



Az egyenlőség megvalósítása a gyakorlatban

A megkülönböztetés leküzdésére irányuló közösségi cselekvési program



Európai Bizottság

Az egyenlőség megvalósítása a gyakorlatban

**A megkülönböztetés leküzdésére irányuló
közösségi cselekvési program**

Európai Bizottság

Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatóság
G.4 egység

Kézirat lezárva: 2006. március

„Az egyenlőség megvalósítása a gyakorlatban: a megkülönböztetés leküzdésére irányuló közösségi cselekvési program” című kiadvány a megkülönböztetés leküzdésére irányuló közösségi cselekvési program (2001-2006) keretében látott napvilágot. A kiadvány tartalma nem feltétlenül tükrözi az Európai Bizottság véleményét vagy álláspontját.

Amennyiben igényt tart az Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatóságának „Esmail” elektronikus hírlevelére, kérjük, jelezze e-mailben a következő címen: empl-esmail@ec.europa.eu. A hírlevél rendszeres időközönként angol, francia és német nyelven jelenik meg.

A cselekvési programmal és a faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékoságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetéssel kapcsolatos további információért kérjük, tekintse meg weboldalunkat:

www.ec.europa.eu/antidiscrimination



© Borító: 1., 2. fényképek Carl Cordonnier, Dailylife

Fényképek

© 10. oldal: Photodisc

© 22. oldal: MTV

© 24. oldal: Európai Jogakadémia

A „Europe Direct” szolgáltatása segít Önnek választ találni az Európai Unióval kapcsolatos kérdéseire.

A szolgáltatás ingyenesen hívható telefonszáma:

00 800 6 7 8 9 10 11

Jelentős mennyiségű további információt talál az Európai Unióról az Interneten.

Az információk az Európa szerveren, a következő címen állnak rendelkezésre: <http://europa.eu>

Rendszerező adatok a kiadvány végén található.

Luxembourg: Az Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala, 2006

ISBN 92-79-01662-8

© Európai Közösségek, 2006

Sokszorosítása engedélyezett, amennyiben a forrást feltüntetik.

Printed in Belgium

FEHÉR, KLÓRMENTES PAPIRRA NYOMTATVA



ELŐSZÓ

Újságírói díjak; képzési szemináriumok az egyenlőségi jogszabályokról legfelsőbb bírák számára; MTV-fotópályázat fiataloknak; tanulmányok a romákról, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésről és az adatgyűjtésről; támogatás a megkülönböztetés ellen küzdő nem kormányzati szervezeteknek és a különböző tagállamok ilyen szervezetei közötti együttműködés ösztönzése..., hogy csak néhányat említsünk az elmúlt öt évben a megkülönböztetés leküzdésére irányuló közösségi cselekvési program keretében finanszírozott több száz kezdeményezés közül.

A 100 millió eurós programot 2000-ben fogadta el a Miniszterek Tanácsa és az Európai Parlament az ugyanabban az évben jóváhagyott, megkülönböztetés elleni nagy horderejű jogszabályok gyakorlati alkalmazásának támogatására. E jogszabályok tárgya a szexuális irányultságon, életkoron, faji vagy etnikai származáson, fogyatékosságon, valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma. A programban összesen 31 európai ország vett részt.

A megkülönböztetés elleni jogszabályok gyakorlati alkalmazása évekig tartó, időigényes folyamatnak bizonyult, és számos tagállamnak még hosszú utat kell megtennie a rendelkezések teljeskörű és helyes alkalmazásáig. A program célja a jogszabályokkal kapcsolatos tudatosság erősítése, a megkülönböztetés ellen küzdő szervezetek támogatása, valamint a megkülönböztetés összetett jellegének mélyreható megértését elősegítő kutatások folytatása.

A cselekvési program végső soron két tengelyre épült: emberekre és elképzelésekre, illetve ezek találkozására. Emberekre, akik a megkülönböztetés elleni küzdelem területén dolgoznak; emberekre, akik például a szakszervezetekben vagy az üzleti szférában tevékenykednek, és természetesen olyanokra is, akiket hátrányos megkülönböztetés ért. Elképzelésekre, amelyek segítenek abban, hogy megértsük a megkülönböztetés okait, formáit, illetve mértékét; elképzelésekre, amelyek segítenek bennünket a megkülönböztetésnek kitett emberek támogatásában és hatékonyabb szakpolitikák kidolgozásában.

A program keretében támogatott tevékenységek 2006 és 2007 folyamán futnak ki. Ez korántsem jelenti azonban a program végét. 2007-ben további két fontos kezdeményezés veszi kezdetét. Ezek egyike a 2013-ig tartó időszakra szóló új finanszírozási program. A PROGRESS elnevezésű új cselekvési program nemcsak a megkülönböztetés elleni küzdelemmel, hanem a nem alapuló megkülönböztetéssel, a társadalmi integrációval, a munkakörülményekkel és a foglalkoztatással kapcsolatos tevékenységeket is támogatni fog.

A másik fontos kezdeményezés keretében 2007 az „Esélyegyenlőséget Mindenkinék Európai Éve” lesz. Ennek célja, hogy az egyenlőséggel kapcsolatos kérdések a program keretében megvalósuló munkára alapozva Európa-szerte a közvélemény és a politika figyelmének középpontjába kerüljenek. Az európai év egyfajta csúcspontként jelzi majd a megkülönböztetés elleni küzdelem következő programjára való áttérést.

Reméljük, hogy ezzel a kiadvánnyal elősegítjük a közösségi cselekvési program alapjául szolgáló emberek és elképzelések jobb megértését. Ez a kiadvány talán arra ösztönzi majd Önöket, hogy kapcsolatba lépjenek az érintett szervezetekkel és többet megtudjanak tevékenységükről, és esetleg ahhoz is hozzájárulhat, hogy Önök is hasonló kezdeményezésekbe fogjanak saját hazájukban.

Vladimír Špidla

Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi
Ügyek Európai Biztosa

TARTALOMJEGYZÉK

1. RÉSZ – FELLÉPÉS A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS ELLEN – MIÉRT VAN SZÜKSÉG EGY KÖZÖSSÉGI CSELEKVÉSI PROGRAMRA?	5
2. RÉSZ – A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS ELEMZÉSE ÉS ÉRTÉKELÉSE	7
Bevezetés	7
A megkülönböztetés elleni jogszabályokkal kapcsolatos szaktanácsadás	8
Adatok az egyenlőség szolgálatában	10
Esettanulmányok: fókuszban a fő témák	12
3. RÉSZ – A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS LEKÜZDÉSÉRE IRÁNYULÓ SZAKTUDÁS FEJLESZTÉSE ...	13
Bevezetés	13
Kisebbségek reprezentáltsága a rendőri szervezetben: az információ és a helyes gyakorlat kölcsönös átadása	14
Oktatók továbbképzése a balti-tengeri régióban – A megkülönböztetés elleni jogszabályokkal kapcsolatos szakértelem átadása	16
Kapcsolatok kiépítése a nemzeti egyenlőségi testületek között	18
A nem kormányzati szervezetek hálózatainak megerősítése	20
4. RÉSZ – A JOGOKKAL KAPCSOLATOS TUDATOSSÁG ERŐSÍTÉSE	21
Bevezetés	21
Egyenlő jogok – az információ terjesztése	22
A jogi szakma: jogalkalmazás a gyakorlatban	23
MIA – a munkahelyi sokszínűségért	25
5. RÉSZ – ELŐRETEKINTÉS: A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS ELLENI KÜZDELEM 2006 UTÁN	26



1. RÉSZ – FELLÉPÉS A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS ELLEN – MIÉRT VAN SZÜKSÉG EGY KÖZÖSSÉGI CSELEKVÉSI PROGRAMRA?

1999-ben a tagállamok az Európai Közösségre bíz-
ták az Európában tapasztalható, nemek, faji vagy
etnikai származáson, valláson vagy meggyőződés-
sen, fogyatékoságon, koron vagy szexuális irán-
yultságon alapuló megkülönböztetés kezelését.
Az ennek eredményeképpen bevezetett jogsza-
bályok – a faji és a foglalkoztatási egyenlőségről
szóló két meghatározó irányelv (2000) – egységes
szintű védelmet biztosítottak az EU összes polgá-
ra számára a megkülönböztetés ellen. E két
irányelv együttesen a világ legátfogóbb és
legmesszemenőbb megkülönböztetés elleni jog-
szabályai közé sorolható.

Noha alapvető fontosságúak, mégsem lehet pusztán
jogszabályokkal felvenni a harcot a társadalom-
ban jelenlévő megkülönböztetés ellen. A múltbéli
tapasztalat – főként a nemek közti egyenlőség
terén, ahol az EU a kezdetektől fogva aktív – azt
mutatja, hogy a jogszabályokat konkrét fellépések-
kel kell alátámasztani. A megkülönböztetés elleni
küzdelemnek a gyakorlatban olyan intézkedésekre
kell támaszkodnia, amelyek kölcsönösen támogat-
ják, illetve erősítik egymást.

JOGALKALMAZÁS A GYAKORLATBAN

2000-ben az EU kidolgozott egy finanszírozási
programot annak érdekében, hogy elősegítse az
egyenlő bánásmóddhoz való törvényi jogoknak a
gyakorlatban történő alkalmazását, valamint a
megkülönböztetés elleni szakpolitikák megvaló-
sítását. A megkülönböztetés leküzdésére irányu-
ló közösségi cselekvési program ezt a célt
szolgálja. A 2001-től 2006-ig tartó programot az
Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális és
Esélyegyenlőségi Főigazgatósága irányítja az EU-
tagállamok kormányainak képviselőiből álló
külső programbizottság segítségével.

A program olyan tevékenységeket támogat, ame-
lyek faji vagy etnikai származáson, valláson vagy
meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron
vagy szexuális irányultságon, vagy ezek bármelyi-
kének kombinációján alapuló megkülönböztetés
ellen irányulnak. A támogatott tevékenységeknek
hozzá kell járulniuk a program három fő célkitűzé-
se legalább egyikéhez:

- a megkülönböztetéssel kapcsolatos kérdések
jobb megértése elemzés és értékelés révén;
- a megkülönböztetés leküzdésére, illetve megelő-
zésére irányuló szaktudás fejlesztése, a különfé-
le intézmények közötti párbeszéd és hálózatok
létesítésének, illetve megerősítésének útján;
- a megkülönböztetés elleni küzdelem alapját
képező értékek népszerűsítése, a tudatosság
erősítését célzó intézkedések útján.

A HÁROM INTÉZKEDÉSI TERÜLET

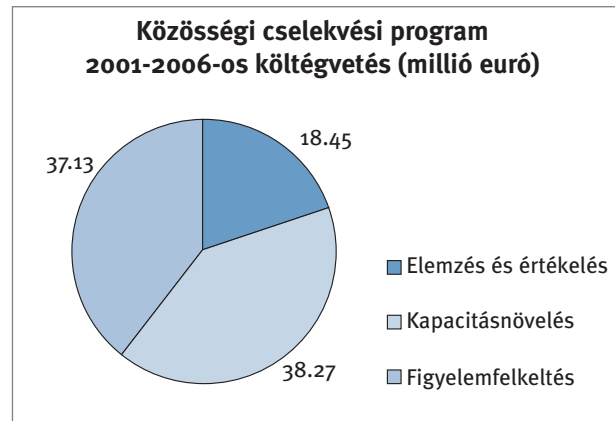
A program a tevékenységek széles skáláját támo-
gatja. Ezeket a programban három különböző
csoportba sorolták, attól függően, hogy a három
célkitűzés melyikének felelnek meg. Ez a kiad-
vány sorra veszi az egyes tevékenységcsoportot-
kat, különös hangsúlyt fektetve a finanszírozott
projektek és kezdeményezések során nyert he-
lyes gyakorlatokra és sikeres eredményekre.

