

B. Assenza di discriminazione e parità di trattamento

1) Lotta contro il razzismo e la xenofobia

a. Risoluzione del Consiglio dell'Unione europea e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri riuniti in sede di Consiglio, del 23 ottobre 1995, sulla risposta dei sistemi scolastici ai problemi del razzismo e della xenofobia

Gazzetta ufficiale n. C 312 del 23/11/1995, pag. 0001–0003

I. Considerazioni generali

L'istruzione e la formazione svolgono un ruolo di grande importanza che comporta l'impegno a livello locale, nazionale ed europeo, a combattere il razzismo e la xenofobia.

Compito fondamentale dei sistemi d'istruzione è la promozione del rispetto di tutti gli esseri umani, indipendentemente dalle origini culturali e dalle idee religiose. Inoltre, essi possono svolgere un ruolo insostituibile nel miglioramento della conoscenza della diversità culturale.

(...)

II. Il contributo dei sistemi d'istruzione alla lotta contro atteggiamenti razzisti e xenofobi

(...)

I sistemi scolastici possono contribuire efficacemente alla promozione del rispetto, della tolleranza e della solidarietà nei confronti di persone o gruppi di diversa origine etnica, culturale o religiosa mediante azioni quali: (...)

In conclusione, **IL CONSIGLIO ED I RAPPRESENTANTI DEI GOVERNI DEGLI STATI MEMBRI:**

INVITANO la Commissione, in cooperazione con gli Stati membri,

3. a sostenere lo scambio di esperienze raccogliendo e divulgando le informazioni sul contributo dei sistemi d'istruzione europei nella lotta contro il razzismo e la xenofobia e nell'integrazione di persone di diversa origine etnica, culturale e religiosa;

b. Risoluzione del Consiglio e dei Rappresentanti dei governi degli Stati membri riuniti in sede di Consiglio, del 5 ottobre 1995, sulla lotta contro il razzismo e la xenofobia nei settori dell'occupazione e degli affari sociali

Gazzetta ufficiale n. C 296 del 10/11/1995 pag. 0013 – 0014

[Considerazioni]

considerando che, nella risoluzione sul Libro bianco (5) sulla politica sociale europea del 19 gennaio 1995, il Parlamento europeo aveva rivolto un pressante invito alla Commissione «a presentare proposte intese a garantire la parità delle opportunità sul mercato del lavoro, a prescindere da età, razza, sesso, impedimenti e convinzioni»;

(...)

considerando che questa risoluzione lascia impregiudicato sia il diritto comunitario, con particolare riguardo alla libera circolazione delle persone, sia le disposizioni nazionali pertinenti in materia di sicurezza sociale, diritto di soggiorno e possibilità d'impiego applicabili alle persone non tutelate dal diritto comunitario,

1. **CONDANNANO** con il massimo vigore il razzismo, la xenofobia e l'antisemitismo, in tutte le loro forme, la violazione flagrante dei diritti della persona, nonché l'intolleranza religiosa, in particolare nei settori dell'occupazione e degli affari sociali;

(...)

4. **PRENDONO ATTO** con interesse del fatto che il Consiglio sta studiando misure riguardanti:

a) l'incriminazione nel diritto interno degli Stati membri di qualsiasi incitamento alla discriminazione, alla violenza e all'odio razziale o religioso;

(...)

7. INVITANO gli Stati membri, tenuto conto delle raccomandazioni della commissione consultiva «razzismo e xenofobia», a progredire nel perseguimento dei seguenti obiettivi comuni:

a) garantire la protezione delle persone contro qualsiasi forma di discriminazione basata su razza, colore, religione o origine nazionale, o etnica;

(...)

e) favorire l'adesione dei giovani e dell'opinione pubblica europea ai principi democratici e ai diritti dell'uomo, nonché al principio della diversità culturale e religiosa;

c. Risoluzione del Consiglio e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri, riuniti in sede di Consiglio, del 29 maggio 1990, sulla lotta contro il razzismo e la xenofobia

Gazzetta ufficiale n. C 157 del 27/06/1990 pag. 0001 – 0003

[Considerazioni]

considerando che, l'11 giugno 1986, il Parlamento europeo, il Consiglio, i rappresentanti degli Stati membri riuniti in sede di Consiglio e la Commissione, constatando «l'esistenza e l'aumento nella Comunità di atteggiamenti, movimenti e atti di violenza xenofobi spesso diretti contro immigrati», hanno adottato una dichiarazione contro il razzismo e la xenofobia (6) in cui «condannano con vigore tutte le manifestazioni di intolleranza, di ostilità e di uso della forza nei confronti di una persona o di un gruppo di persone a motivo di differenze di ordine razziale, religioso, culturale, sociale o nazionale» e «ritengono indispensabile che siano presi tutti i provvedimenti necessari per garantire la realizzazione della loro volontà comune di salvaguardare la personalità e la dignità di ogni membro della società e di rifiutare qualsiasi forma di segregazione nei confronti degli stranieri»;

d. Dichiarazione contro il razzismo e la xenofobia

Gazzetta ufficiale n. C 158 del 25/06/1986 pag. 0001 - 0003

IL PARLAMENTO EUROPEO, IL CONSIGLIO, I RAPPRESENTANTI DEGLI STATI MEMBRI RIUNITI IN SEDE DI CONSIGLIO E LA COMMISSIONE,

(...)

1. condannano con vigore tutte le manifestazioni di intolleranza, di ostilità e di uso della forza nei confronti di una persona o di un gruppo di persone a motivo di differenze di ordine razziale, religioso, culturale, sociale o nazionale;

(...)

2) Assenza di discriminazione e parità di trattamento nell'ambito professionale

a. Direttiva 2011/98/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 2011, relativa a una procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico che consente ai cittadini di paesi terzi di soggiornare e lavorare nel territorio di uno Stato membro e a un insieme comune di diritti per i lavoratori di paesi terzi che soggiornano regolarmente in uno Stato membro

Gazzetta ufficiale n. L 343 del 23/12/2011, pag. 0001-0009

[Considerazioni]

(29) Gli Stati membri dovrebbero attuare le disposizioni della presente direttiva senza discriminazioni fondate su sesso, razza, colore della pelle, origine etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, appartenenza a una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, disabilità, età o orientamento sessuale, in particolare in conformità della direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, e della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

b. Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale

Gazzetta ufficiale n. L 327 del 05/12/2008 pag. 0009 – 0014

CAPO II - CONDIZIONI DI LAVORO E D'OCCUPAZIONE

Articolo 5 - Principio della parità di trattamento

1. Per tutta la durata della missione presso un'impresa utilizzatrice, le condizioni di base di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale sono almeno identiche a quelle che si applicherebbero loro se fossero direttamente impiegati dalla stessa impresa per svolgervi il medesimo lavoro.

