



Gelijkheid in de praktijk

Communautair actieprogramma
ter bestrijding van discriminatie



Gelijkheid in de praktijk

Communautair actieprogramma ter bestrijding van discriminatie

Europese Commissie

Directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Gelijke Kansen
Eenheid G.4

Manuscript voltooid in maart 2006

„Gelijkheid in de praktijk: communautair actieprogramma ter bestrijding van discriminatie” wordt gepubliceerd in het kader van het communautair actieprogramma ter bestrijding van discriminatie 2001-2006. De inhoud van deze publicatie weerspiegelt niet noodzakelijk de mening of het standpunt van de Europese Commissie.

Indien u geïnteresseerd bent in toezending van de elektronische informatiebrief „ESmail" van het Directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Gelijke Kansen van de Europese Commissie, stuurt u dan een e-mail aan empl-esmail@ec.europa.eu – de informatiebrief verschijnt regelmatig in het Duits, Engels en Frans.

Voor meer informatie over het actieprogramma en discriminatie op grond van ras of etnische oorsprong, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid, surf naar:

www.ec.europa.eu/antidiscrimination



© Cover: foto's 1, 2 Carl Cordonnier, Dailylife

Foto's

© Blz. 10: Photodisc

© Blz. 22: MTV

© Blz. 24: Academy of European Law

Europe Direct helpt u antwoord te vinden op uw vragen over de Europese Unie

**Gratis nummer (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Als u mobiel of in een telefooncél of hotel belt, hebt u misschien geen toegang tot gratis nummers of kunnen kosten worden aangerekend.

Meer gegevens over de Europese Unie vindt u op internet via de Europaserver (<http://europa.eu>).

Bibliografische gegevens bevinden zich aan het einde van deze publicatie.

Luxemburg: Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, 2006

ISBN 92-79-01656-3

© Europese Gemeenschappen, 2006

Overneming met bronvermelding toegestaan.

Printed in Belgium

GEDRUKT OP CHLOORVRIJ GEBLEEKT PAPIER



WOORD VOORAF

Journalistenawards; opleidingsseminars rond de gelijkheidswet voor rechters van hooggerechtshoven; een MTV-fotowedstrijd voor jongeren; studies over de Roma, over discriminatie op basis van leeftijd en over gegevensverzameling; ondersteuning van NGO's die actief zijn in de strijd tegen discriminatie waarbij organisaties uit alle lidstaten worden samengebracht. Het zijn slechts enkele van de honderden initiatieven die de laatste vijf jaar gefinancierd werden in het kader van het communautair actieprogramma ter bestrijding van discriminatie.

Het programma ter waarde van 100 miljoen EUR werd in 2000 goedgekeurd door de Raad van Ministers en het Europees Parlement, ter ondersteuning van de tenuitvoerlegging van verregaande antidiscriminatie wetten die in datzelfde jaar werden aangenomen. De nieuwe regelgeving bepaalt dat discriminatie van iemand op basis van zijn seksuele geaardheid, leeftijd, ras of etnische oorsprong, handicap, zijn godsdienst of overtuiging onwettig is. In totaal zijn er 31 Europese landen bij betrokken.

Het implementeren van deze wetten door de jaren heen was een lang proces, en in tal van lidstaten moet er nog een lange weg worden afgelegd voor de regelgeving er volledig en correct zal worden toegepast. Met het programma wil men de bekendheid met de wetten verhogen, organisaties die zich inzetten voor discriminatiebestrijding ondersteunen, en onderzoek uitvoeren om meer inzicht te krijgen in de complexiteit van discriminatoire processen.

Uiteindelijk ging het actieprogramma over twee zaken: mensen en ideeën - en deze twee samenbrengen. Mensen die werken aan de strijd tegen discriminatie, bijvoorbeeld mensen in vakbonden en het bedrijfsleven, en natuurlijk ook de slachtoffers van discriminatie. En naast ideeën die ons kunnen helpen om de oorzaken, vormen en draagwijdte van discriminatie te begrijpen, ook ideeën die ons kunnen helpen bij de ondersteuning van mensen die te maken krijgen met discriminatie, en bij het ontwerp van een beter beleid.

De activiteiten in het kader van het programma zullen in de loop van 2006 en 2007 worden afgerond. Maar dit betekent zeker geen eindpunt! In 2007 zullen twee belangrijke initiatieven plaatsvinden. Het eerste is de lancering van een nieuw financieringsprogramma dat tot 2013 zal lopen. Dit actieprogramma, met de naam PROGRESS, zal niet alleen activiteiten ondersteunen in het kader van discriminatiebestrijding, maar ook betreffende de gelijkheid tussen mannen en vrouwen, sociale integratie, arbeidsomstandigheden en werkgelegenheid.

Ten tweede werd 2007 uitgeroepen tot Europees Jaar van Gelijke Kansen voor Iedereen. Het Jaar wil voort bouwen op het werk van het programma door overal in Europa gelijkheidsvraagstukken onder de aandacht van het brede publiek en politici te brengen. Het Jaar zal tevens een hoogtepunt worden dat de overgang van dit antidiscriminatieprogramma naar het volgende inluidt.

We hopen dat deze publicatie zal leiden tot een duidelijker beeld van de talloze mensen en ideeën die het communautaire actieprogramma vorm gaven. Aarzel niet om contact op te nemen met de betrokken organisaties en meer te leren over hun activiteiten of inspiratie op te doen voor soortgelijke initiatieven in uw eigen lidstaat.

Vladimír Špidla
Commissaris voor Werkgelegenheid,
Sociale Zaken en Gelijke Kansen

INHOUD

DEEL 1 – DISCRIMINATIE AANPAKKEN – WAAROM EEN COMMUNAUTAIR ACTIEPROGRAMMA? ...	5
DEEL 2 – ANALYSE & EVALUATIE VAN DISCRIMINATIE	7
Inleiding	7
Deskundigenadvies met betrekking tot discriminatiewetgeving	8
Gegevens ter bevordering van gelijkheid	10
Ad hoc studies: aandacht voor twee belangrijke vraagstukken	12
DEEL 3 – CAPACITEITSOPBOUW IN DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE	13
Inleiding	13
De vertegenwoordiging van minderheden bij politiediensten: informatie en optimale uitvoering uitwisselen	14
‘Train-the-trainer’ in het Baltisch gebied – vaardigheden met betrekking tot non-discriminatiewetgeving doorgeven	16
Netwerken van nationale organen die zich inzetten voor gelijkheid	18
NGO-netwerken versterken	20
DEEL 4 – BEWUSTMAKING VAN JE RECHTEN	21
Inleiding	21
Gelijke rechten – de boodschap verspreiden	22
Het juridische werkveld: rechten in de praktijk brengen	23
MIA – voor diversiteit op de werkplek	25
DEEL 5 – TOEKOMSPERSPECTIEVEN: DISCRIMINATIE BESTRIJDEN NA 2006	26

DEEL 1 – DISCRIMINATIE AANPAKKEN – WAAROM EEN COMMUNAUTAIR ACTIEPROGRAMMA?

Sinds 1999 vragen de lidstaten de Europese Commissie om discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische oorsprong, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid aan te pakken. De hieruit volgende wetgeving zou een belangrijke mijlpaal worden: de richtlijnen inzake rassengelijkheid en gelijke behandeling in arbeid en beroep van 2000 garanderen alle EU-inwoners eenzelfde niveau van bescherming tegen discriminatie. Samen vormen ze de meest omvattende en verst reikende antidiscriminatiewetgeving ter wereld.

Hoewel wetgeving van vitaal belang is in de strijd tegen discriminatie in de samenleving, volstaat ze op zichzelf niet. Ervaringen uit het verleden, in het bijzonder inzake man-vrouwgelijkheid, een domein waarin de EU vanaf het begin zeer actief was, tonen aan dat wetten door concrete maatregelen moeten worden onderbouwd. In de praktijk vergt de strijd tegen discriminatie een combinatie van verschillende maatregelen, die elkaar kunnen ondersteunen en versterken.

RECHTEN IN DE PRAKTIJK BRENGEN

In 2000 lanceerde de EU een financieringsprogramma om de wettelijke rechten op een gelijke behandeling in de praktijk te brengen en van het non-discriminatiebeleid een feit te maken. Zo zag het communautair actieprogramma ter bestrijding van discriminatie het licht. Het loopt van 2001 tot 2006 en wordt geleid door het DG Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Gelijke Kansen van de Europese Commissie, met de hulp van een extern programmacomité bestaande uit vertegenwoordigers van de regeringen van de lidstaten.

Het programma ondersteunt activiteiten in de strijd tegen discriminatie op grond van ras of etnische oorsprong, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid, of een combinatie hiervan. De activiteiten moeten eveneens een bijdrage leveren tot één of meer van de drie kerndoelstellingen van het programma:

- verbetering van het inzicht in discriminatievraagstukken via analyse en evaluatie;
- ontwikkeling van het vermogen om discriminatie te voorkomen en aan te pakken, door de uitbouw en ondersteuning van de dialoog en contacten tussen betrokken organisaties;
- bekendmaking van de waarden die ten grondslag liggen aan de bestrijding van discriminatie.