Ide tartoznak többek között a transznacionális
keretben megvalósított tevékenységek, mint pél-
dául a határokon átnyúló partnerségek vagy az
európai szintű csereprogramok. A program ugyan-
akkor igyekszik támogatni, illetve kiegészíteni a
tagállamoknak a megkülönböztetés megakadá-
lyozására irányuló nemzeti szintű erőfeszítéseit is.

AZ ÉRDEKELT FELEK BEVONÁSA

A program különös hangsúlyt fektet arra, hogy munkájába bevonja a megkülönböztetésnek kitétt személyeket, illetve az őket képviselő szervezeteket. A programot úgy tervezték, hogy aktív részvételre, valamint egymás közötti valódi partnerségek és párbeszéd megvalósítására ösztönözze mindazokat, akik a megkülönböztetés elleni küzdelem terén dolgoznak. Ez ugyanis az összehangolt és integrált fellépés biztosításának, valamint az Európában tapasztalható megkülönböztetés leküzdésének az egyetlen útja.

A Bizottság ezért rendszeresen európai szintű eszmecseréket szervez a nem kormányzati szervezetekkel és a szociális partnerekkel a program tevékenységeiről, illetve a megkülönböztetés elleni szélesebbkörű szakpolitikai kérdésekről. A Bizottság számos fellépése irányul továbbá a csoportoknak az egyenlő bánásmód elve előmozdítását, valamint a megkülönböztetés kezelését szolgáló szaktudásának fejlesztésére.



A Bizottság és a tagállamok minden évben megegyeznek a cselekvési program munkatervéről, illetve éves költségvetéséről. A program költségvetését a 2001-től 2006-ig terjedő időszakra 94 millió euróban állapították meg. A rendelkezésre álló támogatási keret hozzávetőleg 20%-át fordították elemzésre és értékelésre, 40-40%-át pedig a szervezetek szaktudásának növelésére, illetve a figyelemfelkeltő tevékenységekre.

KÖZÖSSÉGI CSELEKVÉSI PROGRAM (2001-2006): TÉNYEK ÉS ADATOK

- 52 transznacionális projekt 350 partnerszervezet részvételével
- Jogi képzés szemináriumok keretében 258 bíró és ügyész, illetve 198 jogász számára
- Pénzügyi támogatás 4 – mintegy 1000 európai nem kormányzati szervezetet képviselő – „esernyőszervezet” számára
- 92 szakértői jelentés és 10 különféle megkülönböztetésmentességi kérdésről szóló mélyreható tanulmány
- Képzés 96 megkülönböztetés elleni oktató és a tíz új tagállam, valamint Bulgária, Románia és Törökország 519 nem kormányzati szervezetének képviselője számára
- 23 EU-elnökségi és egyéb európai szintű konferencia
- Mind a 25 EU-tagállamban terjesztett 32 tájékoztató kiadvány
- Fotó- és plakátpályázat, valamint megkülönböztetésmentességi és a sokféleségi díjak újságírók és vállalkozások számára



2. RÉSZ – A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS ELEMZÉSE ÉS ÉRTÉKELÉSE

BEVEZETÉS

Ahhoz, hogy hatékony intézkedésekkel lehessen megelőzni és leküzdeni a megkülönböztetést, fontos, hogy a szakpolitikai döntéshozók, illetve mások is megbízható ismeretekkel rendelkezzenek az Európában tapasztalható megkülönböztetés valós helyzetét illetően. Képesnek kell lenniük arra, hogy megértsék a jelenséget, annak okait és mértékét, valamint a megkülönböztetés megakadályozását célzó szakpolitikák, illetve gyakorlatok hatását is.

A közösségi cselekvési program tevékenységeinek első csoportja a hiányzó ismereteket hivatott pótolni monitoring, elemzés, értékelés, valamint az eredmények hatékony terjesztése útján, különösen azok körében, akiknek hatásuk lehet a szakpolitikákra és a gyakorlatra.

JOGI SZAKÉRTELEM

Tekintve az EU megkülönböztetés elleni jogszabályainak, valamint számos kulcsfogalmának sok tagállam számára újkeletű voltát, talán nem meglepő, hogy néhány országban problémák merültek fel az irányelveknek a nemzeti jogba történő átültetése során. Annak érdekében, hogy az irányelvekben szereplő jogok és kötelezettségek a gyakorlatban is megvalósulhassanak, az Európai Bizottságnak független tájékoztatásra van szüksége az irányelveknek a tagállamokban történő alkalmazásáról és végrehajtási módjáról. Ennek folyamatát a Megkülönböztetés Független Jogi Szakértőinek Hálózata tanulmányozza és elemzi, következtetéseit pedig egy rendszeres kiadványsorozatban, valamint az Európai Bizottság számára nyújtott eseti tanácsadás formájában teszi közzé. Colm O’Cinneide, az egyik jogi szakértő saját maga, illetve a hálózat szerepéről beszél a 8. oldalon olvasható interjúban.

A hatékony megkülönböztetés elleni politikák alapját adatok és mutatók kell, hogy képezzék, legyen szó akár jogi vagy egyéb jellegű, akár regionális, nemzeti vagy európai szintű intézkedésekről. Mindazonáltal, a rendelkezésre álló releváns adatok minőségi és mennyiségi korlátai miatt tudásunk soha nem lehet teljes. A közösségi cselekvési program az adatgyűjtés hatékonyságának javítását is szolgálja, annak érdekében, hogy felmérjék a megkülönböztetés mértékét és hatását. Meri-Sisko Eskola, az adatgyűjtéssel foglalkozó munkacsoport volt elnöke e tevékenységeket mutatja be röviden a 10. oldalon.

CÉLZOTT TANULMÁNYOK

A már folyamatban lévő tevékenységek mellett, a program – eseti alapon – számos, kiemelkedő fontosságú kérdésekről szóló, mélyreható esettanulmányt is finanszírozott. Néhány esetben a tanulmányokat külön konferencia szervezésével is támogatták az információ továbbadása és az eredmények terjesztése érdekében. A 12. oldalon két ilyen tanulmányt mutatunk be.

Végezetül pedig magát a cselekvési programot is folyamatos külső értékelésnek vetették alá annak érdekében, hogy felmérjék hatékonyságát. Az Ernst & Young által készített végső értékelés szerint a program „kulcsfontosságú szerepet játszott az európai irányelvek és a tagállamokban történő alkalmazásuk támogatásában, biztosítva ezáltal a megkülönböztetés áldozatai számára nyújtott védelem egységes szintre emelését valamennyi tagállamban. A program előrehaladtával ez a szerep fokozatosan felerősödött”¹.

¹ „A megkülönböztetés leküzdésére irányuló közösségi cselekvési program 2005. évi értékelése – végső jelentés” Ernst & Young, 2005

A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS ELLENI JOGSZABÁLYOKKAL KAPCSOLATOS SZAKTANÁCSADÁS

Colm O’Cinneide a University College London oktatója. A Megkülönböztetés Független Jogi Szakértőinek Hálózatánál az Egyesült Királyság országszakértőjeként dolgozik. Ezen hálózat az EU-tagállamok megkülönböztetés elleni jogszabályaival kapcsolatos fejleményekről nyújt független tájékoztatást és készít elemzéseket.

Miben áll az Ön nemzeti jogi szakértői szerepe? Hogyan illeszkedik ez a Hálózat egészébe?

Nemzeti szakértőként rendszeresen tájékoztatom a Hálózatot az Egyesült Királyságban az egyenlőséggel, megkülönböztetésmentességgel, integrációs politikákkal stb. kapcsolatban történő fejleményekről. Rendszeresen készítek „villámjelentéseket” a Hálózat számára, amelyek az új jogszabályok, bírósági határozatok vagy szakpolitikák rövid összefoglalását jelentik. Emellett minden évben aktualizálok egy átfogó jelentést arról, hogy az Egyesült Királyság mennyiben felel meg az EK egyenlőségi irányelveinek, valamint szükség esetén tájékoztatom a kollégákat az itteni helyzetről.

Mennyiben egészíti ez ki egyéb munkáit, például a jogoktatást?

Az Európai Hálózat számára végzett munkám nagyban kiegészíti oktatói és kutatói munkámat. A legújabb fejlemények figyelemmel kísérésére ösztönöz, a többi nemzeti szakértőtől származó információt pedig fel tudom használni annak bemutatására, hogy a többi európai tagállam hogyan birkózik meg az egyenlőséggel és a megkülönböztetésmentességgel kapcsolatos kérdésekkel.

A Hálózat együttműködési lehetőséget biztosít mind a 25 tagállam országszakértői, továbbá mind az ötféle alapon történő megkülönböztetés koordinátorai számára. Milyen betekintést nyert ezáltal?

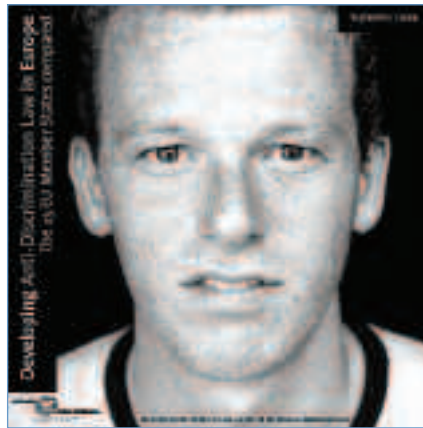
Döbbenetes, hogy mennyire hasonló problémák merülnek fel Európa különböző országaiban, s hogy ezekre mennyiféle megoldási lehetőség kínálkozik. Ezek láttán az ember átgondolja e nehéz kérdések általa „legjobbnak” ítélt megoldási lehetőségeit, és megtanulja értékelni, hogy általában nincs egyetlen kizárólagos, egyszerű megoldás!

Mi a helyzet az Egyesült Királyságban? Tudná röviden ismertetni az EU egyenlőségi irányelveinek néhány ottani hatását?

Az Egyesült Királyságban már az irányelvek hatályba lépését megelőzően átfogó jogszabályok voltak érvényben a faji és a fogyatékosági megkülönböztetés ellen, ezért hatásuk talán nem volt akkora, mint a többi tagállamban. A már létező jogszabá-



▼
Colm O’Cinneide: „Döbbenetes, hogy mennyire hasonló problémák merülnek fel Európa különböző országaiban”



A Megkülönböztetés Független Jogi Szakértői Hálózatának néhány kiadványa

lyokat azonban hozzá kellett igazítani mindkét irányelv rendelkezéseihez. Olyan jogszabályokat fogadtak el továbbá a szexuális irányultságon és a valláson alapuló megkülönböztetés tilalmáról, amelyek az egyenlőségi keretirányelv hatályán is túlmennek: ez az áttörés főként az irányelvben megállapított követelményeknek köszönhető. Az EU-s irányelv rendelkezéseinek való megfelelés érdekében még az idén elfogadják az életkoron alapuló megkülönböztetés tilalmáról szóló jogszabályt is. Mindezt összevetve, az egyenlőségi irányelv arra ösztönözte az Egyesült Királyságot, hogy terjessze ki a megkülönböztetés elleni jogszabályainak hatályát, valamint korszerűsítse azokat, ami bizony nem kis eredmény.