Ai fini dell'applicazione del primo comma le regole in vigore nell'impresa utilizzatrice riguardanti:

a) la protezione delle donne in stato di gravidanza e in periodo di allattamento e la protezione dei bambini e dei giovani; e

b) la parità di trattamento fra uomini e donne e ogni azione volta a combattere qualsiasi forma di discriminazione fondata su sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o tendenze sessuali,

devono essere rispettate a norma di quanto stabiliscono le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, i contratti collettivi e/o le altre disposizioni di portata generale.

(...)

c. Regolamento (CE) n. 1927/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 dicembre 2006, che istituisce un Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione

Gazzetta ufficiale n. L 406 del 30/12/2006 pag. 0001 – 0006, modificato da Regolamento (CE) n. 546/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 giugno 2009, Gazzetta ufficiale n. L 167 del 29/06/2009 pag. 0026 - 0029

Articolo 7 Parità tra uomini e donne e non discriminazione

La Commissione e gli Stati membri assicurano che la parità tra uomini e donne e l'integrazione della prospettiva di genere siano promosse nel corso delle varie fasi di attuazione del FEG. La Commissione e gli Stati membri

adottano misure adeguate per prevenire qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, nelle varie fasi di esecuzione del FEG e in particolare nell'accesso al FEG.

d. Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004 che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura

Gazzetta ufficiale n. L 373 del 21/12/2004 pag. 0037 – 0043

[Considerazioni]

(3) Oltre a vietare la discriminazione, è importante che al tempo stesso vengano rispettati gli altri diritti e libertà fondamentali, tra cui la tutela della vita privata e familiare e delle transazioni effettuate in questo ambito, nonché la libertà di religione.

e. Regolamento (CE, Euratom) n. 723/2004 del Consiglio, del 22 marzo 2004, che modifica lo statuto dei funzionari delle Comunità europee e il regime applicabile agli altri agenti di dette Comunità

Gazzetta ufficiale n. L 124 del 27/04/2004 pag. 0001 - 0118

Allegato I Modifica dello statuto dei funzionari delle Comunità Europee

Lo statuto dei funzionari delle Comunità europee è modificato come segue:

1. (...)

3. L'articolo 1 bis diventa l'articolo 1 quinquies ed è modificato come segue:

a) Il paragrafo 1 è sostituito dal testo seguente:

"1. Nell'applicazione del presente statuto è proibita ogni discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle, le origini etniche o sociali, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza a una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o l'orientamento sessuale.

Ai fini del presente statuto, le unioni non matrimoniali sono equiparate al matrimonio, a condizione che siano rispettate tutte le condizioni previste all'articolo 1, paragrafo 2, lettera c), dell'allegato VII."

(...)

30. L'articolo 26 è modificato come segue.

a) Al terzo comma, il testo seguente è aggiunto dopo i termini "lettera raccomandata": "all'ultimo indirizzo indicato dal funzionario."

b) Il quarto comma è sostituito dal testo seguente: "Nel fascicolo non può figurare alcun riferimento alle attività e alle opinioni politiche, sindacali, filosofiche o religiose del funzionario, alla sua origine razziale o etnica o al suo orientamento sessuale.

Il comma precedente non vieta tuttavia l'inserimento nel fascicolo di atti amministrativi e documenti noti al funzionario che risultano necessari all'applicazione del presente statuto."

(...)

Allegato II Modifica del regime applicabile agli altri agenti delle Comunità Europee

45. Il titolo IV diventa titolo V ed è inserito il seguente titolo IV:

"Titolo IV Degli agenti contrattuali

Capitolo 3 Condizioni di assunzione

Articolo 82

1. Gli agenti contrattuali sono assunti su una base geografica quanto più ampia possibile tra i cittadini degli Stati membri senza distinzione di origine razziale o etnica, di credo politico, filosofico o religioso, di età o di disabili-

tà, di sesso o di orientamento sessuale ed indipendentemente dal loro stato civile o dalla loro situazione familiare.

f. Codice di condotta della Banca centrale Europea in conformità dell'articolo 11.3 del regolamento interno della Banca centrale europea

Gazzetta ufficiale n. C 076 del 08/03/2001 pag. 0012 - 0015

2. Principi fondamentali

2.1. Parità di trattamento e assenza di discriminazione [1° comma]

I destinatari sono tenuti ad evitare ogni forma di discriminazione e in particolare qualsiasi discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, invalidità fisiche, preferenze sessuali, opinioni politiche, orientamenti filosofici o convinzioni religiose.

g. Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro

Gazzetta ufficiale n. L 303 del 02/12/2000 pag. 0016 - 0022

[Considerazioni]

(...)

(11) La discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato CE, in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone.

(12) Qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali nei settori di cui alla presente direttiva dovrebbe essere pertanto proibita in tutta la Comunità. Tale divieto di discriminazione dovrebbe applicarsi anche nei confronti dei cittadini dei paesi terzi, ma non comprende le differenze di trattamento basate sulla nazionalità e lascia impregiudicate le disposizioni che disciplinano l'ammissione e il soggiorno dei cittadini dei paesi terzi e il loro accesso all'occupazione e alle condizioni di lavoro.

(...)

(23) In casi strettamente limitati una disparità di trattamento può essere giustificata quando una caratteristica collegata alla religione o alle convinzioni personali, a un handicap, all'età o alle tendenze sessuali costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, a condizione che la finalità sia legittima e il requisito sia proporzionato. Tali casi devono essere indicati nelle informazioni trasmesse dagli Stati membri alla Commissione.

(24) L'Unione europea, nella dichiarazione n. 11 sullo status delle chiese e delle organizzazioni non confessionali allegata all'atto finale del trattato di Amsterdam, ha riconosciuto espressamente che rispetta e non pregiudica lo status previsto nelle legislazioni nazionali per le chiese e le associazioni o comunità religiose degli Stati membri e inoltre, che rispetta lo status delle organizzazioni filosofiche e non confessionali. In tale prospettiva, gli Stati membri possono mantenere o prevedere disposizioni specifiche sui requisiti professionali essenziali, legittimi e giustificati che possono essere imposti per svolgervi un'attività lavorativa.

(...)

(26) Il divieto di discriminazione non dovrebbe pregiudicare il mantenimento o l'adozione di misure volte a prevenire o compensare gli svantaggi incontrati da un gruppo di persone di religione o convinzioni personali determinate o avente determinati handicap, età o tendenze sessuali e tali misure possono autorizzare l'esistenza di organizzazioni di persone di religione o convinzioni personali determinate o aventi determinati handicap, età o tendenze sessuali se il loro principale obiettivo è la promozione di necessità specifiche delle persone stesse.