DRIE SOORTEN ACTIES

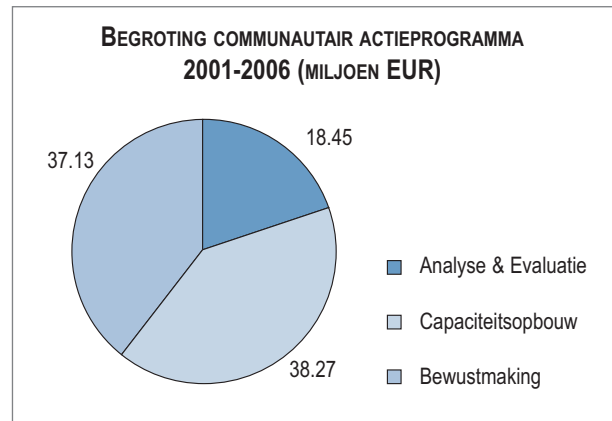
De EU ondersteunt een breed scala aan activiteiten, die binnen het programma gestructureerd werden onder drie verschillende actiegebieden, in overeenstemming met bovenstaande doelstellingen. In deze brochure wordt dieper ingegaan op ieder actiegebied, en wordt de nadruk gelegd op goede uitvoering en succesvolle resultaten van een aantal projecten en initiatieven, die op financiering konden rekenen.

Deze omvatten ondermeer activiteiten binnen een transnationaal kader, bijvoorbeeld grensoverschrijdende partnerschappen of uitwisselingen op Europees niveau. Tegelijkertijd beoogt het programma de ondersteuning en aanvulling van de inspanningen van de verschillende lidstaten om discriminatie op nationaal niveau aan te pakken.

SAMEN MET DE BETROKKENEN

Het programma wil slachtoffers van discriminatie en de organisaties die hen vertegenwoordigen bij het project betrekken. Het programma werd zo opgezet dat iedereen die werkt aan de strijd tegen discriminatie, actief betrokken wordt in het streven naar een echt partnerschap en goede dialoog. Dit is de enige manier om te komen tot gecoördineerde en geïntegreerde acties en de strijd tegen discriminatie in Europa beter aan te gaan.

Met het oog hierop organiseert de Commissie geregeld ontmoetingen met NGO's en sociale partners op Europees niveau. Dit biedt de gelegenheid om regelmatig visies uit te wisselen rond activiteiten van het programma en bredere vraagstukken betreffende antidiscriminatiebeleid. Een aantal acties beogen ook specifiek de capaciteitsopbouw van dit soort organisaties om gelijke behandeling te bevorderen en discriminatie aan te pakken.



Elk jaar keuren de Europese Commissie en de lidstaten, na gezamenlijk overleg, een werkplan en een jaarlijkse begroting voor het actieprogramma goed. De begroting voor de periode 2001-2006 bedroeg 94 miljoen EUR. Ongeveer 20% van de beschikbare fondsen was bestemd voor analyse en evaluatie, terwijl de acties met betrekking tot capaciteitsopbouw en bewustmaking elk ongeveer 40% van de begroting voor hun rekening namen.

COMMUNAUTAIR ACTIEPROGRAMMA 2001-2006: ENKELE FEITEN EN CIJFERS

- 52 transnationale projecten waarbij 350 partnerorganisaties betrokken zijn
- Juridische opleidingen voor 258 rechters en leden van het OM, en 198 advocaten
- Financiële ondersteuning voor 4 overkoepelende netwerken met meer dan 1000 NGO's in Europa
- 92 rapporten door juridisch deskundigen en 10 diepgaande studies over specifieke non-discriminatievraagstukken
- Opleiding voor 96 antidiscriminatie-trainers en 519 NGO-vertegenwoordigers uit de 10 nieuwe lidstaten en Bulgarije, Roemenië en Turkije
- 23 conferenties met EU voorzitters en andere conferenties op Europees niveau
- 32 informatiebrochures die in alle 25 EU-lidstaten werden verdeeld
- Foto- en posterwedstrijden, antidiscriminatie- en diversiteitsprijzen voor journalisten en bedrijven



DEEL 2 – ANALYSE & EVALUATIE VAN DISCRIMINATIE

INLEIDING

Om effectieve maatregelen te nemen om discriminatie te voorkomen en aan te pakken, is het belangrijk dat beleidsmakers en andere betrokkenen een goede kennis hebben van de stand van zaken met betrekking tot discriminatie in Europa. Dit betekent dat ze naast het fenomeen zelf, de oorzaken en de reikwijdte ervan, ook de impact van het gevoerde beleid of de uitvoering moeten kunnen begrijpen.

Een eerste groep activiteiten van het communautair actieprogramma wil deze kenniskloof dichten met onderzoek, analyse en evaluatie – evenals met effectieve verspreiding van de resultaten – in het bijzonder bij instanties en personen die het beleid en de dagelijkse uitvoering kunnen beïnvloeden.

JURIDISCHE EXPERTISE

De antidiscriminatiewetgeving van de EU is nog vrij recent en ook bepaalde belangrijke aspecten zijn voor een aantal lidstaten erg vernieuwend. Daarom is het ook niet verwonderlijk dat er in bepaalde landen problemen ontstonden om de richtlijnen om te zetten in nationale wetgeving. Om ervoor te zorgen dat de rechten en verplichtingen in de richtlijnen werkzaam worden in de praktijk, moet de Europese Commissie over onafhankelijke informatie beschikken betreffende hun uitvoering en toepassing in de EU-landen. Het netwerk van onafhankelijke, juridische deskundigen inzake non-discriminatie bestudeert en analyseert dit proces, meldt zijn bevindingen in een reeks publicaties en verleent ad hoc advies aan de Europese Commissie. Colm O’Cinneide is één van de juridisch deskundigen. Hij geeft in het interview op pagina 8 meer uitleg over zijn taak en die van het netwerk.

Gegevens en indicatoren vormen een essentiële basis voor een effectief antidiscriminatiebeleid, ongeacht of het juridische of andere maatregelen betreft, en of het op regionaal, nationaal of Europees niveau is. Onze kennis blijft echter beperkt door de gebrekkige kwaliteit en kwantiteit van de relevante beschikbare gegevens. Het communautair actieprogramma werkt aan een verbeterde verzameling van gegevens met het oog op het meten van de draagwijdte en de impact van discriminatie. Meri-Sisko Eskola, voormalig voorzitter van de Werkgroep voor gegevensverzameling, geeft een overzicht van deze activiteiten op pagina 10.

GERICHTE STUDIES

Naast deze lopende activiteiten, financierde het programma meerdere diepgaande onderzoeken rond een aantal vraagstukken die bijzondere aandacht verdienen. In enkele gevallen werden deze ondersteund door gerichte conferenties die bijkomende input gaven en van onschatbare waarde bleken om resultaten te verspreiden. Op pagina 12 vindt u twee voorbeelden van dergelijke studies.

Tot slot was ook het actieprogramma zelf onderwerp van voortdurende externe evaluatie om de effectiviteit van zijn activiteiten na te gaan. In zijn eindevaluatie benadrukt Ernst & Young dat het programma „een sleutelrol speelde bij de ondersteuning van de Europese richtlijnen en hun omzetting en toepassing in de lidstaten, waardoor de bescherming van slachtoffers van discriminatie in alle lidstaten tot op een vergelijkbaar niveau werd getild. Deze rol werd nog sterker naarmate het programma zich ontwikkelde.”¹

¹ „2005 Evaluatie van het communautair actieprogramma ter bestrijding van discriminatie – Eindrapport” – Ernst & Young, 2005

DESKUNDIGENADVIES MET BETREKKING TOT ANTIDISCRIMATIEWETGEVING

Colm O’Cinneide is docent rechten aan het University College London. Hij werd aangesteld als landdeskundige voor het Verenigd Koninkrijk binnen het ‘European Network of Legal Experts in non-discrimination’ (netwerk van onafhankelijke juridisch deskundigen inzake non-discriminatie), dat onafhankelijke informatie en een analyse over de evolutie van antidiscriminatiewetgeving in de EU-lidstaten biedt.

Waarin bestaat uw taak van nationaal juridisch deskundige? Hoe past dit in het kader van het netwerk in zijn geheel?

Mijn taak als nationaal deskundige bestaat uit het netwerk regelmatig op de hoogte houden over ontwikkelingen in het Verenigd Koninkrijk op het gebied van gelijkheid, non-discriminatie, integratiebeleid, enzovoort. Ik stel regelmatig een 'flash report' samen voor het netwerk. Dit zijn korte samenvattingen van nieuwe wetten, uitspraken van rechtbanken en beleidsbeslissingen. Ik zorg ook elk jaar voor een volledig rapport over de manier waarop het Verenigd Koninkrijk de Europese richtlijnen betreffende gelijkheid in nationale wetgeving omzet, en geef, waar nodig, mijn collega’s informatie over het Verenigd Koninkrijk.

