

**2^η Πανελλήνια Μαθητική Προσομοίωση Επιτροπών του ΟΗΕ
για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου**

«Μαθητές σε ρόλο Διπλωμάτη»



Οδηγός Μελέτης

**Επιτροπή για την Εξάλειψη των Φυλετικών Διακρίσεων
«Απαγόρευση των Φυλετικών Διακρίσεων»**

**Πρόεδρος: Μαρία Αγνή Λαλιώτη
Αντιπρόεδρος: Παναγιώτης Χατζηγεωργίου**

Περιεχόμενα

- 1) Καλωσόρισμα του Προεδρείου.
- 2) Ιστορική επισκόπηση: ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών και τη Διεθνής Σύμβαση για την Εξάλειψη κάθε μορφής φυλετικών διακρίσεων.
- 3) Η Επιτροπή για την εξάλειψη των φυλετικών διακρίσεων: ρόλος και αρμοδιότητες.
- 4) Άρθρα 2 και 5 της Διεθνούς Σύμβασης για την υποχρέωση των κρατών έναντι των φυλετικών διακρίσεων.
- 5) Ανάλυση των άρθρων 2 και 5 μέσα από τα Γενικά Σχόλια της Επιτροπής.
- 6) Ειδικότερα Ζητήματα.
- 7) Ερωτήσεις προς τους συμμετέχοντες.
- 8) Ενδεικτικές επιλογές για πρόσθετη μελέτη.
- 9) Βιβλιογραφία.
- 10) Ηλεκτρονικές πηγές.

1. Καλωσόρισμα του Προεδρίου

Αγαπητοί συμμετέχοντες,

Εκ μέρους του προεδρίου σας καλωσορίζουμε στο 2ο Μαθητικό Συνέδριο “Μαθητές σε Ρόλο Διπλωμάτη” και συγκεκριμένα στην Επιτροπή για την Εξάλειψη των Φυλετικών Διακρίσεων. Στόχος της συγκεκριμένης επιτροπής είναι η απαγόρευση των φυλετικών διακρίσεων μέσα από την επικοινωνιακή συζήτηση των μελών της και την εύρεση αποτελεσματικών τρόπων αντιμετώπισης του παγκόσμιου αυτού προβλήματος.

Ο ακόλουθος οδηγός μελέτης δημιουργήθηκε με σκοπό την διευκόλυνσή σας και την καλύτερη κατανόηση του θέματος. Σημειώνεται ότι ο συγκεκριμένος οδηγός μελέτης αποτελεί τη βάση της έρευνάς σας και παρέχει τις απαραίτητες οδηγίες για προσωπική αναζήτηση και εύρεση πληροφοριών. Επιπλέον, κατά τη διάρκεια της έρευνάς σας και του συνεδρίου θα πρέπει να επικεντρωθείτε στις ερωτήσεις του οδηγού μελέτης και να τις απαντήσετε με όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ακρίβεια, αφού διαβάσετε προσεκτικά την ενότητα «Ειδικότερα Ζητήματα».

Ελπίζουμε να είστε ενθουσιασμένοι για αυτήν την εμπειρία, η οποία θα σας προσφέρει βελτιωμένες ρητορικές ικανότητες, δυνατότητα συνεργασίας και γνωριμίας καθώς επίσης και την απόκτηση παγκόσμιας συνείδησης.

Ανυπομονούμε να σας γνωρίσουμε στο συνέδριο και να συνεργαστούμε μαζί σας.

Μέχρι τότε καλή επιτυχία και για όποια απορία χρεαστείτε μην διστάσετε να επικοινωνήσετε μαζί μας.

Mary-a1997@hotmail.com

panagoscha@gmail.com

2. Ιστορική επισκόπηση: ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών και η Διεθνής Σύμβαση για την Εξάλειψη κάθε μορφής φυλετικών διακρίσεων.

Ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ) αποτελεί έναν παγκόσμιο διεθνή οργανισμό, που συστάθηκε από 51 ιδρυτικά κράτη (ανάμεσα στα οποία και η Ελλάδα) στο Σαν Φρανσίσκο στις 26 Ιουνίου του 1945 και τέθηκε σε ισχύ στις 24 Οκτωβρίου του ιδίου έτους, μετά την κύρωση του Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών από τα κοινοβούλια των κρατών μελών . Σήμερα αριθμεί 193 κράτη μέλη.

Οι σκοποί του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών καταγράφονται στο άρθρο 1 του Χάρτη , με την παράγραφο 3 να εντάσσει σε αυτούς την «ανάπτυξη και ενθάρρυνση του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων χωρίς διάκριση φυλής, φύλου, γλώσσας ή θρησκείας».

