΟ για την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού (Ευρωπαϊκό Δίκτυο κατά της Φτώχειας, Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία των Εθνικών Οργανώσεων που Εργάζονται με τους Αστέγους, Ευρωπαϊκό Διαπεριφερειακό Δίκτυο για την Κοινωνική Ένταξη, Eurochild, Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Δίκτυο, Caritas – Ευρώπη) έλαβε χρηματοδότηση συνολικού ύψους 3.600.000 €, στο πλαίσιο του Κοινοτικού Προγράμματος για την Καταπολέμηση του Κοινωνικού Αποκλεισμού.

Για τη νέα προγραμματική περίοδο 2007-2013, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αποφάσισε τη δημιουργία ενός νέου ολοκληρωμένου προγράμματος, γνωστού ως PROGRESS

(Πρόγραμμα για την Απασχόληση και την Κοινωνική Αλληλεγγύη). Το πρόγραμμα εγκρίθηκε το Νοέμβριο του 2006 από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο: http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html

Το PROGRESS συνδυάζει τα τέσσερα προηγούμενα Κοινοτικά Προγράμματα Δράσης, συμπεριλαμβανομένου προγράμματος για την απαγόρευση των διακρίσεων: το τμήμα 4 του PROGRESS, με τίτλο «Καταπολέμηση των διακρίσεων και ποικιλομορφία», στοχεύει συνεπώς στη στήριξη της αποτελεσματικής εφαρμογής της αρχής της μη διάκρισης και την προώθηση της ενσωμάτωσής της σε όλες τις πολιτικές της Ένωσης.

Οι προσκλήσεις υποβολής προσφορών και εκδήλωσης ενδιαφέροντος σχετικά με το PROGRESS δημοσιεύονται στη σχετική ιστοσελίδα – Προσκλήσεις Εκδήλωσης Ενδιαφέροντος / Προσκλήσεις Υποβολής Προσφορών – της Γ.Δ. Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ίσων Ευκαιριών: http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_en.cfm

Μια πρώτη PROGRESS πρόσκληση για χορήγηση οικονομικής ενίσχυσης στις λειτουργικές δαπάνες του 2007 υπέρ Ευρωπαϊκών δικτύων που δραστηριοποιούνται στην καταπολέμηση των διακρίσεων, την προώθηση της ισότητας των φύλων και την προώθηση της κοινωνικής ενσωμάτωσης ανθρώπων με ειδικές ανάγκες ανακοινώθηκε το Νοέμβριο 2006. Οι συμβάσεις χορήγησης χρηματοδότησης στα επιτυχόντα δίκτυα σε επίπεδο Ε.Ε. θα ισχύσουν μέχρι το Δεκέμβριο 2007.

β) Ευρωπαϊκά Συνδικάτα

Η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC) εκπροσωπεί εργαζομένους από κάθε κλάδο σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. Συστάθηκε το 1973 και περιλαμβάνει 81 εθνικές οργανώσεις από 36 Ευρωπαϊκά κράτη (συμπεριλαμβανομένων όλων των κρατών της Ε.Ε.), καθώς επίσης 11 Ευρωπαϊκές βιομηχανικές ομοσπονδίες, με περίπου 60 εκατομμύρια μέλη.

Η ETUC είναι μία από τις τέσσερις κύριες Ευρωπαϊκές οργανώσεις κοινωνικών εταίρων. Πολυάριθμα προγράμματα Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων υποστηρίζονται κάθε χρόνο από τις γραμμές του προϋπολογισμού (04.03.03.01, 04.03.03.02 και 04.03.03.03) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου. Για περισσότερες πληροφορίες: http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/grants_en.htm