Hoe vormt het een aanvulling bij uw andere werk, bijvoorbeeld als docent rechten?

Mijn werk voor het ‘European Network’ betekent een prachtige aanvulling op mijn andere werk als docent en onderzoeker. Ten eerste is het een aanmoediging om op de hoogte te blijven van nieuwe ontwikkelingen. Verder gebruik ik informatie van andere nationaal deskundigen om mijn studenten te tonen hoe andere Europese landen omgaan met gelijkheid en non-discriminatie.

Het netwerk brengt landdeskundigen samen uit alle 25 lidstaten, naast coördinatoren voor elk van de vijf gronden van discriminatie. Heeft dat u bepaalde inzichten gegeven?

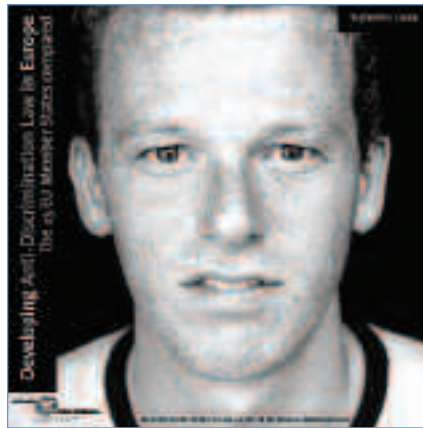
Het is fascinerend om te zien hoe gelijkaardige problemen in de verschillende Europese landen terugkomen, maar ook om vast te stellen dat de uiteindelijk gekozen oplossingen heel erg uiteenlopend kunnen zijn. Dit doet nadenken over je eigen stellingname betreffende de 'beste' manier om met een aantal van deze moeilijke vraagstukken om te gaan, en doet je beseffen dat er niet zoiets is als de enige en juiste oplossing!

Hoe is de situatie in het Verenigd Koninkrijk? Kunt u in het kort de impact van de richtlijnen betreffende gelijkheid samenvatten?

Het Verenigd Koninkrijk had al een uitgebreide antidiscriminatiewetgeving inzake ras en handicap, wat maakt dat de impact voor deze domeinen mogelijk



▼
Colm O’Cinneide: „Het is fascinerend om te zien hoe gelijkaardige problemen in de verschillende Europese landen terugkomen.”



Een aantal publicaties van het Europese netwerk van onafhankelijke juridische deskundigen betreffende non-discriminatie.

kleiner was dan in andere EU-lidstaten. Niettemin moest het land zijn bestaande wetgeving aanpassen aan de bepalingen in de twee richtlijnen. Bovendien werden er wetten aangenomen die discriminatie op grond van seksuele geaardheid en godsdienst verbieden en zelfs verder gaan dan de kaderrichtlijn voor gelijke behandeling. Deze doorbraak was voornamelijk het gevolg van de eisen die door de richtlijn werden opgelegd. Om te voldoen aan de voorschriften van de richtlijn zal er dit jaar ook nog een wet met een verbod voor discriminatie op basis van leeftijd worden ingediend. Globaal gezien betekenden de richtlijnen een aanmoediging voor de uitbreiding en modernisering van de antidiscriminatie wetten van het Verenigd Koninkrijk, en dat is natuurlijk een belangrijke verwezenlijking.

Nog een laatste vraag: wat was volgens u tot nu toe de impact van het netwerk?

Ik meen dat het netwerk enkele uiterst invloedrijke en zeer kwalitatieve rapporten publiceerde over een aantal fundamentele aspecten van de antidiscriminatie wetgeving, en ook zeer bruikbare informatie verspreidde via zijn jaarverslagen. In deze rapporten vergelijkt men de geboekte vooruitgang bij de uitvoering van de richtlijnen in elke lidstaat. Door het uitwisselen van informatie tussen de lidstaten is mijn werk nog boeiender geworden!

GEGEVENS TER BEVORDERING VAN GELIJKHEID

door Meri-Sisko Eskola

Meri-Sisko Eskola is ministerieel adviseur bij het Fins Ministerie van Werkgelegenheid. Hij was tevens voorzitter van de Europese 'Working Group on Data Collection' (werkgroep voor gegevensverzameling). Timo Makkonen is coördinator voor het MERA-project ('Making Equality a Reality with Adequate Data' – Gelijkheid wordt werkelijkheid dankzij de juiste gegevens).

De twee Europese antidiscriminatie-richtlijnen die in 2000 werden goedgekeurd, zorgden voor een echte doorbraak in de strijd tegen discriminatie in Europa. Ze gaven een stevige boost voor een beleid dat streeft naar een meer rechtvaardige samenleving voor iedereen. Het is echter belangrijk dat alle beleidsbeslissingen gebaseerd zijn op juiste en betrouwbare informatie over relevante fenomenen in de maatschappij, en over de impact die beleidsbeslissingen hebben. Na het aannemen van de twee richtlijnen werd het al snel duidelijk dat noch op Europees niveau, noch op het niveau van de lidstaten voldoende gedetailleerde informatie beschikbaar was om een precies beeld te geven van de omvang, aard en effecten van discriminatie, noch over de impact van de nieuwe wetgeving en beleidsvormen.

DESKUNDIGEN SAMENBRENGEN

Op basis hiervan namen de Finse autoriteiten het initiatief om deskundigen samen te brengen om de



behoefte aan verdere ontwikkeling van gegevensverzameling met betrekking tot discriminatie, te bespreken. Deze deskundigen vertegenwoordigden zowel de Europese Commissie, het Europees waarnemingscentrum voor racisme en vreemdelingenhaat (EUMC), nationale overheden, statistici, alsook andere onderzoekers en NGO's. De Europese Commissie besloot om het initiatief te ondersteunen door in 2003 een Europese 'Working Group on Discrimination Data' op te richten, waarbinnen deze groepen samengebracht werden. Hiermee wilde men de kwaliteit en de hoeveelheid van de verzamelde gegevens op Europees en lidstaatsniveau, verbeteren. In eerste instantie hield de werkgroep toezicht op twee studies die discriminatie en antidiscriminatiepraktijken binnen en buiten de EU beschreven. Deze studies werden voorgesteld tijdens een Europese conferentie rond gegevensverzameling ter bevordering van gelijkheid, die in december 2004 in Helsinki plaatsvond. Verder onderzocht de werkgroep vraagstukken rond gegevens met betrekking tot discriminatie, en zijn verdere besprekingen noodzakelijk.

Na de start van het onderzoek werd het al snel duidelijk dat de taak die de groep toebedeeld werd, veel complexer was dan aanvankelijk werd gedacht. De lidstaten vertonen grote verschillen betreffende diversiteit, beleidsbenadering, opvolgingsystemen en politieke keuzes. Niet alleen zijn de gronden voor discriminatie die in de richtlijn opgenomen zijn sterk uiteenlopend, ook de groepen die met discriminatie te maken krijgen, verschillen sterk van land tot land.

De werkgroep hield toezicht op een vergelijkende studie naar gegevensverzameling binnen en buiten de EU.

Onder meer door de resultaten van de conferentie, kwam de werkgroep tot het besluit dat het niettemin belangrijk is om te blijven streven naar gegevensverzameling, omdat het ontbreken van een geschikt evaluatiesysteem zou kunnen leiden tot ondoordachte beleidsvorming, zowel op Europees als nationaal niveau. De inzet van alle betrokken actoren is echter broodnodig, en men zal een beroep moeten doen op een brede waaier van methodes en indicatoren.

NAAR EEN EUROPEES HANDBOEK

De Helsinki conferentie en de werkgroep besloten dat alle actoren behoefte hadden aan praktische tools om hun praktijken voor gegevensverzameling en de samenwerking tussen de spelers te ontwikkelen. Eén van deze hulpmiddelen is een Europees handboek voor gegevensverzameling (Handbook on Data Collection), dat de verzameling van gegevens in dit vakdomein bevordert en de verschillende methodologieën beschrijft. De Finse overheid besloot gevolg te geven aan het voorstel om een handboek samen te stellen, en lanceerden in november 2005 met de steun van het communautair actiepro-

gramma het MERA-project ('Making Equality a Reality with Adequate Data').

