

Bann við mismunun

Tilskipanir ESB um jafnrétti óháð fötlun, kynþætti, þjóðernisuppruna, kynhneigð, aldri og trú/lífsskoðun

Handbók þessi er til orðin fyrir atbeina aðalskrifstofu framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins á sviði atvinnu-, og félagsmála og jafnra tækifæra og er fjármögnuð af áætlun Evrópusambandsins um atvinnu og félagslega samstöðu (2007–2013). Tilgangur áætlunarinnar er fjárhagslegur stuðningur við framkvæmd markmiða Evrópusambandsins á sviði atvinnu- og félagsmála eins og lýst er í framkvæmdaáætluninni um félagsmál og stuðla þannig að því að markmið Lissabon-áætlunarinnar ná fram að ganga á þessum sviðum.

Áætlunin er gerð til sjö ára og beinist að öllum hagsmunaaðilum sem geta hjálpað við þróun viðeigandi og áhrifaríkrar löggjafar og stefnumótunar á sviði atvinnu- og félagsmála í öllum 27 aðildarríkjum Evrópusambandsins, Fríverslunarsamtökum Evrópu (EFTA), á Evrópska efnahagssvæðinu (EES), og í mögulegum aðildarríkjum og löndum sem enn koma ekki til greina sem aðildarríki.

Tilgangur PROGRESS er að styrkja framlag Evrópusambandsins til stuðnings við skuldbindingar og aðgerðir aðildarríkja til að skapa fleiri og betri störf og stuðla að meiri samstöðu í samfélaginu. Í þeim tilgangi mun PROGRESS beita sér fyrir:

- greiningu og ráðgjöf varðandi stefnu í málaflokkum PROGRESS;
- eftirliti og skýrslugjöf varðandi framkvæmd á löggjöf og stefnu Evrópusambandsins með tilliti til málaflokka PROGRESS;
- stefnuáðlögun, fræðslu og stuðningi meðal aðildarríkja varðandi markmið og forgangsatríði Evrópusambandsins; og
- miðlun sjónarmiða hagsmunaaðila og þjóðfélagsins í heild.

Nánari upplýsingar má nálgast á:

http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html.

Upplýsingarnar sem er að finna í handbók þessari endurspeglar ekki endilega afstöðu eða skoðanir framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins.

Efnisyfirlit

3

Inngangsorð	5
Hvað eru mannréttindi?	7
Jafnrétti og bann við mismunun	9
Bann við mismunun á Íslandi	11
Kæruleiðir vegna mismununar á Íslandi	15
Tilskipanir ESB um bann við mismunun	19
Innleiðing tilskipana ESB á Íslandi – samantekt	26
<i>Tilskipun ESB um almennar reglur um jafnrétti á vinnumarkaði og í starfi</i>	<i>29</i>
<i>Tilskipun ESB um beitingu meginreglunnar um jafnrétti án tillits til kynþáttar eða þjóðernisuppruna</i>	<i>35</i>
Gagnlegar vefslóðir	40



Inngangsorð

Jafnrétti er hornsteinn mannréttinda. Allir eru bornir frjalsir og jafnir og eiga kröfu á mannréttindum óháð kynþætti, litarafti, kynferði, trú/lífsskoðun, heilsufari, aldri, fötlun, stjórnmalaskoðunum, kynhneigð, kyngervi, þjóðernisuppruna og félagslegri stöðu eða öðrum aðstæðum. Þó eru réttindi tiltekinna hópa brotin um allan heim; þekkingarleysi og fordómar gera það að verkum að sumum eru veitt forréttindi á meðan tækifæri annarra til að njóta gæða samfélagsins eru takmörkuð, t.d. vegna hefða, trúarlegra kennisetninga og staðalmynda.

Þótt margt hafi áunnist á Íslandi í jafnréttismálum, s.s. aukin réttindi kvenna og samkynhneigðra, þá eiga ýmsir samfélagshópar enn undir högg að sækja án þess að geta sótt rétt sinn telji þeir á sér brotið. Mannréttindaskrifstofa Íslands hefur um nokkurt skeið vakið athygli á því hversu ófullkomin íslensk jafnréttislöggjöf er þegar um er að tefla annað jafnrétti en kynjajafnrétti. Lögin eru afar brotakennd í samanburði við það sem kveðið er á um í Evrópurétti og þá löggjöf sem finna má í löndum sem Ísland ber sig helst saman við. Á Norðurlöndum er alls staðar að finna nokkuð heildstæða

jafnréttislöggjöf sem byggir m.a. á tilskipunum ESB um jafnrétti án tillits til kynþáttar eða þjóðernisuppruna (2000/43/EB), jafnrétti í atvinnulífi og starfi (2000/78/EB) og frumvarpi að nýrri tilskipun um jafnrétti á víðum grunni án tillits til aldurs, kynhneigðar, trúar/lífsskoðunar og fötlunar. Þá hefur Ísland enn ekki gerst aðili að 12. viðauka Mannréttindasáttmála Evrópu um bann við mismunun, né heldur fullgilt samning Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks.

Ljóst er að þörf er á heildstæðri íslenskrri jafnréttislöggjöf sem bannar mismunun á breiðum grunni. Taka þarf á fjölþættri mismunun og kveða á um eftirlit í formi virkrar eftirlitsstofnunar ásamt raunhæfum, áhrifaríkum viðurlögum sem hafa forvarnargildi. Tilskipanir ESB kveða á um lágmarksréttindi en þær eru mikilvægt leiðarhnoða sem jafnréttislöggjöf í mestalli Evrópu byggir á. Við samningu íslenskrar jafnréttislöggafar ætti að leggja regluverk ESB, mannréttindasamninga og reynslu nágrannaþjóða okkar til grundvallar. Þá ber einnig að hafa hugfast að aðildarumsókn Íslands Íslands að ESB felur í sér að laga ber íslenska löggjöf að regluverki sambands-

ins; þ. á m. reglum um bann við mismunun.

Árið 2009 lagði starfshópur á vegum félags- og tryggingamálaráðuneytisins til að samið yrði frumvarp sem tæki mið af efnisþáttum tilskipana ESB um jafnrétti óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú/lífsskoðun, aldri, fötlun og kynhneigð. Sú vinna er nú hafin. Verði tilskipanir innleiddar á fullnægjandi hátt má ætla að réttarstaða þeirra sem eiga undir högg að sækja vegna fyrrgreindra þátta batni til muna á Íslandi.

Til þess að geta beitt sér í þágu jafnréttis er brýnt að fólk þekki rétt sinn og skyldur og viti hvað felst í banni við mismunun. Tilgangur þessa rits er að kynna tilskipanir ESB um jafnrétti óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú/lífsskoðun, aldri, fötlun og kynhneigð og þá hugmyndafræði sem liggur þeim að baki. Ekki verður sérstaklega fjallað um tilskipanir ESB á sviði kynjajafnréttis.

Fjöldi fólks lagði hönd á plóg við gerð þessa rits: Áslaug Rán Einarsdóttir, Steinunn Pieper, Egill Baldursson, Leturprent og Uggi Jónsson fá bestu þakkir fyrir afar ánægjulegt samstarf.



Allir eru jafnbornir til virðingar og óafsalanlegra réttinda sem eru undirstaða frelsis, réttlætis og friðar í heiminum.

– Mannréttindayfirlýsing Sameinuðu þjóðanna

Hvað eru mannréttindi?

7

Mannréttindahugtakið byggir á tveimur megingildum; mannlegri reisn og jafnrétti.

Mannréttindi lýsa grundvallarviðmiðum sem eru skilyrði þess að okkur sé fært að lifa með reisn.

Mannréttindi árétta göfgi og gildi mannsins og byggja á því að allir hafi sömu óafsalanlegu mannréttindi.

Við krefjumst öll jafnra tækifæra og mannsæmandi lífskjara og höfum þörf fyrir fæði, klæði og húskaskjól.

Við viljum geta haft áhrif á samfélagið sem við búum í og fá tækifæri til að njóta gæða þess.

Í mannréttindum felst einnig vernd gegn hvers kyns ofbeldi og þau grundvallast á virðingu fyrir einstaklingnum.

Mannréttindi vinna gegn skorti á

umburðarlyndi og eiga að gera okkur kleift að byggja samfélag sáttar og samlyndis.

Mannréttindum er í lagalegum skilningi ætlað að tryggja einstaklingum og hópum réttindi og vernd gegn hvers konar aðgerðum stjórnvalda eða aðgerðaleyfi sem vegur að grundvallarréttindum eða mannvirðingu fólks. Þótt enn sé deilt um eðli og inntak mannréttindahugtaksins þá hefur alþjóðasamfélagið komið sér saman um tiltekna meginreglur sem ríkjum ber að halda í heiðri.

Mannréttindi eru:

- **Óafsalanleg:** Þau verða aldrei af okkur tekin. Þó er heimilt – við sérstakar aðstæður og að uppfylltum þröngum skilyrðum – að takmarka mannréttindi,

t.d. tjáningarfrelsi, til að tryggja friðhelgi einkalífs; og að svipta dæmdan sakamann frelsi sínu.

- **Ódeilanleg, háð innbyrðis og samtvinnuð:**

Öll mannréttindi eru tengd órjúfalegum böndum; borgaralegra og stjórnmálalegra réttinda verður ekki notið án menningarlegra, efnahagslegra og félagslegra réttinda, og öfugt. Öll mannréttindi eru jafn mikilvæg.

- **Algild:** Þau eiga alls staðar við; eru óháð stétt og stöðu, menningu og efnahag og allir eiga tilkall til mannréttinda án tillits til kynferðis, kynþáttar, þjóðernisuppruna, kynhneigðar, kyngervis, trúar/lífsskoðunar, fötlunar, aldurs, stjórnmálaskoðana, uppruna eða annarra þátta.



Allir skulu vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til kynferðis, trúarbragða, skoðana, þjóðernisuppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis og stöðu að öðru leyti. Konur og karlar skulu njóta jafns réttar í hvívetna.

– Stjórnarskrá Lýðveldisins Íslands (65. gr.)

Jafnrétti og bann við mismunun

9

Jafnræðisreglan er ein af grunnhugmyndum mannréttinda. Meginreglan um bann við mismunun er grundvallarregla í löggjöf Evrópusambandsins og regluna er að finna í helstu mannréttindasamningum og í 65. gr. stjórnarskrárinnar. Sérstakir samningar hafa einnig verið gerðir til að berjast gegn mismunun gagnvart tilteknum hópum fólks, s.s. gagnvart konum og fötluðu fólki, og svæðisbundin löggjöf samþykkt á tilteknu sviði, s.s. tilskipun Evrópusambandsins um jafnrétti í atvinnulífi og í starfi.

Hugtökin **mismunun** og **jafnrétti** eru nátengd en mismunun verður þegar brotið er gegn jafnræðisreglunni. Bann við mismunun krefst þess að sambærileg tilvik fái sambærilega meðferð og að ólík tilvik fái mismunandi meðferð. **Að mis-**

muna merkir því að fara í manngreinar-álit eða koma ólíkt fram við einstaklinga sem eru í sömu stöðu, eða að meðhöndla öll tilvik eins þegar þau eru í raun ólík. Þegar komið er fram á þennan hátt, án þess að hlutlægar eða málefnalegar ástæður liggja til grundvallar, þá er brotið gegn jafnræðisreglunni.

Mismunun getur verið **bein** og **óbein**.

Bein mismunun á sér stað þegar manneskju eða tilteknum hópi er gert ókleift að njóta gæða samfélagsins vegna ætlaðra eða sýnilegra, andlegra eða líkamlegra eiginleika eða atferlis, og einstaklingi er gert erfiðara fyrir en öðrum við sambærilegar aðstæður.

Óbein mismunun á sér stað þegar ráðstafanir, skilyrði eða aðferðir sem virðast gera öllum jafnt undir höfði eru ein-

Bein mismunun:

- A er sagt að hún fái ekki stöðuhækkun vegna þess að hún fari brátt á eftirlaun þar eð fyrirtækið sé að leita að einhverjum sem verði við störf til frambúðar.
- Í atvinnuauglýsingu er tekið fram að fólk með fötlun verði ekki boðað í viðtal eða að leitað sé að ungu fólki, jafnvel þótt eldra fólk geti vel unnið starfið.
- Verslunareigandi neitar að ráða hæft starfsfólk vegna þess eins að það er af tilteknum þjóðernisuppruna.
- Eigandi veitingastaðar varnar fólki af tilteknum kynþætti inngöngu á staðinn.

staklingum, sem tilheyra tilteknum hópi, óhagstæðar í samanburði við aðra. Hér er um óbeina mismunun að ræða, nema rökstyðja megi ráðstafanirnar, skilyrðin eða aðferðirnar á hlutlausan hátt með því að þær miði að lögmætu markmiði og að aðferðirnar sem beitt er til að ná markmiðinu séu viðeigandi og nauðsynlegar.

Mismunandi meðferð nauðalíkra eða mjög svipaðra tilvika brýtur þó ekki alltaf gegn jafnræðisreglunni. Réttmætar starfskröfur fyrir tiltekna starfsgreinar, „sanngjörn aðlögun“ til að mæta þörfum fólks með fötlun, sértækar aðgerðir með vísan til jafnréttislöggjafar og ákveðnar undan- tekingar tengdar aldri eru heimilar.

Nánar verður fjallað um beina og óbeina mismunun í tengslum við tilskipanir ESB hér að neðan.

Fjölþætt mismunun á sér stað þegar fólk verður fyrir mismunun á grundvelli fleiri en eins eiginleika; t.d. bæði á grundvelli aldurs og vegna fötlunar. Fjölþætt mismunun er flókið fyrirbrigði þar sem erfitt getur verið að greina á milli einstakra mismununar- þátta. Einstaklingurinn fær lakari meðferð

vegna þess sem kalla má „neikvæð sam- legðaráhrif“ ólíkra eiginleika, s.s. vegna kynhneigðar, aldurs, kynþáttar og kyn- ferðis. Hefðbundin jafnréttislöggjöf hefur til þessa ekki tekið ásættanlega á fjölþættri mismunun. Hefðbundin vernd gegn mis- munun byggir á því að einstaklingur sem kærir mismunun geri það á grundvelli einnar mismununarástæðu og þá sé unnt að bera stöðu hans saman við annan sem ekki hefur til að bera þau einkenni sem mismununin er talin byggja á. Sjaldnast er gert ráð fyrir samspili fleiri mismununar- þátta en hin hefðbundna krafa um „samanburðartilvik“ er erfið þegar um fjölþætta mismunun er að ræða. Nánar verður fjallað um fjölþætta mismunun hér að neðan.

Inntak hugtaksins mismunun felst m.a. í eftirfarandi viðmiðum:

1. Kannað er hvort mismunandi meðferð sé beitt á sambærileg tilvik og hvort sambærilegri meðferð sé beitt á mjög ólík tilvik. Þetta getur þó reynst erfitt þegar um fjölþætta mismunun er að ræða.

Fjölþætt mismunun:

- Múslímskri konu er neitað um starf þar sem hún má ekki bera blæju í vinnunni.
- Samkynhneigðum manni með eyðni er sagt upp starfi hjá skóla sem rekinn er af trúarsamtökum.
- Fötluðum Róma-dreng er neitað um skólavist.

2. Metið er hvort meðferðin verði réttlætt með hlutlægum og málefnalegum ástæðum. Við mat á því hvort hlut- lægar og málefnalegar ástæður liggja að baki er litið til þess hvort sú meðferð sem kvartað er undan stefni að lögmætu markmiði og hvort gætt sé meðalhófs þannig að ekki sé gengið lengra en þörf krefur í því skyni að ná því markmiði sem stefnt er að.
3. Við mat á því hvort hlutlægar og mál- efnalegar ástæður séu fyrir hendi njóta ríki ákveðins svigrúms til mats sem fer eftir aðstæðum hverju sinni.

Óbein mismunun:

- Umtalsverður launamunur milli fólks í fullri vinnu og fólks í hluta- starfi, þar sem fólk í hlutastarfi er flest af erlendum uppruna.
- Þýðingafyrirtæki krefst þess að allir þýðendur hafi ökurétt- indi því stundum sé þörf á að sendast með skjöl. Þar sem þetta útlokar sumt fatlað fólk frá því að fá vinnu hjá fyrir- tækinu en ökuréttindi eru ekki nauðsynleg við þýðinga- vinnu, þá telst fyrirtækið mismuna óbeint þessum tiltekna hópi fatlaðra, nema það geti sýnt fram á að málefnaleg ástæða sé fyrir kröfunni um ökuréttindi.
- Regla fyrirtækis, sem virðist hlutlaus, um ákveðinn klæða-

burð leiðir til þess að einstaklingur eða hópur einstaklinga af tiltekinni trú er útilokaður frá vinnu í fyrirtækinu. T.d. ef matvöruverslun bannar starfsfólki að vera með hatta við vinnu. Þessi regla útilokar þá sem aðhyllast trúarbrögð sem krefjast höfuðfata, t.d. shika og gyðinga, fyrirtækið telst mismuna þessum hópum óbeint, nema það geti sýnt fram á málefnalega ástæðu fyrir hattabanninu.

- Krafa um tiltekna lágmarks-líkamshæð fyrir tiltekið starf sem gerir það annars vegar að verkum að konur eiga minni möguleika en karlar á að fá starfið og það sama reynist eiga við um fólk af lágvaxnari „kynþáttum“.

