



Un'iniziativa dell'Unione Europea

Combattere la discriminazione

nell'Unione Europea



Sì alle diversità



No alle discriminazioni



Vladimir Špidla,
Commissario Europeo
per l'Occupazione,
gli Affari Sociali e
le Pari Opportunità

Prefazione del Commissario Vladimir Špidla

Ogni giorno in tutti i paesi dell'Unione Europea a qualcuno viene impedito di avere parte attiva nel mondo del lavoro e nella società in generale a causa di pregiudizi e discriminazioni. Per questo è stata introdotta una legislazione in grado di dare uguali diritti a tutti e di contribuire ad abbattere gli ostacoli che queste persone devono affrontare.

La legislazione europea rende illegale la discriminazione sul luogo di lavoro o nella formazione fondata sulla religione, disabilità, età e orientamento sessuale. Proibisce, inoltre, la discriminazione fondata sulla razza o origine etnica sul luogo di lavoro e nella formazione e in altre aree del quotidiano come l'educazione, il diritto alla casa e all'assistenza sanitaria.

Le leggi possono aiutare a proteggere le persone contro la discriminazione e le vessazioni. Consentono, a chi ha subito una forma di discriminazione, di avere accesso ai tribunali e ad altre istituzioni amministrative per dare seguito alle loro rimostranze. Un ente non governativo, un'associazione o un sindacato possono agire in loro vece. E un ente per le pari opportunità deve essere designato da ogni Stato Membro a supporto delle persone che hanno subito una discriminazione e per promuovere un trattamento equo.

L'Unione Europea fornisce sostegno a questi cambiamenti legali attraverso il finanziamento di ricerche, progetti e organizzazioni che operano nel settore della lotta alla discriminazione. Centinaia di attività hanno ottenuto finanziamenti, attività che vanno dalla formazione rivolta ad avvocati e giudici sulle nuove regole alla sfida ai pregiudizi e alla discriminazione attraverso i media e lo sport. Stiamo anche lavorando attivamente per creare maggiore consapevolezza sulla nuova legislazione relativa all'antidiscriminazione, così come, più in generale, sui temi della diversità e della discriminazione nel loro complesso.

Per questo il 2007 è stato designato Anno Europeo delle Pari Opportunità per Tutti, che si pone l'obiettivo di informare le persone circa i propri diritti, di celebrare le diversità e di promuovere le pari opportunità in campo economico, sociale, culturale e politico per i cittadini dell'Unione Europea. Contribuendo a cancellare la discriminazione e promuovendo la parità nei trattamenti non potremo che guadagnarci.



Vladimir Špidla

Commissario Europeo per l'Occupazione,
gli Affari Sociali e le Pari Opportunità

Diritti

in base alla

>> L'Unione si fonda sui principi di libertà, democrazia, rispetto dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali... principi che sono comuni agli Stati Membri <<

Articolo 6, paragrafo 1 del trattato sull'Unione Europea.



- > **La Comunità Europea è da tempo impegnata nella lotta contro la discriminazione. Fin dal momento della sua creazione uno dei compiti più urgenti è stato quello di riconciliare un continente diviso dai conflitti nazionalistici ed etnici. Per molti anni l'attenzione si è incentrata sul prevenire la discriminazione in materia di nazionalità e di sesso. Dal 1999 alla Comunità Europea sono stati dati nuovi e più ampi poteri per la lotta alle discriminazioni in materia di razza o di origine etnica, di religione o di convinzioni personali, di disabilità, di età e di orientamento sessuale, e sono stati ampliati i poteri in materia di lotta alla discriminazione sessuale.**

doveri

legislazione europea contro la discriminazione

Che costa sta facendo la UE per combattere le discriminazioni?

- > Due leggi o «Direttive» Europee destinate a bandire le discriminazioni sono state unanimamente adottate dai Paesi Membri dell'Unione Europea nel 2000. Ciascun Paese ha avuto tempo sino al 2003 per implementare queste regole nel sistema legislativo nazionale. In merito ai provvedimenti relativi all'età e alla disabilità, è stato previsto che gli Stati Membri potessero richiedere una proroga all'implementazione sino al termine del 2006. Oltre alla promulgazione delle leggi, la UE finanzia progetti, organizzazioni, ricerche ed attività volte a diffondere la conoscenza nel campo della lotta alla discriminazione.

