

## **Tilskipun Evrópusambandsins um jafna meðhöndlun til atvinnu og starfa (2000/78/EC)**

Í lok árs 2000 var á vettvangi Evrópusambandsins staðfest tilskipun **Evrópusambandsins um jafna meðhöndlun til atvinnu og starfa (2000/78/EC)** sem ætlað er að koma í veg fyrir að einstaklingum á vinnumarkaði sé mismunað vegna trúarbragða, skoðana, fötlunar, aldurs eða kynhneigðar.

Tilskipun þessi var ekki tekin upp sem hluti af EES-samningnum en íslensk stjórnvöld lögðu fram yfirlýsingu að endurspegla þessa gerð á íslenskum vinnumarkaði. Í júní 2006 var skipaður starfshópur sem hefur það hlutverk að fjalla um efni tilskipana Evrópusambandsins um bann við mismunun með hliðsjón af aðstæðum á íslenskum vinnumarkaði. Hlutverk starfshópsins er að koma fram með tillögur til ráðherra um hvernig endurspegla megi efni gerðanna í reglum er gilda á innlendum vinnumarkaði.

Tilskipunin er mjög ítarleg en meginefni hennar eru eftirfarandi:

### **1. Hugtakið mismunun.**

Tilskipunin bannar beina og óbeina mismunun vegna fötlunar, skoðana, aldurs eða kynhneigðar.

- Með beinni mismunun er átt við þegar þegar einstaklingur fær verri meðhöndlun en annar hefði notið við sambærilegar aðstæður t.d. vegna fötlunar.
- Óbein mismunun telst eiga sér stað þegar hlutlausar viðmiðanir og framkvæmd gera einstaklingi með tiltekna fötlun sérstaklega erfitt fyrir samanborið við annan einstakling, nema slíkt sé rökstudd á grundvelli hlutlægra og lögmætra ástæðna.

### **2. Gildissvið.**

Tilskipunin gildir um alla sem starfa á almennum og opinberum vinnumarkaði og og á við um: skilyrði sem sett eru fyrir ráðningu starfsmanna í starf, þ.m.t. viðmið sem notuð eru um val í starfið, endurráðningu, starfsframa, starfsmenntun og starfsþjálfun, ráðningarkjör, uppsagnir og launakjör. Þá nær tilskipunin til aðildar og/eða þátttöku í starfi samtaka launafólks eða atvinnurekenda eða annarra starfstengdra samtaka.

### **3. Skylda til að tryggja ásættanlegt húsnæði á vinnustað.**

Til þess að meginreglan um jafna meðhöndlun sé tryggð varðandi fatlaða starfsmenn er kveðið á um í tilskipuninni að húsnæði vinnustaðarins skuli vera ásættanlegt, þ.e. að atvinnurekendi skuli gera viðeigandi ráðstafanir þar sem þörf er á, til að gera fötluðum einstaklingi fært að starfa eða undirgangast þjálfun. Undantekning frá þessu er hins vegar ef slíkar ráðstafanir setji óhóflegar kvaðir (impose a disproportionate burden) á atvinnurekendann.

### **3. Heimilt að mismuna í ákveðnum tilfellum vegna aldurs.**

Heimilt er að mismuna vegna aldurs ef um er að ræða málefnalegar ástæður sem eru í samræmi við lög, kjarasamninga o.fl.

#### **4. Jákvæðar aðgerðir**

Hvað varðar fatlaða, felur reglan um jafna meðhöndlun ekki í sér hömlur á einstök ríki að grípa til jákvæðra aðgerða eða setja reglur er lúta að öryggi og heilbrigði á vinnustöðum eða aðgerða sem ætlað er að stuðla að aðlögun þeirra að vinnuumhverfinu.

#### **6. Lágmarksréttur**

Ekki má nota lögleiðingu tilskipunarinnar sem ástæðu til að draga úr vernd gegn mismunun sem þegar er til staðar í aðildarríki.

#### **4. Sönnunarbyrði**

Aðildarríki skulu grípa til þeirra ráðstafana sem þörf er á til að tryggja, að telji einstaklingur að á sér hafi verið brotið vegna þess að hann hafi ekki notið jafnrar meðhöndlunar og geti hann lagt fram gögn sem benda til þess að honum hafi verið mismunað með beinum eða óbeinum hætti, komi það í hlut þess sem málið beinist gegn (atvinnurekanda) að sýna fram á að reglan um jafna meðhöndlun hafi ekki verið brotin.

Erna Guðmundsdóttir, hdl. lögfræðingur BSRB