Allir eru bornir frjálsir og jafnir öðrum að virðingu og réttindum.

– Mannréttindayfirlýsing Sameinuðu þjóðanna

Bann við mismunun á Íslandi

11

Jafnræðisreglan er grundvallarregla íslenskrar stjórnskipunar og einn af hornsteinum hennar. Þegar mannréttindaákvæði stjórnarskrárinnar voru endurskoðuð árið 1995 var almenn jafnréttisregla lögfest ásamt sérreglu um jafnrétti á grundvelli kynferðis. **65. gr. stjórnarskrárinnar** er svohljóðandi: *Allir skulu vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til kynferðis, trúarbragða, skoðana, þjóðernisuppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ættar og stöðu að öðru leyti. Konur og karlar skulu njóta jafns réttar í hvívetna. Þá hefur Mannréttindasáttmáli Evrópu einnig verið lögfestur á Íslandi en þar segir að réttindi þau og frelsi, sem lýst er í samningnum, skuli tryggð án nokkurs manngreinarálits, svo sem vegna kynferðis, kynþáttar, litarháttar, tungu, trúar-*

bragða, stjórn mála- eða annarra skoðana, þjóðernis eða þjóðfélagsstöðu, tengsla við þjóðernisminnihluta, eigna, uppruna eða annarrar stöðu.

Í gegnum tíðina hefur kynjamisrétti verið sú mismunun sem hæst hefur borið í íslensku samfélagi og því hefur löggjöf á sviði kynjajafnréttis verið í gildi síðan árið 1976. Margt hefur áunnist en þó bera konur enn skarðan hlut frá borði á ýmsum sviðum mannlífsins og því er jafnréttislöggjöfin í stöðugri þróun. Ný jafnréttislög voru samþykkt árið 2008, m.a. til þess að bæta úr ágöllum gildandi laga en einnig til að mæta kröfum tilskipana ESB á sviði kynjajafnréttis. **Lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008** er ætlað að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og

jafna stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Í lögum er að finna skilgreiningar á hugtökum, skýrar skyldur og virk réttindi og ákvæði um sönnunarbyrði og kærunefnd. Löggin kveða á um almennt bann við beinni og óbeinni mismunun og leyfilegar undantekningar. Þess ber að geta í þessu samhengi að engin lagaákvæði er að finna í íslenskum lögum til verndar réttindum trans-fólks; þ.e. til að tryggja jafnrétti óháð kyngervi eða kynimynd.

Lög um breytingu á lagaákvæðum er varða réttarstöðu samkynhneigðra nr. 65/2006 hafa gert það að verkum að í dag er íslensk löggjöf um réttindi samkynhneigðra ein sú framsæknasta í heiminum og á stuttum tíma hafa samkynhneigðir á Íslandi náð jafnrétti á við aðra borgara að mestu leyti.



Enda þótt aðrir hópar eigi undir högg að sækja þá er að jafnréttislögunum slepptum engri heildstæðri jafnréttislöggjöf til að dreifa á Íslandi. Hátt brottfall nema af erlendum uppruna úr framhaldsskólum og takmörkuð endurmenntunar-/starfsþjálfunartækifæri eru t.d. áhyggjuefni. Þá eru dæmi þess að útlendingar og fólk af erlendum uppruna sé beitt misrétti að því er varðar kaup og kjör á vinnumarkaði og verði jafnvel fyrir aðkasti á opinberum vettvangi en almennt er skortur á úrræðum til að koma í veg fyrir mismunun á grundvelli þjóðernisuppruna og kynþáttar á flestum sviðum mannlífsins. **Almenn hegningarlög nr. 19/1940** mæla þó fyrir um í 233. gr. a að hver sem ræðst opinberlega á manneskju eða hóp einstaklinga með háði, ærumeiðingum, móðgunum, hótunum eða öðrum hætti á grundvelli ríkisfangs þeirra, hörundslitar, kynþáttar, trúar eða kynhneigðar skuli sæta sektum eða fangelsi í allt að tvö ár. Þá kveða lögin á um í 180. gr. að hver sem í atvinnurekstri eða þjónustustarfsemi neitar manni um vörur eða þjónustu til jafns við aðra á grundvelli þjóðernis hans, litarháttar, kynþáttar, trúarbragða eða kynhneigðar skuli sæta sektum eða fangelsi allt að 6 mánuðum. Sömu refsingu varðar að neita manni um aðgang til jafns við aðra að opinberum samkomustað eða öðrum stöðum sem opnir eru almenningi. Þekkt eru tilvik þar sem fólk hefur orðið fyrir áreitni á grundvelli kynþáttar og/eða þjóðernis á Íslandi og fólk hefur verið neitað um aðgang að opinberum samkomustöðum. Þó hefur

enginn dómur fallið á grundvelli 180. gr. og aðeins einn á grundvelli 233. gr. a. Þar var um að ræða kynþáttahatur og var varaformaður samtaka þjóðernissinna sektaður fyrir að hafa brotið gegn ákvæðinu með niðurlægjandi athugasemdam sínum um Afríkubúa.

Formleg staða fatlaðra er góð í íslenskum lögum sem eiga meðal annars að tryggja jafnrétti, rétt til aðstoðar til að geta lifað og starfað í samfélaginu, rétt til þjónustu hjá ríki og sveitarfélögum sem og aðgangs að almenningssvæðum. Þrátt fyrir að markmið **laga um málefni fatlaðra nr. 59/1992** sé að tryggja fótluðu fólki jafnrétti og sambærileg lífskjör á við aðra þjóðfélagsþegna og skapa þeim skilyrði til þess að lifa eðlilegu lífi þá þurfa fatlaðir í reynd oft að þola mismunun, til að mynda hvað varðar rétt til menntunar, húsnæðis og þátttöku í samfélaginu og öryrkjar búa margir við afar þröngan kost. Byggingareglugerðir krefjast þess að opinberar byggingar séu aðgengilegar fyrir fatlaða en enn er misbrestur á aðgengi og eftirliti með því að lögunum sé fylgt.

Í **lögum um málefni aldraðra nr. 125/1999** segir að við framkvæmd þeirra skuli þess gætt að aldraðir njóti jafnréttis á við aðra þjóðfélagsþegna og að sjálfsákvörðunarréttur þeirra sé virtur. Engin lagaákvæði kveða þó á um jafnrétti fyrir alla óháð aldri. Takmarkaðar rannsóknir hafa verið gerðar á málefnum aldraðra en mismunun á vinnumarkaði er til staðar. Enn fremur er staða eldri borgara á dvalarheimilum áhyggjuefni að því er varðar efnahagsleg og félagsleg

réttindi og virðingu fyrir réttinum til friðhelgi einkalífs og fjölskyldu.

Í almennum lögum má finna önnur ákvæði sem ætlað er að vernda jafnrétti. Helsta má þar nefna jafnræðisreglu stjórnvíslinguráttar, sbr. 11. gr. **stjórnvíslinguráttar nr. 37/1993**, en jafnframt má víða finna einstök lagaákvæði sem leggja bann við mismunun eða leitast við að tryggja ákveðin réttindi. Hér að neðan er að finna nokkur dæmi.

Í 24. gr. **laga um grunnskóla nr. 91/2008** segir að í aðalnámskrá og við skipulagningu náms og kennslu og við gerð og val námsgagna skuli þess sérstaklega gætt að allir nemendur fái jöfn tækifæri til náms og eigi þess kost að velja sér viðfangsefni og nálgun í eigin námi. Enn fremur mæla lögin fyrir um að markmið náms og kennslu og starfs-hættir grunnskóla skuli vera þannig að komið sé í veg fyrir mismunun vegna uppruna, kyns, kynhneigðar, búsetu, stéttar, trúarbragða, heilsufars, fötlunar eða stöðu að öðru leyti. **Lög um réttindi sjúklinga nr. 74/1997** kveða á um bann við mismunun sjúklinga á grundvelli kynferðis, trúarbragða, skoðana, þjóðernisuppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis og stöðu að öðru leyti og í **lögum um pósthjónustu nr. 19/2002** segir að pósthjónusta skuli veitt án mismununar af nokkru tagi, en sérstaklega án mismununar af stjórnmalalegum, trúarlegum eða hugmyndafræðilegum toga. Í vinnurétti er einnig að finna ákvæði sem banna mismunun, s.s. að því er varðar stéttarfélög og vinnudeilur, starfsmenn í hlutastörfum og tímabundna ráðningu.



Kæruleiðir vegna mismununar á Íslandi

15

Þegar brotið hefur verið gegn jafnræðisreglunni er úrræði helst að finna í dómskerfinu, hjá stjórnslunni, hjá umboðsmanni Alþingis og hjá kærunefnd jafnréttismála. Ef mismununin fellur undir 233. gr. a eða 180. gr. almennra hegningarlaga er um opinbert mál að ræða.

Dómstólar

Samkvæmt stjórnarskrá ber öllum réttur til að fá úrlausn um réttindi sín og skyldur með réttlátri málsmeðferð innan hæfilegs tíma fyrir óháðum og óhlutdrægum dómstóli.

Einstaklingar sem telja sig hafa orðið fyrir mismunun af hálfu hins opinbera eða sveitarfélaga eða verið neitað um þjónustu eða aðgang að opinberum stað geta höfðað einkamál fyrir dómi. Í einka-

málum er leyst úr ágreiningi um réttindi og skyldur milli einstakra manna eða lögpersóna eða gagnvart ríkinu eða öðrum opinberum aðila. Um réttarfar í einkamálum gilda lög nr. 91/1991. Aðili einkamáls getur verið einstaklingur, félag eða stofnun sem getur átt réttindi eða borið skyldur að landslögum. Einkamálum getur lokið með dómi, sátt, niðurfellingu eða frávisun. Ef ekki verður sátt í málinu eða því lýkur með öðrum hætti fer fram aðalmeðferð en hún felst í því að skýrslur eru teknar af aðilum og vitnum en að því loknu fer fram munnlegur málflutningur. Við svo búið er málið dómtekið og dómur ber að jafnaði að kveða upp innan fjögurra vikna frá þeim degi að telja. Stefnandi getur gert kröfu um skaða- og miskabætur, að meiðandi ummæli séu

dæmd ómerk eða að stjórnsluákvörðun sem brýtur gegn jafnræðisreglunni sé felld úr gildi.

Stefnandi getur sótt um gjafsókn ef fjárhag hans er þannig háttað að kostnaður við gæslu hagsmuna hans í máli yrði honum fyrirjáanlega ofviða enda sé nægjanlegt tilefni til málshöfðunar eða málsvarnar og eðlilegt megi teljast að öðru leyti að gjafsókn sé kostuð af almannafé. Dómsmálaráðherra veitir gjafsókn. Sérstök nefnd, gjafsóknarnefnd, veitir umsögn um gjafsóknir og verður gjafsókn því aðeins veitt að nefndin mæli með því.

Stjórnsýslan

Ýmsar ákvarðanir um réttindi og skyldur einstaklinga eru teknar í stjórnslunni.

Ef slík ákvörðun er tekin á lægra stjórnstigi, til dæmis af nefnd sem heyrir undir ráðuneyti, má áfrýja henni til ráðuneytisins sem æðra yfirvalds eða kærunefndar, ef við á.

Markmiðið stjórnsýslulaga nr. 37/1993 er að tryggja sem best réttaröryggi manna í skiptum við hið opinbera, jafnt ríki sem sveitarfélög og er ætlað að stuðla að því að málsmeðferð í stjórnsýslunni verði í senn einföld, hraðvirk og ódýr. Lögin taka til stjórnsýslu ríkis og sveitarfélaga og gilda þegar stjórnvöld, þar á meðal stjórnsýslunefndir, taka ákvarðanir um rétt eða skyldu manna. Lögin hafa að geyma meginreglur um málsmeðferð í stjórnsýslunni og kveða m.a. á um að stjórnvöld skuli gæta samræmis og jafnræðis í lagalegu tilliti og að óheimilt sé að mismuna aðilum við úrlausn mála á grundvelli sjónarmiða, byggðum á kynferði þeirra, kynþætti, litarhætti, þjóðerni, trúarbrögðum, stjórnmalaskoðunum, þjóðfélagsstöðu, ætterni eða öðrum sambærilegum ástæðum.

Umboðsmaður Alþingis

Hlutverk umboðsmanns er að fylgjast með störfum stjórnsýslu ríkisins og sveitarfélaganna og standa vörð um réttindi borgaranna gagnvart stjórnvöldum. Umboðsmaðurinn skal tryggja að jafnræðisreglan sé virt og að stjórnsýsla sé í samræmi við lög og góða stjórnsýsluhætti. Ef kvartað er út af ákvörðunum stjórnvalds, t.d. einhverrar opinberrar stofnunar, og unnt er að skjóta þeirri ákvörðun til herra setts stjórnvalds, t.d. ráðuneytis, þá verður sá sem vill bera

kvörtun fram að skjóta málinu fyrst til þess stjórnvalds, sem æðra er, áður en hann getur borið fram kvörtun við umboðsmann. Umboðsmaður hefur víðtækt vald til að krefja stjórnvöld og kæranda um hvers konar gögn og upplýsingar. Ákveði umboðsmaður að rannsaka mál nánar getur hann lokið máli með eftirfarandi hætti:

Umboðsmaður getur látið mál niður falla að fenginni leiðréttingu eða skýringu stjórnvalds þess sem í hlut á.

Umboðsmaður lætur í ljós skoðun sína á því, hvort athöfn stjórnvalds brjóti í bága við lög eða góða stjórnsýsluhætti. Ef því er að skipta getur hann látið í ljós þá skoðun að stjórnvald hafi við mat sem er í valdi þess brotið bersýnilega gegn kröfum um sanngirni eða góða stjórnsýsluhætti. Í álitsgerð umboðsmanns geta falist tilmæli, gagnrýni, ráð eða leiðbeiningar, allt eftir því hvað við á hverju sinni.

Ef kvörtun varðar ágreining sem á undir dómstóla og eðlilegt er að þeir leysi úr, getur umboðsmaður lokið máli með ábendingu um það.

Umboðsmaður getur lagt til við dómsmálaráðherra að veitt verði gjafsókn í máli sem heyrir undir starfssvið umboðsmanns og hann telur rétt að lagt verði fyrir dómstóla til úrlausnar.

Umboðsmaður skal gera viðeigandi yfirvöldum viðvart, ef hann telur að um sé að ræða brot í starfi er varði viðurlögum lögum lögum samkvæmt. Umboðsmaður hefur ekki vald til að fyrirskipa að mál sé höfðað til að koma fram viðurlögum á hendur starfsmönnum í stjórnsýslunni vegna brota í starfi. Hann getur hins

vegar vakið athygli ríkissaksóknara á slíku máli. Umboðsmanni er og heimilt að senda Alþingi og viðkomandi ráðuneyti eða sveitarstjórn sérstaka tilkynningu, ef í ljós koma stórvægileg mistök eða afbrot stjórnvalds.

Kvarta verður til umboðsmanns áður en ár er liðið frá ákvörðun þeirri eða atviki sem er tilefni kvörtunar. Sérstakt eyðublað er að finna á heimasíðu umboðsmanns fyrir þá sem hyggjast leggja fram kvörtun. Starfsmenn embættisins veita aðstoð ef þörf er á.

Kærunefnd jafnréttismála

Einastaklingar, fyrirtæki, stofnanir og félagasamtök í eigin nafni eða fyrir hönd félagsmanna sem telja að ákvæði laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, hafi verið brotin á sér geta leitað atbeina kærunefndar jafnréttismála. Verkefni kærunefndar jafnréttismála er að taka erindi til meðferðar og kveða upp skriflegan úrskurð um hvort ákvæði laganna hafi verið brotin. Erindi skulu berast nefndinni innan sex mánaða frá því að ætlað brot á lögnum lá fyrir. Niðurstöður kærunefndar sæta ekki kærur til æðra stjórnvalds. Úrskurðir kærunefndar eru bindandi gagnvart málsaðilum. Málsaðilum er heimilt að bera úrskurði nefndarinnar undir dómstóla. Upplýsingar um kærunefnd jafnréttismála má nálgast á heimasíðu félagsmálaráðuneytis.

Kærur til alþjóðlegra eftirlitsstofnana

Einastaklingar geta kært meint brot á ákvæðum Mannréttindasáttmála Evrópu,

þar á meðal brot á banni við mismunun, til **Mannréttindadómstóls Evrópu**, ef þeir hafa leitað leiðréttingar til hlítar innlands. Kærurétturinn er ekki takmarkaður við ríkisborgara ríkja sem eru aðilar að Mannréttindasáttmála Evrópu heldur nægir að brotið sé framið innan lögsögu aðildarríkis eða á yfirráðasvæði þess. Einstaklingar, samtök eða hópar einstaklinga geta kært til dómstólsins, þ. á m. lögaðilar. Meint brot þarf að hafa verið framið af yfirvöldum í viðkomandi ríki. Dómstóllinn tekur ekki við kærum gegn einstaklingum eða einkaaðilum né kærum er varða brot á annarri löggjöf en Mannréttindasáttmálanum. Kæur verða að berast dómstólum innan sex mán-

aða frá því lokaúrskurður innlendra dómstóla er kveðinn upp.