Η Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ υιοθέτησε στις 16 Δεκεμβρίου 1966, το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα, το οποίο θεσπίζει και κατοχυρώνει τα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα. Σύμφωνα με το άρθρο 19, η Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ υιοθέτησε τη Σύμβαση για την Εξάλειψη κάθε μορφής φυλετικών διακρίσεων στις 21 Δεκεμβρίου 1965. Η Σύμβαση αυτή τέθηκε σε ισχύ στις 4 Ιανουαρίου 1969. Η Ελλάδα την κύρωσε με το ν.δ. 494 της 24 Μαρτίου / 3 Απριλίου 1970 «περί κυρώσεως της εν Ν. Υόρκη υπογραφείσης την 7ην Μαρτίου 1966 Διεθνούς Συμβάσεως Περί Καταργήσεως Κάθε Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων» (ΦΕΚ Α΄ 77)]».

3. Η Επιτροπή για την εξάλειψη των φυλετικών διακρίσεων: ρόλος και αρμοδιότητες

Η Επιτροπή για την εξάλειψη των φυλετικών διακρίσεων υιοθετήθηκε από τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ το 1965. Αποτελείται από 18 μέλη τα οποία οφείλουν να ακολουθούν συγκεκριμένες αρμοδιότητες και ρόλους με σκοπό την φυλετική ισότητα των πολιτών.

«Το άρθρο 5 της Σύμβασης αποτυπώνει την υποχρέωση των κρατών μερών να απαγορεύουν και να εξαλείφουν κάθε μορφής φυλετικές διακρίσεις κατά την απόλαυση των ατομικών, πολιτικών, οικονομικών, κοινωνικών και πολιτισμικών δικαιωμάτων. Τα κράτη-μέρη υποχρεούνται να εγγυώνται την ισότητα ημεδαπών και αλλοδαπών στην απόλαυση αυτών των δικαιωμάτων στο μέτρο που αναγνωρίζονται από το διεθνές δίκαιο».

Η Επιτροπή για την εξάλειψη των φυλετικών διακρίσεων υποβάλλει συστάσεις προς τα συμβαλλόμενα κράτη-μέρη, οργανώνει συχνά θεματικές συζητήσεις σχετικά με τις φυλετικές διακρίσεις, ενώ προστατεύει την Σύμβαση για την Εξάλειψη των Φυλετικών Διακρίσεων.



<http://uhclthesignal.com/wordpress/2015/11/23/storify-racism-on-college-campuses/>

4. Άρθρα 2 και 5 της Σύμβασης για την εξάλειψη των φυλετικών διακρίσεων¹

Άρθρον 2.

Τα Κράτη μέρη καταδικάζουσι την φυλετικήν διάκρισιν και αναλαμβάνουσι την υποχρέωσιν όπως ακολουθήσωσι, δια παντός καταλλήλου μέσου και άνευ χρονοτριβής, πολιτικήν τείνουσαν εις την

¹ <http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4c2aff2b2>, εδώ μπορείτε να βρείτε ολόκληρο το κείμενο της Σύμβασης για την εξάλειψη κάθε μορφής φυλετικών διακρίσεων, όπως κυρώθηκε από τη χώρα μας με το ν.δ. 494 της 24 Μαρτίου / 3 Απριλίου 1970

εξάλειψιν πάσης μορφής φυλετικής διακρίσεως και όπως ευνοήσωσι την μεταξύ πασών των φυλών συνεννόησιν και προς τον σκοπόν τούτον:

α) έκαστον Κράτος μέρος αναλαμβάνει την υποχρέωσιν όπως μη προβή εις οιανδήποτε πράξιν ή ενέργειαν φυλετικής διακρίσεως έναντι προσώπων, ομάδων προσώπων ή ιδρυμάτων και όπως φροντίση ίνα πάσαι αι δημόσιαι Αρχαί και τα δημόσια ιδρύματα, εθνικά και τοπικά, ενεργώσι συμφώνως προς την υποχρέωσιν ταύτην,

β) έκαστον Κράτος μέρος αναλαμβάνει την υποχρέωσιν όπως μη ενθαρρύνη, προστατεύη ή υποθάλη φυλετικήν διάκρισιν διενεργουμένην υφ' οιοσδήποτε προσώπου ή οργανώσεως,

γ) έκαστον Κράτος μέρος οφείλει να προβή εις την λήψιν δραστικών μέτρων προς αναθεώρησιν κυβερνητικής, εθνικής και τοπικής πολιτικής και προς τροποποίησιν, κατάργησιν ή ακύρωσιν παντός νόμου ή διατάξεως κανονισμού αποσκοπούντων εις την δημιουργίαν φυλετικής διακρίσεως ή την διαιώνισιν ταύτης εκεί ένθα υπάρχει,

δ) έκαστον Κράτος μέρος οφείλει όπως, δια παντός καταλλήλου μέσου, περιλαμβανομένων εάν αι περιστάσεις ήθελον απαιτήσιν τούτο και νομοθετικών μέτρων, απαγορεύση και δώση τέλος εις φυλετικήν διάκρισιν ενεργουμένην υπό προσώπων, ομάδων ή οργανώσεων,

ε) έκαστον Κράτος μέρος αναλαμβάνει την υποχρέωσιν όπως ενδεχομένως ενθαρρύνη τας οργανώσεις και τα ολοκληρωτικά πολυφυλετικά κινήματα και τα άλλα κατάλληλα μέσα προς κατάργησιν των μεταξύ των φυλών φραγμών και όπως αποθαρρύνη πάν ό,τι τείνη εις την ενίσχυσιν της φυλετικής διαιρέσεως.