Végül, mit gondol, milyen hatása volt a Hálózat eddigi munkájának?

Úgy vélem, a Hálózat közzétett néhány rendkívüli hatású és magas színvonalú jelentést a megkülönböztetés elleni jogszabályok néhány kulcsfontosságú aspektusáról, és nagyon hasznos információkat nyújtott éves kiadványában, amely összehasonlítja, illetve egybeveti az irányelvek alkalmazása terén valamennyi tagállamban elért haladást. A tagállamok közötti információcsere ösztönzése által a Hálózat az én munkámat is érdekesebbé tette!

TOVÁBBI INFORMÁCIÓ:

www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_en.htm

ADATOK AZ EGYENLŐSÉG SZOLGÁLATÁBAN

Meri-Sisko Eskola beszámolója

Meri-Sisko Eskola a Finn Munkaügyi Minisztérium miniszteri tanácsadója és az adatgyűjtéssel foglalkozó európai munkacsoport volt elnöke. Timo Makkonen a MERA-projekt (Making Equality a Reality with Adequate Data) koordinátora.

A 2000-ben jóváhagyott két európai megkülönböztetés elleni irányelv valódi áttörést jelentett az Európában tapasztalható megkülönböztetés elleni munkában. E két irányelv erős lökést adott a mindenki számára biztosítandó egyenlő társadalom előmozdítására irányuló szakpolitikáknak. Mindazonáltal valamennyi szakpolitikai döntést a szóban forgó társadalmi jelenségekre vonatkozó megfelelő és megbízható információra, valamint a szakpolitikai döntések hatására kell alapozni. A két irányelv jóváhagyását követően nagyon hamar világossá vált, hogy sem az európai, sem a tagállami szinten összegyűjtött adatok nem voltak elég átfogóak ahhoz, hogy megfelelő képet kaphassunk a megkülönböztetés mértékéről, jellegéről és következményeiről, illetve az új jogszabályok és szakpolitikák hatásáról.



SZAKÉRTŐK EGYÜTTMŰKÖDÉSÉNEK ELŐSEGÍTÉSE

Ennek alapján a finn hatóságok együttműködést sürgettek az Európai Bizottságot, a Rasszizmus és Idegengyűlölet Európai Megfigyelőközpontját, a nemzeti hatóságokat, a statisztikusokat, illetve egyéb kutatókat, valamint a nem kormányzati szervezeteket képviselő szakértők között, hogy megvitassák a megkülönböztetéssel kapcsolatos adatgyűjtés továbbfejlesztésének szükségességét. Az Európai Bizottság a kezdeményezés támogatása mellett döntött, és 2003-ban létrehozott egy megkülönböztetéssel kapcsolatos adatokkal foglalkozó munkacsoportot, elősegítve az említett érintettek közötti együttműködést. A cél az európai és a tagállami szintű adatgyűjtés minőségének és mértékének javítása volt. A csoport elsőként egy-egy, az EU-n belüli, illetve azon kívüli helyzetet elemző tanulmányt felügyelt a megkülönböztetés méréséről és a megkülönböztetés elleni gyakorlatokról. E tanulmányokat a 2004. decemberében, Helsinkiben megrendezett „Adatgyűjtés az egyenlőség szolgálatában” című európai konferencián mutatták be. Emellett a csoport mélyrehatóan megvitatta a megkülönböztetéssel kapcsolatos adatokat érintő kérdéseket is.

A munka során hamar nyilvánvalóvá vált, hogy a csoport feladata összetettebbnek bizonyult, mint azt kezdetben gondolni lehetett. A tagállamok különböznek sokféleségükben, szakpolitikai megközelítéseikben, nyomonkövetési rendszerükben, valamint politikai döntéseikben. Az irányelvek a

A csoport felügyelt egy összehasonlító tanulmányt az EU-n belüli, illetve az EU-n kívüli adatgyűjtésről

megkülönböztetés számos alapját említik, s a rizikócsoportok is nagyban különböznek egymástól. Mindazonáltal a munkacsoport – elsősorban a konferencia eredményeire támaszkodva – arra a következtetésre jutott, hogy további erőfeszítéseket kell tenni, mivel a megfelelő nyomon követési apparátus hiánya könnyen elhibázott szakpolitikai döntésekhez vezethet európai és nemzeti szinten egyaránt. A folytatáshoz azonban valamennyi érintett szereplő elkötelezettsége, valamint változatos módszerek és mutatók szükségesek.

ÚTBAN EGY EURÓPAI KÉZIKÖNYV MEGVALÓSULÁSA FELÉ

A Helsinkiben megrendezett konferencián a munkacsoport arra a következtetésre jutott, hogy valamennyi szereplőnek gyakorlati eszközökre lenne szüksége adatgyűjtési gyakorlatuk, illetve az érintettek közötti együttműködés fejlesztéséhez. Ilyen eszköz lehet a vizsgált területen történő adatgyűjtés előmozdításáról, valamint az adatgyűjtésének különböző lehetséges módjairól szóló „Európai kézikönyv az adatgyűjtésről”. A kézikönyv készítésének ötletét a finn hatóságok karolták fel, akik 2005 novemberében elindították

a MERA (Making Equality a Reality with Adequate Data) elnevezésű projektet a közösségi cselekvési program anyagi támogatásával.

A projekt a helyes adatgyűjtési gyakorlatok feltérképezésével indult. Ennek alapján lehet majd javaslatokat megfogalmazni a már meglévő adatgyűjtési mechanizmusoknak a tagállamok által történő javításáról és hatékonyabb hasznosításáról, valamint arról, hogy milyen további intézkedések elfogadása szükséges. A kézikönyv tárgyalja majd, hogy a magánélet védelmére és az adatgyűjtésre vonatkozó nemzetközi, európai, illetve nemzeti jogszabályok milyen hatással lehetnek az adatgyűjtési tevékenységekre. A kézikönyv a tervek szerint kitér a megkülönböztetésnek az EK-Szerződés 13. cikke értelmében elfogadott irányelvekben említett valamennyi alapjára. A kézikönyv elkészítését a téma kiemelkedő szakértőiből álló referenciacsoport felügyeli. A MERA-projekt keretében, illetve a kézikönyvben tett ajánlások alapján a finn hatóságok egy megkülönböztetéssel kapcsolatos adatok gyűjtéséről szóló nemzeti cselekvési terv kidolgozását is tervezik. A kézikönyv várhatóan 2006 végére készül el.



TOVÁBBI INFORMÁCIÓ:
A megkülönböztetés mértékének és hatásának felmérése Európában
www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/data_en.htm
Finn Munkaügyi Minisztérium www.mol.fi



ESETTANULMÁNYOK: FÓKUSZBAN A FŐ TÉMÁK

ROMÁK A KIBŐVÍTETT EURÓPAI UNIÓBAN

A tíz új tagállam 2004. évi EU-csatlakozásával a romák váltak az Unió legnagyobb etnikai kisebbségévé. Nem sokkal ezután az Európai Bizottság egy figyelemreméltó tanulmányt tett közzé a roma közösségeknek a kibővült EU területén tapasztalható helyzetéről. A tanulmány szakpolitikákra és konkrét fellépésekre vonatkozó ajánlásokat fogalmazott meg az európai intézmények, a nemzeti kormányok, illetve a civil társadalom szervezetei számára.

Ez a - megkülönböztetés elleni, illetve a társadalmi integrációról szóló cselekvési programok társfinanszírozásában készült – tanulmány volt a romák helyzetének első igazán átfogó vizsgálata, amely kiterjedt egyebek között az oktatás, a foglalkoztatás, a lakhatás és az egészségügy kérdéseire.

A tanulmány fő következtetése szerint a romákat továbbra is érezhető megkülönböztetés és társadalmi kirekesztettség sújtja, a régi és az új tagállamokban egyaránt. Az anyag ugyanakkor számos helyes gyakorlatot is bemutat, az egyes területeken elért eredmények illusztrálására.

A tanulmány szerint az EU-nak vezető szerepet kellene vállalnia a romák helyzetének javításában, a megkülönböztetés vagy a társadalmi kirekesztettség leküzdésére irányuló szakpolitikai keretében. A tanulmány konkrétan egy új szervezeti egység létrehozását javasolja az EU romákkal kapcsolatos különböző tevékenységeinek hatékonyabb összehangolása érdekében. E javaslat figyelembevételével az Európai Bizottság felállított egy új, roma kérdésekkel foglalkozó Szolgálatközi Csoportot, amely a romákkal kapcsolatos területeken dolgozó részlegek munkáját fogja össze.

TOVÁBBI INFORMÁCIÓ: www.ec.europa.eu/roma

A SOKSZÍNŰSÉG ÜZLETI INDOKAI

Egy másik, szintén a cselekvési program támogatásával megvalósult jelentős tanulmány a munkahelyi sokféleség és megkülönböztetésmentesség, illetve ezeknek a munkáltatók számára jelentett előnyei témáját dolgozta fel.

A jelentés – amelyet külön konferencián ismertettek 2005 novemberében – egy, a Bizottság által 2005 korábbi hónapjaiban európai vállalatokról és azok sokféleségi politikáiról készített felmérés eredményeit összegzi. A felmérés körülbelül 800 vállalatra terjedt ki, amelyek kétharmada kis- és középvállalkozás volt. A vállalatok közel fele (42%) már korábban is alkalmazott sokféleségi politikákat.

Ezek a vállalatok 85%-a számára olyan érzékelhető üzleti előnyöket hoztak, mint a szélesebb munkaerő-kínálatból való felvételi lehetőség; a jól képzett alkalmazottak hosszabb ideig való megtartásának képessége; a közösségi kapcsolatok, illetve a cégimázs javulása.

A jelentésben helyet kapott számos, a felmérésben részt vett vállalatok helyes gyakorlatait bemutató esettanulmány is. A példák között szerepel vezetőik és beosztottak számára nyújtott megkülönböztetésmentességi képzés; fogyatékkal élő, meleg, lesbikus vagy etnikai kisebbséghez tartozó alkalmazottakat képviselő alkalmazotti hálózatok létrehozása; az idősebb alkalmazottak megbecsüléséről szóló vállalati kampányok; illetve az alkalmazottak teljesítményének értékelésével kapcsolatos, a vezetőik számára felállított sokféleségi célkitűzések.

TOVÁBBI INFORMÁCIÓ:

www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/events/busicase_en.pdf



3. RÉSZ – A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS LEKÜZDÉSÉHEZ SZÜKSÉGES SZAKTUDÁS FEJLESZTÉSE

BEVEZETÉS

A megkülönböztetés mindennapi helyzetekben történő kezeléséhez olyan szervezetek támogatására van szükség, amelyek képesek képviselni és megvédeni a megkülönböztetésnek kitétt személyeket. Az egyenlő bánásmódhoz való törvényi jogok mit sem érnek, ha a gyakorlatban nem alkalmazzák őket. E szervezeteknek azonban – legyen szó akár szociális partnerekről, egyenlőségi testületekről vagy nem kormányzati szervezetekről – eszközökre és szakértelemre van szükségük ahhoz, hogy be tudják tölteni ezt a szerepet és segítségükkel a megkülönböztetés elleni jogszabályok a valóságban is alkalmazásra kerüljenek.