Het project ging van start met het bepalen van 'good practices', optimale uitvoering. Nadat deze in kaart zullen zijn gebracht, kan men aanbevelingen doen rond de manier waarop lidstaten hun bestaande mechanismen voor de verzameling van gegevens kunnen verbeteren én optimaal benutten, en welke verdere maatregelen ze nog moeten aannemen. Het handboek gaat na op welke manier internationale, Europese en nationale wetten met betrekking tot het recht op de privacy en de bescherming van persoonlijke gegevens, een invloed kunnen hebben op activiteiten voor gegevensverzameling. Het bestrijkt alle gronden in de 'Artikel 13 richtlijnen'. Een Europese referentiegroep van vooraanstaande deskundigen houdt toezicht op de samenstelling van het handboek. Binnen de grenzen van het MERA-project en op basis van de aanbevelingen in het handboek, zullen de Finse autoriteiten ook een nationaal actieplan ontwerpen voor de verzameling van gegevens rond discriminatie. Het handboek wordt eind 2006 verwacht klaar te zijn.



VOOR MEER INFORMATIE:
Meten van de omvang en de impact van discriminatie in Europa
www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/data_en.htm
Fins Ministerie van Werkgelegenheid www.mol.fi

AD HOC STUDIES: AANDACHT VOOR TWEE BELANGRIJKE VRAAGSTUKKEN

DE ROMA IN EEN UITGEBREIDE EUROPESE UNIE

Door de toetreding van tien nieuwe lidstaten in 2004, werden de Roma de belangrijkste etnische minderheid binnen de Unie. Kort nadien publiceerde de Europese Commissie een belangrijke studie over de situatie van Roma-gemeenschappen in de uitgebreide EU, inclusief aanbevelingen voor de Europese instellingen, nationale regeringen en maatschappelijke organisaties ten aanzien van beleid en acties.

De studie, die gefinancierd werd door het actieprogramma ter bestrijding van discriminatie en het actieprogramma voor sociale integratie, was de eerste die de situatie van de Roma op deze schaal onderzocht, en had ondermeer aandacht voor opleiding, werkgelegenheid, huisvesting en gezondheidszorg.

Eén van de belangrijkste conclusies was dat de Roma zowel in de oude als de nieuwe lidstaten nog steeds duidelijk discriminatie en sociale uitsluiting ondervinden, hoewel meerdere voorbeelden van 'good practices' werden opgenomen om vooruitgang op bepaalde vlakken aan te tonen.

In de studie werd aanbevolen dat Europa het initiatief zou nemen door de Roma op te nemen in verschillende beleidsdomeinen, zoals de strijd tegen discriminatie en sociale uitsluiting. De studie stelde in het bijzonder een nieuwe structuur voor om de verschillende Europese activiteiten met betrekking tot de Roma beter te coördineren. De Europese Commissie gaf hieraan gevolg met de oprichting van zijn nieuwe gemeenschappelijke groep voor Roma-vraagstukken, die verschillende betrokken departementen samenbrengt.

VOOR MEER INFORMATIE: www.ec.europa.eu/roma

HET BEDRIJFSLEVEN VOOR DIVERSITEIT

Een andere belangrijke studie in het kader van het actieprogramma onderzocht diversiteit en non-discriminatie op de werkplek, en de voordelen van een non-discriminatiebeleid voor werkgevers.

Het rapport, dat bekend gemaakt werd tijdens een speciale conferentie in november 2005, bevat de resultaten van een onderzoek naar het diversiteitsbeleid van Europese bedrijven, en werd eerder dat jaar uitgevoerd in opdracht van de Europese Commissie. Ongeveer 800 bedrijven namen deel aan het onderzoek, waaronder voor tweederde kleine en middelgrote bedrijven. In ongeveer de helft (42%) van de bedrijven werd al een diversiteitsbeleid gevoerd.

85% van deze bedrijven meldden tastbare voordelen, waaronder de mogelijkheid om bij rekrutering tussen een groter aantal kandidaten te kiezen, de kans om goede werknemers langer in dienst te kunnen houden, een betere verstandhouding met de gemeenschap en een versterkt bedrijfsimago.

Het rapport beschrijft ook een aantal specifieke studies rond goede uitvoering bij een aantal onderzochte bedrijven. Bij de voorbeelden vinden we een non-discriminatie opleiding voor managers en personeel; de oprichting van werknemersnetwerken die gehandicapten, holebi's, of etnische minderheden vertegenwoordigen; campagnes betreffende de meerwaarde van oudere werknemers; en diversiteitsdoelstellingen voor managers gelinkt aan prestatiebeoordelingen.

VOOR MEER INFORMATIE:

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



DEEL 3 – CAPACITEITSOPBOUW IN DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE

INLEIDING

Het aanpakken van discriminatie in alledaagse situaties vergt de steun van organisaties met de juiste positie om slachtoffers van discriminatie te vertegenwoordigen en te verdedigen. Rechten voor een gelijke behandeling zijn niet veel waard indien ze in de praktijk niet worden toegepast. Maar deze organisaties, zowel sociale partners, instanties of NGO's die zich inzetten voor gelijkheid, hebben de middelen en de knowhow nodig om deze rol te vervullen en de antidiscriminatiewetgeving in het dagelijkse leven in te passen.

ORGANISATIES SPELEN EEN SLEUTELROL

Organisaties de middelen geven om discriminatie aan te pakken, dat is de doelstelling van het tweede soort acties dat door het communautair actieprogramma worden ondersteund. Deze ondersteuning neemt twee belangrijke vormen aan: enerzijds ondersteuning voor opleiding, netwerking en het samenbrengen van kennis bij organisaties, en anderzijds steun voor Europese netwerken van NGO's. Tussen 2001 en 2006 vormden deze activiteiten het grootste deel van het programma, met ongeveer 41% van de begroting.

De helft hiervan ging naar de financiering van gezamenlijke projecten van partners uit meerdere Europese landen. In totaal werden er 52 zogenaamde transnationale projecten gefinancierd, waarbij ongeveer 350 partnerorganisaties waren betrokken. Hun activiteiten gaan van de opleiding van advocaten en NGO's tot de uitwisseling van 'good practices' tussen onderzoeksinstituten en nationale organen die actief zijn op het gebied van gelijkheid. Er werden ook partnerschappen gevormd om de opvolging van

discriminatie en de verzameling van gegevens te onderzoeken, om de nationale overheden te betrekken bij de strijd tegen discriminatie, en om de integratie van de Roma te bevorderen.

PARTNERS IN DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE

De deelnemende organisaties zijn erg verschillend. Talloze onderzoeksinstituten, advocatenverenigingen, sociale partners, organen die zich inzetten voor gelijkheid, nationale, regionale en lokale overheden en NGO's leveren een bijdrage aan transnationale samenwerkingsverbanden. Een aantal voorbeelden van concrete resultaten en invloeden van projecten vindt u op pagina 14 (antidiscriminatieopleiding voor politiediensten), pagina 16 (opleiding voor balieadvocaten) en pagina 18 (netwerking en informatieuitwisseling tussen organen die zich inzetten voor gelijkheid). Tal van andere organisaties werkten praktische hulpmiddelen uit zoals test-case strategieën, opleidingspakketten, evaluatietools en informatiemateriaal.

De rechtstreekse financiering aan Europese netwerken van NGO's vormt het andere belangrijke deel van deze acties binnen het actieprogramma, en is goed voor de helft van de financiële begroting voor capaciteitsopbouw. Vier Europese netwerken en vijf gehandicaptenorganisaties die actief zijn op Europees niveau, werden geselecteerd voor financiering via het programma. Verder werd een netwerk voor de vertegenwoordiging van Roma-belangen gefinancierd. Samen vertegenwoordigen de vier bestaande overkoepelende organisaties 1000 leden- en partnerorganisaties in heel Europa. Hun rol verkennen we in detail op pagina 20.

BIJKOMENDE INFORMATIE over elk van de transnationale projecten die door het programma worden ondersteund, is beschikbaar op : www.ec.europa.eu//employment_social/fundamental_rights/policy/capac/capac_en.htm

DE VERTEGENWOORDIGING VAN MINDERHEDEN BIJ POLITIEDIENSTEN: INFORMATIE EN OPTIMALE UITVOERING UITWISSELEN

door *Dafni Mavrommati*

Dafni Mavrommati was nationaal coördinator voor Griekenland voor het transnationale project 'Minority representation in police organisations' (De vertegenwoordiging van minderheden bij politiediensten) en EU-projectcoördinator voor ANTIGONE, de Griekse partner. Momenteel werkt ze als zelfstandig consultant voor meerdere soorten transnationale projecten.

„De Griekse politiediensten zouden medewerkers uit een groter aantal sociale groepen moeten aanwerven, om op die manier een beter inzicht in de samenleving te krijgen.”

Voorzitster van de Vereniging van Griekse Politiedeskundigen van de Kilikis prefectuur,
tijdens een conferentie van de Griekse halebiminderheidsvereniging, juni 2004.

„We moeten de huidige negatieve visie op immigranten bij de politie actief aanpakken, en de stereotypen ingegeven door racisme en vreemdelingenhaat in de algemene samenleving bestrijden. We moeten een positieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling van een immigratiebeleid, en ten slotte ook van start gaan met het aanwerven van vreemdelingen bij de Griekse politiediensten.”