Άρθρον 5.

Συμφώνως προς τας θεμελιώδεις υποχρεώσεις τας αναγραφόμενας εις το 2ον άρθρον της παρούσης Συμβάσεως, τα Κράτη μέρη αναλαμβάνουσι την υποχρέωσιν απαγορεύσεως και εξαλείψεως της φυλετικής διακρίσεως υπό πάσας αυτής τας μορφάς και όπως εγγυηθώσι το δικαίωμα εκάστου ισοότητος ενώπιον του νόμου άνευ διακρίσεως φυλής, χρώματος ή εθνικής ή εθνολογικής προελεύσεως κυρίως καθ' όσον αφορά την απόλαυσιν των κάτωθι δικαιωμάτων :

(...)

γ) Των πολιτικών δικαιωμάτων, ιδία του δικαιώματος συμμετοχής εις εκλογάς - του ψηφίζειν και ψηφίζεσθαι - κατά το παγκοσμίως ισχύον εν ισότητι εκλογικόν σύστημα, του δικαιώματος συμμε-

τοχής εις την κυβέρνησιν ως και της διαχειρίσεως των δημοσίων υποθέσεων επί παντός επιπέδου και του δικαιώματος της, επί ίσοις όροις, ευπροσίτου ανόδου εις τα δημόσια λειτουργήματα.

(...)

ε) Των οικονομικών, κοινωνικών και μορφωτικών δικαιωμάτων και ιδίως :

ι) του δικαιώματος εργασίας, ελευθέρας εκλογής του επαγγέλματος, του δικαιώματος δικαίων και ικανοποιητικών όρων εργασίας, του δικαιώματος προστασίας κατά της ανεργίας, του δικαιώματος ίσης πληρωμής δι' ίσην εργασία, του δικαιώματος δικαίας και ικανοποιητικής αμοιβής.

(...)

ν) του δικαιώματος εκπαίδευσεως και επαγγελματικής κατάρτισεως.

νι) του δικαιώματος συμμετοχής επ' ίσοις όροις εις τας μορφωτικὰς δραστηριότητας.

5. Ανάλυση των άρθρων 2 και 5 σύμφωνα με τα Γενικά Σχόλια της Επιτροπής.

Μέσα από την ανάγνωση των γενικών σχολίων που έχει εκδόσει η Επιτροπή για την εξάλειψη των φυλετικών διακρίσεων απορρέουν ξεκάθαρα μερικά συγκεκριμένα συμπεράσματα. Ιδιαίτερος κρίσιμα θεωρούνται τα δύο ακόλουθα γενικά σχόλια:

- i. Γενικό Σχόλιο 32, το οποίο δημοσιεύτηκε στις 24/9/2009 (CERD/C/GC/32)²
- ii. Γενικό Σχόλιο 20, το οποίο δημοσιεύτηκε στις 14/3/1996³.

Θεωρείται εν γένει δεδομένο πως η ισότητα δεν πρέπει να είναι μόνο τυπική (απέναντι στο νόμο), αλλά και ουσιαστική, *de facto* (εν τοις πράγμασιν) ισότητα, ενώ ταυτόχρονα γίνεται δεκτό ότι η απαγόρευση των διακρίσεων δεν βασίζεται μόνο στη διαφορετική εθνικότητα/υπηκοότητα του κάθε ανθρώπου (π.χ. Διάκριση μεταξύ Ελλήνων και Σομαλών). Αντιθέτως, αφορμή για διακρίσεις μπορεί να αποτελέσει η φυλή, το χρώμα, η καταγωγή, η εθνοτική προέλευση, η θρησκεία, τα ήθη και έθιμα που ασπάζεται ο κάθε άνθρωπος, ακόμα και αν έχει την ίδια υπηκοότητα με τους υπολοίπους (π.χ. Διάκριση μεταξύ Ελλήνων χριστιανών και Ελλήνων μουσουλμάνων).

² (tbinternet.ohchr.org, 2009), εδώ μπορείτε να βρείτε το κείμενο του Γενικού Σχολίου 32 σε όλες τις γλώσσες στις οποίες εκδόθηκε επισήμως.

³ (www.tbinternet.ohchr.org, 1996), εδώ μπορείτε να βρείτε το κείμενο του Γενικού Σχολίου 20 σε όλες τις γλώσσες στις οποίες εκδόθηκε επισήμως.