Quali tipi di discriminazione sono trattati dalle leggi?

- > La legislazione adottata nel 2000 proibisce la discriminazione nei settori dell'impiego e della formazione sulla base della razza o dell'origine etnica, dell'orientamento sessuale, della religione, dell'età e della disabilità. La discriminazione uomo donna è coperta da una legislazione a parte (cfr pagina 10).

Domande frequenti



Chi e' tutelato contro la discriminazione?

- > Chiunque nel territorio dell'Unione è tutelato contro la discriminazione nelle aree sopra menzionate.

Cosa significa discriminazione?

- > La discriminazione diretta e quella indiretta sono proibite dalle norme.
- > La discriminazione diretta si manifesta quando una persona è trattata meno favorevolmente di un'altra in una situazione paragonabile a causa della propria origine razziale o etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Ad esempio:

- > Una donna di 40 anni presenta domanda di lavoro come commessa in un negozio d'abbigliamento ma al momento dell'intervista le viene detto che l'azienda impiega solamente ventenni.
- > Una coppia nigeriana cerca un nuovo appartamento in affitto – quando si recano a visitarne uno, il padrone di casa dice loro che non possono venire presi in considerazione come inquilini perchè i vicini potrebbero avere da ridire sul fatto di avere persone di colore all'interno dello stabile.
- > In realtà, però, la discriminazione assume spesso forme più sottili. Ecco perché le norme riguardano anche la discriminazione indiretta. Ciò accade quando un gruppo apparentemente neutrale di regole viene applicato a tutti i gruppi ma ha un effetto sproporzionato sui membri di un singolo gruppo.

Esempio di discriminazione indiretta:

- > Un datore di lavoro decide di escludere candidati che vivono in una specifica area della città. Molti Rom, tuttavia, vivono proprio in quell'area. La selezione operata dal potenziale datore di lavoro sarebbe dunque svantaggiosa per gli eventuali candidati Rom, che, di conseguenza, verrebbero discriminati in maniera indiretta.

La discriminazione indiretta è permessa solamente nel caso in cui venga legittimata da un obiettivo specifico.

Ad esempio:

Un'azienda edile esige che tutti i dipendenti che lavorano presso un cantiere pericoloso indossino il casco protettivo. Tale decisione potrebbe avere un impatto negativo, ad esempio sui Sikh, obbligati ad indossare il turbante. In base alle priorità di salute e sicurezza tale scelta da parte del datore di lavoro non costituirebbe discriminazione illegale.

Che dire di molestie e ritorsioni?

- > Le nuove norme proibiscono le molestie perpetrate allo scopo o con la conseguenza di violare la dignità di una persona a causa della sua origine razziale o etnica, religione o convinzioni personali, di una disabilità, per l'età o per il proprio orientamento sessuale, e di creare un ambiente di intimidazione, ostilità, degradazione, umiliazione e offesa.
- > È proibita anche la ritorsione, cioè quando qualcuno è trattato male o diversamente solo per aver sporto denuncia contro le discriminazioni subite o per aver appoggiato un collega che abbia sporto denuncia.



Cosa implicano le norme per i datori di lavoro?

- > Tali norme si applicano a tutti i datori di lavoro del settore privato e pubblico. La Direttiva riguarda anche le condizioni di accesso al lavoro autonomo e all'occupazione. Tutti i datori di lavoro dovranno esaminare le proprie procedure di assunzione per assicurarsi di non discriminare nessuno, direttamente o indirettamente per esempio con le procedure e i criteri di selezione del personale, le retribuzioni e le promozioni, i licenziamenti o l'accesso alla formazione professionale. Le norme sull'antidiscriminazione si applicano a tutte le fasi del contratto di lavoro, dalla selezione alla conclusione del rapporto.

Quali doveri per i datori di lavoro nei confronti delle persone disabili?

- > I datori di lavoro hanno il dovere di dare una "soluzione ragionevole" ai candidati o dipendenti inabili adottando le misure appropriate per consentire loro l'accesso al posto di lavoro e alla formazione – a meno che ciò non costituisca un onere eccessivo – rendendo possibile l'accesso ai disabili su sedia a rotelle; adeguando l'orario di lavoro o ridistribuendo le mansioni all'interno del gruppo. Per determinare se l'onere a carico del datore di lavoro è eccessivo, si dovrà tener conto dei costi, delle dimensioni e dei mezzi finanziari dell'organizzazione e della possibilità di ottenere un finanziamento pubblico o altro tipo di assistenza.