(...)

(29) Le vittime di discriminazione a causa della religione o delle convinzioni personali, di un handicap, dell'età o delle tendenze sessuali dovrebbero disporre di mezzi adeguati di protezione legale. Al fine di assicurare un livello più efficace di protezione, anche alle associazioni o alle persone giuridiche dovrebbe essere conferito il potere di avviare una procedura, secondo le modalità stabilite dagli Stati membri, per conto o a sostegno delle vittime, fatte salve norme procedurali nazionali relative alla rappresentanza e alla difesa in giustizia.

(...)

(31) Le norme in materia di onere della prova devono essere adattate quando vi sia una presunzione di discriminazione e, nel caso in cui tale situazione si verifichi, l'effettiva applicazione del principio della parità di trattamento richiede che l'onere della prova sia posto a carico del convenuto. Non incombe tuttavia al convenuto provare la religione di appartenenza, le convinzioni personali, la presenza di un handicap, l'età o l'orientamento sessuale dell'attore.

(...)

Capo I Disposizioni generali

Articolo 1 Obiettivo

La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e il lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento.

Articolo 2 Nozione di discriminazione

1. Ai fini della presente direttiva, per "principio della parità di trattamento" si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Ai fini del paragrafo 1:

a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:

i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che

ii) nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la presente direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all'articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi.

3. Le molestie sono da considerarsi, ai sensi del paragrafo 1, una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per uno dei motivi di cui all'articolo 1 avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. In questo contesto, il concetto di molestia può essere definito conformemente alle leggi e prassi nazionali degli Stati membri.

4. L'ordine di discriminare persone per uno dei motivi di cui all'articolo 1, è da considerarsi discriminazione ai sensi del paragrafo 1.

5. La presente direttiva lascia impregiudicate le misure previste dalla legislazione nazionale che, in una società democratica, sono necessarie alla sicurezza pubblica, alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione dei reati e alla tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui.

Articolo 4 Requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa

(...)

2. Gli Stati membri possono mantenere nella legislazione nazionale in vigore alla data d'adozione della presente direttiva o prevedere in una futura legislazione che riprenda prassi nazionali vigenti alla data d'adozione della presente direttiva, disposizioni in virtù delle quali, nel caso di attività professionali di chiese o di altre organizza-

zioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, una differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali non costituisca discriminazione laddove, per la natura di tali attività, o per il contesto in cui vengono espletate, la religione o le convinzioni personali rappresentino un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica dell'organizzazione. Tale differenza di trattamento si applica tenuto conto delle disposizioni e dei principi costituzionali degli Stati membri, nonché dei principi generali del diritto comunitario, e non può giustificare una discriminazione basata su altri motivi.

A condizione che le sue disposizioni siano d'altra parte rispettate, la presente direttiva non pregiudica pertanto il diritto delle chiese o delle altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, e che agiscono in conformità delle disposizioni costituzionali e legislative nazionali, di esigere dalle persone che sono alle loro dipendenze un atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti dell'etica dell'organizzazione.

Capo III Disposizioni particolari

Articolo 15 Irlanda del Nord

1. Per far fronte alla sottorappresentazione di una delle principali comunità religiose nei servizi di polizia dell'Irlanda del Nord, le disparità di trattamento in materia di assunzione in tali servizi, anche per quanto riguarda il personale ausiliario, non costituiscono una discriminazione, in quanto siffatte disparità sono espressamente autorizzate dalla legislazione nazionale.

2. Per mantenere un equilibrio nelle opportunità d'impiego per gli insegnanti nell'Irlanda del Nord e contribuire nel contempo al superamento delle divisioni storiche tra le principali comunità religiose presenti, le disposizioni della presente direttiva connesse alla religione e alle convinzioni personali non sono applicabili all'assunzione degli insegnanti nelle scuole dell'Irlanda del Nord, in quanto ciò è espressamente autorizzato dalla legislazione nazionale.

h. Regolamento (CE, CECA, Euratom) n. 781/98 del Consiglio del 7 aprile 1998 che modifica lo statuto dei funzionari delle Comunità europee nonché il regime applicabile agli altri agenti di tali Comunità in materia di parità di trattamento

Gazzetta ufficiale n. L 113 del 15/04/1998 pag. 0004 - 0005

Articolo 1

Lo statuto dei funzionari delle Comunità europee è modificato come segue:

1) dopo l'articolo 1, è inserito il seguente articolo:

«Articolo 1 bis

1. I funzionari hanno diritto, nell'applicazione dello statuto, alla parità di trattamento senza alcun riferimento, diretto o indiretto, alla razza, al credo politico, filosofico o religioso, al sesso od all'orientamento sessuale, fatte salve le norme statutarie pertinenti che richiedono uno stato civile determinato.»

(...)

2) all'articolo 27, il secondo comma è sostituito dal testo seguente:

«I funzionari sono scelti senza distinzione di razza, di credo politico, filosofico o religioso, di sesso od orientamento sessuale ed indipendentemente dal loro stato civile o dalla loro situazione familiare».

Articolo 2

Il regime applicabile agli altri agenti delle Comunità europee è modificato come segue:

(...)

2) all'articolo 12, il secondo comma del paragrafo 1 è sostituito dal testo seguente:

«Gli agenti temporanei sono scelti senza distinzione di razza, credo politico, filosofico o religioso, di sesso od orientamento sessuale ed indipendentemente dal loro stato civile o dalla loro situazione familiare»;

(...)

i. Regolamento (CECA, CEE, Euratom) n. 1860/76 del Consiglio, del 29 giugno 1976, che stabilisce il regime applicabile al personale della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro

Gazzetta ufficiale n. L 214 del 06/08/1976 pag. 0024 – 0046, modificato da Regolamento (Euratom, CECA, CEE) n. 680/87 del Consiglio del 23 febbraio 1987, Gazzetta ufficiale n. L 072 del 14/03/1987 pag. 0015 - 0028

Capitolo 3 Condizioni di assunzione

Articolo 23

1. L'assunzione degli agenti deve assicurare alla Fondazione la collaborazione di persone dotate delle più alte qualità di competenza, rendimento e integrità, assunte secondo una base geografica quanto più ampia possibile tra i cittadini degli Stati membri delle Comunità europee.

Gli agenti sono scelti senza distinzione di razza, di religione o di sesso.

(...)