Αν τα κριτήρια που θεμελιώνουν διαφορετική μεταχείριση θεωρούνται σύμφωνα με το γράμμα αλλά και το πνεύμα-νόημα της Σύμβασης νόμιμα, ή έστω ανεκτά, τότε δεν υφίσταται απαγορευμένη διάκριση (π.χ. Είναι δεδομένο πως σε οργανώσεις με θρησκευτικό χαρακτήρα είναι νόμιμο να επιτρέπεται η είσοδος ατόμων που ασπάζονται τις απόψεις και τους σκοπούς της συγκεκριμένης οργάνωσης). Απαγορευμένη διαφορετική μεταχείριση μπορεί να προκύπτει, βέβαια, τόσο απο την ανόμοια αντιμετώπιση όμοιων περιπτώσεων, όσο και απο την ίδια αντιμετώπιση διαφορετικών περιπτώσεων. Εξ ου καθίσταται σαφές πως η επιταγή της απαγόρευσης των διακρίσεων θα πρέπει κάθε φορά να εξειδικεύεται ώστε να ανταποκρίνεται στις προκλήσεις και τις ιδιαιτερότητες της κάθε περίπτωσης ξεχωριστά. Δεν υπάρχει, δηλαδή, μια απαίτηση για απόλυτη ισότητα καθώς δεν είναι όλες οι περιπτώσεις απόλυτα όμοιες.

Επιπροσθέτως, η ίση μεταχείριση και η προστασία από απαράδεκτες διακρίσεις δεν πρέπει να εξασφαλίζεται μόνο έναντι του κράτους. Τα άτομα και οι ομάδες ατόμων τις περισσότερες φορές πέφτουν θύμα δυσμενούς μεταχείρισης από τους ίδιους τους συμπολίτες τους. Επομένως, τα κράτη-μέλη οφείλουν να μεριμνήσουν και να λάβουν τα απαραίτητα “ειδικά και συγκεκριμένα μέτρα”, ώστε να διασφαλίσουν πως οι ευάλωτες κοινωνικές ομάδες δεν θα είναι έρμαιο απέναντι στις αντιλήψεις και τη συμπεριφορά του κάθε ιδιώτη.

Όσον αφορά τη λήψη ειδικών και συγκεκριμένων μέτρων του άρθρου 2 παρ.2 αρμόδια όργανα της κάθε πολιτείας θεωρούνται τα:

- ✓ Νομοθετικά
- ✓ Εκτελεστικά
- ✓ Διοικητικά
- ✓ Οικονομικά

κάθε βαθμίδα, τα οποία και οφείλουν να επιληφθούν της δρομολογήσεως αποτελεσματικής πολιτικής σε τομείς όπως η απασχόληση (εργασία), η στέγαση, η εκπαίδευση, ο πολιτισμός και η κοινωνική ενσωμάτωση.

Η υποχρέωση λήψης “ειδικών και συγκεκριμένων μέτρων” είναι ξεχωριστή απο τη γενική υποχρέωση μη διάκρισης και ισότιμης αντιμετώπισης. Τα μέτρα αυτά δεν αποβλέπουν στην εξασφάλιση, αναγνώριση ή και θεμελίωση γενικώς παραδεδεγμένων δικαιωμάτων (όπως π.χ. είναι το δικαίωμα της ελεύθερης επιλογής θρησκείας, χρησιμοποίησης γλώσσας, άσκησης λατρευτικών ή πολιτισμικών εθίμων), καθώς τα συγκεκριμένα δικαιώματα είναι (ή έστω τείνουν να θεωρούνται) αυτονόητα σε μία σύγχρονη κοινωνία. Τα μέτρα αυτά οφείλουν να λαμβάνονται αφού προηγουμένως έχει λά-

βει χώρα μία επικοινωνιακή διαβούλευση ανάμεσα στους κρατικούς φορείς και στους εκπροσώπους των θιγόμενων κοινωνικών ομάδων, ενώ, τα μέτρα αυτά, δεν θα πρέπει να συνεχίζονται και μετά την επίτευξη των στόχων που επιδιώκονται με την εφαρμογή τους.

Τέλος, κρίσιμο είναι να αναφερθεί πως η απαρίθμηση των δικαιωμάτων του άρθρου 5 της Σύμβασης δεν είναι περιοριστική (δηλαδή δεν αναφέρονται όλα τα δικαιώματα), αλλά ενδεικτική και πως η προστασία των δικαιωμάτων αυτών μπορεί να επιτευχθεί μέσω της δραστηριοποίησης τόσο κρατικών όσο και ιδιωτικών φορέων.

6.Ειδικότερα Ζητήματα

Με βάση τα άρθρα 2 και 5 της διεθνούς σύμβασης και τα αντίστοιχα γενικά σχόλια σημειώνονται τα κυριότερα ζητήματα συζήτησης της επιτροπής για την εξάλειψη των φυλετικών διακρίσεων.