Mannréttindadómstóll Evrópu hefur dæmt í málum sem varða mismunun á Íslandi (14. gr.). Í *Kjartan Ásmundsson gegn Íslandi* úrskurðaði dómstóllinn að íslensk stjórnvöld hefðu brotið gegn 1. gr. 1. viðauka Mannréttindasáttmálans um vernd eignarréttarins og 14. gr. um bann við mismunun vegna skerðingar á lífeyrisréttindum kæranda með breytingu á lögum um lífeyrissjóð sjómanna. Í máli *Magnúsar Gunnars Guðmundssonar gegn Íslandi* úrskurðaði Mannréttindanefnd Evrópu að brotið hefði verið gegn friðhelgi eignarréttar Magnúsar skv. 1. gr. 1. viðauka við Mannréttindasáttmálan

og banni við mismunun vegna takmörkunar á rétti til atvinnu þar sem leigubílstjóraleyfi hans var afturkallað vegna aldurs.

Þá má einnig kæra brot gegn alþjóðlegum mannréttindasamningum til viðkomandi eftirlitsnefnda eftir að leiðréttingar hefur verið leitað til hlítar innlands. Aðeins einn úrskurður hefur verið birtur er snertir Ísland. Mannréttindanefnd Sameinuðu þjóðanna sem starfar á grundvelli alþjóðasamnings um borgaraleg og stjórn-málaleg réttindi úrskurðaði í máli *Erlings Sveins Haraldssonar og Arnar Sævarssonar gegn Íslandi* að fyrirkomulag úthlutunar veiðiheimilda bryti gegn jafnræðisreglunni.

Jafnræðisregluna er að finna í helstu mannréttindasamþykktum:

Mannréttindayfirlýsing SP (2. gr.) (1948).

Alþjóðasamningur um efnahagsleg, félagsleg og menningarleg réttindi (2. gr.) (1966).

Alþjóðasamningur um borgaraleg og stjórn-málaleg réttindi (2. gr. og 26. gr.) (1966).

Alþjóðasamningur um afnám alls kynþáttamisréttis (1965).

Samningur um afnám allrar mismununar gagnvart konum (1979).

Samningur gegn pyndingum og annarri grimmilegri, ómannlegri eða vanvirðandi meðferð eða refsingu (1. gr.) (1984).

Samningur um réttindi barnsins (2. gr.) (1989).

Samningur um réttindi farandverkafólks og fjölskyldna þeirra (7. gr.) (1990). Ísland er ekki aðili.

Samningur um réttindi fatlaðs fólks (2006). Ísland hefur ekki fullgilt samninginn.

Samþykkt nr. 100 um jöfn laun til karla og kvenna fyrir jafnverðmæt störf.

Samþykkt nr. 111 um misrétti með tilliti til atvinnu eða starfs, þingsályktun 27. mars 1963.

Samþykkt nr. 156 um jafna möguleika og jafnrétti til handa körlum og konum í atvinnu: Starfsfólk með fjölskylduábyrgð nr. 20/2000.

Samþykkt nr. 159 um starfsendurhæfingu og atvinnumál fatlaðra nr. 20/1990.

Mannréttindasáttmáli Evrópu (14. gr.) (1950) og 12. viðauki (2000).

Félagsmálasáttmáli Evrópu nr. 3/1976.



Hvers kyns mismunun á grundvelli eiginleika, s.s. kyns, kynþáttar, hörundslitar, þjóðernis, félagslegs uppruna, erfðafræðilegra þátta, tungumáls, trúar, stjórnmalaskoðana eða annars konar skoðana, aðildar að minnihlutahópi innan ríkis, eigna, uppruna, fötlunar, aldurs eða kynhneigðar, skal bönnuð.

– Sáttmáli Evrópusambandsins um grundvallarréttindi (21(1). gr.)

Tilskipanir ESB um bann við mismunun vegna fötlunar, kynþáttar, þjóðernisuppruna, kynhneigðar, aldurs og trúar/lífsskoðunar

Sem fyrr segir þá er meginreglan um bann við mismunun grundvallarregla í ESB-rétti. Í 19. gr. sáttmálans um starfs-hætti ESB er Ráðinu heimilað, eftir að hafa fengið samþykki Evrópuþings, að „grípa til allra viðeigandi ráðstafana til að berjast gegn mismunun á grundvelli kynferðis, kynþáttar eða þjóðernisuppruna, trúar eða lífsskoðunar, fötlunar og kynhneigðar“. Til þess að koma meginreglunni um jafnrétti í framkvæmd í aðildarríkjum ESB hefur sambandið samþykkt fjölda **tilskipana** sem miða að því að vernda tiltekna hópa sem eiga undir högg að sækja, t.d. konur og fólk sem verður fyrir mismunun á grundvelli kynþáttar eða þjóðernisuppruna. Tilskipanir ESB (e. *directives*) krefjast sérstakra framkvæmdaráðstafana innan tilskilins

tíma frá samþykkt, þ.e. aðildarríkjum ber að innleiða þær; tryggja að landslög endurspegli ákvæði þeirra. Þegar frestur til innleiðingar rennur út geta einstaklingar byggt á tilskipunum fyrir dómi í málum gegn ríkinu eða fulltrúum þess, að ákveðnum skilyrðum uppfylltum. Aðildarríki bera skaðabótaábyrgð ef tilskipanirnar eru ekki innleiddar eða ef innleiðing þeirra er ófullnægjandi.

Tilskipun ráðsins nr. 2000/43/EB frá 29. júní 2000 um beitingu meginreglunnar um jafnrétti án tillits til kynþáttar eða þjóðernisuppruna (kynþáttatilskipunin) og **tilskipun ráðsins nr. 2000/78/EB frá 27. nóvember 2000 um meginregluna um jafnrétti á vinnumarkaði og í starfi (atvinnumálatilskipunin)** falla

ekki undir EES-samninginn og hafa þessar tilskipanir því ekki verið innleiddar í íslensk lög. Sem fyrr segir eru ákvæði um jafnrétti og bann við mismunun takmörkuð í íslenskri löggjöf og ljóst er að innleiðing þeirra myndi styrkja réttindi tiltekinnna hópa til muna. Hér að neðan verður fjallað nánar um inntak tilskipananna.

Hverjir njóta verndar tilskipananna?

Tilskipanirnar banna mismunun af hálfu einstaklinga og lögaðila, bæði hjá hinu opinbera og í einkageiranum. Einyrki ber því sömu ábyrgð og stórfyrirtæki, sveitarfélög og ríkisstofnanir.

Tilskipanirnar vernda **einstaklinga** gegn mismunun. **Lögaðilar**, s.s. samtök, njóta einnig verndar tilskipananna, ef það samræmist hefðum og starfsvenjum

í hlutaðeigandi landi og ef samtökin verða fyrir mismunun vegna kynþáttar eða þjóðernisuppruna félaga sinna.

Tilskipanirnar vernda alla þá sem dveljast í einhverju aðildarríkja ESB. Ein-

staklingur nýtur verndar gegn mismunun **óháð ríkisfangi hans**. Þar af leiðir að sé Úkraínumaður beittur mismunun í Ungverjalandi á grundvelli þjóðernisuppruna, fötlunar eða kynhneigðar, þá er hann

verndaður á sama hátt og ríkisborgarar Ungverjalands sem verða fyrir slíkri mismunun. **Ríkisfang er sérstaklega undanskilið** í tilskipununum; ef mismunandi meðferð er viðhöfð vegna þess að ein-

Kynþáttatilskipunin 2000/43/EB

- Mælir fyrir um meginregluna um jafnrétti óháð kynþætti eða þjóðernisuppruna.
- Bannar mismunun í starfi (skilyrði, brottrekstur og launakjör), þjálfun, menntun, félagsþjónustu (þar á meðal almannatryggingum og heilbrigðisþjónustu), hvað varðar félagsleg hlunnindi, félagsaðild og þátttöku í félögum starfsmanna, starfsgreina og atvinnurekenda og aðgengi að vörum og þjónustu, þar á meðal húsnæði.
- Inniheldur skilgreiningar á beinni og óbeinni mismunun og áreitni og leggur bann við fyrirmælum um mismunun og hefndaraðgerðir (e. *victimisation*).
- Tekur tillit til sértækra aðgerða til að tryggja fullt jafnrétti í reynd.
- Veitir fórnarlömbum mismununar rétt til að leggja fram kvörtun/kæru með dómsmeðferð eða stjórnarsýslumeðferð sem leiðir til viðeigandi refsingar gegn þeim sem mismuna.
- Heimilar takmarkaðar undantekningar frá jafnræðisreglunni, til dæmis þegar mismunun á grundvelli kynþáttar eða þjóðernis telst réttmæt starfskrafta.
- Sönnunarbyrði er öfug í einkamálum og málum er varða yfirvöld, þannig að þegar meint fórnarlamb hefur sýnt fram á staðreyndir sem benda til þess að mismunun hafi átt sér stað þá er það á ábyrgð hins stefnda að sanna að ekki sé um að ræða brot á jafnræðisreglunni.
- Mælir fyrir um að í hverju aðildarríki starfi sérstök stofnun til að stuðla að jafnrétti og veita fórnarlömbum kynþáttamisréttis aðstoð.

Atvinnumálatilskipunin 2000/78/EB

- Mælir fyrir um bann við mismunun óháð trú eða lífsskoðun, fötlun, aldri eða kynhneigð hvað varðar atvinnu (þ. á m. sjálfstæðan atvinnurekstur og starfsskilyrði (þ. á m. stöðuhækkun, brottrekstur og launakjör)), aðgang að starfsþjálfun og ráðgjöf, og félagsaðild og þátttöku í félögum starfsmanna, atvinnurekenda og starfsgreinafélögum.
- Hefur að geyma sömu ákvæði og kynþáttatilskipunin hvað varðar skilgreiningu á mismunun og áreitni, bann við fyrirmælum um mismunun og hefndaraðgerðir, rétt á lagalegri úrlausn og öfuga sönnunarbyrði.
- Kveðið er á um sanngjarna aðlögun vinnuveitenda svo að fatlaðir einstaklingar sem eru hæfir til að vinna tiltekið starf geti tekið þátt í þjálfun og unnið launaða vinnu.
- Heimilar takmarkaðar undantekningar frá jafnræðisreglunni, til dæmis til að viðhalda siðum eða gildum trúarsamtaka eða þegar vinnuveitandi gerir lögmæta kröfu um að starfsmaður sé á ákveðnum aldri.

staklingur er frá Úkraínu en ekki Ung-verjalandi, þá eiga tilskipanirnar ekki við.

Undantekningarákvæði

Megintilgangur tilskipananna er að berjast gegn mismunun. Af þeim sökum heimila þær aðeins mismunandi meðferð í undantekningartilvikum og þá einungis þegar ákveðnum skilyrðum er fullnægð.

Bein mismunun

Sem fyrr segir banna tilskipanirnar bæði beina og óbeina mismunun. Oft liggur ljóst fyrir að um beina mismunun er að ræða. Það getur þó verið vandkvæðum bundið að leggja mat á aðstæður þegar erfitt er að finna „rétt samanburðartilvik“ (e. *correct comparator*), þ.e. sambærilegt kærumál. Þá er um að ræða einstakling sem er í sambærilegri stöðu og sá sem kveðst hafa orðið fyrir mismunun; aðstaða þessara einstaklinga þarf að vera eins eða mjög lík til að bera megi málin saman. Stundum er ógerningur að finna raunverulegt tilvik til samanburðar og þá má grípa til fræðilegs dæmis. Þar væri borin saman meðferð einstaklings sem ekki hefði til að bera þá eiginleika sem tilskipanirnar telja upp og þess sem kveðst hafa verið beittur mismunun við annars áþekkar aðstæður (t.d. meðferð manneskju í þjóðkirkjunni í samanburði við manneskju sem aðhyllist trú minnihlutahóps).

Þegar sýnt hefur verið fram á að mismunandi meðferð nauðalíkra eða mjög svipaðra tilvika þá er erfitt að sanna að ekki hafi verið brotið gegn jafnræðisreglu. Tilskipanirnar tvær heimila þó af-

markaðar undantekningar frá skilyrðum um jafnrétti. Þar á meðal eru tilvik þar sem um er að ræða réttmætar starfskröfur fyrir tiltekna starfsgreinar, sér- tækar aðgerðir, sanngjarna aðlögun til að mæta þörfum fólks með fötlun og ákveðnar undantekningar er tengjast aldri. Sem dæmi má nefna að ef atvinnurekandi neitar starfsmanni um launa- hækkun vegna samkynhneigðar viðkomandi, en hækkar laun gagnkynhneigðs starfsmanns í sömu stöðu, þá telst það til mismununar sem brýtur gegn atvinnu- máltilskipuninni. Ef starfsmanni er hins vegar neitað um launahækkun vegna aldurs getur það verið heimilt samkvæmt 6. gr. ef hlutlægar og málefnalegar ástæður liggja til grundvallar; meðferðin miðar að lögmætu markmiði og aðferðirnar sem beitt er til að ná markmiðinu eru viðeigandi og nauðsynlegar. Dæmi um heimila, ólíka meðferð er t.d. skilyrði um lágmarksaldur eða krafa um ákveðna starfsreynslu eða starfsaldur þegar kemur að veitingu starfs eða umbunar í starfi. Tilskipunin heimilar einnig að sett sé aldurstakmark þegar um er að ræða störf sem krefjast sérstakrar þjálfunar eða nauðsynlegt er að launþeginn starfi í nokkurn tíma áður en hann fer á eftirlaun.

Óbein mismunun

Tilskipanirnar banna báðar **óbeina mismunun**. Óbein mismunun á sér stað þegar ráðstafanir, skilyrði eða aðferðir **sem virðast hlutlausar** eru einstaklingum, sem tilheyra vernduðum hópi, óhagstæðar í samanburði við aðra. Hér

er um óbeina mismunun að ræða, nema hægt sé að rökstyðja ráðstafanirnar, skilyrðin eða aðferðirnar á hlutlausan hátt með því að þær miði að lögmætu markmiði og að aðferðirnar sem beitt er til að ná markmiðinu séu viðeigandi og nauðsynlegar.

Líkt og þegar um beina mismunun er að ræða, þá getur verið erfitt að finna viðeigandi samanburðartilvik. Undanþágum frá banni við mismunandi meðferð skal beita þröngt. Dæmi um heimila undanþágu er t.d. þegar vinnuveitandi gerir kröfu um fullkomna íslenskukunnáttu. Ef starfið felur í sér að slík kunnátt sé bráðnauðsynleg, um er t.d. að ræða stöðu íslenskukennara eða prófessors í íslenskum bókmenntum, þá eru kröfurnar mögulega réttlætlanlegar. Ef um verkavinnu er að ræða þá er ólíklegt að slíkar kröfur vinnuveitandans teljist réttlætlanlegar (sjá nánar um réttlætlanleg skilyrði hér að neðan).

Áreitni

Samkvæmt tilskipununum telst áreitni til mismununar. Áreitni er hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og tengist eiginleikum sem taldir eru upp í tilskipununum (s.s. kynhneigð, fötlun o.s.frv.). Til að teljast áreitni verður tilgangur eða afleiðingar hegðunarinnar að brjóta gegn mannlegri reisn þess sem fyrir henni verður og hegðunin þarf að skapa ógnandi, óvinveitt, niðurlægjandi eða særandi andrúmsloft. Ekki skiptir máli hvort um er að ræða meðvitaða áreitni eða óviljaverk. Ljóst er að skilgreining á áreitni spannar vítt svið hegð-

unar og mat á áreitni er huglægara en þegar um beina eða óbeina mismunun er að ræða. Af þeim sökum er ekki gerð krafa um viðeigandi samanburðartilvik þegar lagt er mat á hvort áreitni hafi átt sér stað.

Tilskipanirnar kveða enn fremur á um að **fyrirmæli um að mismuna** teljist til mismununar og séu bönnuð. **Hefnd-araðgerðir eru einnig bannaðar** (e. *victimisation*). Í því felst að aðildarríkjum ber að tryggja að fólk gjaldi ekki fyrir kvartanir eða málshöfðun vegna mismununar (t.d. að það missi vinnuna). Ekki er nægjanlegt að vernda þann sem brotið var gegn, heldur verður einnig að tryggja stöðu fólks sem gefur vitnisburði og aðra sem eru á annan hátt viðriðnir málið.

Réttmætar starfskröfur

Tilskipanirnar leyfa undantekningar frá banni við mismunun ef um er að ræða réttmætar starfskröfur. Vinnuveitandi getur beitt mismunandi aðferð við val á einstaklingi til að sinna ákveðnu starfi ef, vegna eðlis starfsins eða aðstæðna, um er að ræða „réttmæta og afgerandi starfskröfu“ sem tengist ákveðnum kynþætti eða þjóðernisuppruna, fötlun, ákveðinni trú eða lífsskoðun, tiltekinni kynhneigð eða ákveðnum aldri, **svó framarlega sem meðferðin miðar að lögmætu markmiði og gætt er meðalhófs**. Dæmi um þetta væri ef kvikmyndaleikstjóri ákvæði að aðeins svartur maður gæti leikið Nelson Mandela, þá væri það réttmæt starfskrafa að svartur maður yrði ráðinn í starfið. Mismunun vegna réttmætrar

starfskröfu á grundvelli eins eiginleika gæti þó ekki réttlætt mismunun á grundvelli annars; í dæminu að ofan væri ekki heimilt að mismuna á grundvelli kynhneigðar.