3) Assenza di discriminazione del cittadino nella condotta amministrativa

a. Regolamento (CE) n. 810/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 luglio 2009, che istituisce un codice comunitario dei visti (codice dei visti)

Gazzetta ufficiale n. L 243 del 15/09/2009 pag. 0001 – 0058, modificato da Regolamento (UE) n. 154/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 febbraio 2012, Gazzetta ufficiale n. L 058 del 29/02/2012 pag. 0003 - 0004

TITOLO III PROCEDURE E CONDIZIONI PER IL RILASCIO DEI VISTI

CAPO II Domanda di visto

Articolo 14 Documenti giustificativi

1. All'atto della presentazione di una domanda di visto uniforme il richiedente presenta:
(...)

TITOLO IV GESTIONE AMMINISTRATIVA E ORGANIZZAZIONE

Articolo 39 Condotta del personale

1. I consolati degli Stati membri garantiscono che i richiedenti vengano accolti cortesemente.
2. Il personale consolare, nell'esercizio delle sue funzioni, rispetta pienamente la dignità umana. Tutti i provvedimenti adottati sono proporzionati agli obiettivi da essi perseguiti.
3. Nello svolgimento delle sue mansioni il personale consolare non pone in atto discriminazioni nei confronti delle persone per motivi di sesso, razza od origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o tendenze sessuali.

ALLEGATO II

Elenco non esaustivo di documenti giustificativi

I giustificativi di cui all'articolo 14, che i richiedenti il visto devono presentare, possono includere i documenti seguenti:

A. DOCUMENTI RELATIVI ALLA FINALITÀ DEL VIAGGIO

(...)

- 4) Per viaggi intrapresi per manifestazioni politiche, scientifiche, culturali, sportive o religiose o per altre ragioni:
- inviti, carte di ingresso, iscrizioni o programmi indicanti ove possibile il nome dell'organizzazione ospitante e la durata del soggiorno, o qualsiasi altro documento appropriato che indichi lo scopo del viaggio.

ALLEGATO X ELENCO DEI REQUISITI MINIMI DA INCLUDERE NELLO STRUMENTO GIURIDICO IN CASO DI COOPERAZIONE CON FORNITORI ESTERNI DI SERVIZI

(...)

B. Per quanto riguarda lo svolgimento delle sue attività il fornitore esterno di servizi, in merito alla condotta del personale:

- a) provvede affinché il suo personale riceva un'adeguata formazione;
- b) garantisce che il suo personale, nell'espletamento delle proprie mansioni:

- riceva i richiedenti con cortesia,
- rispetti la dignità umana e l'integrità dei richiedenti,
- non ponga in atto discriminazioni nei confronti delle persone per motivi di sesso, razza od origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale, e
- si attenga agli obblighi di riservatezza che vigono anche quando membri di detto personale cessano dalle loro funzioni o in seguito a sospensione o risoluzione dello strumento giuridico;

b. Regolamento (CE) n. 390/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 aprile 2009, recante modifica dell'istruzione consolare comune diretta alle rappresentanze diplomatiche e consolari di prima categoria in relazione all'introduzione di elementi biometrici e comprendente norme sull'organizzazione del ricevimento e del trattamento delle domande di visto

Gazzetta ufficiale n. L 131 del 28/05/2009 pag. 0001 – 0010, modificato da Regolamento (CE) n. 810/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 luglio 2009, Gazzetta ufficiale n. L 243 del 15/09/2009 pag. 0001 - 0058

[Considerazioni]

(1) Per garantire l'affidabile verifica e identificazione dei richiedenti è necessario introdurre dati biometrici nel sistema di informazione visti (VIS) istituito con la decisione 2004/512/CE del Consiglio [3], e stabilire un quadro giuridico per il rilevamento di tali identificatori biometrici. Inoltre, l'attuazione del VIS richiede nuove forme di organizzazione per il ricevimento delle domande di visto.

(...)

Articolo 1 Modifiche dell'istruzione consolare comune

L'istruzione consolare comune diretta alle rappresentanze diplomatiche e consolari di prima categoria è modificata come segue:

(...)

2) la parte III è modificata come segue:

(...)

b) è aggiunto il seguente punto:

"5. Condotta del personale

Le missioni diplomatiche o consolari degli Stati membri garantiscono che i richiedenti siano accolti cortesemente.

Il personale consolare, nell'esercizio delle sue funzioni, rispetta pienamente la dignità umana. Tutti i provvedimenti adottati sono proporzionati agli obiettivi da essi perseguiti.

Nello svolgimento delle sue mansioni il personale consolare non pone in atto discriminazioni nei confronti delle persone per motivi di sesso, razza od origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale.";

(...)

5) è aggiunto il seguente allegato:

"ALLEGATO 19

Elenco dei requisiti minimi da includere nello strumento giuridico in caso di cooperazione con fornitori esterni di servizi

(...)

B. Per quanto riguarda lo svolgimento delle sue attività il fornitore esterno di servizi in merito alla condotta del personale:

a) provvede affinché il suo personale riceva un'adeguata formazione;

b) garantisce che il suo personale, nell'espletamento delle proprie mansioni:

- riceve i richiedenti con cortesia,
- rispetti la dignità umana e l'integrità dei richiedenti,
- non ponga in atto discriminazioni nei confronti delle persone per motivi di sesso, razza od origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale, e
- si attenga agli obblighi di riservatezza che vigono anche quando detto personale cessa dalle sue funzioni o in seguito a sospensione o risoluzione dello strumento giuridico;

c. Direttiva 2008/115/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 2008 , recante norme e procedure comuni applicabili negli Stati membri al rimpatrio di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Gazzetta ufficiale n. L 348 del 24/12/2008 pag. 0098 – 0107

[Considerazioni]

(21) Gli Stati membri dovrebbero attuare le disposizioni della presente direttiva senza operare discriminazioni fondate su sesso, razza, colore della pelle, origine etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, appartenenza ad una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, disabilità, età o orientamento sessuale.

d. Regolamento (CE) n. 767/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 luglio 2008 , concernente il sistema di informazione visti (VIS) e lo scambio di dati tra Stati membri sui visti per soggiorni di breve durata (regolamento VIS)

Gazzetta ufficiale n. L 218 del 13/08/2008 pag. 0060 – 0081, modificato da Regolamento (CE) n. 810/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 luglio 2009, Gazzetta ufficiale n. L 243 del 15/09/2009 pag. 0001 - 0058

[Considerazioni]

(12) Ogni trattamento dei dati VIS dovrebbe essere proporzionato agli obiettivi perseguiti e necessario all'assolvimento dei compiti delle autorità competenti. Nell'utilizzare il VIS le autorità competenti dovrebbero assicurare il rispetto della dignità umana e dell'integrità delle persone i cui dati vengono richiesti e non dovrebbero discriminare le persone in base al sesso, alla razza o all'origine etnica, alla religione o alle convinzioni personali, alla disabilità, all'età o all'orientamento sessuale.