- **Οι αρχές που διέπουν την ισότητα στον εργασιακό χώρο, οι τρόποι με τους οποίους αυτή θίγεται και η εθνοτική/φυλετική καταγωγή ως παράγοντας διαμόρφωσης δικαιωμάτων.**
1. Είναι προφανές πως αν η κατοικία ενός ατόμου είναι το άσυλό του και ο χώρος ασφάλειάς του μέσα σε μια ποικιλόμορφη και απρόσωπη κοινωνία, ο χώρος εργασίας είναι αυτός που κατ' εξοχήν φέρνει τον άνθρωπο σε επαφή με τους συμπολίτες του και τον καθιστά «ζών κοινωνικών». Ωστόσο, αυτή η έκθεση και η αλληλεπίδραση δημιουργεί ένα ιδιαιτέρως ευρύ πεδίο κινδύνου, ικανό να θέσει εμπόδια στην απόλαυση και την αποτελεσματική προάσπιση των ατομικών δικαιωμάτων του εργαζομένου. Ρόλο ασπίδας απέναντι σε εκείνους που με τη συμπεριφορά τους, τις αποφάσεις τους, τις πράξεις και τα λόγια τους αμφισβητούν ή και ευθέως καταστρατηγούν τα δικαιώματα αυτά έρχονται να παίξουν δύο θεμελιώδεις αρχές.
 - i. *Η αρχή της ίσης μεταχείρισης:* Σύμφωνα με την αρχή αυτή, κάθε εργαζόμενος δικαιούται κάτω από τις ίδιες συνθήκες, να έχει την ίδια αντιμετώπιση με τους συναδέλ-

φους του που απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη⁴. Η ίση αντιμετώπιση όμως πρέπει να εξασφαλίζεται για τις περιπτώσεις εκείνες που είναι όμοιες ή τουλάχιστον ανάλογες, διαφορετικά θα οδηγούσε σε μία απαράδεκτη όμοια αντιμετώπιση ανόμοιων καταστάσεων (π.χ. αν ένας εργαζόμενος δικαιούται 25 ημέρες άδεια το χρόνο, απαγορεύεται ένας αλλοδαπός εργαζόμενος που παρέχει την ίδια ή ανάλογη, με βάση το χρόνο και το αποτέλεσμα, εργασία να μη λαμβάνει άδεια ή αυτή να είναι μικρότερη).

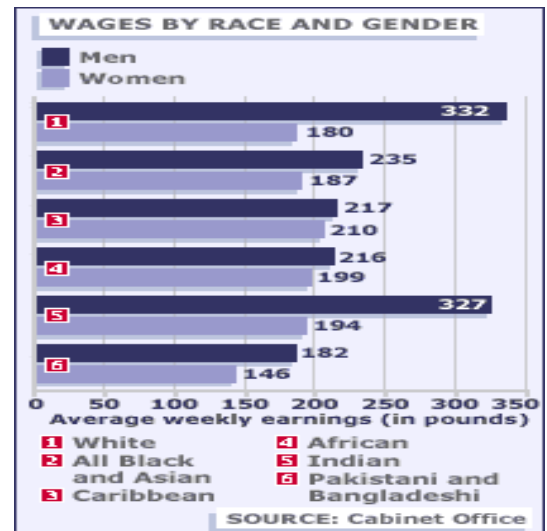
ii. *Η αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία:* Σύμφωνα και με αυτή την αρχή προς σύγκριση μπορούν να τίθενται όμοιες ή έστω παρόμοιες εργασίες. Εάν αυτές παρέχονται κάτω από αντίστοιχες συνθήκες, εάν ο κάθε εργαζόμενος αποδίδει παρόμοια αποτελέσματα και εφόσον οι ώρες και οι συνθήκες εργασίας είναι αντίστοιχες τότε, δίχως περαιτέρω προϋποθέσεις, αυτοί οι εργαζόμενοι δικαιούνται ίδιο μισθό.

2. Οι διακρίσεις ενδέχεται να είναι είτε άμεσες είτε έμμεσες. Είναι δηλαδή πιθανόν να μην επιτρέπεται από τον εργοδότη σε ένα μετανάστη να υποβάλει βιογραφικό για να διεκδικήσει μία θέση εργασίας στην επιχείρηση (π.χ. είθισται οι ιδιοκτήτες καφετεριών να μη δέχονται ως προσωπικό άτομα φυλετικής καταγωγής διαφορετικής από αυτήν της συντριπτικής πλειονότητας των πελατών του καταστήματος, χωρίς να συντρέχει κάποιος άλλος λόγος ακαταλληλότητας του υποψήφιου εργαζομένου). Εδώ πρόκειται σαφώς για μία άμεση διάκριση. Τέτοιες περιπτώσεις είναι και αυτές της εξύβρισης από συναδέλφους λόγω της εθνοτικής καταγωγής, της μικρότερης αμοιβής, της μη αναγνώρισης ασφαλιστικών παροχών, της εξαθλιωτικής και μειωτικής αντιμετώπισης εν γένει. Ωστόσο δυσμενής διάκριση μπορεί να επέλθει και με έμμεσο τρόπο. Ειδικότερα, μπορεί για την πρόσληψη σε μία θέση ο εργοδότης να απαιτεί την προηγούμενη προϋπηρεσία του εργαζομένου στη συγκεκριμένη χώρα. Ωστόσο, αν και φαινομενικά μία τέτοια απαίτηση δεν φαίνεται να θεμελιώνει απαγορευμένη διάκριση, είναι πολύ πιθανό στην πράξη να στερεί τη δυνατότητα πρόσβασης στην συγκεκριμένη θέση εργασίας από μία συγκεκριμένη κατηγορία ατόμων, όπως εν προκειμένω αυτά της διαφορετικής εθνοτικής καταγωγής. Το θέμα κατά πόσο μία τυπικά νόμιμη προϋπόθεση μπορεί να θεμελιώσει μία πρακτικά απαγορευμένη διάκριση είναι ιδιαίτερος λεπτό και χρή-

⁴ (Ζερδελής, 2014), ο ορισμός της αρχής της ίσης μεταχείρισης βρίσκεται στη σελίδα 140.