Staðalmyndir um að ákveðnar mann-gerðir gegni tilteknum störfum standast að öllum líkindum ekki kröfur um að stefnt sé að lögmætu markmiði og að gætt sé meðalhófs. Það er til dæmis ólíklegt að vinnuveitandi geti sýnt fram á að ritarastarfi verði að gegna „ungur og kraftmikill“ starfsmaður; slíkt gæti talist mismunun á grundvelli aldurs eða fötlunar.

Mismunandi meðferð eftir aldri

Atvinnumálatilskipunin heimilar aðildarríkjum að gera undantekningar og leyfa mismunandi meðferð á grundvelli aldurs, þar á meðal:

- Að setja sérstök skilyrði um aðgengi að atvinnu og þjálfun, um ráðningu og starf, þar á meðal brottrekstur og launakjör, þegar um er að ræða ungt fólk, eldri starfsmenn og fólk sem þarf að annast aðra, til að vernda það eða stuðla að faglegri aðlögun.
- Að setja kröfur um lágmarksaldur, starfsreynslu eða starfsaldur þegar kemur að veitingu starfs eða umbunar í starfi.
- Að setja aldurstakmark þegar um er að ræða störf sem krefjast sérstakrar þjálfunar eða nauðsynlegt er að launþeginn starfi í nokkurn tíma áður en hann fer á eftirlaun.

Hlutlægar og málefnalegar ástæður verða

að liggja til grundvallar þeim undantekningum sem lýst er hér að ofan. Mismunandi meðferð verður að miða að lögmætu markmiði og aðferðirnar sem beitt er til að ná markmiðinu skulu vera viðeigandi og nauðsynlegar. Lögmætt markmið teldist t.d. lögmæt stefna í atvinnumálum, markmið varðandi vinnu- markað eða starfsþjálfun.

Sértækar aðgerðir (e. *positive action*)

Í tilskipununum segir að til þess að til þess að rétti náist í reynd þá þurfi meira til en bann við mismunun. Af þessum sökum heimila tilskipanirnar sérstakar ráðstafanir, „sértækar aðgerðir“ sem ætlað er að koma í veg fyrir eða bæta mismunun sem hópar hafa þurft að þola í gegnum tíðina vegna kynþáttar eða þjóðernisuppruna, trúar eða lífsskoðunar, fötlunar, kynhneigðar eða aldurs. Sértækum aðgerðum er þannig ætlað að rétta hlut hópa sem beittir hafa verið mismunun og koma í veg fyrir að mismunun viðhaldist. Ef t.d. ákveðnir samfélagshópar hafa aldrei verið ráðnir í tiltekin störf þá gætu sértækar aðgerðir falist í sérstakri þjálfun sem undirbyggi fólk úr þessum hópi til að gegna þessum störfum. Einnig gætu sértækar aðgerðir falist í að ráða meðvitað nýja starfsmenn úr minnihlutahópnum, að auglýsa stöður á annan hátt til að hvetja fólk úr minnihlutahópnum til að sækja um og bjóða aðstoð ef með þarf.

Sanngjörn aðlögun til að mæta þörfum fólks með fötlun

Atvinnumálaskipunin leggur þá kvöð á vinnuveitendur að þeir geri viðeigandi

ráðstafanir þegar þeirra er þörf í ákveðnu tilvik, til þess að tryggja fötluðum einstaklingi aðgang að atvinnu, þátttöku í atvinnu eða framgang í starfi eða starfsþjálfun. Vinnuveitandinn þarf ekki að gera viðeigandi ráðstafanir ef þær geta talist fela í sér „óhóflega byrði“ fyrir hann. Dæmi um sanngjarna aðlögun:

- Vinnuveitandi ræður táknaðstúlk til að tryggja heyrnarskertum starfsmanni starfsþjálfun.
- Ef verkamaður getur ekki lengur unnið starf sitt vegna slyss þá getur vinnuveitandinn þjáfað hann og flutt í skrifstofustarf.
- Einstaklingur í hjólastól svarar auglýsingu um skrifstofustarf. Fyrirtækið er staðsett í fjögurra hæða húsi. Ef vinnuveitandinn er með skrifstofu á nokkrum hæðum, þar á meðal á jarðhæð, þá getur hann búið svo um hnútana að starf fatlaða einstaklingsins fari fram á jarðhæðinni en í staðinn sé skrifstofa annars starfsmanns, sem getur gengið upp stigana, færð upp á fjórðu hæð. Ef fyrirtækið er hins vegar aðeins með skrifstofu á fjórðu hæð og engin lyfta er í húsinu þá er ekki víst að vinnuveitandinn geti gripið til sanngjarnrar aðlögunar til að gera umsækjandanum kleift að starfa hjá fyrirtækinu án þess að aðlögunin feli í sér óhóflega byrði fyrir hann.
- Til að auðvelda blindum einstaklingi, sem nýtur aðstoðar blindrahunds, að starfa hjá fyrirtækinu getur vinnuveitandi breytt starfstíma þannig að viðkomandi þurfi ekki að koma á vinnustaðinn á háannatíma.

Vinnuveitandi getur ekki haldið því fram að kostnaður vegna sanngjarnar aðlögunar til að mæta þörfum fatlaðs starfsmanns feli í sér „óhóflega byrði“ ef opinberum styrkjum eða öðrum stuðningi er til að dreifa til ráðstafana af slíkum toga.

Hlutverk samtaka og félaga

Báðar tilskipanirnar miða að því að samtök og félag með lögvarða hagsmuni geti aðstoðað fórnarlömb mismununar eða hafið málsókn fyrir þeirra hönd (með þeirra samþykki). Innlend löggjöf ákvarðar hvað telst til „lögvarinna hagsmuna“.

Samráð við borgalegt samfélag

Tilskipanirnar kveða á um að aðildarríki skuli stuðla að skoðanaskiptum við aðila vinnumarkaðarins til þess að koma á samningum á vinnumarkaði, til að móta siðareglur o.s.frv. Tilskipanirnar kveða einnig á um samráð við frjáls félagasamtök til þess að efla framgang jafnræðisreglunnar.

Sérhæfðar stofnanir

Með kynþáttatilskipuninni skuldbinda aðildarríkin sig til að tilnefna/setja á fót stofnun sem hefur það hlutverk að stuðla að jafnrétti. Meginverkefni slíkra stofnana er að veita fórnarlömbum mismununar aðstoð við að framfylgja kæru, gera óháðar kannanir og rannsóknir, birta óháðar skýrslur og leggja fram tillögur að úrbótum.

Miðlun upplýsinga

Tilskipanirnar skylda aðildarríki til að gera ráðstafanir til að birta og vekja at-

hygli á gildandi löggjöf um jafnrétti og bann við mismunun innanlands ásamt því að kynna lagabreytingar sem ætlað er að færa innlenda löggjöf til samræmis við ákvæði tilskipananna.

Skýrslugjöf

Aðildarríkjum ESB ber að skila skýrslum um beitingu tilskipananna á fimm ára fresti.

Viðurlög

Við innleiðingu tilskipananna verða aðildarríkin að tryggja að brot á innlendri löggjöf gegn mismunun sæti viðurlögum og að slíkum viðurlögum sé beitt. Viðurlög við mismunun verða að vera „virk, í réttu hlutfalli við brotið og hafa forvarnargildi“; það er, viðunandi úrlausn fyrir brotþola sem jafnframt letur geranda og aðra til að beita viðlíka mismunun í framtíðinni. Dæmi um möguleg viðurlög er greiðsla skaðabóta án ákvæðis um hámarksupphæð.

Sönnunarbyrði

Vegna þess hversu erfitt getur verið að færa sönnur á mismun þá kveða tilskipanirnar á um „öfuga sönnunarbyrði“ (8. grein í kynþáttatilskipuninni og 10. grein í atvinnumálatilskipuninni):

Það er stefnda að sanna að jafnræðisreglan hafi ekki verið brotin ef þeir sem telja sig beitta rangindum, þar eð meginreglunni um jafnrétti hafi ekki verið beitt í þeirra tilvik, leggja fyrir dómstóla eða önnur til þess bær yfirvöld staðreyndir sem

gefa ástæðu til að ætla að bein eða óbein mismunun hafi átt sér stað.

Brýnt er að árétta að öfug sönnunarbyrði er ekki takmörkuð við mál sem flutt eru fyrir dómi heldur hvílir sönnunarbyrði einnig á stefnda í öllum málum á stjórn-sýslustigi. Sönnunarbyrðin flyst ekki í sakamálum.

Meginreglan um öfuga sönnunarbyrði hefur einkum þróast í dómaframkvæmd Evrópudómstólsins í málum er varða launajafnrétti, þegar kona sýndi fram á kynbundinn launamun þá þurfti dómurinn að krefja vinnuveitandann um skýringar. Gjarnan er vitnað til máls *C-127/92 Enderby [1993] ECR I- 5535* í þessu samhengi.

Í kjölfarið kom tilskipun ráðsins (97/80/EC) um sönnunarbyrði í málum er varða mismunun á grundvelli kynferðis. Markmið tilskipunarinnar er að tryggja aukna skilvirkni þeirra ráðstafana sem aðildarríkin gera til að framfylgja meginreglunni um jafnrétti. Öfug sönnunarbyrði er þannig hluti af virkri réttarvernd gegn mismunun. Sú öfuga sönnunarbyrði sem kveðið er á um í tilskipununum er þó ekki sjálfvirk. Ekki er nægjanlegt að stefnandi haldi því fram að honum hafi verið mismunað; sönnunarbyrði flyst ekki fyrr en stefnandi hefur **lagt fyrir staðreyndir sem gefa ástæðu til að ætla** að mismunun hafi átt sér stað. Það fer eftir innlendri lög-gjöf og dómaframkvæmd hvers kyns staðreyndir þarf til.

Sönnunarfærsla

Tilskipanirnar vísa til mismununar „á grundvelli“ kynþáttar eða þjóðernis, trúar

eða lífsskoðunar, fötlunar, kynhneigðar og aldurs. Dómaframkvæmd, t.d. í Bretlandi, og landsréttur þar sem tilskipanirnar hafa verið innleiddar skýra „á grundvelli“ þannig að í tilskipununum felist vernd gegn mismunun hvort sem brotapolinn hefur umrædda eiginleika í raun eða er mismunað vegna þess hann er talinn hafa þá til að bera eða vegna þess að hann tengist fólki sem hefur umrædda eiginleika. Ef karli er t.d. meinaður aðgangur að veitingastað með þeim ummælum eiganda að „sígaunar séu ekki velkomnir“ þá er um beina mismunun á grundvelli kynþáttar eða þjóðernisuppruna að ræða, hvort sem viðkomandi er í raun af Róma-ættum eða ekki eða mismununin verður vegna þess að hann litur út fyrir að vera Rómi eða vegna þess að hann er í för með Rómum. Þannig getur stefnandi kært mismunun sem hann hefur beittur vegna þess að stefndi taldi hann tilheyra minnihlutahópi Róma, jafnvel þótt hann tilheyri ekki þeim hópi.

Þessi nálgun er sérstaklega mikilvæg í málum er varða mismunun er grundvallast á kynhneigð. Brotapolar þurfa ekki að „sanna“ að þeir hafi tiltekna kynhneigð. Þeir verða einungis að leggja fram staðreyndir sem sýna fram á að þeir hafi fengið lakari meðferð eða orðið fyrir áreitni vegna þess að þeir hafi verið taldir hafa tiltekna kynhneigð eða vegna tengsla þeirra við fólk sem hefur þá kynhneigð.

Beita má ýmsum aðferðum til að aðstoða fórnarlömb mismununar við að sýna fram á að mismunun hafi átt sér stað. Má þar nefna aðstæðuprófanir

(e. *situation testing*), notkun tölfraeðilegra upplýsinga, myndbands- og hljóðupptökur og svokallaða spurningalistaaðferð. Aðstæðuprófunum er oft beitt í Bandaríkjunum til að sanna beina mismunun að því er varðar atvinnu, húsnæði og aðgang að þjónustu. Í Belgíu eru prófanir viðurkennd sönnunargögn fyrir dómi. Frjáls félagasamtök í Mið- og Austur-Evrópu nota einnig prófunaraðila, til dæmis í atvinnuleit, sem hafa sömu eiginleika og hæfni og brotapolinn, nema hvað varðar þann þátt sem mismununin byggist á (oftast kynþáttur).

Hljóð- og myndbandsupptökur má nota sem sönnunargögn í sumum löndum, til dæmis í Tékklandi. Í Bretlandi gerir spurningalistaaðferðin fólki, sem hefur verið neitað um atvinnu, kleift að krefja vinnuveitandann strax skýringa á því hvaða ástæður liggja að baki synjuninni. Dómstólar geta síðan dregið ályktanir af viðbrögðum vinnuveitandans við spurningalistanum, svörum hans, drætti á svörum eða því að hann virðir spurningalistann að vettugi, til að leggja mat á hvort mismunun hafi átt sér stað.

Bæði kynþáttatilskipunin og atvinnu-málatilskipunin taka sérstaklega fram í inngangsorðum að nota megi tölfraeði-upplýsingar í málum er varða óbeina mismunun.

Frumvarp að nýrri tilskipun ESB

Að endingu er nauðsynlegt að kynna til sögunnar frumvarp að nýrri tilskipun um meginregluna um jafnrétti án tillits til aldurs, fötlunar, trúar, lífsskoðana og kynhneigðar sem framkvæmdastjórn ESB

hefur lagt fram. Tilskipunin, sem kveður á um lágmarksvernd fyrir fórnarlömb mismununar, var samþykkt af Evrópuþinginu árið 2009 en hefur ekki náð fram að ganga í ráði ESB, enn sem komið er. Tilskipunin spannar flest þau svið sem kynþáttatilskipunin tekur til; bannar mismunun að því er varðar menntun, almannatryggingar, heilbrigðis-

þjónustu og aðgengi að vörum og þjónustu, þar á meðal húsnæði, hvort sem er af hálfu opinberra aðila eða einkafyrirtækja. Það telst mismunun að láta hjá líða að tryggja sanngjarna aðlögun til að mæta þörfum fatlaðra. Undantekningar frá meginreglunni um jafnrétti án tillits til aldurs og fötlunar eru heimilar að uppfylltum ákveðnum skilyrðum, t.d. í tengsl-

um við tryggingar og bankastarfsemi. Tilskipunin kveður, eins og kynþáttatilskipunin, einnig á um viðurlög og stofnun jafnréttisstofnunar til að stuðla að jafnrétti og veita fórnarlömbum aðstoð. Frumvarpið tekur ekki sérstaklega á fjölþættri mismunun en aðildarríkjum er heimilt að leiða í lög reglur sem veita ríkari vernd en kveðið er á um í tilskipuninni.

Innleiðing tilskipana ESB á Íslandi – samantekt

26 Löggjöf sem uppfyllir lágmarkskröfur ESB um meginregluna um jafnrétti án tillits til kynþáttar, þjóðernisuppruna, aldurs, fötlunar, trúar/lífsskoðunar og kynhneigðar er ekki til að dreifa á Íslandi. Innleiðing **kynþáttatilskipunarinnar** væri mjög til bóta og myndi styrkja réttarvernd fólks sem tilheyrir kynþáttum eða er af þjóðernisuppruna sem telst til minnihluta á Íslandi. Auk þess að skilgreina beina og óbeina mismunun og áreitni og leggja bann við skipunum um mismunun og hefndaraðgerðum (e. *victimisation*), þá myndi innleiðing tilskipunarinnar styrkja vernd fólks af erlendum uppruna hvað varðar atvinnu og þjálfun, menntun, almannatryggingar, aðild og þátttöku í stéttarfélögum og samtökum vinnuveitenda og aðgengi að vörum og þjónustu, þar á meðal að húsnæði. Þá kveður til-

skipunin m.a. á um stofnun jafnréttisstofnunar (e. *Equality Body*) sem er m.a. ætlað að stuðla að jafnrétti og veita fórnarlömbum kynþáttamisréttis aðstoð. Síðast en ekki síst verða aðildarríki að tryggja að brot á innlendri löggjöf gegn mismunun sæti viðurlögum og að slíkum viðurlögum sé beitt. Ljóst er að innleiðing tilskipunarinnar myndi ráða bót á fjölda þeirra annmarka á íslenski löggjöf sem alþjóðlegar eftirlitsstofnanir og innlendir hagsmunaaðilar hafa lýst áhyggjum af.

Innleiðing **atvinnumálatilskipunarinnar** myndi bæta umtalsvert réttindi tiltekinna hópa á vinnumarkaðinum. Íslensk löggjöf inniheldur engin sérstök ákvæði um bann við mismunun í starfi vegna aldurs, fötlunar, trúar, lífsskoðana eða kynhneigðar. Lög um aldraða og fatlaða fjalla um jafnrétti en skilgreina

hvorki, né taka sérstaklega fyrir, mismunun, áreitni eða mæla fyrir um kæruleiðir og viðurlög. Enn fremur skikkar tilskipunin vinnuveitendur til að grípa til sanngjarnrar aðlögunar til að gera fötluðu fólki kleift að taka þátt í þjálfun og launaðri vinnu. Eins og stendur er ekki kveðið á um þessa ábyrgð vinnuveitenda í íslenskum lögum. Þá kveður tilskipunin á um hlutverk félaga og samtaka í dóms- og stjórnvöldum og mælir fyrir um að stjórnvöld skuli hvetja til skoðanaskipta við hið borgaralega samfélag um málefni sem varða mismunun.

