



Chancengleichheit für alle?

Bekämpfung von
Diskriminierungen in der
Europäischen Union



Diskriminierung in der EU

- 2 von 3 EuropäerInnen sind der Meinung, dass der am meisten verbreitete Diskriminierungsgrund die ethnische Herkunft ist
- Für 23 EU-Mitglieder ist die unterschiedliche ethnische Herkunft eine Bereicherung für die Gesellschaft
- Behinderte (79%), Roma (77%), und über 50 jährige (69%) werden in unserer Gesellschaft am meisten benachteiligt



Diskriminierung in der EU

- mehr als die Hälfte der EuropäerInnen meinen, dass zuwenig gegen Diskriminierung unternommen wird
- das Wissen um Antidiskriminierungsgesetze ist generell sehr gering - abgesehen vom Bereich „Behinderung“ (51%)
- nur gerade 1/3 der EuropäerInnen weiß von ihren Rechten als Opfer von Diskriminierung und Belästigung!

Quelle: **Eurobarometer 263**, Jänner 2007, Befragungszeitraum:06-07.2006



Maßnahmen im Kampf gegen Diskriminierung

1. EU-Gesetzgebung
2. EU-Fördermittel für Aktivitäten im Bereich der Diskriminierungsbekämpfung - Programm „PROGRESS“
3. Sensibilisierungsmaßnahmen - Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle (2007)



1.1. Die Gleichbehandlungsrichtlinien

- Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Herkunft
- Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung
- Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechtes



1.2. Arten der Diskriminierung

- ethnische Herkunft
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- sexuelle Orientierung
- Geschlecht

Der Schutz vor Diskriminierung gilt für alle in der EU lebenden BürgerInnen!



1.3. Was bedeutet Diskriminierung?

- „Unmittelbare Diskriminierung“ - offensichtliche Benachteiligung in einer vergleichbaren Situation und gleichzeitige Bevorzugung einer anderen Person
- „Mittelbare Diskriminierung“ - scheinbare neutrale Vorschriften oder Verfahren für alle, trotzdem Benachteiligung für bestimmte „Gruppenmitglieder“

Auch „Belästigung“ und „Viktimisierung“ werden von den Richtlinien untersagt.



1.4. Die Richtlinien in der Praxis

- Für die ArbeitgeberInnen (öffentlich und privat) gelten die Antidiskriminierungsrichtlinien von der Einstellung bis hin zur Beendigung
- ArbeitgeberInnen haben die Pflicht „angemessene Arbeitsbedingungen“ für Menschen mit Behinderung bereitzustellen.



1.4. Die Richtlinien in der Praxis

- Europäische Unternehmen fördern Gleichstellung und personelle Vielfalt auch aufgrund wirtschaftlicher Vorteile
- Begrenzte Anzahl von Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot
- Beschwerdemöglichkeit
- „Gleichbehandlungsbeauftragte“ zur Unterstützung



2. EU-Fördermittel zur Bekämpfung von Diskriminierung

2.1. Aktionsprogramm Chancengleichheit (2001-2006)

- 100 Millionen € Fördergelder
- Ziel: konkrete Veränderung diskriminierender Einstellungen und Verhaltensweisen durch Analysen, konkrete Antidiskriminierungsprojekte, Sensibilisierung und Hervorhebens des Nutzen von Vielfalt



2. EU-Fördermittel zur Bekämpfung von Diskriminierung

2.2. Gemeinschaftsprogramm Beschäftigung und soziale Solidarität - PROGRESS (2007-2013)

- ca. 660 Millionen € Fördergelder
- Beschäftigung,
- Sozialschutz und soziale Integration
- Arbeitsbedingungen
- Nichtdiskriminierung und Vielfalt (ca. 150 Mio €)
- Gleichstellung der Geschlechter (80 Mio €)



3. Sensibilisierungsmaßnahmen

- seit 2003 EU-weite Informationskampagne „Für Vielfalt gegen Diskriminierung“ - www.stop-discrimination.info
- „Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle“:
 - Recht auf Gleichbehandlung
 - Nutzen von Vielfalt
 - Chancengleichheit für alle

„...Von der Förderung einer fairen und gleichen Behandlung und der Überwindung von Diskriminierung werden wir alle in der EU profitieren.“ V. Spidla



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!