Anne-Sophie Parent,
Presidente,
Piattaforma Sociale
(www.socialplatform.org)

«I datori di lavoro che investono in un posto di lavoro libero da ogni discriminazione e in una forza lavoro mista, stanno facendo la scelta giusta. Potranno infatti trarre vantaggio da un ambiente di lavoro più umano e dall'esperienza di una forza lavoro in grado di riflettere le differenze dei consumatori e degli utenti dei loro servizi. La discriminazione distrugge le vite, costringe gli individui ai margini della società e impedisce lo sviluppo di un ambiente di lavoro positivo, basato sull'integrazione, il rispetto e lo spirito di corpo. La Piattaforma Sociale – proprio perché composta da una coalizione di ONG sociali europee con radici in molte, diverse parti della società civile – è profondamente consapevole della necessità di combattere la pluridiscriminazione e tutti quei casi in cui gli individui vengono discriminati su più fronti.»



Anne-Marie Sigmund,
Presidente, Comitato
Economico e Sociale Europeo
(www.ces.eu.int)

«In qualità di ponte tra l'Europa e la società civile organizzata, il Comitato Economico e Sociale Europeo non può che esprimere il pieno sostegno agli sforzi che l'UE fa per costruire una società e luoghi di lavoro che siano espressione di diversità e privi di discriminazioni. Siamo, infatti in una posizione ideale per supportare la promozione di questo dialogo. Credo realmente che tutti i residenti degli Stati Membri dovrebbero usufruire di un livello base di protezione e del diritto di appellarsi contro ogni forma di discriminazione. In questo modo, inoltre, la coesione economica e sociale dell'Unione Europea sarà certamente rafforzata. Sono certa che un migliore dialogo tra le parti sociali, basato su un buon codice di condotta, dimostrerà che un trattamento equo sul luogo di lavoro e nel settore dell'occupazione in generale è in grado di migliorare sia i risultati economici delle imprese, sia l'integrazione sociale. Il Comitato gode di una posizione privilegiata per aiutare la promozione di questo dialogo.»



Renaldas Vaisbrodas,
residente del Forum
Europeo della Gioventù
(www.youthforum.org)

Quali sono i vantaggi di queste norme per le aziende?

- > Si moltiplica il numero di aziende europee che si interessano alle diversità per ragioni di business e non solo per ragioni etiche o legali. Tra i numerosi vantaggi si possono citare l'accesso a sempre più ampi bacini di manodopera di elevata qualità, il miglioramento della reputazione e dell'immagine aziendale, l'innovazione e maggiori opportunità di marketing.

«I giovani devono essere al centro dello sviluppo di società civili coese ma diverse, basate sul rispetto per i diritti umani e i principi democratici. In quest'ottica le organizzazioni giovanili possono e devono giocare un ruolo chiave attraverso la promozione di questi valori e l'offerta di spazi dedicati ai giovani e destinati alla partecipazione attiva e all'impegno del cittadino. Ci rendiamo conto che non tutti i giovani hanno pari opportunità di partecipare e che molti sono vittime di discriminazioni. Lo European Youth Forum e le organizzazioni che ne fanno parte sono impegnate nel lavorare a favore delle pari opportunità per tutti e contro ogni forma di discriminazione. Cose che possono essere fatte solamente attraverso la partnership e la cooperazione con le istituzioni Europee ed Internazionali e, al tempo stesso, tramite l'organizzazione di programmi educativi non formali, iniziative dedicate al mondo del lavoro che puntino ad assicurare lavori decenti a tutti i giovani, ed infine, attraverso l'educazione sui diritti umani.»

Ci sono eccezioni al divieto generale nei confronti di atti discriminatori?

- > La legislazione prevede pochissime eccezioni al principio di parità di trattamento; ad esempio, ai fini di preservare lo specifico carattere di determinate organizzazioni religiose, o per consentire provvedimenti atti a promuovere l'integrazione dei lavoratori anziani o giovani nel mercato del lavoro. Potrebbe, inoltre, essere necessario che il candidato abbia uno specifico profilo; vale a dire che non sarebbe del tutto irragionevole voler impiegare un attore di colore per il ruolo di Nelson Mandela. Tali eccezioni, tuttavia, sono estremamente limitate.