Þá ber að nefna að hjá ESB er nú til umræðu **ný tilskipun um meginregluna um jafnrétti án tillits til aldurs, fötlunar, trúar, lífsskoðana og kynhneigðar** sem brýnt er að hafa til hliðsjónar við samningu nýrra jafnréttislaga á Íslandi.

Tilskipunin, sem kveður á um lágmarksvernd fyrir fórnarlömb mismununar, spannar flest þau svið sem kynþáttatilskipunin tekur til; bannar mismunun að því er varðar menntun, almannatryggingar, heilbrigðisþjónustu og aðgengi að vörum og þjónustu, þar á meðal húsnæði hvort sem er af hálfu opinberra aðila eða einkafyrirtækja. Það telst mismunun að láta hjá líða að tryggja sanngjarna aðlögun til að mæta þörfum fatlaðra. Undan-

tekingar frá meginreglunni um jafnrétti án tillits til aldurs og fötlunar eru heimilar að uppfylltum ákveðnum skilyrðum, t.d. í tengslum við tryggingar og bankastarfsemi. Tilskipunin kveður, eins og kynþáttatilskipunin, einnig á um stofnun jafnréttisstofnunar til að stuðla að jafnrétti og veita fórnarlömbum aðstoð.

Ljóst er að þörf er á heildstæðri íslenskri jafnréttislöggjöf sem bannar mismunun á breiðum grunni. Taka þarf á

fjölpætri mismunun og setja á fót virka eftirlitsstofnun ásamt raunhæfum, áhrifaríkum kæruleiðum og viðurlögum sem hafa forvarnargildi. Tilskipanir ESB kveða á um lágmarksréttindi en þær eru mikilvægt leiðarhnoða sem jafnréttislöggjöf í mestallri Evrópu byggir á. Við samningu íslenskrar jafnréttislöggafar ætti að leggja regluverk ESB, mannréttindasamninga og reynslu nágrannaþjóða okkar til grundvallar.



Tilskipun ráðsins nr. 2000/78/EB frá 27. nóvember 2000

um almennar reglur um jafnrétti á vinnumarkaði og í starfi (óopinber þýðing)

RÁÐ EVRÓPUSAMBANDSINS HEFUR

- með hliðsjón af stofnsáttmála Evrópu-bandalagsins, einkum 13. gr.,
 - með hliðsjón af tillögu framkvæmdastjórnarinnar,
 - með hliðsjón af álitum Evrópuþingsins,
 - með hliðsjón af álitum efnahags- og félagsmálanefndarinnar,
 - með hliðsjón af álitum svæðanefndarinnar, og að teknu tilliti til eftirfarandi:
- 1) Í samræmi við 6. gr. sáttmálans um Evrópusambandið byggist Sambandið á meginreglum um frelsi, lýðræði, virðingu fyrir mannréttindum og fyrir grundvallarfrelsi og á meginreglum réttarríkisins, en þessar meginreglur eru sameiginlegar öllum aðildarríkjunum, og ber Sambandinu að virða, sem almennar meginreglur bandalagslaga, þau grundvallarréttindi sem eru tryggð í Mannréttindasáttmála Evrópu og sem leiðir af sameiginlegum stjórnskipunarhefðum aðildarríkjanna.
 - 2) Reglan um jafnrétti kvenna og karla hefur verið fest í sessi með mikilvægum réttarreglum bandalagsins, sérstaklega tilskipun ráðsins nr. 76/207/EBE frá 9. febrúar 1976 um framkvæmd meginreglunnar um jafnrétti karla og kvenna að því er varðar

- aðgang að störfum, starfsþjálfun, framgang í starfi sem og varðandi starfskjör.
- 3) Við framkvæmd meginreglunnar um jafnrétti ber bandalaginu í samræmi við 2. mgr. 3. gr. EB-sáttmálans að stefna að því að uppræta ójöfnuð og stuðla að jafnrétti karla og kvenna, einkum vegna þess að konur eru oft þolendur margþættrar mismununar.
 - 4) Réttur allra manna til jafnréttis að lögum og til verndar gegn mismunun er almennur réttur sem viðurkenndur er í Mannréttindayfirlýsingu Sameinuðu þjóðanna, samningi Sameinuðu þjóðanna um afnám allrar mismununar gagnvart konum, samningum Sameinuðu þjóðanna um borgaraleg og stjórnmalaleg réttindi og um efnahagsleg, félagsleg og menningarleg réttindi og í Mannréttindasáttmála Evrópu sem öll aðildarríkin hafa undirritað. Samþykkt Alþjóða vinnumálastofnunarinnar (ILO) nr. 111 bannar mismunun með tilliti til atvinnu og starfa.
 - 5) Virðing fyrir slíkum grundvallarrétti og frelsisréttindum er mikilvæg. Tilskipun þessi stofnar félagafrelsi ekki í hættu, þ. m. t. rétti fólks til að stofna verklýðsfélög með öðrum og að ganga í verkalýðsfélög til varnar hagsmunum sínum.

- 6) Samþykkt bandalagsins um félagsleg grundvallarréttindi verkafólks viðurkennir mikilvægi þess að barist sé gegn hvers kyns mismunun, þar á meðal nauðsyn viðeigandi aðgerða til að tryggja félagslega og efnahagslega aðlögun eldra fólks og fatlaðra.
- 7) Meðal þess sem stefnt er að í stofnsamningi EB er að stuðla að samræmingu á atvinnumálastefnu aðildarríkjanna. Í því skyni var nýr atvinnumálakafli felldur inn í stofnsamninginn, sem tæki til að móta samræmda evrópska áætlun til að byggja upp hæft og þjálfað vinnuafli sem lagað getur sig að breytilegum aðstæðum.
- 8) Í leiðbeiningum um atvinnumál, sem leiðtogaráðið samþykkti í Helsinki 10. og 11. desember 1999, er lögð áhersla á að byggja þurfi upp vinnumarkað er hentar félagslegri aðlögun, með því að setja fram röð samstæðra stefnumiða sem miða að því að berjast gegn mismunun gagnvart tilteknum hópum, svo sem fötlúðum. Einnig er lögð áhersla á nauðsyn þess að beina sjónum sérstaklega að stuðningi við eldra launafólk, svo að auka megi þátttöku þess á vinnumarkaði.
- 9) Vinna og starf er lykilatriði til að tryggja öllum jöfn tækifæri og stuðlar mjög að fullri þátttöku borgara í efnahags-, menningar-

- og félagslífi og að því að hæfileikar þeirra fái notið sín.
- 10) Hinn 29. júní 2000 samþykkti ráðið tilskipun 2000/43/EC um beitingu meginreglunnar um jafnrétti án tillits til kynþáttar eða þjóðernisuppruna. Sú tilskipun veitir nú þegar vernd gegn slíkri mismunun á vinnumarkaði og í starfi.
- 11) Mismunun sem byggist á trú eða lífsskoðun, fötlun, aldri eða kynhneigð getur grafið undan því að náð verði þeim markmiðum sem sett eru í EB-sáttmálanum, einkum markmiðum um mikið atvinnuframboð og félagslega vernd, bætt lífskjör og lífsgæði, efnahagslega og félagslega samheldni og samstöðu, og frjálsa för fólks.
- 12) Í þessu skyni er rétt að banna alla beina eða óbeina mismunun á grundvelli trúar eða lífsskoðunar, fötlunar, aldurs eða kynhneigðar í öllu bandalaginu að því er varðar þau svið sem tilskipun þessi tekur til. Þetta bann við mismunun ætti einnig að gilda um ríkisborgara þriðju landa en tekur ekki til mismunandi meðferðar á grundvelli ríkisfangs og hefur ekki áhrif á ákvæði um komu og búsetu ríkisborgara þriðju landa og aðgang þeirra að atvinnu.
- 13) Tilskipun þessi gildir ekki um almannaþryggingar og kerfi félagslegrar verndar þar sem ekki er farið með bætur sem tekjur í skilningi 141. gr. EB-sáttmálans, eða um hvers kyns greiðslur ríkisins er miða að því að veita aðgang að störfum eða halda uppi atvinnu.
- 14) Tilskipun þessi hefur ekki áhrif á ákvæði í landslögum er mæla fyrir um eftirlaunaaldur.
- 15) Það er dómstóla eða annarra þar til bærra stjórnvalda í einstökum ríkjum, í samræmi við landsrétt eða venju að meta staðreyndir, sem benda til þess að bein eða óbein mismunun hafi átt sér stað. Þessar reglur geta m.a. kveðið á um að nota megi öll ráð til að ganga úr skugga um óbeina mismunun, þar með talið tölulegar upplýsingar.
- 16) Sérstakar ráðstafanir til að mæta þörfum fatlaðs fólks á vinnustöðum eru mikilvægt tæki í baráttu gegn mismunun á grundvelli fötlunar.
- 17) Með fyrirvara um þá skyldu að tryggja sanngjarna aðlögun til að mæta þörfum fatlaðs fólks, krefst tilskipun þessi þess ekki að fólk sé ráðið til starfa, því sé haldið í starfi eða veittur framgangur í starfi eða starfsþjálfun ef það er ekki fært, hæft og tiltækt til að sinna nauðsynlegum þáttum starfs þess sem um ræðir eða til að gangast undir viðeigandi þjálfun.
- 18) Þannig krefst tilskipun þessi þess ekki að her, lögregla, fangelsisyrivöld eða neyðarþjónustustofnanir ráði til starfa eða haldi í starfi fólk sem ekki hefur þá getu sem krafist er til þeirra verka sem nauðsynleg eru til að ná því réttmæta markmiði að viðkomandi stofnun sé fær um að gegna hlutverki sínu.
- 19) Til þess að aðildarríki geti áfram verndað bardagahæfni herja sinna, geta þau enn fremur kosið að ákvæði tilskipunar þessarar varðandi fötlun og aldur eigi ekki við um allan eða hluta af herafli þeirra. Þau aðildarríki sem það kjósa skulu skilgreina umfang þessarar undantekningar.
- 20) Tryggja ber viðeigandi ráðstafanir, t.d. árangursríkar og raunhæfar aðgerðir til að laga vinnustað að fötlun, svo sem með breytingum á húsnæði og búnaði, vinnutíma, verkefnaskiptingu, eða þjálfun eða samþættingu.
- 21) Við mat á því hvort viðkomandi ráðstafanir hafa í för með sér óhæfilegar byrðar ber sérstaklega að líta til kostnaðar, fjárhagslegs og annars, umfangs og fjárhagslegrar getu viðkomandi stofnunar eða fyrirtækis, og möguleika á fjárveitingu frá hinu opinbera eða annarri aðstoð.
- 22) Tilskipun þessi hefur engin áhrif í landsrétti hvað varðar hjúskaparstöðu og réttindi sem henni eru háð.
- 23) Við mjög takmarkaðar aðstæður getur mismunandi meðferð verið réttlætlanleg þegar eiginleiki, sem tengist trú eða lífsskoðun, fötlun, aldri eða kynhneigð, er raunveruleg og afgerandi krafa í starfi, ef markmiðið er lögmætt og krafan er í eðlilegu hlutfalli við það. Þessar aðstæður skulu koma fram í upplýsingunum sem aðildarríkin veita framkvæmdastjórninni.
- 24) Í yfirlýsingu sinni nr. 11 um stöðu safnaða og samtaka er ekki taka trúarlega afstöðu, sem er fylgiskjal með lokagerð Amsterdamsamningsins, hefur Evrópubandalagið berum orðum viðurkennt að það virðir og skerðir ekki að neinu leyti þá stöðu sem söfnuðir og trúarsamtök eða trúarhópar hafa samkvæmt landslögum í aðildarríkjum, og að það virði með sama hætti stöðu heimspekilegra samtaka og samtaka sem ekki taka trúarlega afstöðu. Með það í huga geta aðildarríki haft uppi eða sett sérstakar reglur um sannar, lögmætar og réttlátar starfsforsendur, sem kann að verða gerð krafa til í framkvæmd starfa.
- 25) Bann við mismunun á grundvelli aldurs er nauðsynlegur þáttur til að ná þeim markmiðum sem sett eru í leiðbeiningunum um atvinnumál og til að stuðla að fjölbreyttu vinnuafli. Við vissar aðstæður kann mismunandi meðferð á grundvelli aldurs þó að vera réttlætlanleg. Sérstakra lagaákvæða er krafist um slíkt og kunna þau að vera breytileg í samræmi við mismunandi aðstæður í aðildarríkjunum. Nauðsynlegt er því að gera greinarmun á mismunandi meðferð sem réttlætist af atriðum eins og lögmætri atvinnumála-stefnu eða markmiðum vinnumarkaðar og starfsmenntunar, og mismunun sem nauðsynlegt er að banna.
- 26) Bann við mismunun ætti ekki að koma í veg fyrir að ráðstafanir, sem ætlað er að fyrirbyggja eða bæta erfiða aðstöðu sem fólk af sérstakri trú eða lífsskoðun, fötlun, aldri eða kynhneigð er látið sæta, gildi áfram eða verði samþykktar og slíkar ráðstafanir geta gert fólki, sem er tiltekinna trúar eða lífsskoðunar, með ákveðna fötlun, á ákveðnum aldri eða með tiltekna kynhneigð, kleift að stofna samtök ef meginmarkmið samtakanna er að vekja athygli á sérstökum þörfum þessa fólks.
- 27) Í tilmælum sínum nr. 86/379/EEC frá 24. júlí 1986 um vinnu fatlaðs fólks í bandalaginu setti ráðið fram leiðbeinandi tilhögun þar sem tilgreind voru dæmi um beinar aðgerðir til að stuðla að vinnu og starfsþjálfun fatlaðra, og í tilmælum sínum frá 17. júní 1999 um jöfn atvinnutækifæri fyrir fatlaða staðfesti það mikilvægi þess að sérstök áhersla sé lögð á að fatlað fólk sé ráðið til starfa og því haldið

- í starfi, og því veitt starfsþjálfun og símenntun.
- 28) Í þessari tilskipun er mælt fyrir um lágmarkskröfur þannig að aðildarríkin eigi kost á að setja eða viðhalda hagstæðari ákvæðum. Ekki á að vera hægt að bera fyrir sig framkvæmd þessarar tilskipunar til að réttlæta afturför á þessu sviði miðað við það sem nú tíðkast í aðildarríkjunum.
- 29) Tryggja ber fólki sem beitt hefur verið misrétti á grundvelli trúar eða trúarskoðunar, fötlunar, aldurs eða kynhneigðar nauðsynlega réttarvernd. Til að tryggja skilvirkami vernd skal einnig veita félögum eða lögaðilum heimild, sem aðildarríkin ákvarða nánar, til að eiga aðild að máli, annaðhvort fyrir hönd fórnarlamb mismununar eða til stuðnings því, samanber þó málsmeðferðarreglur landsréttar um fyrisvar og vörn fyrir rétti.
- 30) Skilvirk framkvæmd meginreglunnar um jafnrétti útheimtir fullnægjandi réttarvernd fyrir þá sem eru gerðir að fórnarlömbum.
- 31) Aðlaga verður reglur um sönnunarbyrði þegar um mismunun við fyrstu sýn (*prima facie*) er að ræða og, til að unnt sé að beita meginreglunni um jafnrétti á skilvirkan hátt, verður sönnunarbyrðin að færast yfir á varnaraðila ef lögð eru fram sönnunargögn um slíka mismunun. Varnaraðila ber þó að ekki sanna að söknaraðili sé tiltekinn trúar eða lífsskoðunar, sé haldinn tiltekinni fötlun, sé á tilteknum aldri eða hafi tiltekna kynhneigð.
- 32) Aðildarríkin þurfa ekki að beita reglum um sönnunarbyrði í málum þar sem dómstólum eða öðru þar til bæru yfirvaldi ber að rannsaka málsatvik. Hér er átt við mál þar sem þess er ekki krafist að kærandi sanni málsatvik sem dómstólum eða þar til bæru yfirvaldi ber að rannsaka.
- 33) Aðildarríkjunum ber að stuðla að samræðu milli aðila vinnumarkaðarins og við frjáls félagasamtök, eftir því sem venja stendur til í hverju ríki, um hin ýmsu form mismununar og hvernig skuli berjast gegn þeim.
- 34) Nauðsyn þess að stuðla að friði og sáttum meðal helstu samfélagshópa á Norður-Írlandi krefst þess að sérstök ákvæði verði felld inn í tilskipun þessa.

- 35) Aðildarríkjunum ber að kveða á um skilvirk viðurlög við brotum gegn skyldum samkvæmt þessari tilskipun sem séu í eðlilegu hlutfalli við brotið og hafa forvarnargildi.
- 36) Aðildarríki geta falið aðilum vinnumarkaðarins, enda hafi þeir farið sameiginlega fram á það, að annast framkvæmd tilskipunar þessarar hvað snertir ákvæði hennar sem falla undir gildissvið kjarasamninga, svo fremi að þeir geri allar nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að þeir séu ávallt færir til að ná þeim árangri sem tilskipunin krefst.
- 37) Í samræmi við dreifráðisregluna, sem mælt er fyrir um í 5. gr. EB-sáttmálans, geta aðildarríkin ekki, vegna umfangs og áhrifa fyrirhugaðra aðgerða, náð markmiði þessarar tilskipunar með viðhlítandi hætti, þ.e.a.s. að tryggja að aðildarríki sitji við sama borð þegar kemur að jafnrétti á vinnumarkaði og í starfi, og því næst það frekar á vettvangi bandalagsins. Í samræmi við meðalhöfsregluna, eins og hún er sett fram í ákvæðinu, gengur tilskipun þessi ekki lengra en nauðsynlegt er til að því markmiði verði náð.