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 7 - Principi generali

1. Ogni autorità competente autorizzata ad accedere al VIS in conformità del presente regolamento assicura che l'utilizzo del VIS è necessario, adeguato e proporzionato all'assolvimento dei compiti dell'autorità competente stessa.

2. Ogni autorità competente assicura che, nell'utilizzare il VIS, essa non discrimina i richiedenti e i titolari di un visto per motivi legati al sesso, alla razza o all'origine etnica, alla religione o alle convinzioni personali, alla disabilità, all'età o all'orientamento sessuale e rispetta pienamente la dignità umana e l'integrità dei richiedenti o dei titolari di un visto.

e. Regolamento (CE) n. 863/2007 del Parlamento europeo e del Consiglio, dell' 11 luglio 2007 , che istituisce un meccanismo per la creazione di squadre di intervento rapido alle frontiere e modifica il regolamento (CE) n. 2007/2004 del Consiglio limitatamente a tale meccanismo e disciplina i compiti e le competenze degli agenti distaccati

Gazzetta ufficiale n. L 199 del 31/07/2007 pag. 0030 – 0039

[Considerazioni]

(16) Il presente regolamento contribuisce alla corretta applicazione del regolamento (CE) n. 562/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 marzo 2006, che istituisce un codice comunitario relativo al regime di attraversamento delle frontiere da parte delle persone (codice frontiere Schengen) [3]. A tal fine, nell'effettuare le verifiche e la sorveglianza di frontiera, i membri delle squadre e gli agenti distaccati non dovrebbero esercitare verso le persone discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. Tutte le misure adottate in esecuzione dei loro compiti e nell'esercizio delle loro funzioni dovrebbero essere proporzionate agli obiettivi perseguiti con tali misure.

Articolo 6 - Compiti e competenze dei membri delle squadre

2. Nello svolgimento dei loro compiti e nell'esercizio delle loro competenze, i membri delle squadre rispettano pienamente la dignità umana. Qualsiasi misura adottata nello svolgimento dei loro compiti e nell'esercizio delle loro competenze deve essere proporzionata agli obiettivi perseguiti dalla misura stessa. Quando svolgono i loro compiti ed esercitano le loro competenze, i membri delle squadre non esercitano verso le persone discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

f. Regolamento (CE) n. 562/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 marzo 2006 , che istituisce un codice comunitario relativo al regime di attraversamento delle frontiere da parte delle persone (codice frontiere Schengen)

Gazzetta ufficiale n. L 105 del 13/04/2006 pag. 0001 – 0032, modificato da Decisione del Consiglio dell'Unione europea, del 5 dicembre 2011, Gazzetta ufficiale n. L 112 del 24/04/2012 pag. 0006 – 0110

Titolo II Frontiere esterne

Capo I Attraversamento delle frontiere esterne e condizioni d'ingresso

Articolo 5 Condizioni d'ingresso per i cittadini di paesi terzi

1. Per un soggiorno non superiore a tre mesi nell'arco di sei mesi, le condizioni d'ingresso per i cittadini di paesi terzi sono le seguenti: (...)
2. L'allegato I comprende un elenco non esauriente dei giustificativi che le guardie di frontiera possono chiedere ai cittadini di paesi terzi al fine di verificare il rispetto delle condizioni previste al paragrafo 1, lettera c).

Capo II Controllo delle frontiere esterne e respingimento

Articolo 6 Effettuazione delle verifiche di frontiera

1. Le guardie di frontiera esercitano le loro funzioni nel pieno rispetto della dignità umana. Tutte le misure adottate nell'esercizio delle loro funzioni sono proporzionate agli obiettivi perseguiti con tali misure.
2. Nell'effettuare le verifiche di frontiera, le guardie di frontiera non esercitano verso le persone discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

Allegato I Documenti giustificativi atti a verificare il rispetto delle condizioni d'ingresso

I giustificativi di cui all'articolo 5, paragrafo 2, possono comprendere:

d) in caso di viaggi per manifestazioni politiche, scientifiche, culturali, sportive o religiose o per altri motivi:

gli inviti, i biglietti d'ingresso, le iscrizioni o i programmi che indichino ove possibile il nome dell'organismo ospitante e la durata del soggiorno, o qualunque altro documento appropriato da cui risulti lo scopo della visita.

g. Regolamento (CE) n. 2007/2004 del Consiglio, del 26 ottobre 2004, che istituisce un'Agenzia europea per la gestione della cooperazione operativa alle frontiere esterne degli Stati membri dell'Unione europea

Gazzetta ufficiale n. L 349 del 25/11/2004, pag. 0001–0011, modificato da Regolamento (UE) n. 1168/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 ottobre 2011, Gazzetta ufficiale n. L 304 del 22/11/2011, pag. 0001–0017

CAPO II COPITI

Articolo 3 ter Composizione e impiego delle squadre europee di guardie di frontiera

4. Nello svolgimento dei loro compiti e nell'esercizio delle loro competenze, i membri delle squadre europee di guardie di frontiera rispettano pienamente i diritti fondamentali, compreso l'accesso alle procedure di asilo, e la dignità umana. Qualsiasi misura adottata nello svolgimento dei loro compiti e nell'esercizio delle loro competenze deve essere proporzionata agli obiettivi perseguiti dalla misura stessa. Nello svolgimento dei loro compiti e nell'esercizio delle loro competenze non discriminano le persone in base al sesso, alla razza o all'origine etnica, alla religione o alle convinzioni personali, alla disabilità, all'età o all'orientamento sessuale.

h. Regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (Testo rilevante ai fini del SEE e per la Svizzera)

Gazzetta ufficiale n. L 166 del 30/04/2004 pag. 0001 – 0123, modificato da Regolamento (UE) n. 1224/2012 della Commissione, del 18 dicembre 2012, Gazzetta ufficiale n. L 349 del 19/12/2012 pag. 0045 - 0046

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 3 Ambito d'applicazione «ratione materiae»

(...)

5. Il presente regolamento non si applica:

a) all'assistenza sociale e medica; o

b) alle prestazioni per le quali uno Stato membro si assume la responsabilità per i danni alle persone e prevede un indennizzo, quali quelle a favore delle vittime di guerra e di azioni militari o delle loro conseguenze, le vittime di reato, di omicidio o di atti terroristici, le vittime di danni causati da agenti dello Stato membro nell'esercizio delle loro funzioni, o le persone che abbiano subito un pregiudizio per motivi politici o religiosi o a causa della loro discendenza.

i. Codice di buona condotta amministrativa nell'Ufficio comunitario delle varietà vegetali

Gazzetta ufficiale n. C 371 del 23/12/2000 pag. 0014 - 0017

Articolo 5 Assenza di discriminazione

1. Nel trattare le richieste del pubblico e nell'adottare decisioni, il funzionario garantisce che sia rispettato il principio della parità di trattamento. Membri del pubblico nella medesima situazione ricevono pari trattamento.