2. Κοινοτική χρηματοδότηση σε εθνικές ΜΚΟ/Συνδικάτα

Ενώ η Ε.Ε. δεν παρέχει βασική χρηματοδότηση σε εθνικές ΜΚΟ ή εθνικά συνδικάτα στο πλαίσιο του PROGRESS, οι διάφορες οργανώσεις δύνανται να λάβουν χρηματοδότηση για προγράμματα μέσω της συμμετοχής τους σε συγκεκριμένες πρωτοβουλίες, όπως δραστηριότητες που εγείρουν την εθνική ευαισθητοποίηση ή διακρατικά προγράμματα. Συνεπώς, συνιστάται στις εθνικές οργανώσεις να ελέγχουν

τακτικά την ιστοσελίδα των Προσκήσεων Εκδήλωσης Ενδιαφέροντος / Προσκήσεων Υποβολής Προσφορών της Γ.Δ. Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ίσων Ευκαιριών, και να συμβουλεύονται τις οδηγίες που δημοσιεύονται σε αυτήν, προκειμένου να εξετάζουν εάν τα προγράμματα εθνικών ΜΚΟ/συνδικάτων είναι επιλέξιμα για χρηματοδότηση:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_en.cfm.

Ευρωπαϊκές ΜΚΟ, όπως η AGE, η ILGA Europe, η EDF ή η ENAR, αποτελούν μία ακόμα καλή πηγή πληροφόρησης. Ως εκ τούτου, συνιστάται να ελέγχονται επίσης οι πληροφορίες που εμφανίζονται στην ιστοσελίδα τους.

Εκτός από το PROGRESS, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) μπορεί επίσης να αποτελέσει πηγή χρηματοδότησης για προγράμματα εθνικών οργανώσεων. Κατά την περίοδο 2007-2013, το ΕΚΤ θα εστιάσει τη δράση του σε τέσσερις κεντρικούς τομείς, συμπεριλαμβανομένης της ενίσχυσης της κοινωνικής ένταξης με την καταπολέμηση των διακρίσεων και της διευκόλυνσης της πρόσβασης στην αγορά εργασίας για τους μειονεκτούντες. Για περαιτέρω πληροφορίες:

http://ec.europa.eu/employment_social/esf2000/2007-2013_en.html.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν χρηματοδοτεί απευθείας τα προγράμματα ΕΚΤ. Τα κράτη μέλη είναι υπεύθυνα για τον προσδιορισμό των προτεραιοτήτων τους για χρηματοδότηση και την επιλογή ξεχωριστών προγραμμάτων. Για περισσότερες πληροφορίες, πρέπει να επικοινωνήσετε με τη σχετική εθνική/περιφερειακή αρχή, της οποίας τα στοιχεία διατίθενται στην ακόλουθη ιστοσελίδα:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/esf/esf_matrix_en.cfm.



11 Ευκαιρίες χρηματοδότησης σε μκο/συνδικατα με αντικείμενο την καταπολέμηση των διακρίσεων σε εθνικό επίπεδο

1. **Η αντιπροσωπεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στη χώρα σας παρέχει συγκεκριμένη χρηματοδότηση σε ΜΚΟ/συνδικατα με αντικείμενο την καταπολέμηση των διακρίσεων σε εθνικό επίπεδο; Τι είδους χρηματοδότηση είναι αυτή; (πρόγραμμα επιδότησης, πρόβλεψη για αίθουσα συσκέψεων, κτλ) Είναι εύκολη η πρόσβαση σε τέτοια χρηματοδότηση; Ποιες είναι οι προϋποθέσεις για χορήγηση τέτοιας χρηματοδότησης;**

Η αντιπροσωπεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην Ελλάδα (http://ec.europa.eu/ellada/index_el.htm) δεν παρέχει συγκεκριμένη χρηματοδότηση σε ΜΚΟ/συνδικατα με αντικείμενο την καταπολέμηση των διακρίσεων.

2. **Η κεντρική κυβέρνηση παρέχει συγκεκριμένη χρηματοδότηση σε ΜΚΟ/συνδικατα με αντικείμενο την καταπολέμηση των διακρίσεων;**

Στο πλαίσιο του προγράμματος EQUAL, χορηγείται συγκεκριμένη χρηματοδότηση μόνο σε άτομα με ειδικές ανάγκες και μετανάστες (<http://www.equal-greece.gr/subomasprogsdetail.asp?Prognum=2&Subcode=9&Omascode=1>). Για το πρόγραμμα αυτό, υπεύθυνος φορέας είναι το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (<http://www.ypakp.gr/>).

Στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Έτους Ίσων Ευκαιριών για Όλους (http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?language=EN&cat_id=NB&country_code=EL), δεν προβλέπεται συγκεκριμένη χρηματοδότηση για ΜΚΟ/συνδικατα. Για το Ευρωπαϊκό Έτος, υπεύθυνος φορέας είναι το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (<http://www.ypakp.gr/>).

Τέλος, στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (<http://www.esfhellas.gr/default.asp>), προβλέπεται χρηματοδότηση για ΜΚΟ/συνδικατα, αλλά δεν αφορά τις διακρίσεις ως έχουν. Για το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, υπεύθυνος φορέας είναι το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (<http://www.ypakp.gr/>).

3. **Τι είδους χρηματοδότηση είναι αυτή; (βασική χρηματοδότηση, πρόγραμμα επιδότησης, εγκαταστάσεις) Τέτοιες δυνατότητες χρηματοδότησης αποτελούν μέρος συγκεκριμένων κυβερνητικών προγραμμάτων; (ποιων προγραμμάτων και από ποια υπουργεία;)**

Δεν ισχύει.

4. **Είναι εύκολη η πρόσβαση σε τέτοια χρηματοδότηση; Ποιες είναι οι προϋποθέσεις;**



Δεν ισχύει.

5. **Σε περίπτωση ομοσπονδιακών κρατών, υπάρχουν δυνατότητες χρηματοδότησης σε ομοσπονδιακό επίπεδο;**

Δεν ισχύει.

6. **Υπάρχουν άλλες δυνατότητες κυβερνητικής χρηματοδότησης σε περιφερειακό επίπεδο; Σε επίπεδο δημοτικής αρχής;**

Όχι, δεν υπάρχουν άλλες δυνατότητες χρηματοδότησης σε περιφερειακό ή τοπικό επίπεδο.

7. **Υπάρχουν δυνατότητες ιδιωτικής χρηματοδότησης; (ιδιωτικά ιδρύματα, ιδιωτικές εταιρίες, έδρα συνδικάτων, κτλ) Ποιες είναι αυτές; Είναι εύκολη η πρόσβαση σε τέτοιες πηγές χρηματοδότησης;**

Όχι, διότι οι ιδιωτικοί φορείς (τράπεζες, ιδρύματα, εταιρίες) δεν είναι θετικοί σε τέτοιου είδους ενέργειες. Επιπροσθέτως, η κεντρική διοίκηση συνδικάτων δεν έχει εκφράσει προς το παρόν την επιθυμία να ενθαρρύνει τέτοιες ενέργειες.

8. **Υπάρχει άλλου είδους χρηματοδότηση;**

Όχι.



12 Παραρτήματα

Ο ρόλος των συνδικάτων στην καταπολέμηση των διακρίσεων

Συμπέρασμα επιδιωκόμενης εκμάθησης:

- Οι συμμετέχοντες να έχουν εξερευνήσει το ρόλο που τα συνδικάτα μπορούν και πρέπει να διαδραματίσουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων.

1. Τι είναι το συνδικάτο;

Το συνδικάτο είναι μία οργανωμένη ένωση εργαζομένων που έχει ως στόχο να προστατεύει, να προάγει τα δικαιώματα και συμφέροντα των εργαζομένων και να τους εκπροσωπεί σε ποικίλα επίπεδα (χώρο εργασίας, κλάδο, εθνικά). Αρχικά, τα συνδικάτα οργάνωναν τους εργαζόμενους γύρω από συγκεκριμένους «εμπορικούς κλάδους» και επαγγέλματα (όπως κομμωτές, καθηγητές, οικοδόμοι), αλλά κερδίζουν ολοένα έδαφος συνδικάτα με ευρύτερο πεδίο εφαρμογής (όπως: εργαζόμενοι σε εμπορικές υπηρεσίες ή «το δημόσιο τομέα»). Τα συνδικάτα μπορούν να οργανωθούν σε επιχειρησιακό επίπεδο (κάτι ιδιαίτερα κοινό σε αρκετές χώρες) ή κατά κλάδο (εκπαίδευση, μεταφορές, κοκ). Τα συνδικάτα μπορούν επίσης να οργανωθούν ως ομοσπονδίες και να αποτελέσουν μέρος Ευρωπαϊκών ή διεθνών δικτύων.