Voorzitter van POASY, de pan-Hellenistische federatie van Griekse politiedeskundigen (40.000 leden)
tijdens een conferentie met de titel 'Buitenlanders in ons land', december 2005.

Dit zijn slechts twee voorbeelden van de blijvende impact bij de Griekse politievakbonden van het project „De vertegenwoordiging van minderheden bij politiediensten: transnationale maatregelen voor de uitwisseling van informatie en optimale uitvoering”.

EEN BAANBREKEND PROJECT

Het project dat van september 2002 tot september 2004 in 3 lidstaten (Zweden, Nederland en Griekenland) liep, werd onder meer gefinancierd door het communautair actieprogramma ter bestrijding van discriminatie 2001-2006.

Het project had als doel de ondervertegenwoordiging van de etnische en halebiminderheidsgroepen binnen de politiediensten van de drie deelnemende

landen aan te pakken. Hiervoor werd onderzocht of hun aanwervingsprocedures discriminatoire elementen bevatten. Vervolgens kregen de medewerkers die verantwoordelijk zijn voor aanwerving een speciale opleiding.

Op lange termijn streeft men naar politiediensten die een afspiegeling zijn van de samenleving. Dit heeft twee grote voordelen: enerzijds een stabielers personeelskader door een daling van de werknemersontvreemden en een kleiner verloop, en anderzijds een betere relatie tussen de politie en de samenleving die ze wil beschermen, omdat de sociale groepen door de politie beter herkend en aanvaard worden.

Het project werd geleid door het Zweedse nationaal instituut voor de arbeid (NIWL), en bracht partners



Met het project werd braakliggend terrein verkend, waardoor het veel aandacht kreeg in de Griekse pers.

samen uit Zweden (regionale politie van Stockholm en SIOS, een immigrantenorganisatie); Nederland (EGA HRM-Consult, een consultant voor diversiteit, en het Landelijk Expertise Centrum Diversiteit); en Griekenland (ANTIGONE, een onderzoeksinstelling). Vanaf maart 2003 verleent ook POASY, de pan-Hellenistische federatie van Griekse politiemedewerkers, zijn medewerking door het inbrengen van permanente ondersteuning, baanbrekende inzichten en een nieuwe dynamiek.

BEGRIJPEN, ANALYSEREN EN OPLEIDEN

Het project startte met een 'diversiteitsaudit' bij elk van de deelnemende politiediensten, waarbij de nadruk werd gelegd op discriminatie in drie sleutelgebieden: externe aanwerving, interne promotiegelijkheden en organisatiecultuur. ANTIGONE voerde bovendien een diepgaande studie uit naar relevante wetgeving, en deed concrete aanbevelingen voor veranderingen in beleidspunten waar discriminatoire aspecten binnen deze drie gebieden werden aangetroffen.

Deze audit werd gevolgd door vaardigheidstrainingen voor het HR-personeel van elke politiedienst.

De workshops werden geleid door diversiteitsdeskundigen en spitsten zich toe op oplossingen voor de problemen die door de diversiteitsaudits aan het licht waren gebracht. ANTIGONE paste de seminars aan in functie van de speciale opleidingsbehoeften van de Griekse politiediensten, en vormde zo een welkom forum voor een debat over etnische- en halebivraagstukken bij politiediensten.

De resultaten van beide activiteiten werden samengebracht in het handboek „Bevorderen van diversiteit en het bestrijden van discriminatie bij politiediensten”. Dit bevat eveneens informatie over de Europese antidiscriminatiewetgeving, de resultaten van de diversiteitsaudits en voorbeelden van oplossingen voor discriminatieproblemen bij elk van de drie deelnemende politiediensten.

IMPACT

De beste aanwijzing voor het succes is misschien wel de blijvende belangstelling voor de vragen die het project heeft opgeroepen. In het kader van het EQUAL programma dat streeft naar meer diversiteit (integratie) op de arbeidsmarkt, heeft het opleidingsinstituut van de Griekse politiefederatie zich sinds 2004 achter twee projectvoorstellen met antidiscriminatie thema's geschaard. Tijdens diezelfde periode publiceerde het tijdschrift van de federatie regelmatig artikels met non-discriminatie als onderwerp, met speciale aandacht voor recente activiteiten van de organisatie op dat gebied. Ten slotte werden meerdere projectvoorstellen opgenomen in de aanbevelingen van de federatie aan de regering.

‘TRAIN THE TRAINER’ IN HET BALTISCH GEBIED – VAARDIGHEDEN MET BETREKKING TOT NON-DISCRIMINATIEWETGEVING DOORGEVEN

door Emilia Naumann

Emilia Naumann is advocaat bij de Poolse balie in Warschau. Ze nam deel aan een ‘train-the-trainer’-sessie die werd georganiseerd in het kader van het Baltische T4T-project waarbij vertegenwoordigers van de ordes van advocaten en vakbonden werden opgeleid, om nadien zelf opleiding te verstrekken over antidiscriminatiewetgeving.

Als onderdeel van het communautair actieprogramma ter bestrijding van discriminatie organiseerden Interights en de Helsinki-Stichting voor de mensenrechten in Polen een reeks opleidingssessies in Europese antidiscriminatiewetgeving voor trainers uit Polen, Letland en Litouwen. De cursus bestond uit 2 sessies van 2 weken die in september 2005 en januari 2006 in Polen plaatsvonden. Het globale doel was niet alleen om de opleidingscapaciteit te verhogen, maar ook om de vaardigheden en kennis van juristen en vakbonden inzake Europese wetgeving ter bestrijding van discriminatie te verbeteren, en in het bijzonder de richtlijn inzake rassengelijkheid en de kaderrichtlijnen. Het project werd gefinancierd door het communautair actieprogramma, en kreeg ook steun van het British Foreign and Commonwealth Office.

HET GEMEENSCHAPSRECHT LEREN TOEPASSEN

Ik was één van de deelnemers aan het project en wat mij betreft werd het doel volledig bereikt. Twee aspecten van de training hebben me in het bijzonder geboeid: de processtrategieën bij antidiscriminatiewetgeving en de mogelijkheid om mijn eigen vaardigheden als trainer te ontwikkelen, zodat ik me nu beter voorbereid voel om andere advocaten op te leiden. Of we het nu prettig vinden of niet: Polen is één van de landen waar de antidiscriminatiewetgeving nog ver afstaat van de Europese normen. Daarom is het belangrijk dat Poolse advocaten die zich in dit soort zaken willen specialiseren, de verschillende vormen van discriminatie goed kunnen herkennen. Ze moeten ook raad weten met problemen door een verkeerde of

onvolledige implementatie van de richtlijn betreffende rassengelijkheid, en de kaderrichtlijnen betreffende gelijkheid. Ze moeten goed voorbereid zijn om gebruik te maken van de Poolse, maar ook Europese, wettelijke instrumenten om een zaak, indien nodig, tot bij het Europese Hof van Justitie te brengen, aangezien dit vaak de enige manier is om lokale rechters verder te doen kijken dan het plaatselijke niveau.

DOORGEVEN VAN KENNIS

Met dit project wilde men ook kennis overbrengen bij plaatselijke advocaten. Daarom was het de bedoeling dat de deelnemers de opgedane kennis in hun eigen land zouden doorgeven. De meeste deelnemers waren advocaten zonder veel ervaring om dit type wetgeving te onderrichten, waardoor de tweede sessie zo mogelijk nog interessanter was. Deze was zodanig georganiseerd dat de deelnemers opgeleid werden tot trainer. In bepaalde sessies werd aandacht besteed aan bewustmaking, in andere aan het praktisch organiseren van een plaatselijke opleiding. Niet enkel de wetgeving kwam aan bod, ook een aantal belangrijke vaardigheden, zoals groepswork, het delen van verantwoordelijkheden en het aanbieden van de wetgeving op een zodanige manier dat de trainees ze gemakkelijk kunnen onthouden. Het zijn vaardigheden die niet mogen worden onderschat aangezien ze ook belangrijk zijn in het juridische werkveld, maar moeilijk kunnen zijn om aan te leren. Het is geen geheim dat veel advocaten liever 'solo' werken dan in een groep, en daarom niet vertrouwd zijn met het gezamenlijk ontwikkelen van ideeën en strategieën.

In mijn ogen was het zeker een geslaagd initiatief. Ik had de indruk dat alle deelnemers aan het 'train-the-trainer'-project een kleine evolutie hadden doorgemaakt: er groeide een beter bewustzijn van stereotypen, van homohaar, van discriminatie.

EEN BLIJVENDE INVLOED

In de loop van 2006 zal elke nationale groep in eigen land opleidingssessies voor advocaten organiseren. Een aantal deelnemers, waaronder ikzelf, zullen ons

nog verder toeleggen op opleiding, en de kennis verspreiden via onze werkplek: ordes van advocaten, NGO's, universiteiten, enz.