KULCSSZEREPBEN A SZERVEZETEK

A közösségi cselekvési program által támogatott második tevékenységcsoport célkitűzése, hogy a szervezeteket megfelelő eszközökkel felkészítse a megkülönböztetés elleni küzdelemre. A támogatás kétféle módon szerezhető meg: egyrészt képzések, valamint a szervezetek hálózatba szervezése és tapasztalatcseréje útján; másrészt a nem kormányzati szervezetek európai hálózatai révén. 2001 és 2006 között ez a tevékenységcsoport vette ki legaktívabban részét a programból, melynek költségvetéséből 41%-ban részesült.

A tevékenységcsoportnak szánt támogatási összeg körülbelül felét a különböző európai országokból származó partnerek közötti közös projektek kapták. Összesen 52 úgynevezett „transznacionális” projektet finanszíroztak, amely mintegy 350 partnerszervezet bevonását tette lehetővé. A támogatott projektek keretében megvalósuló munka jogászok, illetve nem kormányzati szervezetek képzésétől kezdve a helyes gyakorlatoknak a nemzeti egyenlőségi testületek, illetve kutatóintézetek közötti cseréjéig terjedt. Partnerségek ala-

kultak továbbá a megkülönböztetés nyomán követésére, illetve az adatok gyűjtésére, valamint az állami hatóságoknak a megkülönböztetés elleni küzdelembe való bevonására és a romák integrációjának elősegítésére is.

A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS ELLENI KÜZDELEM PARTNEREI

A résztvevő szervezetek profilja is rendkívül változatosnak bizonyult. Kutatóintézetek, jogász-szervezetek, szociális partnerek, egyenlőségi testületek, nemzeti, regionális és helyi önkormányzatok valamint nem kormányzati szervezetek egyaránt résztvettek a transznacionális partnerségekben. A projektek konkrét eredményeit, illetve elért hatásukat bizonyító példákat a 14. (megkülönböztetésmentességi képzés rendőröknek), a 16. (képzés jogászok és ügyvédi kamarák számára), valamint a 18. oldalon (egyenlőségi testületek hálózatban való együttműködése és információcseréje) találjuk. Számos egyéb szervezet fejlesztett ki olyan gyakorlati eszközöket, mint a próbaper-stratégiák, képzési csomagok, nyomon követési eszközök vagy információs anyagok.

A cselekvési program ugyanezen kategóriába tartozó tevékenységeinek másik fő részét a nem kormányzati szervezetek európai szintű hálózatai alkotják, melyek a kategóriának szánt támogatási összeg felét kapták. Négy európai NGO-hálózatot és a fogyatékosok öt európai szintű szervezetét ítélték a program keretében támogathatónak, és tervezik egy, a romák érdekeit képviselő hálózat támogatását is. A négy említett esernyő-szervezet összesen mintegy 1 000 tag- illetve társszervezetet képvisel Európa-szerte. Szerepükről részletesebben a 20. oldalon olvashatnak.

TOVÁBBI INFORMÁCIÓ a program által támogatott valamennyi transznacionális projektről a következő weboldalon található:
www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/capac/capac_en.htm

KISEBBSÉGEK REPRESENTÁLTSAGA A RENDŐRI SZERVEZETBEN: AZ INFORMÁCIÓ ÉS A HELYES GYAKORLAT KÖLCSÖNÖS ÁTADÁSA

Dafni Mavrommati beszámolója

Dafni Mavrommati a „Kisebbségek reprezentáltsága a rendőri szervezetekben” elnevezésű transznacionális projekt görög nemzeti koordinátora, valamint az ANTIGONE nevű görög partner EU-projektjeinek koordinátora volt. Jelenleg független tanácsadóként különféle típusú transznacionális projekteken dolgozik.

„A görög rendőrségnek a legváltozatosabb társadalmi csoportok soraiból kell toboroznia tagjait, saját társadalomismerete javítása érdekében.”

A Görög Rendőrségi Alkalmazottak Szakszervezetének elnökszonya a kilkisi prefektúrán, a Görög Homoszexuális Közösség konferenciáján, 2004 júniusában

„Tevőlegesen változtatnunk kell a rendőrségnek a bevándorlókról alkotott jelenlegi negatív megítélésén. Küzdenünk kell a társadalom egészében jelenlévő rasszista és idegengyűlölő sztereotípiák ellen. Pozitívan elő kell segítenünk a bevándorlási politikák fejlesztését, és végre el kell kezdenünk bevándorlókat alkalmazni a görög rendőrségnél.”

A 40.000 tagot számláló Görög Rendőri Alkalmazottak Pánhellén Szövetségének (POASY) elnöke a „Külföldiek hazánkban” elnevezésű, 2005 decemberében megrendezett konferencián

Ez csupán két példa a „Kisebbségek reprezentáltsága a rendőri szervezetben: transznacionális intézkedések az információ és a helyes gyakorlat kölcsönös átadására” elnevezésű projektnek a görögországi rendőrszakszervezetekre gyakorolt hatására.

ÚTTÖRŐ PROJEKT

A 2002 szeptemberétől 2004 szeptemberéig három EU-tagállamban – Svédországban, Hollandiában és Görögországban – megvalósuló projektet a megkülönböztetés leküzdésére irányuló közösségi cselekvési program (2001-2006) keretében társfinanszírozták.

A projekt középpontjában az etnikai, illetve meleg/leszbikus kisebbségi csoportoknak a

résztevő három ország rendőri hatóságain belüli alulreprezentáltsága állt. Végrehajtása során igyekeztek kiszűrni a munkaerő-felvételi eljárások során tetten érhető, hátrányos megkülönböztetésre utaló elemeket, majd ennek megfelelően képezték tovább a toborzásban érintett személyzetet.

A hosszútávú célkitűzés a társadalom egészét reprezentáló rendőri erő létrehozása volt. Ez ketős haszonnal járt: egyrészt elősegítette egy stabilabb munkaerőállomány kialakulását azáltal, hogy csökkentette az alkalmazottak elégedetlenségét és fluktuációját, másrészt javította a rendőrség és az általa védelmezni kívánt társadalom viszonyát, azáltal, hogy a társadalmi viszonyokat jobban tükröző, elfogadhatóbb szervezetet teremtett.



A projekt úttörő vállalkozás volt Görögországban, így nagy sajtónyilvánosságot kapott

képzés következett. A sokféleségi szakértők vezetésével zajló szemináriumokat úgy tervezték, hogy megoldást kínáljanak a sokféleségi vizsgálat során felderített problémákra. Az ANTIGONE a görög rendőri alkalmazottak speciális képzési igényeihez igazította a szemináriumokat, hiánypótló fórumot teremtve ezáltal a rendőri erőknél felmerülő etnikai és meleg/leszbikus kisebbségekkel kapcsolatos kérdések megvitatásához.

A Svéd Nemzeti Munkavédelmi Intézet által vezetett projekt svédországi (Stockholmi Megyei Rendőrség és a SIOS bevándorlási szervezet), hollandiai (EGA HRM-Consult sokféleségi tanácsadó és a Landelijik Expertise Centrum Diversiteit), valamint görögországi (ANTIGONE kutatószervezet) partnerek együttműködésére épült. 2003 márciusában a Görög Rendőrség Pánhellén Szövetsége szintén elkötelezte magát a projekt iránt, amelyet folyamatos támogatással, új nézőpontokkal és lendülettel gazdagított.

MEGÉRTÉS, ELEMZÉS, KÉPZÉS

A projekt valamennyi abban részt vevő rendőri erő sokféleségének felmérésével indult, amelynek középpontjában a megkülönböztetés három kulcsterülete állt: külső munkaerő-felvétel, belső előrelépési lehetőségek és szervezeti kultúra. Az ANTIGONE emellett készített egy mélyreható tanulmányt a vonatkozó jogszabályokról, és konkrét változtatási javaslatokat tett azon rendőrségek számára, amelyeknél e három területen hátrányos megkülönböztetést tapasztalt.

Ezután egy valamennyi rendőri erő humán erőforrás-személyzetét érintő készségfejlesztő

A két tevékenység eredményeit egy kézikönyvbe foglalták, mely „A sokféleség előmozdítása és a megkülönböztetés leküzdése a rendőri erőknél” címmel látott napvilágot. A kézikönyv betekintést nyújt az EU megkülönböztetés elleni jogszabályaiába, a sokféleségi vizsgálatok eredményeibe, és konkrét példákat is hoz a projektben részt vevő rendőri erőknél alkalmazott, a megkülönböztetés kezelésére irányuló megoldásokra.

A PROJEKT HATÁSA

A projekt sikerének talán legfőbb mutatója ugyanakkor az általa felvetett kérdések iránt megnyilvánuló lankadatlan érdeklődés. 2004 óta a Görög Rendőrszövetség képzésért felelős intézete két megkülönböztetésmentességgel kapcsolatos projekt előkészítésében is részt vett az EU EQUAL-programjának keretében, amely egy befogadóbb munkaerőpiac kialakítását támogatja. Ugyanezen időszak alatt a Szövetség magazinja rendszeresen publikált megkülönböztetés elleni cikkeket, kiemelve a szervezet e téren kifejtett legutóbbi tevékenységeit. Végül a projekt számos javaslatát beépítették a Szövetség kormányhoz intézett saját javaslatai közé.

TOVÁBBI INFORMÁCIÓ:
www.antigone.gr/eu_projects/police

OKTATÓK KÉPZÉSE A BALTI-TENGERI RÉGIÓBAN — A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS ELLENI JOGSZABÁLYOKKAL KAPCSOLATOS SZAKÉRTELEM ÁTADÁSA

Emilia Naumann beszámolója

Emilia Naumann gyakorló ügyvéd Varsóban, a lengyel ügyvédi kamaránál. Részt vett a balti-tengeri régió T4T projektjének keretében szervezett oktatói képzésben, amely ügyvédi kamarák és szakszervezetek képviselőit volt hivatott felkészíteni a megkülönböztetés elleni jogszabályok oktatására.

A megkülönböztetés leküzdésére irányuló cselekvési program részeként az Interights és a Helsinki Emberjogi Alapítvány lengyelországi szervezete szakmai szeminárium-sorozatot szervezett olyan oktatók számára, akik Lengyelországban, Lettországon és Litvániában az EU megkülönböztetés elleni jogszabályait tanítják. A továbbképzés két kéthetes, 2005 szeptemberében, illetve 2006 januárjában Lengyelországban megrendezett kurzusból állt. A globális cél az EU megkülönböztetés elleni jogszabályaival — különösen a Faji Egyenlőségi Irányelvvel illetve a Keretirányelvvel — foglalkozó jogi szakemberek és szakszervezetek oktatói kapacitásának, valamint szaktudásának fejlesztése volt. A projektet a közösségi cselekvési program keretében, a brit Külügyminisztérium (Foreign and Commonwealth Office) támogatásával finanszírozták.

