

Het Europese rechtskader inzake gelijkheid · Het EU-handvest en de EU-verdragen · EU-richtlijnen inzake gelijke behandeling · Internationale instrumenten (Raad van Europa, VN, IAO)

Krzysztof Śmiszek
Trier, januari 2021



Deze opleiding wordt gefinancierd in het kader van het programma "Rechten, gelijkheid en burgerschap" 2014-2020 van de Europese Commissie

Europees rechtskader inzake gelijkheid

Primair recht van de EU

Art. 10 VWEU

bestrijding van iedere discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.

bij de bepaling en de uitvoering van het EU-beleid en optreden
(*gelijkheid mainstream maken*)

Art. 19 VWEU (voormalig Art. 13 van Verdrag van Amsterdam)

Mandaat voor de Europese Raad (in samenwerking met het EP) om het verbod van discriminatie bij wet te regelen)

Europees rechtskader inzake gelijkheid

Primair recht van de EU

Art. 2 van het Verdrag betreffende de Europese Unie

De waarden waarop de Unie is gegrondvest, zijn eerbied voor de menselijke waardigheid, vrijheid, democratie, **gelijkheid**, de rechtsstaat en **eerbiediging van de mensenrechten**, waaronder de **rechten van personen die tot minderheden behoren**. Deze waarden hebben de lidstaten gemeen in een samenleving die gekenmerkt wordt door pluralisme, **non-discriminatie**, **verdraagzaamheid**, rechtvaardigheid, solidariteit en **gelijkheid van vrouwen en mannen**.

Europees debat over de situatie van LGBT in Polen ten aanzien van

Europees rechtskader inzake gelijkheid

Primair recht van de EU

Het Handvest van de grondrechten van de EU (HGEU)

Het handvest is wettelijk bindend. In overeenstemming met Artikel 6 van het Verdrag betreffende de Europese Unie heeft het dezelfde juridische waarde als de EU-Verdragen. Het is alleen van toepassing wanneer EU-instellingen en EU-landen EU-wetgeving uitvoeren en breidt de bevoegdheden van de EU niet verder uit dan de in de Verdragen reeds toegedeelde bevoegdheden.

Het Handvest van de grondrechten consolideert alle grondrechten die gelden in de Europese Unie

Europees rechtskader inzake gelijkheid

Primair recht van de EU

Art. 21 van het Handvest van de grondrechten

verbod van discriminatie op welke grond ook, zoals geslacht, ras, kleur, etnische of sociale afstamming, genetische kenmerken, taal, godsdienst of overtuiging, politieke of andere denkbeelden, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.

Breder persoonlijk toepassingsgebied dan Art. 10 en 19 van het VWEU

Geen tegenspraak tussen Art. 10/19 VWEU en Art. 21 van het Handvest

Europees rechtskader inzake gelijkheid

Vrij korte historiek van Europese wetgeving inzake non-discriminatie op grond van ras, etnische afstamming, leeftijd, seksuele geaardheid, godsdienst en overtuiging

Grootste aantal arresten van het Europese Hof inzake genderdiscriminatie in vergelijking met andere discriminatiegronden

Juridische begrippen van genderdiscriminatie dienden als een patroon voor het verbreden van de beschermingsomvang op andere gronden

Europees rechtskader inzake gelijkheid

Richtlijn 2000/43/EC „Rassenrichtlijn“

Persoonlijk toepassingsgebied - ras en etnische afstamming.

Geen definities van gronden.

Preambule „(6) De Europese Unie verwerpt theorieën die het bestaan van verschillende menselijke rassen trachten aan te tonen. Het gebruik van het woord "ras" in deze richtlijn betekent geenszins dat dergelijke theorieën onderschreven worden.“

Materieel toepassingsgebied: breed, meeste levensdomeinen (toegang tot goederen en diensten, onderwijs, gezondheidszorg, arbeidsmarkt)

Europees rechtskader inzake gelijkheid

Richtlijn 2000/78/EC „Richtlijn inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep“

Persoonlijk toepassingsgebied - seksuele geaardheid (+ godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd)

Materieel toepassingsgebied: **alleen arbeid en beroep** (toegang tot arbeid, beroepsopleiding en promotiekansen en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning)

het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden)

Gebrek aan institutionele bescherming

Europees rechtskader inzake gelijkheid

op grond van ...

- „op grond van ...“ is niet altijd een concreet persoonlijk kenmerk. Stereotypes, vooringenomenheden, vooroordelen - Poolse zaken (ambtenaar arbeidsrechtbank, ontslagen vader - vaderschap). zaak Feryn, zaak Coman.

Effectief kenmerk
Verondersteld kenmerk
Kenmerk door associatie

De grond moet een reden voor discriminatie zijn (niet altijd een hoofdreden, maar het moet ermee verband houden)

Horizontale Gelijkheidsrichtlijn

De antidiscriminatiewetgeving van de Europese Unie werkt met een reeks EU-richtlijnen van de Raad die verschillende niveaus van bescherming bieden tegen directe en indirecte discriminatie en tegen intimidatie op grond van ras of etnische afstamming, geslacht, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid. **Maar deze Richtlijnen bieden een verschillende bescherming op verschillende gelijkheidsgronden.**

In 2008 diende de EG een nieuw voorstel in om discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid op alle gebieden van het maatschappelijke leven te verbieden. Deze richtlijn had tot doel een EU-breed minimumniveau van bescherming tegen discriminatie voor te stellen door middel van een horizontale aanpak, als aanvulling op de huidige EU-richtlijnen inzake gelijkheid, die discriminatie op de arbeidsmarkt verbieden. **Helaas wordt de voorgestelde richtlijn sinds 2008 door de Raad van de Europese Unie geblokkeerd.**

Richtlijnen inzake gendergelijkheid

Lange historiek van Europese wetgeving inzake gendergelijkheid

Wetgeving in de eerste decennia gewijd aan gelijke beloning en arbeid.