Op deze manier worden de deelnemers aan de training boodschappers voor een zeer gevoelige, maar zeer belangrijke tak van rechtspraak: de antidiscriminatiewetgeving. Dit betekent tegelijkertijd dat dit project ook in de toekomst een blijvende invloed zal uitoefenen.

VOOR MEER INFORMATIE: www.interights.org

HET MIDDENVELD BIJSTAAN IN ZIJN TAAK

Het middenveld speelt een belangrijke rol bij het juist interpreteren van de antidiscriminatiewetgeving en bij het toezien van de naleving hiervan in het veld. NGO's zijn belangrijk omdat ze de stem zijn van de mensen die ze verdedigen en vertegenwoordigen. Verder verhogen ze niet alleen het bewustzijn bij de slachtoffers en potentiële slachtoffers van discriminatie, maar ook bij het ruime publiek. Dit is des te belangrijker omdat de mensen die het meest kwetsbaar zijn voor discriminatie, vaak hun rechten in het kader van de Europese antidiscriminatiewetgeving niet begrijpen.

Om deze reden financierde de Europese Commissie een project om na te gaan wat de trainingsbehoeften van NGO's die actief zijn in de strijd tegen discriminatie, zijn. Verder verspreidde de Europese Commissie de nodige informatie voor hun taak als verdediger van (mogelijke) slachtoffers. Het doel bestond er voornamelijk uit om er voor te zorgen dat de samenleving in de nieuwe lidstaten en de kandidaatlanden over de mogelijkheden beschikt om zijn rol, zoals bepaald in de antidiscriminatie-richtlijnen, volledig te vervullen. De doelgroep bestond uit NGO's die zich inzetten voor het bestrijden van discriminatie op grond van ras en etnische oorsprong (waaronder de Roma-minderheidsgroep), godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid. Het project werd gevoerd in de tien lidstaten die in 2004 tot de EU toetreden zijn, en in Bulgarije, Roemenië en Turkije.

Het project startte met de analyse van de opleidingsbehoeften in elk van de 13 landen, en organiseerde vervolgens train-the-trainer sessies voor zes mensen in elk land. Telkens werd er een nationaal handboek uitgewerkt in de relevante landstaal, met informatie over zowel de nationale als Europese antidiscriminatiewetgeving; de rol van NGO's in de strijd tegen discriminatie; ondersteuning van slachtoffers van discriminatie; bewustmaking, en vaardigheden en hulpmiddelen die van pas kunnen komen bij de strijd tegen discriminatie.

In de daarop volgende nationale seminars werden 559 vertegenwoordigers van NGO's van 13 Europese landen opgeleid. Het succes van het project leidde tot een vervolg in 2006, en een uitbreiding naar alle 25 EU-lidstaten en Bulgarije, Roemenië en Turkije. De reikwijdte van het project werd vergroot, waardoor ook sociale partnerorganisaties konden deelnemen.

VOOR MEER INFORMATIE: www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/civil/civ_en.htm

NETWERKEN VAN NATIONALE ORGANEN DIE ZICH INZETTEN VOOR GELIJKHEID

Bjørn Dilou Jacobsen vertegenwoordigt het Deens Instituut voor de Rechten van de Mens binnen EQUINET, een transnationaal project dat nationale organen die zich inzetten voor gelijkheid met elkaar verbindt. Deze organen moesten volgens de voorschriften in de richtlijn betreffende rassengelijkheid door elke EU-lidstaat worden opgericht. Bjørn Dilou Jacobsen sprak met *Gelijke Rechten in de Praktijk* over de verwezenlijkingen van het netwerk, en over de voordelen voor zijn eigen instituut.

Welke rol speelt EQUINET in het vergemakkelijken van de uitwisseling van 'best practice' en netwerkvorming, bij organen die zich inzetten voor gelijkheid?

EQUINET vervult een erg belangrijke rol. Het project tracht de samenwerking en het uitwisselen van informatie tussen deze organen te vereenvoudigen, en betekent in dat opzicht een ondersteuning voor een uniforme implementatie van de Europese antidiscriminatiewetgeving, en een gelijkschakeling van de wettelijke bescherming van discriminatieslachtoffers. Momenteel telt het netwerk 28 organisaties, voornamelijk nationale organen die zich inzetten voor gelijkheid, uit 23 verschillende lidstaten. Ze ontmoeten elkaar tijdens een jaarlijkse bijeenkomst, en tussendoor meerdere keren via de raad van bestuur, om te verzekeren dat de EQUINET-projecten ook daadwerkelijk worden uitgevoerd.

Bij één van de projecten werden gespecialiseerde werkgroepen opgezet om bepaalde domeinen meer in detail te bekijken en om concrete resultaten zoals studies, rapporten, en dergelijke naar boven te laten komen. Momenteel zijn er vier werkgroepen die streven naar de uitwisseling van informatie, strategische implementatie, dynamische interpretatie en beleidsvorming. De leden zijn vertegenwoordigers van een groot aantal organen die zich inzetten voor gelijkheid, zodat we beter toegang krijgen tot de kennis, ervaring en standpunten van de verschillende organisaties.

Eén van de andere initiatieven is een internetforum voor het informeel uitwisselen van informatie. Hier

kunnen de medewerkers van de organisaties vragen stellen, problemen bespreken en kennis delen rond de interpretatie van de Europese richtlijnen inzake gelijkheid. Dit is een zeer praktisch hulpmiddel in het bijzonder voor het behandelen van klachten, temeer omdat de antidiscriminatiewetgeving tamelijk complex is. Individuele klachten roepen tal van nieuwe bijkomende vragen op, en er is nog maar weinig jurisprudentie, zowel bij de nationale hoven als het Europese Hof van Justitie. Ik ervaar dat vaak in mijn werk bij het Deense klachtencomité voor de gelijke behandeling van etnische minderheden. Wanneer ik een speciale zaak behandel, kan ik niet terugvallen op de Deense rechtspraak, Europese richtlijnen of jurisprudentie. In Denemarken, net als in de andere landen trouwens, is het klachtencomité nog maar kort geleden opgericht en is het nog vrij klein. Dankzij dit forum brengt EQUINET de nationale organen, die zich inzetten voor gelijkheid, samen binnen een groot netwerk, dat duizenden klachten op basis van verschillende gronden behandelt. De talrijke medewerkers van deze organen werden ondertussen collega's aan wie we raad kunnen vragen.



Bjørn Dilou Jacobsen: „Door de samenwerking van nationale organen die zich inzetten voor gelijkheid, is het wel degelijk mogelijk om de wettelijke bescherming van slachtoffers van discriminatie te verhogen.”



EQUINET publiceerde kort geleden een rapport over de kracht en competenties van organen die zich inzetten voor gelijkheid.

Op welke manier is uw instituut bij dit project betrokken?

We nemen op verschillende niveaus deel. We hebben een vertegenwoordiger, Mandana Zarrehparvar, die zetelt in de raad van bestuur van EQUINET, en die ook deelneemt aan de voorbereiding van een uitgebreide, interactieve website voor de uitwisseling van informatie. Een andere collega en ikzelf zijn moderator voor de werkgroep voor strategische implementatie. Deze werkgroep publiceerde kort geleden een rapport rond strategische implementatie (soms ook proefprocessen genoemd) en de kracht en competentie van organen die zich inzetten voor gelijkheid.

Wat leerde u van uw deelname aan het netwerk?

Dankzij de samenwerking van de nationale organen die zich inzetten voor gelijkheid, heb ik vooral geleerd hoe belangrijk het is om de juridische bescherming van slachtoffers van discriminatie te verhogen, zoals dit trouwens ook bepaald wordt in de

Europese richtlijnen. Het is boeiend om te merken dat, ondanks de verschillen tussen de lidstaten, onze problemen op het gebied van discriminatie in grote mate dezelfde zijn, en dat we samen dan ook sterker staan om deze te overwinnen.

Wat zijn de toekomstplannen voor de activiteiten van het Deense klachtencomité en de deelname aan EQUINET?

We zijn van plan om meer personeelsleden bij EQUINET te betrekken, en het netwerk in het klachtencomité te integreren. Zo zullen we bijvoorbeeld deelnemen aan toekomstige opleidingen door EQUINET. We onderzoeken hoe we EQUINET ook na 2006 kunnen verderzetten, mogelijk via financiële bijdragen, capaciteitsopbouw, of door medewerkers te blijven afvaardigen voor de raad van bestuur en de werkgroepen. Het comité plant ook een studie naar gelijkheidsmainstreaming, voornamelijk bij de ontwikkeling van mainstreaming instrumenten om de gelijke behandeling in basisscholen te bevorderen.