Σε αρκετές χώρες, τα συνδικάτα μπορούν να έχουν ιστορικούς δεσμούς με συγκεκριμένες πολιτικές ομάδες, ιδεολογίες ή θρησκευόμενα (σοσιαλιστές, κομμουνιστές, φιλελεύθερους, Χριστιανούς). Μερικά συνδικάτα έχουν στενούς δεσμούς με κάποιο πολιτικό κόμμα.

Ωστόσο, το κοινό και ουσιαστικό χαρακτηριστικό όλων των συνδικάτων είναι ο δημοκρατικός και ανεξάρτητος χαρακτήρας τους. Είναι δημοκρατικά γιατί πρόκειται για αντιπροσωπευτικές οργανώσεις που βασίζονται στα μέλη τους και όπου κάθε μέλος ψηφίζει και αποτελεί μέρος της διαδικασίας λήψης αποφάσεων. Ανεξάρτητα γιατί πρέπει να είναι ανεξάρτητα από εργοδότες και δημόσιες αρχές, προκειμένου να μπορέσουν να παίξουν σωστά το ρόλο των εκπροσώπων των εργαζομένων, όπου οι διαπραγματεύσεις και οι συμβιβασμοί, αλλά επίσης οι διαμάχες (όπως οι απεργίες) είναι μέρος του παιχνιδιού.

Τα συνδικάτα χρηματοδοτούνται συνήθως από τις εισφορές των μελών.

2. Ποιος είναι ο ρόλος του συνδικάτου στην καταπολέμηση των διακρίσεων;

Εξετάζοντας το ρόλο των συνδικάτων στην καταπολέμηση των διακρίσεων, πρέπει να επωφεληθούν στο μέγιστο βαθμό από τους ειδικούς ρόλους που τους αναθέτουν τα Άρθρα 7 και 11 της Οδηγίας 2000/43/EK του Συμβουλίου και τα Άρθρα 9 και 13 της Οδηγίας 2000/78/EK του Συμβουλίου.

Τα συνδικάτα είναι σαφώς σημαντικά στην ανάπτυξη ειρηνικών, δημοκρατικών, καλώς διαχειριζόμενων, υγιών και ευημερών χώρων εργασίας που δεσμεύονται για την προάσπιση ίσων ευκαιριών, και μέσω του χώρου εργασίας συμβάλλουν επίσης στους ίδιους σκοπούς για την κοινωνία γενικότερα.

Τα συνδικάτα ως εργαλεία κοινωνικού διαλόγου μπορούν να καταπολεμήσουν τις διακρίσεις με τους ακόλουθους τρόπους:

- Να προβαίνουν σε διαπραγματεύσεις με τους εργοδότες έτσι ώστε να εξασφαλίζεται η εξάλειψη των διακρίσεων στο χώρο εργασίας και η προώθηση ίσων ευκαιριών.
- Να παρέχουν στους εργαζόμενους που υπόκεινται σε διακρίσεις στο χώρο εργασίας τη δυνατότητα να εκφράζονται και να απευθύνονται σε αυτά για τις ανάγκες τους.
- Να υποστηρίζουν τα θύματα διακρίσεων εξασφαλίζοντας κάποιον διακανονισμό με τον εργοδότη (εναλλακτική επίλυση των διαφορών).
- Να υποστηρίζουν τα θύματα διακρίσεων στην αναζήτησή τους για πρόσβαση στη δικαιοσύνη.
- Να προωθούν την ισότητα και τη διαφορετικότητα στο χώρο εργασίας και τον αντίστοιχο κλάδο τους.
- Να συστήσουν μηχανισμούς για να επηρεάζουν τη λήψη αποφάσεων των εργοδοτών και της Κυβέρνησης.
- Να εντάξουν τη μη διάκριση και την ίση μεταχείριση ως επικρατούσα τάση στις πολιτικές και πρακτικές.
- Να προκαλέσουν τους εργοδότες, τις οργανώσεις και τις αρχές για να καταπολεμήσουν τις διακρίσεις.
- Να ελέγχουν, να τεκμηριώνουν και να καταγγέλλουν τις διακρίσεις.
- Να εξασφαλίζουν πως η ισότητα κατέχει εξέχοντα ρόλο στην πολιτική agenda και να ενθαρρύνουν εκστρατείες και δράσεις για την εξάλειψη των διακρίσεων και την προώθηση της ισότητας.

Ένα συνδικάτο μπορεί

- Να συνεργαστεί με άλλα συνδικάτα για την επίτευξη των κοινών στόχων.
- Να συνεργαστεί με ΜΚΟ για την επίτευξη των κοινών στόχων.
- Να συνεργαστεί με εθνικούς φορείς ισότητας, για παράδειγμα με στόχο τη σύσταση δικτύων εκπροσώπων ισότητας ή την οργάνωση σεμιναρίων και επιδεξιότητας για εκπροσώπους εργαζομένων.
- Να δίνει το δικαίωμα σε ομάδες να ασχοληθούν με εκστρατείες, να υπερασπίζονται τα συμφέροντά τους, να διεκδικούν και να επιβάλλουν τα δικαιώματά τους.
- Να συνεργάζεται, ως αρμόζει, με κυβερνήσεις/εργοδότες για την επίτευξη κοινών στόχων και επιδιώξεων.
- Να αμφισβητεί, ως αρμόζει, τις κυβερνήσεις/εργοδότες όταν προωθούν πολιτικές που αντιβαίνουν προς τους σκοπούς του συνδικάτου.