Az EU-JOGSZABÁLYOK HASZNOSÍTÁSÁNAK ELSAJÁTÍTÁSA

A projekt egyik résztvevőjeként elmondhatom, hogy a saját szemszögemből ez a célkitűzés teljes mértékben megvalósult. A képzés legérdekesebb része a megkülönböztetés elleni eljárások során alkalmazandó stratégiák elsajátítása, valamint a saját oktatói készségeim fejlesztése volt, melyek révén képes lettem más jogászok képzésére. Sajnálatos tény, de igaz: Lengyelország azon országok egyike, ahol a megkülönböztetés elleni jogszabályok még nagyon messze vannak az EU normáitól. Ezért azoknak a lengyel jogászoknak, akik munkájukat ilyenfajta ügyeknek kívánják szentelni, meg kell tanulniuk felismerni a megkülönböztetés különböző fajtáit. Képesnek

kell lenniük az EU Faji Egyenlőségi Irányelv illetve az Egyenlőségi Keretirányelv szabálytalan vagy hiányos végrehajtásával kapcsolatos problémák kezelésére. Késznek kell lenniük arra is, hogy a lengyel, illetve a közösségi jogi eszközök felhasználásával szükség esetén az Európai Bírósághoz forduljanak, mert gyakran ez az egyetlen módja annak, hogy a helyi bírakat a helyi szinten túli gondolkodásra készítsük.

A TUDÁS TOVÁBBADÁSA

A projekt célkitűzései között szerepelt továbbá, hogy a képzésben résztvevők továbbadják tudásukat a saját országukban dolgozó helyi jogászok számára. A résztvevők zöme gyakorló jogász volt, akik nem sok tapasztalattal rendelkeztek ezen jogág oktatása terén, ami a képzés második részét még érdekesebbé tette. Ennek középpontjában ugyanis valamennyi résztvevő oktatói készségeinek fejlesztése állt. A figyelemfelkeltő foglalkozásokon kívül a programban az otthoni képzések forgatókönyvének felépítése is szerepelt. Nemcsak jogszabályokról tanultunk, hanem néhány nagyon fontos készséget is elsajátítottunk, például hogy hogyan kell csoportban dolgozni, a felelősséget megosztani, illetve jogszabályokat oly módon bemutatni, hogy az meg is maradjon a képzésben résztvevők fejében. Ezek azok a készségek, amelyeket nem szabad alábecsülni, mivel ezek a jogi munkában is nagyon fontosak, ám nagyon nehezen elsajátíthatók. Nem titok, hogy sok jogász jobban szeret egyedül dolgozni mint csoportban, ezért nincsenek hozzászokva közös elképzelések és stratégiák kidolgozásához.

Szerintem az egész projekt egy nagyszerű ötlet. Úgy érzem, mindannyian egy kicsit változtunk az oktatói képzés elvégzése során: érzékenyebbek lettünk a sztereotípiák, a homofóbia és megkülönböztetés iránt.

köztük jómagam is, fontolgatjuk az oktatói tevékenység folytatását és a képzés során megszerzett tudásunk kamatoztatását egyéb színtereken is: ügyvédi kamaráknál, nem kormányzati szervezeteknél, egyetemeken és így tovább.

TARTÓS HATÁS

2006 során minden nemzeti csoport helyi képzéseket szervez majd saját országában a helyben gyakorló jogászok számára. Néhány résztvevő,

Ezáltal a képzés résztvevői tényleges közvetítőkké válnak egy manapság nagyon érzékeny, ám igen fontos jogág, a megkülönböztetés elleni jogszabályok terén. Ez egyben azt is jelenti, hogy a projektnek tartós, a jövőben is tovább élő hatása lesz.

TOVÁBBI INFORMÁCIÓ: www.interights.org

A CIVIL TÁRSADALOM SZEREPÉNEK TÁMOGATÁSA

A civil társadalom kulcsfontosságú szerepet játszik a megkülönböztetés elleni jogszabályok megértésében és azok gyakorlati végrehajtásában. A nem kormányzati szervezetek nélkülözhetetlenek a képviselt csoportok hangjának hallatásához és érdekeinek védelméhez, valamint a figyelemfelkeltéshez is, mind a megkülönböztetés valós és potenciális áldozatai, mind pedig a nagyközönség körében. Ez annál inkább fontos, mivel a megkülönböztetésnek kitett személyek általában nincsenek tisztában az EU megkülönböztetés elleni jogszabályai értelmében fennálló jogaikkal.

Ezért az Európai Bizottság egy olyan projektet is finanszírozott, amely feltérképezte a megkülönböztetés leküzdését célzó nem kormányzati szervezetek képzési igényeit és ellátta őket a felvilágosító munkájuk elvégzéséhez szükséges információval. A fő cél annak biztosítása volt, hogy az új tagállamok valamint a tagjelölt országok civil társadalmi teljes mértékben be tudja tölteni a megkülönböztetés elleni irányelvek értelmében vett szerepét. A célcsoport faji vagy etnikai származáson (ideértve a roma etnikai kisebbséget), valláson és meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron és szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés ellen küzdő nem kormányzati szervezeteket foglalt magában. A projektet a 2004-ben csatlakozott tíz tagállamban, valamint Bulgáriában, Romániában és Törökországban hajtották végre.

A projekt a 13 ország képzési igényeinek elemzésével indult, majd valamennyi országban oktatói képzést tartottak 6-6 fő részére. Minden ország számára elkészítették az adott nemzeti nyelven az oktatási kézikönyv nemzeti változatait., melyek az (európai és nemzeti) megkülönböztetés elleni jogszabályokról; a nem kormányzati szervezeteknek a megkülönböztetés elleni küzdelemben betöltött szerepéről; a megkülönböztetés áldozatainak nyújtott támogatásról; a figyelemfelkeltésről és a megkülönböztetés leküzdéséhez szükséges készségekről, illetve eszközökről szolgáltak információval.

Az ezt követő nemzeti szemináriumok keretében 13 európai ország 559 nem kormányzati szervezetének képviselőit képezték tovább. A projekt, sikerének köszönhetően, 2006-ban tovább folytatódott és mind a 25 tagállamra, valamint Bulgáriára, Romániára és Törökországra is kiterjedt. A projektben résztvevők körébe bevonták a szociális partnereket is.

TOVÁBBI INFORMÁCIÓ:

www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/civil/civ_en.htm

KAPCSOLATOK KIÉPÍTÉSE A NEMZETI EGYENLŐSÉGI TESTÜLETEK KÖZÖTT

Bjørn Dilou Jacobsen a Dán Emberjogi Intézetet képviseli az EQUINET-ben – a nemzeti egyenlőségi testületeket egymással uniós szinten összekötő transznacionális projektben. A faji egyenlőségi irányelv értelmében valamennyi EU-tagállam köteles ilyen testületet felállítani. Jacobsen az *Egyenlő jogok a gyakorlatban kiadványban* a hálózat eredményeiről, valamint arról beszél, hogy milyen előnyökkel járt saját egyenlőségi testülete számára a hálózatban való részvétel.

Milyen szerepet tölt be az EQUINET a helyes gyakorlatok cseréjének, illetve az egyenlőségi testületek hálózatban való együttműködésének elősegítésében?

Az EQUINET kulcsszerepet játszik ezekben. Ez a projekt az egyenlőségi testületek közötti együttműködést és információcserét segíti elő és ezáltal támogatja az EU megkülönböztetés elleni jogszabályainak egységes alkalmazását, valamint a megkülönböztetést elszenvedők jogi védelmének azonos szintre emelését. Jelenleg 23 különböző tagállamból 28 szervezet – főként egyenlőségi testület – vesz részt a hálózatban. Ezek évente, illetve a vezetőségi testületben ennél rendszeresebben üléseznek az EQUINET keretében elindított projektek megvalósulásának biztosítása érdekében.

Az egyik projekt szakterületekre bontott munkacsoportokat létesített annak érdekében, hogy bizonyos területeket alaposabban megvizsgáljanak és konkrét eredményekkel álljanak elő, például tanulmányokkal, jelentésekkel stb. Négy ilyen csoportunk van, amelyek az információcserét, a stratégiai alkalmazást, a dinamikus értelmezést, illetve a szakpolitikák kialakítását vizsgálják. Tagjaikat a különböző egyenlőségi testületek képviselői alkotják, akik számos különböző szervezet tudását, tapasztalatát és nézeteit képviselik.

Egy másik kezdeményezés egy információcserét elősegítő, informális internetes fórum, amelyen az egyenlőségi testületek alkalmazottai kérdéseket tehetnek fel, különböző témákat vitathatnak meg, és megoszthatják egymással az EU egyenlőségi irányelveinek értelmezésével kapcsolatos ismereteiket. Ez nagyon hasznos eszköz, különösen a panaszok kezelésénél, mivel a megkülönböztetés elleni jogszabályok általában bonyolultak; számos egyéni panasz új és nemzeti kérdést vet fel, és az Európai Bíróság esetjoga e téren még korlátozott. Ezzel magam is gyakran szembesültem a dán Egyenlő Etnikai Bánásmód Panaszbizottságnál végzett munkám során. Amikor egy különleges esettel van dolgom, sem a dán jogalkalmazás, sem az EU-irányelvek, sem pedig az esetjog nem segít. Dániában, csakúgy mint másutt, a viszonylag kis létszámú Panaszbizottságot nemrég hozták létre. Ezzel a fórummal azonban az EQUINET valamennyi nemzeti egyenlőségi testületet egy - több ezer, különböző alapú megkülönböztetésekkel kapcsolatos panaszt kezelő - nagy szakértői hálózatba tömörítette, így



Bjørn Dilou Jacobsen: „A nemzeti egyenlőségi testületek közötti együttműködés által valóban egységes szintre lehet hozni a megkülönböztetés áldozatainak jogi védelmét”



Az EQUINET nemrég tett közzé egy jelentést az egyenlőségi testületek hatásköréről

a sok testületi alkalmazott immár kollégaként fordulhat tanácsért egymáshoz.

Hogyan kapcsolódott be a projektbe a Dán Emberjogi Intézet?

Több szinten veszünk részt a projektben. Van egy képviselőnk – Mandana Rarrehparvar – az EQUINET vezetőségi testületében, aki szintén részt vesz egy, az információcserét elősegítő interaktív weboldal előkészítésében. Egy másik kollégámmal együtt pedig a stratégiai alkalmazással foglalkozó munkacsoportot moderáljuk. Ebben a csoportban nemrég tettük közzé az (esetenként próbapernek is hívott) stratégiai alkalmazásról, valamint az egyenlőségi testületek hatásköréről szóló jelentésünket.

Mit tanult a hálózatban való részvétele során?

A legfontosabb dolog amit megtanultam az, hogy az egyenlőségi testületek közötti együttműködés révén valóban egységes szintre lehet hozni a megkülönböztetés áldozatainak az EU irányelvekben előírt jogi védelmét. Lenyűgöző meg tapasztalni, hogy a tagállamok között fennálló

különbségek ellenére a megkülönböztetéssel kapcsolatban tapasztalt problémák nagy mértékben hasonlóak, és mint ilyenek, összefogással hatékonyabban kezelhetők.

Milyen jövőbeni változtatásokat terveznek a dán Panaszbizottság tevékenységeit illetően az EQUINET-ben való részvétel eredményeképpen?