VOR MEER INFORMATIE: EQUINET: www.migpolgroup.com/topics/2078.html
Deens Instituut voor de Rechten van de Mens: www.humanrights.dk

NGO-NETWERKEN VERSTERKEN

In het kader van het actieprogramma ter bestrijding van discriminatie heeft de Europese Commissie steun geboden aan vier Europese netwerken van NGO's, die elk de rechten vertegenwoordigen en verdedigen van personen die discriminatie ondervinden. Ieder netwerk legt zich toe op één van de gronden van discriminatie die opgenomen zijn in de Europese antidiscriminatie-richtlijnen.

Dankzij de informatie en expertise die ze verwerven via hun leden, bekleden NGO's, zowel voor het formuleren als implementeren van het beleid, een centrale positie om bij te dragen tot het antidiscriminatiebeleid op verschillende niveaus. „Door het weergeven van lokale en nationale prioriteiten trachten we ervoor te zorgen dat ontwikkelingen op Europees niveau zich vertalen in een tastbaar verschil voor mensen die worden geconfronteerd met discriminatie”, vertelt Pascale Charhon van het Europees Netwerk Tegen Racisme (ENAR).

Met de financiële steun wil men de dialoog en netwerkvorming binnen de volledige EU ontwikkelen en versterken. Het sluit aan bij de maatregelen van het actieprogramma om de capaciteit van organisaties die actief zijn in de strijd tegen discriminatie, uit te bouwen, terwijl het project tegelijkertijd rekening houdt met de specifieke karakteristieken van de verschillende vormen van discriminatie. Voor ILGA Europe, dat lesbische, homoseksuele, biseksuele en transseksuele personen vertegenwoordigt, blijft het sleutelaspect het uitwisselen van informatie binnen het netwerk. „Eén van onze belangrijkste activiteiten is de capaciteit van onze ledenorganisaties te versterken om actief gebruik te maken van de Europese mogelijkheden om aan netwerking te doen en optimale uitvoering uit te wisselen”, zegt Patricia Prendiville, hoofd van ILGA Europe.

GEEN ÉÉNRICHTINGSVERKEER

De netwerken spelen een belangrijke rol omdat er communicatie in twee richtingen plaatsvindt. Enerzijds zorgt hun rechtstreekse ervaring ervoor dat de Commissie een beter inzicht krijgt in de verschillende vormen en gevolgen van discriminatie, zodat men hier bij de uitwerking van een non-discriminatiebeleid rekening mee kan houden. Het 'European Disability Forum', de overkoepelende organisatie van de Europese gehandicaptenorganisaties, vertegenwoordigt via zijn nationale leden bijvoorbeeld 50 miljoen mensen in heel Europa, „en we trachten hen actief te betrekken bij de uitwerking en implementatie van het Europese beleid”, vertelt Carlotta Besozzi, hoofd van EDF.

Anderzijds zijn de netwerken voor de Commissie een uitgelezen kanaal om de ledenorganisaties in het veld bewuster te maken van de Europese non-discriminatiewetgeving, en het Europese beleid voor een gelijke behandeling in het algemeen. Anne-Sophie Parent van AGE, het 'Older People's Platform', voegt toe dat „NGO's een cruciale rol spelen bij het verspreiden van informatie, het ondersteunen van potentiële slachtoffers van discriminatie, en het bevorderen van een samenleving waar meer plaats is voor integratie. Onze taak is NGO's bewuster te maken van de vraagstukken die voor hen het meest van belang zijn.”

Een jaarbudget van in totaal 3 miljoen EUR (op een jaarbudget van 19 miljoen EUR voor het programma) werd toegekend aan AGE, ILGA Europe, ENAR en EDF voor de financiering van hun lopende kosten tot eind april 2007.

Daarnaast ondersteunt de Europese Commissie een aantal kleinere Europese organisaties die mensen met een specifieke handicap vertegenwoordigen. De Commissie wil ook steun bieden aan een Roma-netwerk op Europees niveau: een uitnodiging tot het indienen van voorstellen is later dit jaar gepland.



www.enar-eu.org



www.edf-feph.org



www.ilga-europe.org



www.age-platform.org

DEEL 4 – BEWUSTMAKING VAN JE RECHTEN

INLEIDING

Gelijke rechten op papier zijn moeilijk uit te voeren tenzij men zich ervan bewust is dat deze wetten bestaan. Dit geldt zowel voor de personen die met discriminatie te maken hebben, als de samenleving waarin we leven. Het is ook de reden waarom het grote publiek, waaronder gehandicapten, etnische minderheden, jongeren, ouderen en holebi's toegang moeten krijgen tot informatie over de rechten en plichten die hen werden toegekend door de antidiscriminatiewetgeving. Mensen moeten zich bewust zijn van de bredere vraagstukken rond discriminatie en de waarde van diversiteit en de invloed ervan op hun leven.

BEWUSTMAKING ONDERSTEUNT IMPLEMENTATIE

Het zijn precies de bovenstaande uitdagingen die worden aangepakt door de tweede soort acties die gefinancierd wordt door het communautair actieprogramma. Het legt zich toe op bewustmaking, zowel rond de Europese wetgeving voor een gelijke behandeling, als het ruimere beleid om discriminatie te bestrijden, waaronder uiteraard ook de activiteiten en resultaten van het actieprogramma zelf. Dit is van het grootste belang voor het ondersteunen van de effectieve implementatie en concrete toepassing van antidiscriminatiewetten en de rechten die ze inhouden, en voor het welslagen van de strijd tegen discriminatie.

In juni 2003 lanceerde de Europese Commissie overal in de EU een groots opgezette informatiecampagne met de boodschap om diversiteit als iets positiefs te beschouwen, en om het bewustzijn van de Europese antidiscriminatie-richtlijnen bij het grote publiek te verhogen. De campagne met de naam 'Voor diversiteit - tegen discriminatie' wordt op pagina 22 uitgebreid beschreven.

AANVULLENDE ACTIE

Ter aanvulling van deze campagne, die overal in Europa dezelfde identiteit en boodschappen

gebruikt, staat het actieprogramma ook in voor de co-financiering van nationale activiteiten voor bewustmaking in de individuele lidstaten. Deze activiteiten worden in overleg met de nationale regeringen georganiseerd, met prioriteiten en projecten op maat van de verschillende nationale contexten. Nationale overheden zijn vaak het best geplaatst om te bepalen wat de communicatiebehoeften in eigen land zijn, én om aan te geven wie de belangrijkste spelers zijn tot wie ze zich moeten richten. Het programma kan gebruik maken van deze ervaring en bijkomende middelen vrijmaken om de antidiscriminatieboodschap door te geven.

Bij deze activiteiten vinden we opleidingen, workshops en seminars over antidiscriminatie; conferenties en evenementen van hoog niveau, speciale non-discriminatie dagen of weken; handboeken, praktische gidsen en publicaties. De doelgroepen zijn divers: zowel jongeren, werkgevers, NGO's als het grote publiek. Op pagina 25 leest u meer over een voorbeeld van een Deens project dat de voordelen van diversiteit en gelijke kansen op de werkvloer uiteen zet.

BEWUSTMAKING – DOOR MIDDEL VAN DE WET

Juristen vormen een andere doelgroep in de strijd tegen discriminatie. Hiervoor ondersteunde het actieprogramma eveneens een speciale reeks seminars over de Europese non-discriminatie-richtlijnen. In opdracht van de Commissie organiseert de 'Academy of European Law' opleidingssessies voor rechters, leden van het OM en advocaten uit de openbare en privésector. Tot nu toe volgden 258 rechters en leden van het OM en 198 advocaten de opleidingssessies. Deelnemer Pablo Aramendi – een Spaanse rechter – verduidelijkt in een interview op pagina 24 een aantal voordelen van de training.

GELIJKE RECHTEN – DE BOODSCHAP VERSPREIDEN

De manier waarop Europa de boodschap dat ze diversiteit belangrijk vindt, overbrengt én discriminatie aanpakt, is bepalend voor het succes van de Europese antidiscriminatiemaatregelen, zowel de richtlijnen inzake gelijke behandeling als het actieprogramma ter bestrijding van discriminatie. Dit is de enige manier om ervoor te zorgen dat de wetten worden toegepast, en om mensen bewuster te maken van de voordelen van diversiteit voor de samenleving.

Eén van de centrale projecten en hoogtepunten was dan ook een pan-Europese vijfjarencampagne om het grote publiek bewuster te maken van de Europese inspanningen voor de strijd tegen discriminatie. 'Voor diversiteit - tegen discriminatie' werd gelanceerd in juni 2003 en zal in de hele Unie lopen tot 2007. Sinds de uitbreiding van de EU in 2004 werden ook de nieuwe lidstaten ten volle bij de campagne betrokken.

VERSCHILLENDE KANALEN

De campagne tracht via een breed aanbod van kanalen, waaronder televisie, pers, seminars en media-evenementen een positieve boodschap over diversiteit te verspreiden. Zo werden er bijvoorbeeld in samenwerking met journalistenverenigingen seminars voor mediaprofessionals georganiseerd. Verder werden er TV-spots, videopersberichten en 'vox pops' - korte bijdragen voor de camera door het publiek - opgenomen. Brochures, flyers en affiches



worden gebruikt om in gedrukt formaat informatie over de Europese en nationale regelgeving tegen discriminatie in de verschillende lidstaten te geven. Een campagnewebsite biedt informatie in alle 20 officiële EU-talen.