- Όποτε αυτό κριθεί αναγκαίο, να παράσχει υπηρεσίες στα μέλη του με δραστικό και αποτελεσματικό τρόπο, όταν οι υπηρεσίες αυτές προάγουν ίσες ευκαιρίες εκτός πλαισίου κυβερνητικής πολιτικής, και να υιοθετεί και προωθεί στρατηγικές των συνδικάτων και στρατηγικές που έχουν διαπραγματευτεί τα συνδικάτα με την κυβέρνηση.
- Όποτε αυτό κριθεί αναγκαίο, να παράσχει υπηρεσίες στα μέλη του με δραστικό και αποτελεσματικό τρόπο, όταν οι υπηρεσίες αυτές προάγουν ίσες ευκαιρίες εκτός πλαισίου κυβερνητικής πολιτικής, και να υιοθετεί και προωθεί τους σκοπούς και τις στρατηγικές των συνδικάτων, ακόμα και αν αυτές αντιβαίνουν προς την κυβερνητική πολιτική.
- Να διασφαλίσει το συντονισμό των ίδιων τους των υπηρεσιών και να δεσμεύσει τις κυβερνήσεις/εργοδότες σε συζητήσεις σχετικά με το συντονισμό υπηρεσιών μεταξύ κυβέρνησης και συνδικάτων, όταν οι υπηρεσίες αυτές σχετίζονται με ίσες ευκαιρίες.
- Να παράσχει τις κατάλληλες επαγγελματικές μελετημένες συμβουλές σε κυβερνήσεις/εργοδότες σε ζητήματα που άπτονται του ενδιαφέροντος τους.
- Να υποστηρίζει και να τάσσεται υπέρ της αλλαγής ως απάντηση στις ανάγκες.
- Να καθοδηγεί και να συμβάλλει αποφασιστικά σε νομοθετικές διαδικασίες και διαδικασίες χάραξης πολιτικής με την παροχή κατάλληλων μελετημένων συμβουλών και ενημέρωσης σε πολιτικούς της κυβέρνησης, εργοδότες και άλλα άτομα επιρροής.
- Να είναι άγρυπνος φρουρός – να υποδεικνύει πότε οι κυβερνήσεις/εργοδότες προβαίνουν ενεργά σε διακρίσεις ή αποτυγχάνουν στην υποχρέωσή τους να καταπολεμήσουν τις διακρίσεις ή πότε χρειάζονται να βελτιώσουν τις επιδόσεις τους, και να επιβάλλουν τη λειτουργία ελέγχων που χαρακτηρίζει μια δημοκρατική κοινωνία. Στο ρόλο αυτό, τα συνδικάτα πρέπει να στοχεύουν την κυβέρνηση και την επιχειρηματική κοινότητα με την υπεράσπιση, την άσκηση πίεσης και τη διαπραγμάτευση λειτουργιών, ως αρμόζει.
- Να αμφισβητεί, με κατάλληλα επιλεγμένους μηχανισμούς, τις πράξεις, τις παραλείψεις, τις διοικητικές πρακτικές ή πολιτικές που αντιβαίνουν προς τους στόχους των συνδικάτων και των εργαζομένων.
- Να παρακολουθεί και να εξασφαλίζει ότι επωφελείται όλων των νέων εξελίξεων στην καταπολέμηση των διακρίσεων, π.χ. νέα νομοθεσία (εθνική, κοινοτική και διεθνής), νέες πολιτικές (εθνικές, κοινοτικές και διεθνείς), νέες πηγές χρηματοδότησης, και δικαστικές αποφάσεις που αποτελούν ορόσημο (σε εθνικό, κοινοτικό και διεθνές επίπεδο).
- Να είναι ανοιχτό, διαφανές και υπόλογο στα μέλη του και το κοινό.
- Να αυξήσει την ισχύ της συμμετοχής των συνδικάτων στον κοινωνικό διάλογο με τη σύσταση δικτύων και συνασπισμών και την προώθηση πρωτότυπων πρωτοβουλιών και λύσεων. Κάτι τέτοιο μπορεί να βοηθήσει στη μείωση των προκαταλήψεων στην κοινωνία, προάγοντας έτσι την ισότητα.
- Να εργάζεται ανοικτά και σε πνεύμα συνεργασίας με άλλα συνδικάτα και ΜΚΟ που λειτουργούν σε σχετικούς τομείς και να αποτρέπει διαμάχες και διαφορές που προκύπτουν μεταξύ των συνδικάτων και των ΜΚΟ.

- Να ασκεί πίεση στο κράτος προκειμένου να επικυρώσει διεθνή έγγραφα που επιτρέπουν στο διεθνή προβολέα να φωτίσει τις κυβερνητικές πολιτικές, οι οποίες σχετίζονται με τις ίσες ευκαιρίες.
- Να παράσχει σε εθνικά και διεθνή όργανα βασικές και έγκυρες πληροφορίες που μπορούν να χρησιμοποιήσουν στην εξέταση του φακέλου μιας χώρας σχετικά με τις διακρίσεις.

Εν ολίγοις, ο ρόλος των συνδικάτων πρέπει να ταυτίζεται με τον έλεγχο, την παρακολούθηση και την αμφισβήτηση των δράσεων των εργοδοτών, των κυβερνήσεων και άλλων οργανισμών, προκειμένου να καταπολεμήσουν τις διακρίσεις και να βοηθήσουν τους εργαζόμενους και τις ομάδες εργαζομένων στη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους.