ζει ενδεδεγμένους μελέτης. Προς ξεκαθάριση, όμως, τυχόν σύγχυσης, εκείνο που είναι το ζητούμενο δεν είναι η εξασφάλιση της θέσης εργασίας, η πρόσληψη δηλαδή του ατόμου που ανήκει στις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, αλλά η δυνατότητα διεκδίκησης της θέσης αυτής επί ίσοις όροις με όλους τους άλλους συνυποψηφίους. Ισότητα ευκαιριών δεν σημαίνει και ισότητα αποτελεσμάτων.

3. Προκειμένου να επιτευχθεί ο επιθυμητός σκοπός της καταπολέμησης των φυλετικών διακρίσεων στον εργασιακό χώρο, η Ευρωπαϊκή Ένωση προέβη στην έκδοση της οδηγίας 2000/43⁵ ενώ πολλές χώρες, με προεξάρχουσες αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τον Καναδά και τις Η.Π.Α. έχουν, ήδη, απαγορεύσει διά νόμου τις διακρίσεις αυτές στον τομέα της απασχόλησης. Παρόλα αυτά, σύμφωνα με στοιχεία που παρέχει η Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών Απασχόλησης των Η.Π.Α. (EEOC), μόνο το έτος 2016 δέχτηκε 91.503 μηνύσεις λόγω διάκρισης στον χώρο εργασίας με το 35,3% από αυτές να στηρίζονται σε απαγορευμένη φυλετική διάκριση⁶. Την ίδια στιγμή στον Καναδά διάφορες έρευνες κινητοποίησαν το Συμβούλιο των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Ο.Η.Ε., καθώς διατυπώνονταν κατηγορίες για αντιμετώπιση ατόμων με καθεστώς παρόμοιο με αυτό της δουλειάς⁷. Χαρακτηριστική είναι και η διπλανή εικόνα, η οποία αφορά την αμοιβή διάφορων πληθυσμιακών κατηγοριών στο Ηνωμένο Βασίλειο για το έτος 2015 (τα ποσά είναι σε αγγλικές λίρες). Σύμφωνα μάλιστα με τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (ILO)⁸, το 2013 από τα 232 εκατομμύρια μετανάστες παγκοσμίως, τα 150 εκατομμύρια οδηγήθηκαν στη μετανάστευση προκειμένου



⁵ (www.eur-lex.europa.eu), εδώ μπορείτε να βρείτε το κείμενο της Οδηγίας των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

⁶ (www.lexology.com), εδώ μπορείτε να βρείτε τα σχετικά και ακόμα περισσότερα στοιχεία.

⁷ (www.globalnews.ca), από το ρεπορτάζ αυτό προκύπτει η σχετική πληροφορία.

⁸ <http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/lang--en/index.htm>, η επίσημη πληροφορία βρίσκεται [εδώ](#).

να βρουν μία αξιοπρεπή εργασία. Αυτομάτως, λοιπόν, γεννάται το ερώτημα πώς όλοι αυτοί οι άνθρωποι θα ενσωματωθούν στις χώρες στις οποίες καταφεύγουν, αλλά και το αν θα καταστούν αντικείμενο εκμετάλλευσης από τους εργοδότες τους, οι οποίοι θα έχουν την ευκαιρία να πλεονεκτούν σε βάρος τους, λόγω της αδήριτης ανάγκης των μεταναστών για εισοδήματα. Είναι ξεκάθαρο πως το ζήτημα αυτό γίνεται μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις που έχει να αντιμετωπίσει μία σύγχρονη κοινωνία. Σε πολλές χώρες η έμφαση για την αντιμετώπιση τέτοιων φαινομένων και προκαταλήψεων δίνεται μέσω της εισαγωγής στα σχολεία σχετικών μαθημάτων και ενημερωτικών ημερίδων, θέτοντας ως στόχο να εμφυσήσουν στους νέους την αντίληψη πως όλοι οι άνθρωποι γενιούνται ελεύθεροι και ίσοι σε δικαιώματα. Ωστόσο, αν και έχει επιτευχθεί πρόοδος απομένουν πολλά βήματα ακόμη προκειμένου τα αποτελέσματα να θεωρηθούν ικανοποιητικά.