(...)

3. In particolare, il funzionario evita qualsiasi discriminazione ingiustificata tra membri del pubblico basata su nazionalità, sesso, razza, origine etnica, religione o credo, handicap, età od orientamento sessuale.

j. Guida ai doveri dei funzionari e agenti del Parlamento europeo (Codice di buona condotta)

Gazzetta ufficiale n. C 097 del 05/04/2000 pag. 0001 – 0012

III. Relazioni con i cittadini

4. Il funzionario o agente deve sempre evitare, nell'esercizio delle sue funzioni e quando esamina una domanda o un fascicolo, qualsiasi discriminazione basata sulla nazionalità, il sesso, la razza o l'origine etnica, la cultura, la religione, l'età, la lingua, l'orientamento sessuale o lo stato fisico. Egli non deve mai abusare dei poteri conferitigli nell'esercizio delle sue funzioni.

k. Direttiva 97/67/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 15 dicembre 1997 concernente regole comuni per lo sviluppo del mercato interno dei servizi postali comunitari e il miglioramento della qualità del servizio

Gazzetta ufficiale n. L 015 del 21/01/1998 pag. 0014 - 0025, modificato da Direttiva 2008/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 febbraio 2008, Gazzetta ufficiale n. L 052 del 27/02/2008 pag. 0003 - 0020

Capitolo 2 Servizio universale

Articolo 5

1. Ciascuno Stato membro fa sì che la fornitura del servizio universale risponda alle seguenti esigenze:

(...)

- fornire un servizio senza discriminazioni, soprattutto di ordine politico, religioso o ideologico;

(...)

4) La non discriminazione in materia di aiuto allo sviluppo

a. Regolamento (CE) n. 718/2007 della Commissione, del 12 giugno 2007, che attua il regolamento (CE) n. 1085/2006 del Consiglio, che istituisce uno strumento di assistenza preadesione (IPA)

Gazzetta ufficiale n. L 170 del 29/06/2007 pag. 0001 – 0066, modificato da Regolamento di esecuzione (UE) n. 813/2012 della Commissione, del 12 settembre 2012, Gazzetta ufficiale n. L 247 del 13/09/2012 pag. 0012 - 0012

Articolo 3 Principi dell'assistenza

La Commissione garantisce l'applicazione dei seguenti principi in relazione all'assistenza fornita nell'ambito del regolamento IPA:

- l'assistenza concessa rispetta i principi di coerenza, complementarità, coordinamento, partenariato e concentrazione,
- l'assistenza è coerente con le politiche dell'UE e favorisce l'allineamento all'acquis comunitario,
- l'assistenza è conforme ai principi di bilancio stabiliti dal regolamento (CE, Euratom) n. 1605/2002 del Consiglio.
- l'assistenza è in linea con le esigenze individuate nell'ambito del processo di allargamento e con le capacità di assorbimento del paese beneficiario. Essa tiene anche conto dell'esperienza acquisita,
- viene fortemente incoraggiata la diretta partecipazione del paese beneficiario alla programmazione e attuazione dell'assistenza e viene garantita un'adeguata visibilità dell'intervento dell'UE,
- le operazioni vengono preparate in maniera adeguata, fissando obiettivi chiari e verificabili che devono essere raggiunti entro un determinato periodo,
- nel corso delle diverse fasi di attuazione dell'assistenza vengono combattute tutte le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali,
- gli obiettivi dell'assistenza preadesione vengono perseguiti nel quadro dello sviluppo sostenibile e della promozione, da parte della Comunità, dell'obiettivo della tutela e del miglioramento dell'ambiente.

b. Regolamento (CE) n. 1905/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 dicembre 2006, che istituisce uno strumento per il finanziamento della cooperazione allo sviluppo

Gazzetta ufficiale n. L 378 del 27/12/2006 pag. 0041 – 0071, modificato da Regolamento (UE) n. 1341/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 2011, Gazzetta ufficiale n. L 347 del 30/12/2011 pag. 0034 - 0040

Articolo 5 Programmi geografici

1. Un programma geografico copre le attività di cooperazione, nei settori di pertinenza, con paesi e regioni partner individuati su base geografica.

2. Coerentemente con le finalità globali, il campo d'applicazione, gli obiettivi e i principi generali del presente regolamento, l'assistenza comunitaria ai paesi dell'America latina, all'Asia, all'Asia centrale, al Medio Oriente, di cui all'allegato I, nonché al Sud Africa include azioni nell'ambito dei seguenti settori di cooperazione volte a:

a) sostenere l'attuazione di politiche miranti a eliminare la povertà e raggiungere gli OSM;

Sviluppo umano

b) rispondere alle esigenze essenziali della popolazione, con attenzione prioritaria all'istruzione primaria e alla salute, in particolare:

Salute

i) aumentando l'accesso e la fornitura di assistenza sanitaria per i gruppi a più basso reddito ed emarginati, compresi le donne e i bambini, le persone che appartengono a gruppi oggetto di discriminazione fondata sull'etnia, la religione, o di qualsiasi altra forma di discriminazione e le persone con disabilità, concentrandosi in particolare sui relativi OSM, segnatamente la riduzione della mortalità infantile, il miglioramento della salute materno-infantile, sessuale e riproduttiva e i diritti enunciati nel programma d'azione della Conferenza internazionale sulla popolazione e lo sviluppo (CIPS) svoltasi al Cairo, nonché la lotta alle malattie legate alla povertà, in particolare l'HIV/AIDS, la tubercolosi e la malaria;

c. Regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio dell' 11 luglio 2006 recante disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo e sul Fondo di coesione e che abroga il regolamento (CE) n. 1260/1999

Gazzetta ufficiale n. L 210 del 31/7/2006 pag. 25–78, modificato da Regolamento (UE) n. 423/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 maggio 2012, Gazzetta ufficiale n. L 133 del 23/05/2012 pag. 0001 - 0006

[Considerazioni]

(30) Nel quadro dell'impegno a favore della coesione economica e sociale, la Comunità in tutte le fasi di attuazione dei Fondi ha l'obiettivo di eliminare le ineguaglianze e di favorire la parità tra uomini e donne, secondo quanto previsto negli articoli 2 e 3 del trattato, nonché la lotta a ogni discriminazione fondata sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali.