Come possono presentare denuncia le vittime di discriminazioni?

- > In base alla legislazione, gli Stati Membri sono obbligati a riconoscere alle vittime di discriminazioni il diritto di presentare denuncia attraverso una procedura giudiziaria o amministrativa, e che siano applicate sanzioni adeguate ai responsabili di una discriminazione.
- > In base alle norme che regolano i casi civili e amministrativi è prevista la condivisione dell'onere della prova, il che rende più facile per le vittime di discriminazioni comprovare le proprie accuse.



Josep Borrell Fontelles,
MEP, Presidente del
Parlamento Europeo
(www.europarl.eu.int)

«Rispettare le diversità è fondamentale per l'Unione Europea. Ciò nonostante, l'Europa non è immune da intolleranza e discriminazione. Le istituzioni europee condannano qualsiasi genere di discriminazione e lavorano assieme per prevenire la discriminazione all'interno di una cornice comune, definite nell'articolo 13 del Trattato della Comunità Europea e Carta dei Diritti Fondamentali. Il Parlamento Europeo, in qualità di istituzione che rappresenta tutti i cittadini dell'Unione Europea, è fortemente impegnato nella lotta alle discriminazioni e al razzismo e continuerà a richiedere l'esistenza di una legislazione appropriata a livello europeo contro il razzismo e la xenofobia.»



John Monks, Segretario Generale ETUC (European Trade Union Confederation – www.etuc.org)

«Nel corso del congresso di Praga del 2003, l'ETUC si è fortemente impegnata nel condurre campagne contro ogni forma di discriminazione. I sindacati di tutta Europa stanno operando per assicurare che le due direttive relative alla parità di trattamento vengano correttamente integrate nelle leggi nazionali e che il principio di parità di trattamento sul posto di lavoro venga applicato. I sindacati dovrebbero anche promuovere la parità di trattamento tra i propri iscritti e in tutte le strutture decisionali.»

Che aiuto viene offerto alle persone che hanno subito discriminazioni?

- > La Legislazione Europea sulla discriminazione razziale impone agli Stati Membri la designazione di enti specifici, preposti alla promozione della parità di trattamento. Tali enti forniscono assistenza indipendente alle vittime di discriminazioni, procederanno a indagini e studi e pubblicheranno relazioni e raccomandazioni indipendenti. Le vittime di discriminazioni possono anche essere sostenute da un'Organizzazione Non Governativa o da un sindacato che abbiano un interesse legittimo nella questione. Per l'elenco di questi enti: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/rights/neb_en.htm

In alcuni paesi della UE tali enti si occupano di discriminazione per altri motivi, come ad esempio delle discriminazione nei confronti di gay e lesbiche e delle persone disabili.

La parità fra i sessi

- > La discriminazione sessuale è trattata da norme specifiche. Ciò è dovuto al fatto che le attività relative alla discriminazione sessuale hanno una lunga storia a livello europeo, che risale agli inizi della stessa Comunità Europea. Esistono molte norme europee relative a questo argomento e sono disponibili contributi finanziari. Per ulteriori informazioni si rimanda all'indirizzo http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm

Che cos'è la discriminazione multipla?

- > La maggior parte delle persone possiede più di una singola identità: tutti abbiamo un'età, apparteniamo ad un genere, abbiamo un orientamento sessuale e facciamo parte di un'etnia; altri ancora hanno o acquisiscono un credo religioso o diventano disabili. Poiché tutti abbiamo più di una sola identità, esistono più fattori che possono contribuire a generare discriminazione. Ad esempio, una donna appartenente ad una etnia minoritaria potrebbe essere discriminata in base al sesso o alla razza o a causa di entrambi questi fattori. Un Rom disabile potrebbe trovarsi a dover fronteggiare pregiudizi a più livelli.

Quand'è entrata in vigore la nuova legislazione?