3. Σε ποιες δραστηριότητες μπορεί να προβεί ένα συνδικάτο για την καταπολέμηση των διακρίσεων;

Ακολουθεί ένας προτεινόμενος κατάλογος δραστηριοτήτων και υπηρεσιών που ένα συνδικάτο μπορεί να πραγματοποιήσει ή να παράσχει, προκειμένου να βοηθήσει στην καταπολέμηση των διακρίσεων για κάθε λόγο:

- Διαπραγμάτευση.
- Προσπάθεια ευαισθητοποίησης.
- Έλεγχος/Επίδραση στην εξέλιξη της πολιτικής και του νόμου.
- Παροχή βοήθειας σε μεμονωμένα θύματα διακρίσεων και σε άτομα ως μέρος μιας συλλογικής καταγγελίας.
- Δικαστικοί αγώνες.
- Εναλλακτική επίλυση των διαφορών, συμπεριλαμβανομένης της διαμεσολάβησης.
- Συντονισμός εκστρατειών και οργάνωση.
- Υπεράσπιση αλλαγών στην πρακτική (ξεχωριστά από τις πολιτικές ή τους νόμους).
 - Να προωθήσει τη σύσταση ομάδων γύρω από ένα συγκεκριμένο λόγο διάκρισης (αναπηρία, φυλή – εθνοτική καταγωγή, κοκ) για να προσφέρει στους εργαζόμενους ένα χώρο όπου μπορούν να ανταλλάζουν κοινές εμπειρίες και να συζητούν τις πολιτικές που πρέπει να αναπτύξουν στο χώρο εργασίας και το συνδικάτο τους, καθώς επίσης να αναζητήσουν τον καλύτερο τρόπο να ενώσουν τις δυνάμεις τους για να θέσουν τα συμφέροντά τους στη γενικότερη agenda των συνδικάτων.
 - Να προσαρμόσουν τους μηχανισμούς πρόσληψης σε ένα αυξανόμενο ποικίλο εργατικό δυναμικό και να κάνουν τη διαφορετικότητα του κινήματος των συνδικάτων πιο ορατή στην εσωτερική και εξωτερική δημοσιότητα.
 - Να προωθήσουν γυναίκες μέλη και μέλη προερχόμενα από κάποια μειονότητα σε ηγετικές θέσεις και θέσεις λήψης αποφάσεων.

4. Τι χρειάζεται ένα συνδικάτο για να εκπληρώσει το ρόλο του;

- Ανθρώπινο Δυναμικό.
- Δεξιότητες.
- Γνώση.
- Εμπειρογνωμοσύνη.
- Ευθύτητα.
- Διαφάνεια.
- Υποχρέωση λογοδοσίας προς τα μέλη του.
- Στάση χωρίς διακρίσεις στο εσωτερικό της οργάνωσης.
- Εφαρμογή της κατάλληλης εθνικής νομοθεσίας όσον αφορά τη σύσταση και τη λειτουργία του.
- Χρηματοδότηση. Αν και είναι σαφές ότι οι βασικές λειτουργίες και δραστηριότητες πρέπει να χρηματοδοτούνται ανεξάρτητα από τις εισφορές των μελών, πολλά συνδικάτα χρησιμοποιούν κυβερνητικές επιδοτήσεις για project και ιδιωτικά κεφάλαια για συγκεκριμένους σκοπούς. Ιδιαίτερα στον τομέα της μη διάκρισης, υπάρχει ποικιλία δυνατοτήτων χρηματοδότησης.

5. Γιατί τα συνδικάτα βρίσκονται σε καλύτερη θέση από άλλες οργανώσεις στον αγώνα καταπολέμησης των διακρίσεων όσον αφορά τον τομέα απασχόλησης;

- Διότι τα συνδικάτα είναι ενεργά στο χώρο εργασίας, ενώ βρίσκονται συχνά στην ιδανικότερη θέση για να εντοπίσουν κρούσματα διακρίσεων στην εργασία και να λάβουν μέτρα για την καταπολέμηση τους.
- Τα συνδικάτα μπορούν να εκπροσωπήσουν συλλογικά τους εργαζομένους, για παράδειγμα σε επιτροπές επιχείρησης και συλλογικές διαπραγματεύσεις. Αυτός είναι συχνά ο πιο αποτελεσματικός τρόπος για να επιτευχθεί η αλλαγή και να εξαιρεθούν οι διακρίσεις στο χώρο εργασίας.
- Τα συνδικάτα διαδραματίζουν καίριο ρόλο στη σχέση τους με εργαζόμενους και εργοδότες σε τοπικό, περιφερειακό, εθνικό και διεθνές επίπεδο.