Articolo 16 Parità tra uomini e donne e non discriminazione

Gli Stati membri e la Commissione provvedono affinché la parità tra uomini e donne e l'integrazione della prospettiva di genere siano promosse nel corso delle varie fasi di attuazione dei Fondi.

Gli Stati membri e la Commissione adottano le misure necessarie per prevenire ogni discriminazione fondata sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, le disabilità, l'età o l'orientamento sessuale durante le varie fasi di attuazione dei Fondi, ed in particolare nell'accesso agli stessi. L'accessibilità per i disabili, in particolare, è uno dei criteri da osservare nel definire le operazioni cofinanziate dai Fondi e di cui tener conto nelle varie fasi di attuazione.

d. Regolamento (CE) n. 1080/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 relativo al Fondo europeo di sviluppo regionale e recante abrogazione del regolamento (CE) n. 1783/1999

Gazzetta ufficiale n. L 210 del 31/7/2006 pag. 1–11, modificato da Regolamento (UE) n. 437/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 maggio 2010, Gazzetta ufficiale n. L 132 del 29/05/2010 pag. 0001 - 0002

[Considerazioni]

(8) Gli Stati membri e la Commissione dovrebbero garantire che non vi siano discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali durante le varie fasi di attuazione dei programmi operativi cofinanziati dal FESR.

e. Regolamento (CE) n. 1698/2005 del Consiglio, del 20 settembre 2005, sul sostegno allo sviluppo rurale da parte del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR)

Gazzetta ufficiale n. L 277 del 21/10/2005 pag. 0001 – 0040, modificato da Regolamento (UE) n. 1312/2011 del Consiglio, del 19 dicembre 2011, Gazzetta ufficiale n. L 339 del 21/12/2011 pag. 0001 - 0003

Capo III Principi del sostegno

Articolo 8 Parità tra uomini e donne e non discriminazione

Gli Stati membri e la Commissione promuovono la parità tra uomini e donne e garantiscono che sia impedita qualsiasi discriminazione fondata su sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale durante le varie fasi di attuazione dei programmi.

Ciò include le fasi di progettazione, esecuzione, sorveglianza e valutazione.

f. Regolamento (CE) n. 1257/96 del Consiglio del 20 giugno 1996 relativo all'aiuto umanitario

Gazzetta ufficiale n. L 163 del 02/07/1996 pag. 0001 – 0006, modificato da Regolamento (CE) n. 219/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, dell' 11 marzo 2009, Gazzetta ufficiale n. L 087 del 31/03/2009 pag. 0109 - 0154

[Considerazioni]

(...)

considerando che l'aiuto umanitario, il cui solo obiettivo consiste nel prevenire e nell'alleviare la sofferenza umana, è concesso in base al principio della non discriminazione tra le vittime per motivi razziali, etnici, religiosi, inerenti al sesso o all'età, alla nazionalità o all'appartenenza politica e che non potrebbe essere retto da considerazioni di natura politica o subordinato ad esse.

(...)

5) Diverse raccomandazioni e risoluzioni

a. Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 dicembre 2006, relativa alla tutela dei minori e della dignità umana e al diritto di rettifica relativamente alla competitività dell'industria europea dei servizi audiovisivi e d'informazione in linea

Gazzetta ufficiale n. L 378 del 27/12/2006 pag. 0072 – 0077

[Considerazioni]

(5) La Comunità è già intervenuta nel settore dei servizi audiovisivi e d'informazione al fine di creare le condizioni necessarie per garantire la libera circolazione delle trasmissioni televisive e di altri servizi d'informazione, nel rispetto dei principi della libera concorrenza e della libertà di espressione e d'informazione; è opportuno tuttavia che essa intervenga con maggiore determinazione in tale contesto onde adottare misure volte a proteggere i consumatori dall'incitamento alla discriminazione basata su sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni, handicap, età o tendenze sessuali, nonché combattere qualsiasi discriminazione di questo tipo. È opportuno che tale misura assicuri l'equilibrio tra la tutela dei diritti individuali da un lato e la libertà d'espressione dall'altro, in particolare per quanto riguarda la responsabilità degli Stati membri nella definizione del concetto di incitamento all'odio o alla discriminazione conformemente alla loro legislazione nazionale e ai loro valori morali.

(...)

(18) È opportuno incoraggiare l'industria dei servizi audiovisivi e d'informazione in linea, a livello di Stati membri, ad evitare e a combattere qualsivoglia tipo di discriminazione basata su sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni, handicap, età o tendenze sessuali nei mezzi di comunicazione e in tutti i messaggi pubblicitari, comprese le nuove tecniche pubblicitarie, nel rispetto della libertà d'espressione e di stampa.

(...)

RACCOMANDANO CHE:

I. gli Stati membri, per favorire lo sviluppo dell'industria dei servizi audiovisivi e d'informazione in linea, adottino le misure necessarie per assicurare la protezione dei minori e della dignità umana nell'insieme dei servizi audiovisivi e d'informazione in linea:

(...)

3. responsabilizzando i professionisti, gli intermediari e gli utenti dei nuovi mezzi di comunicazione, come Internet:

a) incoraggiando l'industria dei servizi audiovisivi e d'informazione in linea, nel rispetto della libertà di espressione e di stampa, a evitare ogni discriminazione basata su sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni, handicap, età o tendenze sessuali in tutti i servizi audiovisivi e d'informazione in linea e a combattere tali forme di discriminazione;

(...)

II. L'industria dei servizi audiovisivi e d'informazione in linea e le altre parti interessate:

(...)

4. prendano in esame mezzi efficaci per evitare e combattere la discriminazione basata sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni, l'handicap, l'età o le tendenze sessuali nei servizi audiovisivi e d'informazione in linea e per promuovere un'immagine diversificata e realistica delle possibilità e attitudini degli uomini e delle donne nella società.

b. Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 dicembre 2006 , relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente

Gazzetta ufficiale n. L 394 del 30/12/2006 pag. 0010 – 0018

ALLEGATO - COMPETENZE CHIAVE PER L'APPRENDIMENTO PERMANENTE — UN QUADRO DI RIFERIMENTO EUROPEO

Competenze chiave

Le competenze sono definite in questa sede alla stregua di una combinazione di conoscenze, abilità e attitudini appropriate al contesto. Le competenze chiave sono quelle di cui tutti hanno bisogno per la realizzazione e lo sviluppo personali, la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e l'occupazione.

Il quadro di riferimento delinea otto competenze chiave:

(...)