- > Le norme antidiscriminazione dovevano essere recepite nell'ordinamento nazionale di tutti gli Stati Membri. Il termine per l'entrata in vigore delle norme sull'uguaglianza razziale era il 19 luglio 2003. Il termine per l'entrata in vigore delle norme sulle tendenze sessuale, sulle religioni e sulle convinzioni personali, sulle disabilità e sull'età era il 2 dicembre 2003. Gli Stati Membri avrebbero potuto richiedere un periodo di proroga fino ad un massimo di tre anni per allineare il proprio sistema legislativo in materia di discriminazione sulla base di disabilità ed età.



Ernest-Antoine Seillière,
Presidente UNICE (Union
of Industrial and Employers'
Confederations of Europe –
www.unice.org)

«UNICE si impegna nel promuovere l'uguaglianza e la diversità nell'impiego. Il lavoro non può che trarre beneficio dal fatto che i dipendenti vengano assunti, formati e promossi sulla base delle loro competenze e senza riferimenti al genere, all'età, razza, disabilità, orientamento sessuale o credo religioso. Un numero sempre maggiore di aziende hanno adottato con successo politiche a favore delle diversità come parte delle attività volte alla creazione di luoghi di lavoro ad elevati tassi prestazionali. La UNICE vuole fortemente contribuire a dare visibilità ai casi di eccellenza ed incoraggiare gli imprenditori ad agire in questa direzione. Nel marzo del 2005, UNICE ha adottato, assieme ai Sindacati Europei, un framework di azioni sulla parità fra i sessi che dà evidenza alle attività per gli anni a venire.



Pascale-Marie Deschamps,
Vice capo redattore Enjeux
Les Echos, Vincitore del Premio
Giornalistico « Si alle diversità.
No alla discriminazioni. » 2004
(www.stop-discrimination.info)

« La discriminazione è un'offesa alla dignità dell'uomo, come stabilito dalla legge internazionale. Ma il divario fra questi valori e la realtà è sostanziale. Una realtà che i giornalisti devono comprendere senza autocompiacimento, ma anche senza ingenuità e sensazionalismi, dal momento che la discriminazione è il prodotto di complessi intrecci storici, culturali ed economici. Questa è la ragione per la quale sono stata particolarmente onorata nel ricevere questo premio per il nostro servizio sul razzismo sui luoghi di lavoro. Mi auguro che l'esistenza di questo premio contribuisca ad incoraggiare i miei connazionali europei a porre fine a queste tematiche. »

L'allargamento della UE

- > Tutti i nuovi Stati Membri dovranno introdurre le normative europee sulla lotta alla discriminazione nei rispettivi ordinamenti legislativi nazionali prima di entrare a far parte dell'Unione Europea.

Esiste un finanziamento UE per sostenere i progetti di lotta contro la discriminazione?

- > Il Programma d'Azione Comunitario 2001-2006 dispone di un budget di circa 100 milioni di euro. L'obiettivo generale del programma è cambiare nella pratica gli atteggiamenti e le prassi discriminatorie. Il programma prevede tre ambiti prioritari: rafforzare l'analisi della natura delle discriminazioni, sostenere le organizzazioni impegnate nella lotta alla discriminazione e aumentare la sensibilità verso i temi della discriminazione e delle opportunità offerte dalla diversità. Dal 2007 al 2013 un nuovo programma di fondi denominato « PROGRESS » continuerà a finanziare iniziative nel campo dell'antidiscriminazione.

Cosa sta facendo l'UE per promuovere il dibattito sulla diversità e la discriminazione?

- > Nel quadro del Programma d'Azione Comunitaria, l'Unione Europea sta portando avanti una campagna d'informazione su vasta scala che coinvolge tutti gli Stati Membri e che verrà svolta in stretta collaborazione coi sindacati, i datori di lavoro, le ONG e le autorità nazionali per mettere in evidenza i vantaggi della diversità sul luogo di lavoro e non solo. Per avere maggiori informazioni sulla campagna visitate il sito: <http://www.stop-discrimination.info>

Perchè il 2007 è stato designato anno Europeo delle pari Opportunità per tutti?

- > Sulla base di una proposta della Commissione Europea, il 2007 è stato designato Anno Europeo delle Pari Opportunità per Tutti. Gli obiettivi dell'Anno consistono nell'informare i cittadini della UE sui loro diritti, celebrare le diversità come una delle risorse competitive della UE e promuovere le pari opportunità per tutti. Nel corso dell'Anno Europeo della Pari Opportunità verranno sostenute attività in tutti i 25 Stati Membri.