Szeretnénk a személyzet még több tagját bevonni az EQUINET-be és hasznosítani annak eredményeit a Panaszbizottság munkájában. Például részt veszünk majd az EQUINET által szervezett képzésben. Megvizsgáljuk továbbá, hogyan lehetne az EQUINET jövőjét 2006 után is garantálni, feltehetőleg pénzügyi támogatással, kapacitásnöveléssel, valamint a humán erőforrásoknak a vezetőségi testület, illetve a munkacsoportok számára történő folytatólagos biztosításával. A Bizottság szintén kezdeményezni szándékozik egy tanulmányt, amelynek témája az esélyegyenlőség általános érvényesítése, illetve főként az egyenlő bánásmódnak az alapszintű oktatásban történő előmozdítását szolgáló esélyegyenlőségi eszközök használatának elterjesztése.

TÖVÁBBI INFORMÁCIÓ: EQUINET: www.migpolgroup.com/topics/2078.html
Dán Emberjogi Intézet: www.humanrights.dk

A NEM KORMÁNYZATI SZERVEZETEK HÁLÓZATAINAK MEGERŐSÍTÉSE

A megkülönböztetés leküzdésére irányuló cselekvési terv keretében az Európai Bizottság négy EU-szintű, a megkülönböztetésnek kitett személyek jogait képviselő és azokat védő NGO-hálózat számára nyújtott támogatást, amelyek közül az egyik a megkülönböztetésnek az EU irányelvekben említett valamennyi alapjára kiterjed.

A nem kormányzati szervezetek központi szerepet játszanak a megkülönböztetés elleni szakpolitika különböző szintjein – a kialakítás, illetve a végrehajtás terén egyaránt –, a tagjaik által nyújtott információ és szaktudáson keresztül. „Figyelembe véve a helyi és nemzeti prioritásokat, megpróbáljuk biztosítani, hogy az európai szintű fejlemények valódi változást hozzanak a megkülönböztetésnek kitett emberek életébe” – mondja Pascale Charhon a Rasszizmus elleni Európai Hálózat (ENAR) munkatársa.

A támogatás célja európai szintű párbeszéd és hálózatok kialakítása, illetve megerősítése. Ez a cselekvési program azon tevékenységcsoportjába tartozik, amely a megkülönböztetés kezelésével foglalkozó szervezetek kapacitásának növelésére irányul, figyelembe véve a megkülönböztetés különböző formáinak egyedi sajátosságait. Az ILGA-Európa számára – amely egy leszbikusokat, melegeket, biszexuálisokat, illetve transzszexuálisokat képviselő szervezet – a hálózaton keresztül történő információcsera kulcsfontosságú szempont. „Egyik fő tevékenységünk a tagszervezeteink szaktudásának fejlesztése annak érdekében, hogy európai szintű hálózatban együttműködve kölcsönösen kicserélhessék egymással a helyes gyakorlatokat” – hangsúlyozza Patricia Prendiville, az ILGA-Európa igazgatója.

KÉTIRÁNYÚ SZEREP

A hálózatok mindkét irányban fontos kommunikációs szerepet töltenek be. Közvetlen tapasztalataik által egyrészt elősegítik, hogy a Bizottság jobban megértse a megkülönböztetés különböző formáit és hatásait, és ezeket a megkülönböztetés elleni szakpolitikában is figyelembe vegye. Az Európai Fogyatékosügyi Fórum (EDF) például tagjain keresztül 50 millió embert képvisel Európában, akiket – ahogy Carlotta Besozzi igazgató fogalmaz – próbálnak „...tevélegesen is bevonni az EU-szakpolitika fejlesztésébe, illetve végrehajtásába”.

Másrészt ezek a hálózatok teremtenek kommunikációs csatornát a Bizottság számára a megkülönböztetés elleni jogszabályok – és általában az egyenlő bánásmódot célzó EU-szakpolitikák – tudatosításához a tagszervezetek körében. Anne-Sophie Parent, az Európai Idős Emberek Platformjának (AGE) munkatársa így fogalmaz: „A nem kormányzati szervezetek nélkülözhetetlen szerepet játszanak a megkülönböztetés potenciális áldozatainak felvilágosításában és támogatásában, valamint egy befogadóbb társadalom megteremtésében. Célunk az őket legjobban érintő kérdésekkel kapcsolatos figyelemfelkeltés.”

Az AGE, az ILGA-Európa, az ENAR és az EDF működési költségeit évente összesen 3 millió euróval támogatják (a program 19 millió eurós éves költségvetéséből) 2007 áprilisának végéig.

Az Európai Bizottság emellett egy sor kisebb, európai szintű, különféle fogyatékkal élőket képviselő szervezetet támogat. A Bizottság támogatni szándékozik továbbá egy európai szintű romahálózatot is: 2006 folyamán tervezik közzétenni az erre vonatkozó pályázati felhívást.



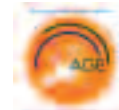
www.enar-eu.org



www.edf-feph.org



www.ilga-europe.org



www.age-platform.org



4. RÉSZ – JOGOKKAL KAPCSOLATOS FIGYELEMFELKELTÉS

BEVEZETÉS

Az egyenlőségről szóló jogszabályok betűit nehéz a gyakorlatban alkalmazni, ha az emberek nincsenek tisztában jogaikkal. Ez egyaránt igaz a megkülönböztetésnek kitett személyekre, valamint a társadalomra, amelyben mindannyian élünk. Ezért a nagyközönségnek – ideértve a fogyatékkal élőket, etnikai kisebbségeket, idősebbeket és fiatalabbakat, valamint a leszbikusokat, melegeket és biszexuálisokat – tájékoztatásra van szüksége a megkülönböztetés elleni jogszabályokban foglalt jogokról és kötelezettségekről. Tisztában kell lennie továbbá a megkülönböztetéssel kapcsolatos tágabb kérdésekkel és a sokféleség értékével, valamint annak életünkre gyakorolt hatásával is.

A FIGYELEMFELKELTÉS SEGÍTI A VÉGREHAJTÁST

A közösségi cselekvési program következő kiemelt tevékenységcsoportja ezekre a kihívásokra igyekszik válaszolni. Az ide tartozó tevékenységek célja az EU egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogszabályaival, valamint a megkülönböztetés leküzdésére irányuló, s a cselekvési program tevékenységeit és eredményeit is magában foglaló tágabb EU-szakpolitikával kapcsolatos figyelemfelkeltés. Ez kulcsfontosságú a megkülönböztetés elleni jogszabályok és az általuk biztosított jogok hatékony végrehajtása, illetve alkalmazása, valamint a megkülönböztetés elleni küzdelem sikere szempontjából.

2003 júniusában az Európai Bizottság egy nagyszabású tájékoztató kampányt indított EU-szerte a sokféleségről szóló pozitív üzenet kommunikálása és az EU megkülönböztetés elleni jogszabályaival kapcsolatos tudatosság erősítése céljából. „A sokszínűségért, a diszkrimináció ellen” elnevezésű kampányról részletesebben a 22. oldalon olvashatnak.

KIEGÉSZÍTŐ INTÉZKEDÉSEK

Az Európa-szerte meghirdetett – s az Unió egész területén egységes arculatot és üzeneteket köz-

vetítő – kampány kiegészítéseként a cselekvési program az egyes tagállamokban nemzeti szinten folyó figyelemfelkeltő tevékenységeket is társfinanszíroz. E tevékenységeket a nemzeti kormányokkal együttesen szervezik, úgy hogy a prioritásokat és a projekteket a különböző nemzeti kontextusokhoz igazítják. Gyakran ugyanis a nemzeti hatóságok ismerik a legjobban, milyen kommunikációra van szükség saját környezetükben és mely kulcsszereplőket kell megcélózni. Ily módon a program meríthet a helyi tapasztalatokból és további forrásokat mozgósíthat a megkülönböztetésmentesség üzenetének célbajuttatásához.

A támogatott tevékenységek között megkülönböztetésmentességi továbbképzések, értekezletek és szemináriumok; konferenciák és magas szintű rendezvények; megkülönböztetésmentességi napok és hetek, továbbá kézikönyvek, útmutatók és kiadványok szerepelnek. A legfőbb célcsoportok között a fiatalok, a munkáltatók, a nem kormányzati szervezetek és a nagyközönség szerepelnek. A 25. oldalon részletesebben is bemutatunk egy, a sokféleség és az egyenlő esélyek munkahelyi hasznának tudatosítására irányuló dán projektről szóló példát.

FIGYELEMFELKELTÉS – A JOGSZABÁLYOK ALKALMAZÁSÁVAL

A megkülönböztetés elleni küzdelem másik fontos célcsoportja a jogi szakma. Ennek jegyében a cselekvési program szintén támogat egy, az EU megkülönböztetés elleni jogszabályairól szóló szemináriumsorozatot. Az Európai Jogakadémia által a Bizottság nevében szervezett kurzus célcsoportját a köz- és magánjog területén dolgozó bírák, ügyészek és jogászok alkotják. Ezidáig 258 bíró és ügyész, illetve 198 jogász vett részt a képzésben. Az egyik résztvevő, Pablo Aramendi – Spanyolországban gyakorló bíró – e képzés előnyeiről fejti ki nézeteit a 24. oldalon olvasható interjújában.

EGYENLŐ JOGOK – AZ INFORMÁCIÓ TERJESZTÉSE

A megkülönböztetés elleni intézkedések – egyrészt az egyenlőségi irányelvek, másrészt a megkülönböztetés leküzdésére irányuló cselekvési program – sikeréhez elengedhetetlen célbajuttatni azt az üzenetet, hogy Európa értékeli a sokféleséget és küzd a megkülönböztetés ellen. Csak így biztosítható a jogok gyakorlati érvényesítése és a sokféleségből származó társadalmi előnyök tudatosítása.

Ezért a program gerincét egy ötéves, páneurópai tájékoztató kampány alkotja, melynek célja a megkülönböztetés leküzdésére irányuló közösségi erőfeszítések tudatosítása. „A sokszínűségért, a diszkrimináció ellen” elnevezésű kampányt 2003 júniusában indították, és 2007-ig bejárja egész Európát. Az EU 2004. évi kibővülése óta már az új tagállamok is teljes erővel vesznek részt a kampányban.

KÜLÖNBÖZŐ CSATORNÁK FELHASZNÁLÁSA

A kampány egy pozitív üzenetet hivatott terjeszteni a sokféleségről, a kommunikációs csatornák olyan széles skáláján keresztül, mint a TV, a sajtó, szemináriumok vagy médiarendezvények. Újságíró-szervezetekkel karöltve szemináriumokat szerveztek a médiában dolgozók számára; televíziós reklámfilmeket, videós sajtóközleményeket és „vox populi”-kat (az utca emberének kamerák előtti rövid nyilatkozatai) forgattak. Kiadványokban, szórólapokon és plakátokon nyújtanak írásos információt az EU, illetve a különböző tagállamok



megkülönböztetés elleni nemzeti jogszabályairól, és a kampány weboldala is mind a 20 hivatalos nyelven elérhető.