6. Competenze sociali e civiche

Definizione:

Queste includono competenze personali, interpersonali e interculturali e riguardano tutte le forme di comportamento che consentono alle persone di partecipare in modo efficace e costruttivo alla vita sociale e lavorativa, in particolare alla vita in società sempre più diversificate, come anche a risolvere i conflitti ove ciò sia necessario. La competenza civica dota le persone degli strumenti per partecipare appieno alla vita civile grazie alla conoscenza dei concetti e delle strutture sociopolitici e all'impegno a una partecipazione attiva e democratica.

Conoscenze, abilità e attitudini essenziali legate a tale competenza:

(...)

B. La competenza civica si basa sulla conoscenza dei concetti di democrazia, giustizia, uguaglianza, cittadinanza e diritti civili, anche nella forma in cui essi sono formulati nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e nelle dichiarazioni internazionali e nella forma in cui sono applicati da diverse istituzioni a livello locale, regionale, nazionale, europeo e internazionale. (...)

Il pieno rispetto dei diritti umani, tra cui anche quello dell'uguaglianza quale base per la democrazia, la consapevolezza e la comprensione delle differenze tra sistemi di valori di diversi gruppi religiosi o etnici pongono le basi per un atteggiamento positivo. Ciò significa manifestare sia un senso di appartenenza al luogo in cui si vive, al proprio paese, all'UE e all'Europa in generale e al mondo, sia la disponibilità a partecipare al processo decisionale democratico a tutti i livelli. Vi rientra anche il fatto di dimostrare senso di responsabilità, nonché comprensione e rispetto per i valori condivisi, necessari ad assicurare la coesione della comunità, come il rispetto dei principi democratici. La partecipazione costruttiva comporta anche attività civili, il sostegno alla diversità sociale, alla coesione e allo sviluppo sostenibile e una disponibilità a rispettare i valori e la sfera privata degli altri.

c. Raccomandazione della Commissione dell'11 marzo 2005 riguardante la Carta europea dei ricercatori e un codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori (Testo rilevante ai fini del SEE)

Gazzetta ufficiale n. L 075 del 22/03/2005 pag. 0067 – 0077

ALLEGATO

SEZIONE 1 - La Carta europea dei ricercatori

PRINCIPI GENERALI E REQUISITI VALIDI PER I DATORI DI LAVORO E I FINANZIATORI

Non discriminazione

I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori non devono discriminare i ricercatori sulla base del genere, dell'età, dell'origine etnica, nazionale o sociale, della religione o delle convinzioni, dell'orientamento sessuale, della lingua, delle disabilità, delle opinioni politiche, e delle condizioni sociali o economiche.

d. Raccomandazione del Consiglio, del 27 luglio 1992, relativa alla convergenza degli obiettivi e delle politiche della protezione sociale

Gazzetta ufficiale n. L 245 del 26/08/1992 pag. 0049 – 0052

I. RACCOMANDA AGLI STATI MEMBRI:

A. di orientare la loro politica generale nel campo della protezione sociale, fatte salve le competenze degli Stati membri di definire i principi e l'organizzazione dei rispettivi sistemi nei settori in questione, in conformità degli obiettivi seguenti:

(...)

2. La concessione delle prestazioni di protezione sociale dovrebbe rispettare i principi seguenti:

a) parità di trattamento, in modo da evitare qualsiasi discriminazione basata sulla nazionalità, sulla razza, sul sesso, sulla religione, sui costumi o sulle opinioni politiche, quando i postulanti soddisfano le condizioni di durata di affiliazione e/o residenza necessarie per ricevere prestazioni;

e. Risoluzione del Consiglio del 5 dicembre 2007 sul follow-up dell'anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007)

Gazzetta ufficiale n. C 308 del 19/12/2007 pag. 0001 – 0005

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

Rammentando che:

1. la non discriminazione e la parità di trattamento, sanciti in particolare negli articoli 2, 3 e 13 del trattato CE, sono principi fondamentali dell'Unione europea di cui tutte le politiche dell'Unione europea dovrebbero tenere conto;

2. la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea riconosce, all'articolo 21, il divieto di discriminazione fondata su una serie di motivi e, all'articolo 23, la regola secondo cui la parità tra gli uomini e le donne deve essere garantita in tutti i campi;

(...)

Considerando che:

1. nonostante i numerosi progressi compiuti nella promozione delle pari opportunità e nella lotta alla discriminazione, grazie, tra l'altro, all'adozione della legislazione in materia e all'istituzione di enti nazionali per le pari opportunità, continuano ad essere presenti nell'UE disuguaglianze e discriminazioni basate sul sesso, sulla razza o l'origine etnica, sull'età, sulla disabilità, sulla religione o le convinzioni personali, o sull'orientamento sessuale, con grave danno per gli uomini e le donne che ne sono oggetto e per l'intera società europea;

(...)

Rilevando che:

1. le politiche a favore delle pari opportunità sono strumenti essenziali di coesione sociale, crescita economica, prosperità e competitività e, quindi, della strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione;

2. le tre direttive che attuano il principio della parità di trattamento adottate finora ai sensi dell'articolo 13 sono: la direttiva 2000/43/CE del Consiglio [5] che contempla la discriminazione fondata sulla razza o l'origine etnica nel campo dell'occupazione, dell'accesso a beni e servizi, dell'istruzione e della protezione sociale; la direttiva 2000/78/CE del Consiglio [6] relativa a tutte le altre forme di discriminazione, vale a dire la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, nel campo dell'occupazione e dell'impiego; la direttiva 2004/113/CE del Consiglio [7] riguardante la discriminazione basata sul sesso nel settore dell'accesso a beni e servizi e loro fornitura;

(...)

5. è essenziale che le azioni di lotta contro la discriminazione basata sulla razza o l'origine etnica, sulla religione o le convinzioni personali, sulla disabilità, sull'età o sull'orientamento sessuale tengano conto dei diversi modi in cui gli uomini e le donne sperimentano la discriminazione;

(...)

7. i vantaggi della diversità, sia per la società europea che per i cittadini, dovrebbero essere evidenziati attraverso il positivo contributo che ciascuno, indipendentemente dal sesso, dalla razza o origine etnica, dall'età, da disabilità, dalla religione o convinzioni personali o dall'orientamento sessuale, può apportare;

(...)

Invita gli Stati membri e la Commissione europea, nell'ambito delle rispettive competenze:

1. ad assicurare una piena ed efficace attuazione e valutazione della vigente legislazione contro la discriminazione e in materia di parità di genere;

2. a intensificare gli sforzi volti a prevenire e a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, nell'ambito del mercato del lavoro o al di fuori di esso;

(...)

19. a condannare fermamente e ad adottare tutte le misure necessarie per impedire ogni forma di discriminazione nei confronti delle persone sulla base della religione o delle convinzioni personali;

(...)