- **Η σημασία των πολιτικών δικαιωμάτων και η καταπάτησή τους έναντι των ευάλωτων φυλετικών ομάδων.**

Το άρθρο 2 τονίζει τη σημασία των πολιτικών δικαιωμάτων ως προστατευτικό και αμυντικό μέσο κάθε πολίτη. Σε περίπτωση καταπάτησης ή αμφισβήτησης των βασικών πολιτικών αρχών, απειλείται η ατομική ελευθερία και η αξιοπρέπεια του πολίτη, γεγονός που παρατηρείται συχνά σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, όπως οι φυλετικές μειονότητες.

Τα κράτη μέλη της Επιτροπής για την εξάλειψη των φυλετικών διακρίσεων οφείλουν να προστατεύουν και να θεμελιώνουν τα πολιτικά δικαιώματα των φυλετικών μειονοτήτων, όπως

- i. Το δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι,
- ii. Το δικαίωμα συμμετοχής στην πολιτική ζωή της χώρας,
- iii. Το δικαίωμα της ελεύθερης έκφρασης, ελευθερίας τύπου και ενημέρωσης σε πολιτικά ζητήματα.

Πολλοί είναι οι λόγοι για τους οποίους τα πολιτικά δικαιώματα των φυλετικών μειονοτήτων καταπατώνται στις μέρες μας. Πρωταρχική αιτία είναι η πολιτική και οικονομική διαφθορά και η εξυπηρέτηση ατομικών συμφερόντων. Οι φυλετικές μειονότητες στοχοποιούνται και κατηγορούνται ως υπαίτιοι των υψηλών ποσοστών εγκληματικότητας, ανεργίας, αλλοίωσης της εθνικής ακεραιότητας και ομαλής κοινωνικής συμβίωσης. Αυτή η πολιτική μίσους υιοθετείται από τα ΜΜΕ και τις πολιτικές παρατάξεις αποπροσανατολίζοντας το σύνολο από τους πραγματικούς υπαίτιους των κοινωνικών προβλημάτων και πυροδοτούν το μίσος των ντόπιων πολιτών έναντι των μειονοτήτων. Επιπλέ-

ον, η έλλειψη ανθρωπιστικής παιδείας και η εκπαίδευση σχετικά με τη φυλετική ισότητα και την προστασία των πολιτικών δικαιωμάτων των μειονοτήτων έχει ως αποτέλεσμα οι πολίτες να ενστερνίζονται ρατσιστικές αντιλήψεις και να χειραγωγούνται από τα μέσα ενημέρωσης, παραβιάζοντας και αγνοώντας την κοινωνική ισότητα. Η άγνοια δεν αφορά μόνο τους πολίτες, αλλά κυρίως τις ίδιες τις φυλετικές μειονότητες, οι οποίες δεν γνωρίζουν και δεν μπορούν να υπερασπιστούν τα πολιτικά τους δικαιώματα. Παρόλα αυτά, το κάθε μέλος της επιτροπής οφείλει να θεσπίσει τα κατάλληλα μέτρα ώστε να εξασφαλίσει την πολιτική ισότητα όλων των πολιτών, όχι μόνο σε κρατικό αλλά και σε διεθνές επίπεδο.

Πρωταρχικός τρόπος εξασθένισης των φυλετικών διακρίσεων είναι η αντιπροσώπευση των μειονοτήτων και η συμμετοχή τους στην πολιτική ζωή της χώρας. Μέσα από την βέβαιη αντιπροσώπευσή της στην κυβέρνηση, η κάθε μειονότητα θα αναλύει τα προβλήματα και τις δυσκολίες που οι περισσότεροι πολίτες αγνοούν και θα αγωνίζεται για την ομαλή ένταξή τους στην κοινωνία. Ένα από τα κυριότερα θέματα παγκόσμιας διαφωνίας αφορά την εδραίωση συγκεκριμένων ποσοστών των μειονοτήτων στην κυβέρνηση κάθε χώρας, ανάλογα με την δημογραφική αναλογία. Η νομοθεσία αυτή έχει εφαρμογή σε χώρες με μεγάλη πολιτισμική ποικιλομορφία και αποσκοπεί στην προστασία των πολιτικών δικαιωμάτων των μειονοτήτων. Πολλές χώρες όμως υποστηρίζουν ότι τα ποσοστά πολιτικών θέσεων κατοχυρωμένα από συγκεκριμένες φυλετικές ομάδες υπονομεύουν την δημοκρατικότητα και την ελευθερία των εκλογών.

Επιπλέον, η εξασφάλιση των πολιτικών δικαιωμάτων της ελευθερίας λόγου και έκφρασης, δίκαιης δικαστικής μεταχείρισης θα πρέπει να κατοχυρώνεται για όλους τους πολίτες.

Η λογοκρισία, η στέρηση της ελευθερίας του Τύπου, οι μηχανισμοί προπαγάνδας των ΜΜΕ για διοχέτευση της κυρίαρχης ιδεολογίας μπορούν να αντιμετωπισθούν μέσα από την κατάλληλη εκπαίδευση των πολιτών και η κινητοποίησή τους για την προστασία των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, μέσα από παγκόσμιες οργανώσεις.