A sokféleség és a párbeszéd azonban nemcsak a kampány fő üzeneteit, hanem egyben annak szervezőelveit is jelentik. A kampány páneurópai, nemzeti és regionális szintű intézkedésekből áll. Ezen intézkedéseket valamennyi tagállamban szoros kapcsolatban és együttműködésben dolgozzák ki a különféle partnerekkel, melyek között nemzeti minisztériumokat, szakszervezeteket, munkáltatókat, nem kormányzati szervezeteket illetve ifjúsági szervezeteket tarthatunk számon. A szlogent, a logót és az arculatot például számos EU-országban fókuszcsoporthoz, szakértőkkel teszteltették és vitatták meg majd dolgozták át ennek megfelelően.

EURÓPAI, NEMZETI ÉS HELYI SZINTŰ TEVÉKENYSÉGEK

A sokféleség üzenetét a kampány ezidáig egy 40 várost és 24 EU-tagországot érintő kamionturnéval, illetve egy 16 városban megrendezett maratonfutó-versennyel („Run for Diversity” – „Fuss a sokszínűségért”) hirdette szerte Európában. Mindkét, a kampánylogó megkülönböztető színeit használó rendezvény rendkívül jól látható módon továbbítja a megkülönböztetés elleni üzenetet. 2006-ban a kamionturné számos olyan foglalkoztatással kapcsolatos rendezvényre is ellátogat, mint az egyetemi állásbörzék, a munkahelyi sokféleségre és megkülönböztetésmentesítésre helyezve ezáltal a kampány hangsúlyát. A jövőben vállalatok és az ifjúság számára is rendeznek sokféleségi futóversenyeket.

A kampány keretében most kerül sor harmadik alkalommal egy újságírói díj odaítélésére, mely a sokféleség jobb megértése és a megkülönböztetés elleni küzdelem érdekében tevékenykedő újságíróknak szól. A kampány keretében egy mobiltelefo-

Az MTV fotópályázatának kampányából

nos fotópályázatot is meghirdettek – amelyről az ARTE francia-német televíziós csatorna külön dokumentumfilmben számolt be –, és az MTV-vel (Music Television) együttműködésben egy sokféle-ségi fotópályázat is indult. Egy Lengyelországban, nemzeti szinten megvalósított hasonló projekt sikerén felbuzdulva 2006-ban egy plakátpályázat is kiírtak az Unió országaiban képzőművészetet és formatervezést tanuló diákok számára.

A kampány hatása – az események sokasodásával – évről évre nőtt. Az égisze alatt zajló rendezvények száma például 2004 és 2005 között 307-ről 359-re növekedett. Egyéb mutatók, mint a weboldalak látogatottsága vagy a sajtónyilvánosság, szintén emelkedtek. A kampány 2007-ben is folytatódik, mikor is a „Mindenki Számára Biztosítandó Esélyegyenlőség Európai Éve”-t fogja támogatni.

TÉNYEK ÉS ADATOK A TÁJÉKOZTATÓ KAMPÁNYRÓL

- A sajtótájékoztatókkal, vitákkal, koncertekkel, jogtanácsadói szolgáltatással és sokféle-ségi nagykövetek látogatásával színesített kamionturné 24 ország 40 városában.
- A „Run for Diversity” („Fuss a Sokszínűségért!”) futóverseny 16 városban, fogyatékkal élők számára kínált programokkal
- 58 úgynevezett „sokszínű-ségi nagykövet” a kampány képviselőjében
- Két EU-szintű fotópályázat, három újságírói díj és egy plakátpályázat
- 666 nemzeti rendezvény és 239 sajtóinterjú 2004-2005 folyamán
- 25 tagállamra szabott tájékoztató anyagok az EU mind a 20 hivatalos nyelvén
- 640 nemzeti partner a 25 tagállamban
- 1304 újságcikk 2004-2005 folyamán

TOVÁBBI INFORMÁCIÓ: www.stop-discrimination.info

A JOGI SZAKMA: A JOGOK ÉRVÉNYESÍTÉSE A GYAKORLATBAN

Pablo Aramendi Sánchez bíróként dolgozik Madrid egyik munkaügyi bíróságán (Juzgado de lo Social), ahol a munkavállalók és a munkáltatók konfliktusainak megoldásával és társadalombiztosítási jog kérdéseivel foglalkozik. Sánchez résztvevőként és felszólalóként is részt vett az Európai Jogakadémia által gyakorló jogászok számára, Trierben megrendezett megkülönböztetés elleni szemináriumsorozaton.

Mit tanult a trieri szemináriumokon és mennyiben járultak hozzá az ott tanultak ahhoz, hogy jobban megértse a megkülönböztetés elleni jogszabályokat?

Mielőtt Trierbe mentem volna, bírói munkám eredményeképpen volt már némi tapasztalatom a munkahelyi diszkriminatív viselkedésről.

A trieri szemináriumok leginkább abban segítettek, hogy ezt a tapasztalatot egy új forráshoz, az európai joghoz kössöm. A két megkülönböztetés elleni irányelv, amelyeket a szemináriumok keretében tanulmányoztunk (a nemi alapon történő megkülönböztetéssel kapcsolatos többi európai jogszabály mellett), új perspektívákat nyit a nemzeti jog alkalmazásában.

▼
Az Európai Jogakadémia 456 szakmabelit képzett tovább a megkülönböztetés elleni jogszabályok területén



A képzés segített összekapcsolnom az európai és a nemzeti rendelkezéseket.

Az Európai Bíróság esetjoga különösen érdekes a közösségi jog végrehajtási folyamata szempontjából. Ezt a kérdést – ami újabb tanulságként szolgál a résztvevők számára – szintén körüljárták a szemináriumok.

Szintén nagyon érdekes volt olyan, a megkülönböztetés elleni küzdelemben érdekelt emberekkel találkozni, akik Európa különböző nemzeti jogrendszereiben dolgoznak. Ez rengeteg különböző perspektívát tárt fel előttem.

Szakmailag milyen hatással volt Önre a megkülönböztetésmentességi képzés?

Azt hiszem a továbbképzés ráébresztett arra, hogy mit is jelent európai bírónak lenni. Szintén segített abban, hogy levonjak egy számomra alapvető következtetést. Mégpedig azt, hogy léteznek bizonyos áthághatatlan határok arra vonatkozóan ahogyan a cégek a mindennapi munka során bánhatnak alkalmazottaikkal: ilyen az emberi méltóság és a dolgozók alapvető jogainak tiszteletben tartása. Egy olyan bírónak mint én, akinek napi szinten kell munkaügyi konfliktusokat megoldania, munkájában mindig szem előtt kell tartania ezt az elvet.

Milyen típusú megkülönböztetés elleni esetekkel volt dolga a gyakorlatban?

Sokféle tapasztalatom volt a megkülönböztetésmentesség terén, mielőtt Trierbe mentem, s azóta is változatos esetekkel találkoztam.

A nemi alapon történő megkülönböztetéssel kapcsolatos jogviták elég gyakoriak Spanyolországban. Ezek rendszerint várandós női munkaválók kapcsolatos helyzeteket jelentenek. A megkülönböztetés egyéb alapjaira hivatkozó perek kevésbé gyakoriak. Ez persze nem jelenti azt, hogy másfajta megkülönböztetés nem létezik. Inkább arról van szó, hogy az érintettek számára még mindig nem könnyű a bírósági eljárás igénybevétele. Különösen így van ez a bevándorlók esetében, akik gyakran faji alapú megkülönböztetés áldozatai.

Ami a saját tapasztalataimat illeti, alkalmam volt szexuális irányultsággal, fogyatékossgal, életkorral és természetesen nemmel összefüggő vitákat megoldanom. Ezekről az esetekről a spanyol nemzeti jog alkalmazásával határozotunk, felhasználva az európai irányelveket, miután azokat átültették a spanyol jogrendszerbe.

Néhány esetben az Európai Bírósághoz kellett fordulnom útmutatásért a közösségi irányelvek értelmezésére vonatkozóan. Például a Merino-ügyben, amely egy szülési szabadsággal kapcsolatos nemi egyenlőségi ügy volt, a Chacón-ügyben, amely még mindig határozathozatalra vár, és amelyben lényegében azt a kérdést tettem fel, hogy fogyatékossgnak minősül-e egy betegség, és végül a Palacios-ügy, amelyben arra a kérdésre kerestem választ, vajon a spanyol jog ellentmondásban van-e az európai joggal a kötelező nyugdíjazást illetően.

TOVÁBBI INFORMÁCIÓ: www.era.int

MIA – A MUNKAHELYI SOKFÉLESÉGÉRT

Susanne Nour beszámolója

Susanne Nour a MIA-projekt irányítója a Dán Emberjogi Intézetnél. Szerkesztője volt továbbá a „Sokféleség a munkahelyen – amikor egyenlőek vagyunk, de nem egyformák” című könyvnek, amelyet a projekt keretében adtak ki.

A MIA a „munkahelyi sokféleség” kifejezés dán rövidítése, illetve a Dán Emberjogi Intézet (DIHR) sokféleségről és a munkaerőpiacon való egyenlő bánásmódról szóló külön programjának címe is. A munkahelyi sokféleség befogadó szervezetek megteremtéséről szól. Arról, hogy legyünk nyitottak és értékeljük azt a ténytet, hogy minden alkalmazott más és más. Továbbá arról, hogy egyes „másságok” nagyobb ellenállásba, illetve falakba ütköznek mint mások, ezért számukra a jogszabályoknak nagyobb védelmet kell nyújtaniuk. Az MIA a megkülönböztetéssel kapcsolatos tudatosság erősítésére, valamint a sokféleség előmozdítására és ezáltal az uralkodó szemlélet megkérdőjelezésére törekszik, miszerint a különbözőségek csak gondot okoznak, illetve a sokféleség másokról és nem mindannyiunkról szól.

MODELL A SOKFÉLESÉG KEZELÉSÉRE

2005-ben kiadtunk egy könyvet a munkahelyi sokféleségről, amelyet a sokféleség és a megkülönböztetés elleni küzdelem előmozdítására irányuló munkahelyi stratégiákról szóló páneurópai vitához való hozzájárulásnak szántunk. A sokféleség és az esélyegyenlőség területén dolgozó gyakorlati szakértők számára irányadó eszközként fejlesztettük ki a sokféleség kezelését szolgáló „MIA-modellt”. A modell üzleti szakértőkkel, nem kormányzati szervezetekkel, illetve másokkal folytatott párbeszéd eredménye és számos – a MIA-pályázat keretében benyújtott –, az üzleti gyakorlatból merített példán alapul.

A model azt szemlélteti, hogy hogyan egészíti ki egymást a jogalapú és az erőforrás-alapú gondolkodás-mód a sokféleség gyakorlati kezelése során, amely olyan dinamikus folyamat, ahol a fokozott sokféleség új lehetőségeket nyit meg a vállalat előtt, ugyanakkor növeli az esélyegyenlőség mindenki számára történő biztosításának szükségességét is.

A VÁLLALATI TELJESÍTMÉNY ELISMERÉSE

Tudatosságerősítő tevékenységeink részeként évente MIA-díjban részesítjük azokat a dán magán-

és állami cégeket, amelyek cégpolitikájuk vagy menedzsmentjük által kitűntek a munkahelyi sokféleség, illetve az egyenlő bánásmód előmozdítása terén. Az egymással versengő cégeket a főbb munkáltatói szervezetek képviselőiből álló magasrangú zsűri bírálja el, amely a következő három kategóriában hirdet győzteseket: kis- és középvállalatok, nagy állami munkahelyek és nagy magánvállalatok.