Dove posso trovare ulteriori informazioni sulle politiche ed i programmi sull'antidiscriminazione della UE?

- > Per ulteriori informazioni consultate: <http://europa.eu.int/comm/antidiscrimination> o scrivete al seguente indirizzo: empl-antidiscrimination@cec.eu.int
Per ricevere regolarmente aggiornamenti via email sulle politiche UE in materia di antidiscriminazione, registratevi al seguente indirizzo: <http://www.nondiscrimination-eu.info>



Peter Straub, Presidente
del Comitato delle Regioni
(www.cor.eu.int)

«Il Comitato delle Regioni rifiuta ogni forma di discriminazione e crede fermamente che la lotta contro la discriminazione sia un problema relativo al cambiamento di atteggiamenti e di valori. Il rifiuto di ogni forma di discriminazione costituisce una condizione essenziale affinché l'Unione Europea si sviluppi in un territorio di libertà, sicurezza e giustizia. Le autorità locali e regionali hanno un ruolo importante a questo proposito, poiché operano alla base, sono in contatto diretto con i cittadini e possono migliorare la conoscenza e la comprensione delle discriminazioni. Il Comitato delle Regioni invita quindi le autorità locali e regionali e gli altri enti atti a fornire informazioni, a impegnarsi a fondo nel Programma di Azione della Comunità per la Lotta alla Discriminazione, poiché essi si trovano nella posizione migliore per contribuire alla diffusione della conoscenza delle problematiche dell'antidiscriminazione»

Le direttive

in un colpo d'occhio

La direttiva sulla parità di trattamento tra le persone¹

- > Realizza il principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.
- > Fornisce una tutela contro la discriminazione in materia di occupazione e formazione, istruzione, previdenza sociale, salute e accesso a beni e servizi, compreso il diritto alla casa.
- > Contiene le definizioni di discriminazione, diretta e indiretta, molestie e ritorsioni.
- > Riconosce alle vittime di discriminazioni il diritto di presentare denuncia attraverso una procedura giudiziaria o amministrativa, con sanzioni adeguate per i responsabili della discriminazione.
- > Divide l'onere della prova tra il querelante e il convenuto nelle cause civili e amministrative.
- > Dispone l'istituzione in ogni Stato Membro di un ente preposto alla promozione della parità di trattamento e a fornire assistenza indipendente alle vittime di discriminazione razziale.

La direttiva sulla parità di trattamento sul lavoro²

- > Realizza il principio della parità di trattamento in materia di occupazione e formazione indipendentemente dalla religione o convinzioni personali, dalle tendenze sessuali, dall'età e dalle disabilità.
- > Comprende disposizioni identiche alla direttiva sulla parità indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica per quanto riguarda le definizioni di discriminazione, ricorso alla giustizia e condivisione dell'onere della prova.
- > Obbliga i datori di lavoro di assicurare una soluzione ragionevole per provvedere alle esigenze di una persona disabile che sia qualificata per svolgere il lavoro in questione.
- > Consente pochissime eccezioni al principio di parità di trattamento; ad esempio, nel caso di specifiche caratteristiche proprie di determinate organizzazioni religiose, o per consentire provvedimenti atti a promuovere l'integrazione dei lavoratori più anziani o più giovani nel mercato del lavoro.

¹ La Direttiva 2000/43/EC del 29 giugno 2000 realizza il principio di parità di trattamento tra le persone nonostante le origini razziali o etniche.

² La Direttiva 2000/78/EC del 27 novembre stabilisce la parità di trattamento in ambito lavorativo.

Editore

Commissione Europea

Direttorato Generale Occupazione,
Affari Sociali e Pari Opportunità
1049 Bruxelles – Belgio

Design & Layout

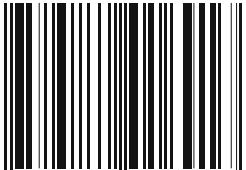
MEDIA CONSULTA
International Holding AG
Wassergasse 3
10179 Berlino – Germania
www.media-consulta.com

Stampa

Druckhaus Schönevide
Berlino – Germania

Edizione rivista 2005
ISBN 92-79-00691-6

ISBN 92-79-00691-6



9 789279 006913