SAMÞYKKT TILSKIPUN ÞESSA:

I. KAFLI

ALMENN ÁKVÆÐI

1. gr.

Markmið

Markmið tilskipunar þessarar er að mæla fyrir um almennan ramma reglna til þess að berjast gegn mismunun á grundvelli trúar eða lífsskoðana, fötlunar, aldurs eða kynhneigðar, á vinnumarkaði og í starfi, með það fyrir augum að framfylgja meginreglunni um jafnrétti í aðildarríkjunum.

2. gr.

Mismununarhugtakið

1. Í tilskipun þessari felur „meginreglan um jafnrétti“ í sér bann við beinni og óbeinni

mismunun á grundvelli þeirra þátta sem tilgreindir eru í 1. gr.

2. Að því er 1. mgr. varðar:

a) telst það bein mismunun þegar einstaklingur fær óhagstæðari meðferð, á einhverjum þeim grundvelli sem tilgreindur er í 1. gr., en annar einstaklingur fær, hefur fengið eða myndi fá við sambærilegar aðstæður.

b) skal lítið svo á að óbein mismunun eigi sér stað þegar hlutlaust skilyrði, viðmið eða venja setur fólk, sem er tiltekinn trúar eða lífsskoðunar, með tiltekna fötlun, á tilteknum aldri, eða með tiltekna kynhneigð í lakari stöðu en annað fólk nema:

i) viðkomandi skilyrði, viðmið eða venja sé réttlætt á hlutlægan hátt með lögmætu markmiði og aðferðirnar til að ná þessu markmiði séu viðeigandi og nauðsynlegar, eða

ii) hvað varðar fólk með tiltekna fötlun, að atvinnurekanda eða hverjum þeim aðila eða stofnun sem tilskipun þessi tekur til sé skylt samkvæmt landslögum að gera viðeigandi ráðstafanir í samræmi við meginreglur 5. gr. til að eyða því óhagræði sem ákvæðið, viðmiðið eða venjan veldur.

3. Einelti skal teljast mismunun í skilningi 1. mgr., ef um er að ræða óáskillegt framferði sem tengist einhverjum þeirra atriða sem tilgreind eru í 1. gr. og hefur þann tilgang eða áhrif að misbjóða virðingu einstaklings og skapa andrúmsloft sem er ógnandi, fjandsamlegt, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi. Í þessu samhengi má skilgreina hugtakið einelti í samræmi við landslög og venjur í hverju aðildarríki.
4. Fyrirmæli um að mismuna fólki á grundvelli einhvers þess sem tilgreint er í 1. gr. skal teljast mismunun í skilningi 1. mgr.
5. Tilskipun þessi hefur ekki áhrif á ráðstafanir sem mælt er fyrir um í landslögum og sem nauðsynlegar eru í lýðræðisþjóðfélagi í þágu almannaöryggis, til að gæta allsherjarreglu, til að koma í veg fyrir glæpi, til verndar heilsu manna og til verndar réttindum og frelsi annarra.

3. gr.

Gildissvið

- Innan þeirra marka sem valdsvið bandalagsins setur skal tilskipun þessi gilda um alla, bæði að því er varðar opinbera geirann og einkageirann, að meðtöldum opinberum aðilum í tengslum við:
 - skilyrði fyrir aðgang að atvinnu og sjálfstæðri atvinnustarfsemi, þar með talið viðmiðanir um val og forsendur ráðningar, hver sem atvinnugreinin er og á öllum starfsstigum, að meðtöldum framgangi í starfi;
 - aðgang að hvers konar starfsleiðbeiningum á öllum stigum, starfsmenntun, framhaldsstarfsmenntun og endurmenntun, að meðtalinni hagnýtri starfsreynslu
 - ráðningar- og starfskjör, þar með talið uppsagnir og laun;
 - aðild að og þátttöku í samtökum launafólks eða atvinnurekenda eða samtökum þar sem félagarnir stunda tiltekið starf, að meðtöldum þeim hlunnindum sem slík samtök veita félögum sínum.
- Þessi tilskipun tekur ekki til mismunandi meðferðar á grundvelli ríkisfangs og hefur ekki áhrif á ákvæði og skilyrði er varða komu ríkisborgara þriðju landa og ríkisfangslausra manna inn á yfirráðasvæði aðildarríkja og búsetu þeirra þar né áhrif á meðferð sem orsakast af réttarstöðu viðkomandi ríkisborgara þriðju landa og ríkisfangslausra manna.
- Tilskipun þessi gildir ekki um neinar greiðslur samkvæmt réttindakerfum á vegum ríkisvaldsins eða áþekkar greiðslur, svo sem bætur almannatrygginga eða greiðslur til félagslegrar verndar.
- Að því leyti sem tilskipun þessi varðar mismunun á grundvelli fötlunar eða aldurs geta aðildarríki kveðið svo á að hún gildi ekki um hermenn þeirra.

4. gr.

Starfskröfur

- Þrátt fyrir 1. og 2. mgr. 2. gr. er aðildarríkjum heimilt að kveða á um að mismun-

andi meðferð, sem grundvallast á atriðum er varða þau sem tilgreind eru í 1. gr., teljist ekki mismunun ef eðli þeirrar tilteknu atvinnustarfsemi, sem um er að ræða, eða það samhengi, sem hún á sér stað í, gerir það að verkum að þessi eiginleiki er raunveruleg og afgerandi krafa í starfi, að því tilskildu að markmiðið sé lögmætt og krafan sé í eðlilegu hlutfalli við það.

- Aðildarríki geta haldið í gildi þeirri löggjöf sem í gildi er á gildistökudegi tilskipunar þessarar, eða sett löggjöf síðar um þá framkvæmd sem tíðkast á þeim degi, er lýtur að því, að í störfum innan kirkjv eða annarra stofnana á vegum einkaaðila eða hins opinbera sem byggja á grunni trúar eða lífsskoðana feli það ekki í sér mismunun þó að mismunandi meðferð sé veitt á grundvelli þeirra atriða, þegar krafa um trú eða lífsskoðun er, vegna sérstaks eðlis þess starfs sem um er að ræða eða þess umhverfis þar sem það er stundað, lögmæt og sanngjörn forsenda í viðkomandi starfi, þegar hugmyndagrundvöllur stofnunarinnar er hafður í huga. Þegar slík mismunandi meðferð er veitt skal höfð hliðsjón af stjórnskipunarlögum og meginreglum aðildarríkjanna og af bandalagsrétti, og má hún ekki réttlæta mismunun á neinum öðrum grunni.

Sé ákvæðum tilskipunar þessarar fylgt að öðru leyti skal hún engin áhrif hafa á rétt kirkna eða annarra opinberra stofnana eða einkastofnana, sem byggja á grunni trúar eða lífsskoðana og haga málum í samræmi við landsbundna stjórnskipun og landslög, til að krefjast þess af starfsfólki sínu að það starfi af trúmennsku og heilindum gagnvart hugmyndafræði stofnunarinnar.

5. gr.

Sanngjörn aðlögun til að mæta þörfum fatlaðra

Til þess að meginreglan um jafnrétti sé virt gagnvart fötluðu fólki skal tryggja sanngjarna aðlögun til að mæta þörfum þeirra. Af þessu leiðir að atvinnurekendur skulu gera viðeigandi ráðstafanir, þar sem þeirra er þörf í

hverju tilviki, til að fatlað fólk eigi aðgang að vinnu, geti unnið, notið starfsframa og fengið þjálfun, nema slíkar ráðstafanir leggi óhæfilegar byrðar á atvinnurekendur. Þær byrðar skulu ekki taldar óhæfilegar ef komið er nægilega til móts við þær með ráðstöfunum í stefnu viðkomandi aðildarríkis á sviði málefna fatlaðra.

6. gr.

Réttlætting fyrir mismunandi meðferð á grundvelli aldurs

- Þrátt fyrir ákvæði 2. mgr. 2. gr. er aðildarríkjum heimilt að kveða á um að mismunandi meðferð á grundvelli aldurs feli ekki í sér mismunun, ef hún, innan ramma landslaga, réttlætist hlutlægt og eðlilega af lögmætu markmiði, þar með talið lögmætri stefnu í starfsmannamálum eða markmiðum vinnumarkaðar eða starfsþjálfunar, enda sé sú aðferð sem beitt er til að ná markmiðinu viðeigandi og nauðsynleg.

Slík mismunun getur meðal annars falist í:

- a) að ungu fólki, eldra starfsfólki og fólki í umönnunarstörfum séu sett sérstök skilyrði um aðgang að vinnu og starfsþjálfun, ráðningu og starfi, þar á meðal skilyrði varðandi uppsögn og laun, til að stuðla að starfsaðlögun þess eða því til verndar,
 - b) að sett séu lágmarksskilyrði um aldur, stafrsreynslu eða starfsaldur til aðgangs að vinnu eða að tilteknum starfstengdum hlunnindum,
 - c) að sett séu hámarksskilyrði um aldur við ráðningu, sem byggist á þjálfunarkröfum þeim sem við eiga um starfið eða á nauðsyn þess að hæfilegur starfstími sé að baki við starfslok.
- Þrátt fyrir ákvæði 2. mgr. 2. gr. er aðildarríkjum heimilt að kveða á um að skilyrði starfstengdra trygginga um aðgangsaldur eða aldur til bóta eftir starfslok eða til örorkubóta, þar með talin skilyrði slíkrar tilhögunar um mismunandi aldur starfsfólks eða hópa eða flokka starfsfólks, og notkun í tengslum við slíka tilhögun á aldursviðmiðum við tryggingafræðilega útreikn-

inga, feli ekki í sér mismunun á grundvelli aldurs, enda leiði það ekki til mismununar á grundvelli kynferðis.

7. gr.

Sértækar aðgerðir

- Til að tryggja fullt jafnrétti í raun skal meginreglan um jafnrétti ekki hindra neitt aðildarríkjanna í að viðhalda eða samþykkja sértækar ráðstafanir til að koma í veg fyrir eða bæta fyrir erfiða aðstöðu sem tengist þeim ástæðum sem tilgreindar eru í 1. gr.
- Hvað varðar fatlað fólk skal reglan um jafnrétti ekki skerða rétt aðildarríkja til að viðhalda eða taka upp ákvæði um heilsuvernd og öryggi á vinnustöðum, eða til að gera ráðstafanir er miða að því að skapa eða halda uppi ákvæðum eða aðstæðum til að tryggja eða stuðla að aðlögun vinnu-umhverfisins að fötluðu fólki.

8. gr.

Lágmarkskröfur

- Aðildarríkjunum er heimilt að setja eða viðhalda ákvæðum sem eru hagstæðari, að því er viðkemur vernd meginreglunnar um jafnrétti, en ákvæði þessarar tilskipunar.
- Framkvæmd þessarar tilskipunar skal ekki vera tilefni til að draga úr þeirri vernd gegn mismunun sem aðildarríkin veita þegar á sviðum sem tilskipun þessi tekur til.

KAFLI II

ÚRRÆÐI OG FRAMKVÆMD

9. gr.

Réttarvernd

- Aðildarríkin skulu tryggja að allir þeir sem telja sig rangindum beitta vegna þess að meginreglunni um jafna meðferð hafi ekki verið fylgt í þeirra tilvikum eigi kost á dóms- og stjórnáskilum meðferð, einnig sáttameðferð þegar þau telja það við hæfi, sem miðar að því að fullnægja þeim skyldum sem þessi tilskipun hefur í för með sér, þótt að-

stæðurnar, sem mismununin á að hafa átt sér stað við, séu ekki lengur fyrir hendi.

- Aðildarríkin skulu tryggja að félög, samtök eða aðrir lögaðilar, sem í samræmi við viðmiðanir í landslögum eiga lögmætra hagsmuna að gæta í því að tryggja að farið sé að ákvæðum þessarar tilskipunar, geti átt aðild að dóms- eða stjórnáskilum meðferð sem miðar að því að fullnægja þeim skyldum sem þessi tilskipun hefur í för með sér, annaðhvort fyrir hönd kæranda eða til stuðnings honum og með eða án hans samþykkis.
- Ákvæði 1. og 2. mgr. hafa ekki áhrif á reglur landsréttar um fresti til að höfða mál með tilliti til meginreglunnar um jafna meðferð.

10. gr.

Sönnunarbyrði

- Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir, í samræmi við eigin réttarkerfi, til að tryggja að það sé varnaraðila að sanna að meginreglan um jafna meðferð hafi ekki verið brotin ef þeir sem telja sig rangindum beitta, vegna þess að meginreglunni um jafnrétti hafi ekki verið fylgt í þeirra tilvikum, leggja fyrir dómstóla eða önnur þar til bær yfirvöld staðreyndir sem gefa ástæðu til að ætla að þeim eða óþeim mismunun hafi átt sér stað.
- Ákvæði 1. mgr. skulu ekki koma í veg fyrir að aðildarríkin innleiði sönnunarreglur sem eru hagstæðari fyrir kærendur.
- Ákvæði 1. mgr. skulu ekki gilda um meðferð sakamála.
- Ákvæði 1., 2. og 3. mgr. skulu einnig gilda í þeirri málsmeðferð sem um getur í 2. mgr. 9. gr.
- Aðildarríkin þurfa ekki að beita 1. mgr. í þeim málum þar sem dómstólum eða öðru þar til bæru yfirvaldi ber að rannsaka málsatvik.

11. gr.

Hefndaraðgerðir

Aðildarríkin skulu setja ákvæði í eigin réttarkerfi um nauðsynlegar ráðstafanir til að vernda starfsfólk fyrir uppsögnum eða annarri óhag-

stæðri meðferð vegna viðbragða við kæru innan fyrirtækisins eða málarekstri sem hefur það að markmiði að sjá til þess að meginreglan um jafnrétti sé virt.

12. gr.

Upplýsingagjöf

Aðildarríkin skulu sjá til þess að allir viðkomandi aðilar á öllu yfirráðasvæði þeirra fái vitneskju eftir viðeigandi leiðum, svo sem á vinnustöðum, um ákvæði, sem eru samþykkt á grundvelli þessarar tilskipunar, og um viðeigandi ákvæði sem þegar eru í gildi.

13. gr.

Félagslegt samráð

- Aðildarríkin skulu, í samræmi við innlendar hefðir sínar og venjur, gera viðeigandi ráðstafanir til að hvetja til samráðs aðila vinnumarkaðarins í því skyni að stuðla að jafnrétti, þar með talið eftirliti með starfsháttum á vinnustöðum, kjarasamningum, siðareglum, rannsóknnum og miðlun reynslu og góðum starfsvenjum.
- Sé það í samræmi við innlendar hefðir og venjur skulu aðildarríkin hvetja aðila vinnumarkaðarins, án þess að það hafi áhrif á sjálfstæði þeirra, til að gera samninga á viðeigandi stigi þar sem settar eru reglur um bann við mismunun á sviðum sem um getur í 3. gr. og falla undir gildissvið kjarasamninga. Í þessum samningum skulu virtar lágmarkskröfurnar sem mælt er fyrir um í þessari tilskipun og tilheyrandi innlendum framkvæmdarráðstöfunum.

14. gr.

Samráð við frjáls félagsamtök

Aðildarríkin skulu hvetja til samráðs við viðeigandi frjáls félagsamtök sem eiga, í samræmi við innlend lög og venjur, lögmætra hagsmuna að gæta í baráttunni gegn mismunun á grundvelli einhverra þeirra þátta sem tilgreindir eru í 1. gr., með það fyrir augum að halda á lofti meginreglunni um jafnrétti.

III. KAFLI SÉRSTÖK ÁKVÆÐI

15. gr.

Norður-Írland

1. Til að ráða fram úr því hve eitt hinna stóru trúarsamfélaga á Norður-Írlandi á fáa fulltrúa í norður-írsku lögreglunni skal ekki litið svo á að mismunandi meðferð við ráðningar í störf lögreglunnar, þar með talið í aðstoðarstörf, feli í sér mismunun, að því marki sem hin mismunandi meðferð er beinlínis heimiluð í landslögum.
2. Til að gæta jafnvægis hvað snertir starfstækifæri kennara á Norður-Írlandi um leið og stuðlað er að sáttum í deilum helstu trúarhópa þar, sem eiga sér sögulegar rætur, gilda ákvæði þessarar tilskipunar um trú eða trúarskoðun ekki um ráðningu kennara í skóla á Norður-Írlandi, að því marki sem það er beinlínis heimilað í landslögum.

IV. KAFLI LOKAÁKVÆÐI

16. gr.

Ákvæðum

tilskipunarinnar fullnægt

Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja:

- a) að öll lög og stjórnislyfyrirmæli, sem brjóta í bága við meginregluna um jafnrétti, séu afnumin;
- b) að öll ákvæði sem brjóta í bága við meginregluna um jafnrétti er fram koma í samningum, kjarasamningum, innri reglum fyrirtækja, reglum um sjálfstæð störf eða störf fagstétta eða um samtök launafólks og atvinnurekenda séu ógilt eða lýst ógild eða að þeim sé breytt.