Grootste aantal arresten van Europees Hof inzake genderdiscriminatie in vergelijking met andere discriminatiegronden

Juridische begrippen van genderdiscriminatie dienden als een patroon voor het verbreden van de beschermingsomvang op andere gronden

Internationale instrumenten

Raad van Europa

Het Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens en de Fundamentele Vrijheden, beter bekend als het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens

Het beginsel van non-discriminatie, dat gebaseerd is op de bepalingen van het Verdrag, is in veel opzichten breder dan dat vastgelegd door het antidiscriminatie-acquis van de EU.

De bredere beschermingsomvang kan worden afgeleid uit:

- individuele bepalingen in het Verdrag die specifieke rechten en vrijheden garanderen die het beginsel van gelijkheid en non-discriminatie ondersteunen,
- Art. 14 dat discriminatie verbiedt (algemeen verbod van discriminatie)

Internationale instrumenten

Art. 14 van het Verdrag

As waarrond de gelijkheidsstandaard is gevormd.

Bij het vergroten van het beschermingsniveau tegen discriminatie zou bijzonder belang moeten worden gehecht aan de formule waarin het persoonlijke toepassingsgebied van die bescherming werd gedefinieerd, m.a.w. aan een open catalogus van kenmerken die geen motief mogen vormen voor een verschil in behandeling.

Verdrag als een „levend instrument“ - op 50 jaar tijd enorme evolutie in interpretatie (LGBT-rechten, rechten van personen met een handicap, rechten van vrouwen, genderstereotypes).

Internationale instrumenten

Art. 14 van het Verdrag

Het essentiële kenmerk van de regeling in Art. 14 van het Verdrag is de beperking en de toepassing ervan tot de rechten voorzien in het Verdrag.

Dit betekent dat, vergeleken met het materiële bescherming tegen discriminatie zoals vastgelegd in de EU-wetgeving, de toepassing van Art. 14 significant beperkt is (het is niet van toepassing op levensdomeinen zoals arbeid, toegang tot goederen en diensten, of sociale zekerheid).

Art. 14 kan niet de enige rechtsgrond vormen voor de klacht. Het moet altijd gepaard gaan met de klacht inzake schending van het recht/de vrijheid zoals vermeld in het Verdrag.

Internationale instrumenten

Artikel 1 van Protocol nr.. 12 - Algemeen verbod van discriminatie

"1. Het genot van elk in de wet neergelegd recht moet worden verzekerd zonder enige discriminatie op welke grond dan ook, zoals geslacht, ras, kleur, taal, godsdienst, politieke of andere denkbeelden, nationale of maatschappelijke afkomst, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte of andere status.

2. Niemand mag worden gediscrimineerd door enig openbaar gezag op een van de in het eerste lid vermelde gronden."

Het breidt de omvang van de bescherming tegen discriminatie uit tot "elk in de wet neergelegd recht".

Internationale instrumenten

Raad van Europa

Het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld, beter bekend als het Verdrag van Istanboel

Het Europees Sociaal Handvest en Herzien Sociaal Handvest

ECRI (Europese Commissie tegen Racisme en Onverdraagzaamheid)

Internationale instrumenten

VN

Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten

Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten

Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW)

Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (CRPD)

Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (CERD)

Internationale instrumenten

IAO Verdrag nr. 111

Verdrag betreffende discriminatie in arbeid en beroep, 1958

Verdrag geeft de definitie van discriminatie. Discriminatie is gedefinieerd als elk onderscheid, elke uitsluiting of voorkeur gebaseerd op ras, huidskleur, geslacht, godsdienst, politieke overtuiging, nationale afstamming of sociale afkomst, leidend tot ontzegging of aantasting van de gelijkheid van kansen of van de behandeling inzake arbeid of beroep;

Internationale instrumenten

IAO-Verdrag betreffende geweld en intimidatie, 2019 (nr. 190)

Elke overheid die het Verdrag bekrachtigt, zal nationale wetgeving moeten ontwikkelen die geweld op het werk verbiedt en zal preventieve maatregelen moeten nemen, zoals informatiecampagnes en zal ondernemingen moeten verplichten om een beleid te ontwikkelen inzake geweld op het werk.

Het verdrag definieert geweld en intimidatie als "een reeks onaanvaardbare gedragingen en praktijken, of het dreigen daarmee, ongeacht of het gaat om één of herhaaldelijke gebeurtenissen, die gericht zijn op, leiden tot, of waarschijnlijk zullen leiden tot fysieke, psychologische, seksuele of economische schade, en dit omvat eveneens gendergerelateerd geweld en intimidatie."

Het Verdrag beschermt werknemers, stagiairs, werknemers van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd, werkzoekenden, en anderen, en is van toepassing op zowel formele als informele sectoren. Het houdt ook rekening met geweld en intimidatie waarbij derden betrokken zijn, zoals cliënten, klanten, of

Bedankt voor uw aandacht!

Krzysztof Śmiszek