Σημειώνεται ότι οι αναφερόμενοι τομείς (πολιτικός, εργασιακός και εκπαιδευτικός) δεν αποτελούν ανεξάρτητα στοιχεία στην προσπάθεια εξάλειψης των φυλετικών διακρίσεων και για αυτό δεν θα πρέπει να αναλύονται μεμονωμένα κατά την διάρκεια του συνεδρίου. Αντιθέτως, αποσκοπούν στη συνολική βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των φυλετικών μειονοτήτων, μέσα από την συνεργασία των μελών της Επιτροπής.

7. Ερωτήσεις προς τους συμμετέχοντες.

1. Πιστεύετε πως προστατεύονται αποτελεσματικά τα εργασιακά δικαιώματα των ατόμων διαφορετικής, από την κυρίαρχη στην εκάστοτε χώρα, εθνικής καταγωγής μέσω των αναφερόμενων αρχών της ίσης μεταχείρισης και ίσης αμοιβής και, αν όχι, με ποιους τρόπους θεωρείτε πως μπορεί κάτι τέτοιο να καταστεί εφικτό;
2. Θεωρείτε ότι στις σύγχρονες πολυπολιτισμικές κοινωνίες υλοποιούνται τα πολιτικά δικαιώματα των φυλετικών μειονοτήτων και αν όχι, ποιές είναι οι απαραίτητες ενέργειες από τα κράτη και τους πολίτες για την εξασφάλιση και την προστασία τους;

8. Ενδεικτικές επιλογές για πρόσθετη μελέτη

1. https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-2&chapter=4&lang=en, εδώ θα βρείτε χρήσιμες γενικές πληροφορίες σχετικά με τη Σύμβαση.
2. http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx, εδώ θα βρείτε τις εκθέσεις που έχει καταθέσει η κάθε χώρα.
3. https://www.academia.edu/12754797/%CE%91%CE%BD%CE%B8%CF%81%CF%8E%CF%80%CE%B9%CE%BD%CE%B1_%CE%94%CE%B9%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CF%8E%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B1_%CE%95%CF%81%CF%8E%CF%84%CE%B7%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82_%CE%BA%CE%B1%CE%B9_%CE%91%CF%80%CE%B1%CE%BD%CF%84%CE%AE%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82_%CE%9C%CE%AD%CF%81%CE%BF%CF%82_%CE%91_2013, εδώ θα βρείτε το βιβλίο της καθηγήτριας Παρούλας Νάσκου-Περράκη «Ανθρώπινα δικαιώματα: Ερωτήσεις και απαντήσεις», μέρος 1^ο.
4. https://www.academia.edu/12754849/%CE%91%CE%BD%CE%B8%CF%81%CF%8E%CF%80%CE%B9%CE%BD%CE%B1_%CE%94%CE%B9%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CF%8E%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B1_%CE%95%CF%81%CF%89%CF%84%CE%AE%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82_%CE%BA%CE%B1%CE%B9_%CE%B1%CF%80%CE%B1%CE%BD%CF%84%CE%AE%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82_%CE%9C%CE%AD%CF%81%CE%BF%CF%82_%CE%92_20

13_ , εδώ θα βρείτε το βιβλίο της καθηγήτριας Παρούλας Νάσκου-Περράκη «Ανθρώπινα δικαιώματα: Ερωτήσεις και απαντήσεις», μέρος 2°.

9. Βιβλιογραφία

- Ζερδελής, Δ. (2014). Εργατικό Δίκαιο. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα Α.Ε.
- Νάσκου Περράκη, Παρούλα (2016). «Δικαιώματα του Ανθρώπου, Παγκόσμια και περιφερειακή προστασία. Θεωρία και Νομολογία». Εκδόσεις Σάκκουλα, σελίδες 174-208.

10. Ηλεκτρονικές πηγές

- [www.tbinternet.ohchr.org](http://tbinternet.ohchr.org/). (1996). http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCERD%2fGEC%2f7492&Lang=en
- tbinternet.ohchr.org. (2009). http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD%2fC%2fGC%2f32&Lang=en
- www.globalnews.ca. (2017, Σεπτέμβριος 25). <https://globalnews.ca/news/3766597/un-council-report-anti-black-racism/>
- www.lexology.com. (2017, Ιανουάριος 23). <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=876b4bbe-d177-4e60-a52f-8352c47552b6>
- <http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain>. (n.d.). <http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4c2aff2b2>,
- www.eur-lex.europa.eu. (n.d.). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:el:HTML>
- www.refworld.org. (n.d.). <http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4c2aff2b2>
- http://www.mfa.gov.by/upload/Report2012_eng.pdf
- <https://eclass.uoa.gr/modules/document/file.php/LAW169/Αφαίρεση%20Πολιτικών%20Δικαιωμάτων%20%28935%29%20-%20Οικονόμου%20Δανάη.pdf>
- <http://filologikesidees.blogspot.bg/2013/03/normal-0-false-false-false-el-x-none-x.html>