17. gr.

Viðurlög

Aðildarríkin skulu setja reglur um viðurlög við brotum gegn innlendum lagaákvæðum sem

eru samþykkt samkvæmt þessari tilskipun og gera allar nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að þeim sé beitt. Viðurlögin, sem geta verið greiðsla skaðabóta til fórnarlambsbins, skulu vera skilvirk, í réttu hlutfalli við brotið og hafa forvarnargildi. Aðildarríkin skulu tilkynna framkvæmdastjórninni um þessi ákvæði eigi síðar en 2. desember 2003 og skulu tilkynna henni án tafar um síðari breytingar á þeim.

18. gr.

Framkvæmd

Aðildarríki skulu samþykkja nauðsynleg lög, reglugerðir og stjórnvaldafyrirmæli til að fara að tilskipun þessari fyrir 2. desember 2003 eða fela aðilum vinnumarkaðarins, enda hafi þeir farið sameiginlega fram á það, að koma þessari tilskipun í framkvæmd að því er varðar ákvæði sem falla undir gildissvið kjarasamninga. Í slíkum tilvikum skulu aðildarríki sjá til þess að aðilar vinnumarkaðarins hafi gert með sér samninga um nauðsynlegar ráðstafanir fyrir 2. desember 2003 enda sé viðkomandi aðildarríkjum skylt að gera allar nauðsynlegar ráðstafanir svo að þau geti ætíð tryggt framkvæmd þeirra reglna sem tilskipun þessi kveður á um. Þau skulu tilkynna það framkvæmdastjórninni þegar í stað.

Svo að tillit verði tekið til sérstakra aðstæðna geta aðildarríki ef nauðsyn krefur notið viðbótarfrests í 3 ár frá 2. desember 2003, þ.e. alls 6 ára frests, til að koma til framkvæmda ákvæðum tilskipunar þessarar um mismunun á grundvelli aldurs og fötlunar. Skulu þau þá þegar í stað tilkynna það framkvæmdastjórninni. Aðildarríki sem kys að nýta sér viðbótarfrestinn skal árlega skýra framkvæmdastjórn frá þeim ráðstöfunum sem það gerir til að ráða bót á mismunun vegna aldurs og fötlunar, og hvernig því miðar við framkvæmd tilskipunarinnar. Framkvæmdastjórnin skal veita ráðinu árlega skýrslu.

Þegar aðildarríkin samþykkja þessar ráðstafanir skal vera í þeim tilvísun í þessa tilskipun eða þeim fylgja slík tilvísun þegar þær eru birtar opinberlega. Aðildarríkin skulu setja nánari reglur um slíka tilvísun.

19. gr.

Skýrsla

1. Aðildarríkin skulu senda framkvæmdastjórninni eigi síðar en 2. desember 2005 og á fimm ára fresti eftir það allar nauðsynlegar upplýsingar til að hún geti tekið saman skýrslu fyrir Evrópuþingið og ráðið um beitingu þessarar tilskipunar.
2. Í skýrslu framkvæmdastjórnarinnar skal, eftir því sem við á, höfð hliðsjón af sjónarmiðum aðila vinnumarkaðarins og viðeigandi frjálsra félagasamtaka. Í samræmi við meginregluna um jöfn tækifæri fyrir karla og konur skal þessi skýrsla, meðal annars, innihalda mat á áhrifum þeirra ráðstafana, sem gerðar eru, á konur og karla. Með hliðsjón af þeim upplýsingum sem berast skulu vera tillögur um endurskoðun og uppfærslu þessarar tilskipunar í skýrslunni ef þörf krefur.

20. gr.

Gildistaka

Tilskipun þessi öðlast gildi á þeim degi sem hún birtist í *Stjórnartíðindum Evrópubandalaganna*

21. gr.

Viðtakendur

Tilskipun þessari er beint til aðildarríkjanna. Gjört í Brussel, 27. nóvember 2000. Fyrir hönd ráðsins, É. Guigou, forseti.

Tilskipun ráðsins nr. 2000/43/EB frá 29. júní 2000

um beitingu meginreglunnar um jafnrétti án tillits til kynþáttar eða þjóðernisuppruna (óopinber þýðing)

RÁÐ EVRÓPUSAMBANDSINS HEFUR

- með hliðsjón af stofnsáttmála Evrópu-bandalagsins, einkum 13. gr.,
 - með hliðsjón af tillögu framkvæmdastjórnarinnar,
 - með hliðsjón af álitum Evrópuþingsins,
 - með hliðsjón af álitum efnahags- og félagsmálanefndarinnar,
 - með hliðsjón af álitum svæðanefndarinnar,
 - og að teknu tilliti til eftirfarandi:
- 1) Sáttmálinn um Evrópusambandið markar nýjan áfanga í ferli sem miðar að því að skapa nánari einingu milli þjóða Evrópu.
 - 2) Í samræmi við 6. gr. sáttmálans um Evrópusambandið er Evrópusambandið byggt á meginreglum um frelsi, lýðræði, virðingu fyrir mannréttindum og fyrir grundvallarfrelsi og á meginreglum réttarríkisins, en þessar meginreglur eru sameiginlegar öllum aðildarríkjunum, og ber Sambandinu að virða, sem almennar meginreglur bandalagslaga, þau grundvallarréttindi sem eru tryggð í Evrópusáttmálanum um verndun mannréttinda og mannfrelsis og sem leiðir af sameiginlegum stjórnskipunarhefðum aðildarríkjanna.
 - 3) Réttur allra til jafnréttis að lögum og til verndar gegn mismunun er almennur rétt-

ur sem viðurkenndur er í Mannréttinda-yfirlýsingu Sameinuðu þjóðanna, samningi Sameinuðu þjóðanna um afnám allrar mismununar gagnvart konum, alþjóðasamningnum um afnám alls kynþáttamisréttis, samningnum Sameinuðu þjóðanna um borgaraleg og stjórnmálaleg réttindi og um efnahagsleg, félagsleg og menningarleg réttindi og í Mannréttindasáttmála Evrópu, sem öll aðildarríkin hafa undirritað.

- 4) Það er mikilvægt að virða þessi grundvallarréttindi og -frelsi, að félagafrelsi meðtöldu. Einnig er mikilvægt, í tengslum við aðgang að og afhendingu vöru og þjónustu, að tryggja verndun einkalífs og fjölskyldulífs og viðskipta sem eiga sér stað í þessu samhengi.
- 5) Evrópuþingið hefur samþykkt margar ályktanir um baráttu gegn kynþáttafordómum í Evrópusambandinu.
- 6) Notkun orðsins „kynþáttur“ í þessari tilskipun felur ekki í sér að fallist sé á slíkar kenningar.
- 7) Leiðtogaráðið bauð framkvæmdastjórninni, á fundi sínum í Tampere 15. og 16. október 1999, að leggja sem fyrst fram tillögur um framkvæmd ákvæða 13. gr. EB-sáttmálans um baráttu gegn kynþáttafordómum og útlendingahatri.

- 8) Í leiðbeiningum um atvinnumál, sem leiðtogaráðið samþykkti í Helsinki 10. og 11. desember 1999, er lögð áhersla á að skapa þurfi aðstæður sem ýta undir félagslega aðlögun á atvinnumarkaði með því að setja fram röð samstæðra stefnumiða sem miða að því að berjast gegn mismunun gagnvart hópum, svo sem þjóðarbrotum sem eru í minnihluta.
- 9) Mismunun á grundvelli kynþáttar eða þjóðernisuppruna getur grafið undan því að náð verði þeim markmiðum sem sett eru í EB-sáttmálanum, einkum markmiðum um hátt atvinnustig og félagslega vernd, bætt lífskjör og lífsgæði, efnahagslega og félagslega samheldni og samstöðu. Það getur einnig grafið undan því markmiði að gera Evrópusambandið að svæði þar sem ríkir frelsi, öryggi og réttlæti.
- 10) Framkvæmdastjórnin lagði fram skýrslu um kynþáttafordóma, útlendingahatur og gyðingahatur í desember 1995.
- 11) Ráðið samþykkti 15. júlí 1996 sameiginlegar ráðstafanir (96/443/JHA) um aðgerðir gegn kynþáttafordómum og útlendingahatri þar sem aðildarríkin skuldbinda sig til að tryggja skilvirka dómsmálasamvinnu að því er varðar brot sem

rekja má til kynþáttafordóma eða útlendingahatus.

- 12) Til að tryggja þróun lýðræðislegra og umburðarlyndra þjóðfélaga, þar sem allir eru þátttakendur án tillits til kynþáttar eða þjóðernisuppruna, þurfa sértækar aðgerðir vegna mismununar á grundvelli kynþáttar eða þjóðernisuppruna að ganga lengra en það að veita aðgang að launaðri vinnu eða sjálfstæðri starfsemi og ná til mála-flokka eins og menntunar, félagslegrar verndar, þar með talið félagslegt öryggi og heilsugæsla, og félagslegra hagsbóta og aðgangs að og afhendingu vöru og þjónustu.
- 13) Í þessu skyni er rétt að banna beina eða óbeina mismunun á grundvelli kynþáttar eða þjóðernisuppruna í öllu bandalaginu að því er varðar þau svið sem tilskipun þessi tekur til. Bann við mismunun ætti einnig að gilda um ríkisborgara þriðju landa en tekur ekki til mismunandi meðferðar á grundvelli ríkisfangs og hefur ekki áhrif á ákvæði um komu og búsetu ríkisborgara þriðju landa og aðgang þeirra að atvinnu.
- 14) Við beitingu meginreglunnar um jafna meðferð án tillits til kynþáttar eða þjóðernisuppruna ber bandalaginu, í samræmi við 2. mgr. 3. gr. EB-sáttmálans, að stefna að því að eyða misrétti og stuðla að jafnrétti karla og kvenna, einkum þar eð konur eru oft þolendur margþættrar mismununar.
- 15) Það er dómstóla eða annarra þar til bærra aðila einstakra ríkja að meta staðreyndir, sem benda til þess að bein eða óbein mismunun hafi átt sér stað, í samræmi við landsrétt eða venju. Þessar reglur geta m.a. kveðið á um að nota megí öll ráð til að ganga úr skugga um óbeina mismunum, þar með taldar tölu- legar upplýsingar.
- 16) Það er áriðandi að vernda alla gegn mismunun á grundvelli kynþáttar eða þjóðernisuppruna. Aðildarríkjunum ber einnig, þar sem við á og í samræmi við innlendar hefðir sínar og venjur, að kveða á um vernd fyrir lögpersónur sem sæta mismunun á grundvelli kynþáttar eða þjóðernisuppruna þegna sinna.

- 17) Bann við mismunun ætti ekki að koma í veg fyrir að ráðstafanir, sem ætlað er að fyrirbyggja eða bæta erfiða aðstöðu hópa fólks af tilteknum kynþætti eða þjóðernisuppruna, gildi áfram eða verði samþykktar og slíkar ráðstafanir geta gert fólki af tilteknum kynþætti eða þjóðernisuppruna kleift að stofna samtök ef meginmarkmið samtakanna er að koma á framfæri sérstökum þörfum þessa fólks.
- 18) Í undantekningartilfellum getur mismunandi meðferð verið réttlætanleg þegar eiginleiki, sem tengist kynþætti eða þjóðernisuppruna, er raunveruleg og afgerandi krafa í starfi, ef markmiðið er lögmeðt og krafan er í eðlilegu hlutfalli við það. Þessar aðstæður skulu koma fram í upplýsingunum sem aðildarríkin veita framkvæmdastjórninni.
- 19) Tryggja ber þeim sem hafa verið beittir misrétti á grundvelli kynþáttar eða þjóðernisuppruna nauðsynlega réttarvernd. Til að tryggja skilvirkari vernd skal einnig veita félögum eða lögaðilum heimild, sem aðildarríkin ákvarða nánar, til að koma að máli, annaðhvort fyrir hönd fórnarlamb mismununar eða til stuðnings því, samanber þó málsmeðferðarreglur landsréttar um fyrirsvar og vörn fyrir rétti.
- 20) Skilvirk framkvæmd meginreglunnar um jafnrétti útheimtir fullnægjandi réttarvernd fyrir þá sem verða fyrir hefndar- aðgerðum.
- 21) Aðlaga þarf reglur um sönnunarbyrði þegar um mismunun við fyrstu sýn (*prima facie*) er að ræða og, til að unnt sé að beita meginreglunni um jafna meðferð á skilvirkan hátt skal sönnunarbyrðin færast yfir á varnaraðila ef færð er fram sönnun um slíka mismunun.
- 22) Aðildarríkin þurfa ekki að beita reglum um sönnunarbyrði í málum þar sem dómstólum eða öðrum þar til bærum aðila ber að rannsaka málsatvik. Hér er átt við mál þar sem þess er ekki krafist að kærandi sanni málsatvik sem dómstólum eða þar til bærum aðilum ber að rannsaka.
- 23) Aðildarríkjunum ber að stuðla að samræðu aðila vinnurmarkaðarins og við frjáls félagasamtök um hin ýmsu form mis-

mununar og hvernig skuli berjast gegn þeim.

- 24) Vernd gegn mismunun á grundvelli kynþáttar eða þjóðernisuppruna myndi styrkjast ef í hverju aðildarríki væri aðili eða aðilar sem væru færir um að greina þau vandamál sem um er að ræða, kanna hugsanlegar lausnir og veita fórnarlömbum beina aðstoð.
- 25) Í þessari tilskipun er mælt fyrir um lágmarkskröfur þannig að aðildarríkin eigi kost á að setja eða viðhalda hagstæðari ákvæðum. Afturför miðað við það sem nú tíðkast í aðildarríkjunum verður ekki réttlætt með vísan til framkvæmdar þessarar tilskipunar.
- 26) Aðildarríkjunum ber að kveða á um skilvirk viðurlög við brotum gegn skyldum samkvæmt þessari tilskipun sem eru í eðlilegu hlutfalli við brotið og sem hafa forvarngildi.
- 27) Aðildarríkin geta falið aðilum vinnurmarkaðarins, enda hafi þeir farið sameiginlega fram á það, að koma þessari tilskipun í framkvæmd að því er varðar ákvæði sem falla undir gildissvið kjarasamninga, svo fremi að aðildarríkin geri allar nauðsynlegar ráðstafanir til að þau geti ætíð tryggt framkvæmd þeirra reglna sem tilskipun þessi kveður á um.
- 28) Í samræmi við dreifræðisregluna og meðalhófsregluna, sem mælt er fyrir um í 5. gr. EB-sáttmálans, geta aðildarríkin ekki, vegna umfangs og áhrifa fyrirhugaðra aðgerða, náð markmiðum þessarar tilskipunar með viðhlitandi hætti, þ.e.a.s. að tryggja sameiginlega víðtæka vernd gegn mismunun í öllum aðildarríkjunum, og því nást þau frekar á vettvangi bandalagsins. Þessi tilskipun gengur ekki lengra en nauðsynlegt er til að ná þessum markmiðum.

SAMÞYKKT TILSKIPUN ÞESSA:

I. KAFLI

ALMENN ÁKVÆÐI

1. gr.

Markmið

Markmiðið með þessari tilskipun er mæla fyrir um ramma til að berjast gegn mismunun á grundvelli kynþáttar eða þjóðernisuppruna með það fyrir augum að framfylgja jafnræðis-reglunni í aðildarríkjunum.

2. gr.

Mismununarhugtakið

- Í þessari tilskipun hefur meginreglan um jafnrétti þá merkingu að engin mismunun skal eiga sér stað vegna kynþáttar eða þjóðernisuppruna, hvorki beint né óbeint.
- Að því er varðar 1. mgr.:
 - telst það bein mismunun þegar einstaklingur fær óhagstæðari meðferð, á grundvelli kynþáttar eða þjóðernisuppruna, en annar einstaklingur fær, hefur fengið eða myndi fá við sambærilegar aðstæður;
 - telst það óbein mismunun þegar hlutlaust skilyrði, viðmið eða venja setur fólk af tilteknum kynþætti eða þjóðernisuppruna í lakari stöðu en annað fólk nema viðkomandi skilyrði, viðmið eða venja sé réttlætt á hlutlægan hátt með lögmætu markmiði og aðferðirnar til að ná þessu markmiði séu viðeigandi og nauðsynlegar.
- Einelti skal teljast mismunun í skilningi 1. mgr. ef um er að ræða óæskilegt framferði sem tengist kynþætti eða þjóðernisuppruna og hefur þann tilgang eða áhrif að misþjóa virðingu einstaklings og skapa andrúmsloft sem er ógnandi, fjandsamlegt, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi. Í þessu samhengi má skilgreina hugtakið einelti í samræmi við landsrétt og venjur í hverju aðildarríki.
- Fyrirmæli um að mismuna fólk á grundvelli kynþáttar eða þjóðernisuppruna skulu teljast mismunun í skilningi 1. mgr.

3. gr.