Szintén kifejlesztettünk és rendelkezésre bocsátottunk egy könnyen használható ellenőrző eszközt, amellyel a cégek megbizonyosodhatnak alkalmazottaik megkülönböztetés elleni védelméről, valamint arról, hogy a cég maga betartja-e a megkülönböztetés elleni nemzeti, illetve közösségi jogszabályokat. Konzultációs és tanácsadási szolgáltatást kínálunk az e téren segítségére, illetve általános útmutatásra szoruló cégeknek. Emellett aktívan hozzájárulunk a sokféleség nyilvános viták, illetve a média útján történő előmozdításához, jelenleg pedig egy inforeklámot készítünk a dán televízió számára.

NAPIRENDEN A SOKFÉLESÉG

A projekt fő eredményeként sikerült a sokféleség, illetve a sokféleség kezeléséről szóló új vitatémákat a dán közbeszéd részévé tenni. Valamennyi tevékenységünk során azzal érveltünk, hogy a sokféleség és az egyenlő bánásmód egymástól elválaszthatatlan fogalmak.

További eredmény, hogy számos dán cég alkalmazza öt sokféleségi elvünket a sokféleséggel kapcsolatos munkája során. Emellett az MIA-díj nagy presztízsű elismeréssé vált, amely sokféleségi kezdeményezések indítására ösztönzi a vállalatokat. Sikerült folyamatosan tudatosítanunk és megértetnünk, hogy a sokféleség gyümölcseit csak úgy lehet learatni, ha aktívan dolgozunk az esélyegyenlőség megteremtésén.



5. RÉSZ – ELŐRETEKINTÉS: A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS ELLENI KÜZDELEM 2006 UTÁN

A közösségi cselekvési program keretében finanszírozott tevékenységek 2006 és 2007 folyamán futnak ki. Ez korántsem jelenti azonban az EU megkülönböztetés elleni küzdelmének végét. Sőt, az Unió egy új finanszírozási programot indít immár nemcsak a megkülönböztetés elleni fellépések támogatására, hanem a nemek közti esélyegyenlőség, a társadalmi integráció, a munkakörülmények és a foglalkoztatás fejlesztése céljából. Emellett 2007-et a „Mindenki Számára Biztosítandó Esélyegyenlőség Európai Évének” nyilvánították, hogy friss lendületet adjanak a megkülönböztetés elleni küzdelemnek és a sokféleség előmozdításának, illetve, hogy továbbvigyék a cselekvési program eredményeit.

A cselekvési program külső értékelője, az Ernst & Young szerint 2001 és 2006 között a közösségi cselekvési program egyaránt kulcsszerepet játszott a megkülönböztetéssel kapcsolatos kérdések tudatosításában és az érintetteknek a megkülönböztetés leküzdésére irányuló szaktudása fejlesztésében. Végző jelentésükben – amelyben a program célkitűzéseit, stratégiáját, módszereit, illetve tevékenységeit vizsgálták 2001-től – arra a következtetésre jutottak, hogy a program koherens és egyre inkább célirányos. Különösen eredményesnek bizonyult a megkülönböztetéssel kapcsolatos figyelemfelkeltés a kulcsszereplők illetve a nagyközönség körében, valamint a – főként nem kormányzati – szervezetek szaktudásának fejlesztése, eltekintve néhány kezdeti nehézségtől, amelyek a transznacionális projektek újragondolását igényelték. Az értékelés szintén kiemelte a program fontos szerepét az EU megkülönböztetés elleni jogszabályai átültetésének és alkalmazásának támogatásában, az európai szinten hozzáadott érték, illetve a megkülönböztetés elleni védelem szintjének növelése tekintetében egyaránt.

PROGRESS: EGYESÍTETT SZOCIÁLIS PROGRAMOK

2007-től új finanszírozási program keretében folytatják és fejlesztik a megkülönböztetés leküzdésére irányuló cselekvési program égisze alatt elindított tevékenységeket. A foglalkoztatás és a társadalmi szolidaritás – PROGRESS néven ismert – közösségi programja a nemek esélyegyenlőségével, a társadalmi kirekesztettséggel, valamint a foglalkoztatással és a munkakörülményekkel összefüggő tevékenységek mellett meg fogja szilárdítani a megkülönböztetés elleni tevékenységeket is. A program célja az EU foglalkoztatással és szociális politikával kapcsolatos szélesebb körű célkitűzéseinek támogatása. A 2007 és 2013 közötti időszakban megvalósuló PROGRESS-programra a Bizottság egy körülbelül 630 millió eurós összköltségvetés előirányzását javasolta.

A program általános célkitűzései hasonlóak a megkülönböztetés leküzdésére irányuló cselekvési program célkitűzéseivel: a tudás fejlesztése elemzés és nyomon követés útján; a statisztikai eszközök és mutatók fejlesztése; az EU-jogszabályok végrehajtásának támogatása; a hálózatban való együttműködés és a helyes gyakorlatok cseréjének előmozdítása; a tudatosság erősítése és a hálózatok kapacitásának fejlesztése.

A program negyedik szakaszát kifejezetten az EU 2000-ben elfogadott, egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogszabályaiban említett ötféle (faji vagy etnikai származás, vallás vagy meggyőződés, fogyatékoság, életkor vagy szexuális irányultság) alapon történő megkülönböztetés hatékony leküzdésének szentelik. Támogatni fogják a megkülönböztetésmentességgel kapcsolatos kérdések általános érvényesítését is, vagyis az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos aggodalmaknak a különböző szakpolitikai területeken történő figyelembevételét.

EURÓPAI ÉV: ÚJ LENDÜLETTEL A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS ELLEN

2007-ben egy másik fontos fejlemény is lesz a megkülönböztetésmentesség terén: a „Mindenkinek Számára Biztosítandó Esélyegyenlőség Európai Éve”. A 2001 óta tartó, a megkülönböztetés leküzdésére irányuló cselekvési program sikerére építve, az európai év új lökést fog adni ahhoz, hogy az egyenlő bánásmód mindenki számára valósággá váljon az EU-ban. Az alap gondolat az esélyegyenlőség előmozdítása a mindennapi élet valamennyi területén, ahol tisztességtelen vagy egyenlőtlen bánásmód fordulhat elő – munkahelyeken, iskolákban, továbbképzéseken, egészségügyben –, valamint a sokféleségnek, mint az Európai Unió egyik erőforrásának előmozdítása. Az európai év folytatja a nagyközönség tájékoztatása, valamint az emberek egyenlő bánásmóddal való jogának tudatosítása terén végzett közösségi munkát.

Az Év jegyében több száz különböző helyi, regionális, illetve nemzeti szinten megvalósított tevékenységre kerül majd sor szerte Európában. Szintén számos tevékenység zajlik majd európai szinten, ideértve:

- egy arról szóló felmérést, hogy mit gondolnak a megkülönböztetésről az emberek Európában;
- egy, az európai évvel és a közösségi egyenlőségi szakpolitikákkal, illetve általában az e tárgyban elfogadott jogszabályokkal kapcsolatos páneurópai tájékoztató kampányt;
- egy „Egyenlőségi Csúcstalálkozót” ahol miniszterek, szakszervezeti vezetők, munkáltatói és nem kormányzati szervezetek



találkozhatnak és tárgyalhatják meg az egyenlőség és a megkülönböztetésmentesség kérdéseit.

A legtöbb tevékenység azonban nemzeti, regionális és helyi szinten valósul meg, hogy minél közelebb kerüljön a polgárokhoz. Az európai évre vonatkozó elképzeléseit, illetve stratégiáját valamennyi EU-tagállam az Európai Bizottsághoz terjeszti be. Ehhez széleskörű konzultációt kell folytatniuk a programsorozatban érdekelt szervezetekkel és csoportokkal, ideértve a szociális partnereket és a megkülönböztetést elszenvedett, illetve annak kitett személyekkel foglalkozó szervezeteket.

Az európai évvel és általában az EU megkülönböztetés elleni szakpolitikáival kapcsolatos további tájékoztatásért látogasson el az Európai Bizottság weboldalára:

www.ec.europa.eu/antidiscrimination



TÖVÁBBI INFORMÁCIÓ:
www.ec.europa.eu/antidiscrimination

Európai Bizottság

Az egyenlőség megvalósítása a gyakorlatban: a megkülönböztetés leküzdésére irányuló közösségi cselekvési program

Luxembourg: Az Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala

2006 — 27 oldal — 21 x 29.7 cm

ISBN 92-79-01662-8

ÉRTÉKESÍTÉS ÉS ELŐFIZETÉSEK

A Kiadóhivatal gondozásában megjelent, térítés ellenében kapható kiadványokat a világ minden pontján megtalálható értékesítési irodáinkban kérheti.

Mi a teendő, ha szeretnék egy kiadványhoz hozzájutni?

Miután megtekintette értékesítési irodáink listáját, kérjük, válassza ki az Önnek megfelelőt, és a rendeléshez lépjen kapcsolatba velük.

Hogyan juthatok hozzá az értékesítési irodák listájához?

- letöltheti azt a Kiadóhivatal honlapjáról: <http://publications.europa.eu/>
- kérését faxon is leadhatja a (352) 2929-42758-as számon,
és mi elküldjük Önnek a kért listát.

Az Európai Bizottság Foglalkoztatási és Szociális Ügyek Főigazgatósága által meghirdetett, a hátrányos megkülönböztetés leküzdésére irányuló közösségi cselekvési program (2001–2006) célja a faji vagy etnikai származáson, életkoron, szexuális irányultságon, fogyatékosságon, valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés leküzdésére irányuló két irányelv végrehajtásának támogatása. A hat évig tartó program elsősorban a megfelelő és hatékony megkülönböztetés elleni jogszabályok és politikák kidolgozásában érdekelt személyeket, illetve szervezeteket veszi célba az EU mind a 25 tagállamában, az EFTA tagországaiban és az uniós tagságra pályázó országokban.

A cselekvési program három fő célkitűzése:

1. A megkülönböztetéssel összefüggő kérdések megértésének elősegítése
2. A megkülönböztetés hatékony leküzdését szolgáló szaktudás fejlesztése
3. A megkülönböztetés elleni küzdelem alapjául szolgáló értékek előmozdítása

A program keretében finanszírozott tevékenységek révén elemzik és értékelik, továbbá fejlesztik és tudatosítják azokat az intézkedéseket, amelyek a faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés leküzdésére irányulnak.

www.ec.europa.eu/antidiscrimination

A nemén alapuló megkülönböztetés egyéb jogszabályok tárgyát képezi. A nemén alapuló megkülönböztetéssel kapcsolatos közösségi politikákra, jogalkotásra és tevékenységekre vonatkozó további információért forduljon a Foglalkoztatási és Szociális Ügyek Főigazgatóságán belül működő Nemek Egyenlőségének Osztályához.

www.ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/index_en.htm

Kapcsolatfelvétel az osztállyal:

Stefan Olsson

Osztályvezető, Diszkriminációellenes és Civil Társadalmi Kapcsolati Osztály

Európai Bizottság

200 rue de la Loi

B-1049 Brussels

E-mail: empl-antidiscrimination@ec.europa.eu