6. Τι εμπόδια αντιμετωπίζουν τα συνδικάτα και πώς μπορούν να τα υπερβούν;

- Έλλειψη «υπόστασης» προκειμένου να συμμετάσχουν σε σχετικές πολιτικές συζητήσεις. Τα συνδικάτα θα χρειαστεί να σιγουρευτούν ότι εκπροσωπούν ένα μεμονωμένο άτομο ή οργανισμό που έχει «υπόσταση».
- Έλλειψη «υπόστασης» προκειμένου να υποβάλουν καταγγελίες, είτε ατομικά είτε συλλογικά. Τα συνδικάτα μπορούν να υποστηρίξουν και να βοηθήσουν όσους έχουν «υπόσταση», ή επιδιώκουν να αλλάξουν τους κανόνες.
- Αντίληψη ιδεολογικής ταύτισης με την κυβέρνηση ή κάποιο πολιτικό κόμμα ή άλλη ομάδα υπονομεύοντας με τον τρόπο αυτό τη φήμη τους ως αμερόληπτοι συνήγοροι ζητημάτων ισότητας. Τα συνδικάτα πρέπει να εξασφαλίσουν ότι ενεργούν με τρόπο που δεν συγκρούεται με το θεμελιώδες δικαίωμα για ισότητα των μελών τους και η οποιαδήποτε σχέση τους με πολιτικά κόμματα, άλλους οργανισμούς ή επιδιώξεις δεν έρχεται σε αντιπαράθεση με τα δικαιώματα των

- μελών τους.
- Αδράνεια από την πλευρά των μελών τους/εργαζομένων ή ακόμα και από την ηγεσία σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την καταπολέμηση των διακρίσεων.
 - Συγκρούσεις μεταξύ των συμφερόντων της πλειοψηφίας των μελών και τα δικαιώματα της μειοψηφίας των μελών.
 - Δικές τους προκαταλήψεις.
 - Έλλειψη αποτελεσματικής «εταιρικής σχέσης» μεταξύ της κυβέρνησης/εργοδοτών και των συνδικάτων. Έλλειψη αποτελεσματικής συνεργασίας με ΜΚΟ.
 - Έλλειψη μελών από ομάδες εργαζομένων που υπόκεινται σε διακρίσεις και ως εκ τούτου, έλλειψη ενδιαφέροντος ανάμεσα στα μέλη και την ηγεσία έτσι ώστε να ασχοληθούν με αυτά τα ζητήματα. Κάτι τέτοιο μπορεί να αποτελέσει φαύλο κύκλο, καθώς ένα συνδικάτο που δεν δείχνει ενδιαφέρον για την εκπροσώπηση των συμφερόντων, για παράδειγμα γυναικών ή μεταναστών εργαζομένων, δεν θα πείσει εύκολα τους εργαζόμενους αυτούς ότι πρέπει να γίνουν μέλη του συνδικάτου.
 - Ανικανότητα να προσεγγίσουν ορισμένα τμήματα του εργατικού δυναμικού ή τα ανώτατα στελέχη λόγω αναποτελεσματικών δομών, ανεπαρκούς οργάνωσης, προτεραιοτήτων επιβαλλόμενων από εξωτερικούς φορείς, πολιτιστικών ή γλωσσικών εμποδίων. Τα συνδικάτα πρέπει να διασφαλίσουν ότι *οι δικές τους οργανώσεις* διαθέτουν ποικίλο εργατικό δυναμικό με προσωπικό που έχει επιμορφωθεί σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες, γνωρίζει τη σχετική κοινωνική και πολιτική ιστορία, συμπεριλαμβανομένης της ιστορίας αποκλεισμού και διακρίσεων προς ορισμένες ομάδες της κοινωνίας και, όταν αυτό χρειάζεται, μιλάει ξένες γλώσσες.