Gildissvið

- Innan ramma þeirra heimilda sem bandalagið hefur samkvæmt sáttmálanum skal tilskipun þessi gilda um alla, bæði að því er varðar opinbera geirann og einkageirann, að meðtöldum opinberum aðilum, í tengslum við:
 - skilyrði fyrir aðgangi að atvinnu og sjálfstæðri atvinnustarfsemi, þar með talið viðmiðanir um val og forsendur ráðningar, hver sem atvinnugreinin er og á öllum starfsstigum, að meðtöldum framgangi í starfi;
 - aðgang á öllum stigum að hvers konar starfsleiðbeiningum, starfsmenntun, framhaldsstarfsmenntun og endurmenntun, að meðtalinni hagnýtri starfsreynslu;
 - ráðningar- og starfskjör, þar með talið uppsagnir og laun;
 - aðild að og þátttöku í samtökum launafólks eða atvinnurekenda eða samtökum þar sem félagarnir stunda tiltekið starf, að meðtöldum þeim hlunnindum sem slík samtök veita félögum sínum;
 - félagslega vernd, þar með talið almannatryggingar og heilsugæsla;
 - félagslega styrki;
 - menntun;
 - aðgang að og afhendingu vöru og þjónustu sem almenningur á kost á, þar með talið húsnæði.
- Þessi tilskipun tekur ekki til mismunandi meðferðar á grundvelli ríkisfangs og hefur ekki áhrif á ákvæði og skilyrði er varða komu ríkisborgara þriðju landa og ríkisfangslausra manna inn á yfirráðasvæði aðildarríkja og búsetu þeirra þar né áhrif á meðferð sem orsakast af réttarstöðu viðkomandi ríkisborgara þriðju landa og ríkisfangslausra manna.

4. gr.

Raunveruleg og afgerandi krafa í starfi

Þrátt fyrir 1. og 2. mgr. 2. gr. er aðildarríkjunum heimilt að kveða á um að mismunandi

meðferð, sem grundvallast á eiginleikum sem tengjast kynþætti eða þjóðernisuppruna, teljist ekki mismunun ef eðli þeirrar tilteknu atvinnustarfsemi, sem um er að ræða, eða það samhengi, sem hún á sér stað í, gerir það að verkum að þessi eiginleiki er raunveruleg og afgerandi krafa í starfi, að því tilskildu að markmiðið sé lögmætt og krafan sé í eðlilegu hlutfalli við það.

5. gr.

Sértækar aðgerðir

Til að tryggja fullt jafnrétti í raun skal meginreglan um jafnrétti ekki hindra neitt aðildarríkjanna í að viðhalda eða samþykka sértækar aðgerðir til að koma í veg fyrir eða bæta fyrir erfiða aðstöðu sem tengist kynþætti eða þjóðernisuppruna.

6. gr.

Lágmarkskröfur

- Aðildarríkjunum er heimilt að setja eða viðhalda ákvæðum sem eru hagstæðari, að því er viðkemur vernd jafnræðisreglunnar, en ákvæði þessarar tilskipunar.
- Framkvæmd þessarar tilskipunar skal ekki vera tilefni til að draga úr þeirri vernd gegn mismunun sem aðildarríkin veita þegar á sviðum sem tilskipun þessi tekur til.

II. KAFLI

ÚRRÆÐI OG FRAMKVÆMD

7. gr.

Réttarvernd

- Aðildarríkin skulu tryggja að allir sem telja sig rangindum beitta vegna þess að jafnræðisreglunni hafi ekki verið fylgt í þeirra tilviki eigi kost á dóms- og stjórn-sýslumeðferð, einnig sáttameðferð þegar þau telja það við hæfi, sem miðar að því að fullnægja þeim skyldum sem þessi tilskipun hefur í för með sér, þótt aðstæðurnar, sem mismununin á að hafa átt sér stað við, séu ekki lengur fyrir hendi.

- Aðildarríkin skulu tryggja að félög, samtök eða aðrir lögaðilar, sem í samræmi við viðmið í landsrétti eiga lögmætra hagsmuna að gæta af því að tryggja að farið sé að ákvæðum þessarar tilskipunar, geti átt aðild að dóms- og/eða stjórnáskilum meðferð sem miðar að því að fullnægja þeim skyldum sem þessi tilskipun hefur í för með sér, annaðhvort fyrir hönd kæranda eða til stuðnings honum og með eða án hans samþykkis.
- Ákvæði 1. og 2. mgr. hafa ekki áhrif á reglur landsréttar um fresti til höfða mál með tilliti til jafnræðisreglunnar.

8. gr.

Sönnunarbyrði

- Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir, í samræmi við eigin réttarkerfi, til að tryggja að það sé varnaraðila að sanna að meginreglan um jafnrétti hafi ekki verið brotin þegar fólk sem telur sig rangindum beitt vegna þess brotið hafi verið gegn jafnræðisreglunni, leggur fyrir dómstóla eða önnur þar til bær yfirvöld staðreyndir sem gefa ástæðu til að ætla að bein eða óbein mismunur hafi átt sér stað.
- Ákvæði 1. mgr. skulu ekki koma í veg fyrir að aðildarríkin innleiði sönnunarreglur sem eru hagstæðari fyrir kærendur.
- Ákvæði 1. mgr. skulu ekki gilda um meðferð sakamála.
- Ákvæði 1., 2. og 3. mgr. skulu einnig gilda í þeirri málsmeðferð sem um getur í 2. mgr. 7. gr.
- Aðildarríkin þurfa ekki að beita 1. mgr. í þeim málum þar sem dómstólum eða öðrum þar til bærum aðila ber að rannsaka málsatvik.

9. gr.

Hefndaraðgerðir

Aðildarríkin skulu leiða í landslög ákvæði um nauðsynlegar ráðstafanir til að vernda einstaklinga gegn óhagstæðri meðferð eða óhagstæðum afleiðingum vegna viðbragða við kæru eða málarekstri sem hefur það að markmiði að sjá til þess að meginreglan um jafnrétti sé virt.

10. gr.

Upplýsingagjöf

Aðildarríkin skulu sjá til þess að allir viðkomandi aðilar á yfirráðasvæði þeirra fái vitneskju eftir viðeigandi leiðum um ákvæði, sem eru samþykkt á grundvelli þessarar tilskipunar, og um viðeigandi ákvæði sem þegar eru í gildi.

11. gr.

Samráð aðila vinnumarkaðarins

- Aðildarríkin skulu, í samræmi við innlendar hefðir sínar og venjur, gera viðeigandi ráðstafanir til að hvetja til samráðs aðila vinnumarkaðarins í því skyni að stuðla að jafnrétti, þar með talið eftirlit með starfsháttum á vinnustöðum, kjarasamningum, siðareglum, rannsóknum og miðlun reynslu og góðum starfsvenjum.
- Sé það í samræmi við innlendar hefðir og venjur skulu aðildarríkin hvetja aðila vinnumarkaðarins, án þess að það hafi áhrif á sjálfstæði þeirra, til að gera samninga á viðeigandi stigi þar sem settar eru reglur um bann við mismunur á sviðum sem um getur í 3. gr. og falla undir gildissvið kjarasamninga. Í þessum samningum skulu virtar lágmarkskröfurnar sem mælt er fyrir um í þessari tilskipun og tilheyrandi innlendar framkvæmdarráðstafanir.

12. gr.

Samráð við frjáls félagasamtök

Aðildarríkin skulu hvetja til samráðs við viðeigandi frjáls félagasamtök sem eiga, í samræmi við landsrétt og venjur, lögmætra hagsmuna að gæta í baráttunni gegn mismunur á grundvelli kynþáttar og þjóðernisuppruna, með það fyrir augum að halda á lofti meginreglunni um jafnrétti.

III. KAFLI

AÐILAR SEM STUÐLA AÐ JAFNRÉTTI

13. gr.

- Aðildarríkin skulu tilnefna einn eða fleiri aðila til að stuðla að jafnrétti allra manna án mismununar á grundvelli kynþáttar eða þjóðernisuppruna. Þessir aðilar geta verið hluti af stofnunum sem hafa fengið það verkefni á landsvísi að verja mannréttindi eða standa vörð um réttindi einstaklinga.
- Aðildarríkin skulu tryggja að valdsvið þessara aðila taki m.a. til þess:
 - taki m.a. til þess
 - að veita fórnarlömbum mismununar óháða aðstoð við að framfylgja kæru um mismunur, með fyrirvara um rétt fórnarlamba og félaga, samtaka eða annarra lögpersóna sem um getur í 2. mgr. 7. gr.;
 - að gera óháðar kannanir á mismunur;
 - að birta óháðar skýrslur og setja fram tilmæli í málum er varða slíka mismunur.

IV. KAFLI

LOKAÁKVÆÐI

14. gr.

Ákvæðum tilskipunarinnar fullnægt

Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja:

- að öll lög og stjórnáskilufyrirmæli, sem brjóta í bága við meginregluna um jafnrétti, verði afnumin;
- að öll ákvæði, sem brjóta í bága við meginregluna um jafnrétti og standa í einstaklingsbundnum eða sameiginlegum samningum eða kjarasamningum, innri reglum fyrirtækja, reglum um fyrirtæki, sem starfa í ágóðaskyni eða án ágóða, og reglum um einstakar starfsgreinar og um samtök launafólks og atvinnurekenda, verði ógilt eða lýst ógilt eða að þeim verði breytt.

15. gr.

Viðurlög

Aðildarríkin skulu setja reglur um viðurlög við brotum gegn landsrétti sem settur er samkvæmt þessari tilskipun og gera allar nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að þeim sé beitt. Viðurlögin, sem geta verið greiðsla skaðabóta til fórnarlambins, skulu vera skilvirk, í réttu hlutfalli við brotið og hafa forvarnargildi. Aðildarríkin skulu tilkynna framkvæmdastjórninni um þessi ákvæði eigi síðar en 19. júlí 2003 og skulu tilkynna henni án tafar um síðari breytingar á þeim.

16. gr.

Framkvæmd

Aðildarríkin skulu samþykkja nauðsynleg lög og stjórnáskilgæfingarmáli til að fara að tilskipun þessari fyrir 19. júlí 2003 eða fela aðilum vinnumarkaðarins, enda hafi þeir farið sam-eiginlega fram á það, að koma þessari tilskipun í framkvæmd að því er varðar ákvæði sem falla undir gildissvið kjarasamninga. Í því tilvikum skal hvert aðildarríki sjá til þess að aðilar

vinnumarkaðarins hafi gert með sér samninga um nauðsynlegar ráðstafanir fyrir 19. júlí 2003 enda sé hverju aðildarríki skylt að gera nauðsynlegar ráðstafanir svo að það geti ætíð tryggt framkvæmd þeirra reglna sem tilskipun þessi kveður á um.

Þau skulu tilkynna það framkvæmdastjórninni þegar í stað.

Þegar aðildarríkin samþykkja þessar ráðstafanir skal vera í þeim tilvisun í þessa tilskipun eða þeim fylgja slík tilvisun þegar þær eru birtar opinberlega. Aðildarríkin skulu setja nánari reglur um slíka tilvisun.

17. gr.

Skýrsla

1. Aðildarríkin skulu senda framkvæmdastjórninni fyrir 19. júlí 2005 og á fimm ára fresti eftir það allar nauðsynlegar upplýsingar til að hún geti tekið saman skýrslu fyrir Evrópuþingið og ráðið um beitingu þessarar tilskipunar.
2. Í skýrslu framkvæmdastjórnarinnar skal, eftir því sem við á, höfð hliðsjón af álitum Evrópumíðstöðvar fyrir eftirlit með kynþátta-

fordómum og útlendingahatri sem sjónarmiðum aðila vinnumarkaðarins og viðeigandi frjálsra félagsamtaka. Í samræmi við meginregluna um jöfn tækifæri fyrir karla og konur skal þessi skýrsla, meðal annars, innihalda mat á áhrifum þeirra ráðstafana, sem gerðar eru, á konur og karla. Með hliðsjón af þeim upplýsingum sem berast skulu vera tillögur um endurskoðun og uppfærslu þessarar tilskipunar í skýrslunni ef þörf krefur.

18. gr.

Gildistaka

Tilskipun þessi öðlast gildi á þeim degi sem hún birtist í *Stjórnartíðindum Evrópubandalaganna*.

19. gr.

Viðtakendur

Tilskipun þessari er beint til aðildarríkjanna. Gjört í Lúxemborg 29. júní 2000.
Fyrir hönd ráðsins, M. ARCANJO forseti.

Gagnlegar vefslóðir

Íslenskar vefsíður

Alþingi: www.althingi.is
Alþjóðasetur: <http://ahus.is>
ASI: www.asi.is
Ásatrúarfélagið: www.asatru.is
Bahá'í samfélagið: www.bahai.is
BHMR: www.bhmr.is
Búddistafélag Íslands: www.watthaiiceland.net
EDDA Öndvegissetur: www.edda.hi.is/
Evrópuvíka gegn kynþáttamisrétti:
www.humanrights.is/servefir/evropuvika-gegn-kynthattamisretti
Félag anti-rasista:
www.antirasista.net/islenska
Félag eldri borgara: www.feb.is
Félag múslima: www.islam.is
Félag síðrænna húmanista: www.sidmennt.is
Fjölmenningarsetur: www.mcc.is
Geðhjálp: www.gedhjalp.is
Innanríkisráðuneytið: www.innanrikisraduneyti.is
Íslandsdeild Amnesty International: www.amnesty.is
Jafnrétti í skólum: www.jafnrettiiskolum.is
Jafnréttishús: www.jafn.is
Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands: www.hi.is/is/skolinn/jafnrettisnefnd
Jafnréttisstofa: www.jafnretti.is
Kvennaráðgjöfin: www.kvennaradgjofin.is
Landssamtökin Þroskahjálp: www.throskahjalp.is
Lögfræðipjónusta Lögrétta – félags laganema HR:
http://logretta.is/index.php?option=com_content&id=62
Lögfræðipjónusta Orators – félags laganema HI: www.orator.is/logfraediadstod
Lögmannaaktin – ókeypis lögfræðipjónusta: www.lmfi.is
Mannréttindaskrifstofa Íslands: www.mannrettindi.is
Mannréttindi og Ísland – vefsetur: www.humanrights.is/mannrettindi-og-islam
Mannréttindaskrifstofa Reykjavíkur: www.reykjavik.is
Menningarsetur múslima á Íslandi: www.islamiccci.com
Q-Félag hinsegin stúdenta: www.queer.is
Rannsóknastofa í kvenna- og kynjafraeðum (RIKK): www.rikk.hi.is
Rauði kross Íslands: www.rki.is
Rætur – félag um menningarfjölbreytni: <http://westvikings.info/raetur>
Samtök aldraðra: www.aldraoir.is
Samtök atvinnuullfinsins – jafnréttismál: www.sa.is/page.asp?id=1534
Samtök kvenna af erlendum uppruna: www.womeniniceland.is
Samtökin '78: www.samtokin78.is
Soka Gakkai á Íslandi: www.sgi.is
Sjálfshjörg – Landssamband fatlaðra: www.sjalfsbjorg.is
TransÍsland: www.trans.is
Útlendingastofnun: www.utli.is
Velferðarráðuneytið: www.velferdarraduneyti.is
Vinnuálastofnun: www.vinnuamalastofnun.is
Öryrkjabandalag Íslands: www.obi.is

Erlendar vefsíður

Evrópusambandið

Grundvallarréttindastofnun: www.fra.europa.eu
Jafnréttismál: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=en>
PROGRESS-áætlun: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=en>

Evrópuráðið

Evrópunefnd gegn kynþáttamisrétti og skorti á umburðarlyndi:
www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/default_en.asp
Mannréttindadómstóll Evrópu: www.echr.coe.int
Mannréttindafulltrúi: www.coe.int/t/commissioner

Norðurlandaráð

Jafnrétti kynjanna:
www.norden.org/en/areas-of-co-operation/gender-equality
Fötun: www.norden.org/en/about-nordic-co-operation/areas-of-co-operation/disabilities
Sameinuðu þjóðirnar

Alþjóðavinnuálastofnun: www.ilo.org
Flóttamannastofnun: www.unhcr.org
Kvennasáttmálinn: www2.ohchr.org/english/law/cedaw.htm
Mannréttindanefnd: www2.ohchr.org/english/bodies/hrc/index.htm
Mannréttindastofnun: www.ohchr.org
Nefnd gegn kynþáttamisrétti: www2.ohchr.org/english/bodies/cerd
Nefnd um afnám mismununar gagnvart konum:
www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/index.htm
Nefnd um efnahagsleg, félagsleg og menningarleg réttindi:
www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/index.htm
Nefnd um réttindi fatlaðs fólks:
www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/CRPDIndex.aspx

Félagasamtök

Amnesty International: www.amnesty.org
Equality Now: www.equalitynow.org
European Association for the Protection of Human Rights: www.aedh.eu
European Council on Refugees and Exiles: www.ecre.org
European Disability Forum: www.edf-feph.org
European Network against Racism: www.enar-eu.org
European Network of Equality Bodies: www.equineteurope.org
European Network of Legal Experts on Non-discrimination:
www.non-discrimination.net
European Region of the International Lesbian and Gay Association:
www.ilga-europe.org
Gagnabanki um mannréttindasamninga Sp: www.bayefsky.com
Human Rights Watch: www.hrw.org
International Service for Human Rights: www.ishr.ch
Migration Policy Group: www.migpolgroup.com
Minority Rights Group International: www.minorityrights.org
The European Older People's Platform: www.age-platform.org
United for Intercultural Action: www.unitedagainstracism.org