Diversiteit en dialoog zijn niet enkel belangrijke boodschappen, ze vormen ook de rode draad van de campagne, die pan-Europese, nationale en regionale maatregelen omvatte. Deze maatregelen werden uitgewerkt in nauw contact en samenwerking met de partners in elke lidstaat, waaronder nationale ministeries, vakbonden, werkgevers, NGO's en jongerenorganisaties. De slogan, het logo en de vormgeving werden bijvoorbeeld getest en besproken door deskundigen in focusgroepen in verschillende EU-landen, en vervolgens aangepast in functie van eventuele opmerkingen.

ACTIVITEITEN OP EUROPEES, NATIONAAL EN LOKAAL NIVEAU

Tot nu toe heeft de campagne de diversiteitsboodschap in Europa uitgedragen via een 'trucktoer' die 40 steden in 24 EU-landen heeft aangedaan, en 'Run for Diversity' marathons in 16 steden. Beide evenementen garanderen een grote zichtbaarheid voor de antidiscriminatieboodschap, onder meer door gebruik te maken van de typische kleuren van het campagnelogo. In 2006 doet de trucktoer een aantal evenementen aan die met werk te maken hebben, zoals jobbeurzen aan universiteiten, waardoor de nadruk wordt gelegd op diversiteit en non-discriminatie op het werk. In het kader van 'run for diversity' zullen nog loopwedstrijden voor bedrijven en jongeren worden georganiseerd.

Voor de derde keer op een rij zal in het kader van de campagne een journalistenprijs worden uitgereikt, als erkenning voor journalisten waarvan het werk heeft bijgedragen tot een beter begrip van diversiteit en

Filmbeeld uit de campagne voor de EU/MTV foto-competitie.

de strijd tegen discriminatie. Er werd ook een wedstrijd georganiseerd met foto's die met een mobiele telefoon werden gemaakt, en die bovendien het onderwerp was van een reportage door de Frans-Duitse televisiezender ARTE, naast een afzonderlijke wedstrijd met 'diversiteitsfoto's' in samenwerking met MTV. In 2006 organiseert de campagne ook een posterwedstrijd, die zich richt tot studenten die zich bezig houden met kunst- en vormgeving, en zijn inspiratie vond in het succes van een gelijkaardig nationaal project in Polen.

Naarmate de campagne en het aantal activiteiten elk jaar groeide, nam ook de impact ervan toe. Zo steeg bijvoorbeeld het aantal activiteiten in het kader van de campagne van 307 in 2004 tot 359 in 2005. Ook andere indicatoren, zoals het aantal hits op de website en de aandacht in de pers, wijzen op een toenemende impact. De campagne zal in 2007 nog voortgezet worden, en het Europees Jaar van Gelijke Kansen voor iedereen kracht bijzetten.

FEITEN EN CIJFERS OVER DE INFORMATIECAMPAGNE

- Trucktoer met haltes in 40 steden in 24 landen, waaronder persconferenties, debatten, concerten, plaatsen waar juridisch advies wordt verstrekt, en bezoeken door verschillende diversiteitsambassadeurs
- 'Run for Diversity' marathons in 16 steden, met inbegrip van evenementen voor gehandicapten
- 58 nationale 'diversiteitsambassadeurs' die de campagne uitdragen
- Twee Europese fotowedstrijden, drie journalistenprijzen en een posterwedstrijd
- 666 nationale evenementen en 239 media-interviews in de loop van 2004-2005
- Informatiemateriaal op maat voor de 25 lidstaten, in de 20 officiële EU-talen
- 640 nationale partners in 25 landen
- 1304 persartikels in de loop van 2004-2005

VOOR MEER INFORMATIE: www.stop-discrimination.info

HET JURIDISCHE WERKVELD: RECHTEN IN DE PRAKTIJK BRENGEN

Pablo Aramendi Sánchez is rechter aan het Madrileense arbeidshof (Juzgado de lo Social), waar hij conflicten tussen werknemers en werkgevers, en conflicten betreffende sociaal zekerheidsrecht, beslecht. Hij was zowel deelnemer als spreker bij een reeks antidiscriminatie-seminars voor juristen, die georganiseerd werden door de 'Academy of European Law' in Trier.

Wat hebt u geleerd tijdens de opleidingsseminars in Trier? In welke mate hebben ze bijgedragen tot een beter begrip van de antidiscriminatie-wetgeving?

Voor ik naar Trier ging, had ik, door mijn werk als rechter, al wat ervaring betreffende discriminerend gedrag op de werkplek. De seminars in Trier hebben me vooral geholpen om deze ervaring te linken

aan een nieuwe bron: het Europees recht. De twee antidiscriminatie-richtlijnen die we tijdens de seminars bestudeerden, introduceren (naast alle andere Europese wetgeving met betrekking tot discriminatie op basis van geslacht) nieuwe gezichtspunten voor de toepassing van de nationale wetgeving. Dankzij de opleiding kon ik de link tussen beiden leggen.

De 'Academy of European Law' gaf training in antidiscriminatiewetgeving aan 456 juristen.



De jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie is in het bijzonder relevant met betrekking tot het implementatieproces voor Gemeenschapswetten. Dat was één van de andere leerzame aspecten dat aan bod kwam tijdens de seminars.

Het is ook ongelofelijk interessant om mensen, die binnen andere rechtssystemen in Europa werken, te ontmoeten en die net als jij belangstelling hebben voor de strijd tegen discriminatie. Het helpt om alles vanuit verschillende standpunten te bekijken.

In welke mate had de antidiscriminatie training invloed op uw professionele leven?

De training heeft me er een idee van gegeven wat het betekent om Europees rechter te zijn. Het bracht mij ook tot een, voor mij, cruciale conclusie: er zijn bepaalde grenzen aan de manier waarop bedrijven hun werknemers tijdens hun dagelijkse activiteiten kunnen behandelen, grenzen die niet mogen worden overschreden. Ik bedoel dat er altijd respect moet zijn voor de waardigheid en de fundamentele rechten van werknemers. Een rechter die, net als ik, elke dag arbeidsgeschillen moet beslechten, moet voor ogen houden dat dit beginsel de echte leidraad voor zijn of haar werk is.

Welke vormen van discriminatie bent u in de praktijk al tegengekomen?

Mijn ervaring met rechtszaken betreffende discriminatie is uiteenlopend, zowel vóór als na mijn verblijf in Trier.

Geschillen over discriminatie op grond van geslacht komen in Spanje tamelijk veel voor. Meestal heeft dit betrekking op een vrouwelijke werknemer die zwanger is. Beschuldigingen voor discriminatie op andere gronden zijn minder frequent. Wat natuurlijk niet wil zeggen dat er geen andere vormen van discriminatie voorkomen. Alleen hebben bepaalde categorieën van slachtoffers nog steeds moeilijk toegang tot een rechtbank. Dit is in het bijzonder het geval voor immigranten die vaak discriminatie ondervinden op basis van ras.

Uit eigen ervaring heb ik de kans gehad om geschillen op te lossen met betrekking tot seksuele geaardheid, handicap, leeftijd, en natuurlijk geslacht. Er werd een uitspraak gedaan op basis van nationaal Spaans recht, waarbij ook de Europese richtlijnen, zodra deze omgezet waren in Spaans recht, werden gebruikt.

In andere gevallen moest ik me tot het Europese Hof van Justitie wenden voor de juiste interpretatie van de Gemeenschapsrichtlijnen. Ik denk dan bijvoorbeeld aan de zaak Merino, een geschil rond gendergelijkheid met betrekking tot zwangerschapsverlof, de zaak Chacón, waarover nog steeds geen uitspraak is gedaan, en waarvoor ik heb gevraagd of ziekte wordt gelijkgesteld met handicap, en de zaak Palacios, waarvoor ik de vraag heb voorgelegd of de Europese wetgeving in strijd is met de Spaanse wet op de gedwongen pensionering.

Voor meer informatie: www.era.int

MIA – VOOR DIVERSITEIT OP DE WERKPLEK

door Susanne Nour

Susanne Nour leidt het MIA-project van het Deens instituut voor de rechten van de mens. Ze stelde een boek samen dat werd gepubliceerd in het kader van het project: *'Diversity in the Workplace – when we are equal but not the same'*.

MIA is het Deense acroniem voor 'diversiteit op de werkplek' en de naam van een project van het Deens instituut voor de rechten van de mens. Het project legt het accent op diversiteit en een gelijke behandeling op de arbeidsmarkt. Diversiteit op de werkplek heeft te maken met het streven naar geïntegreerde organisaties, en aandacht en waardering voor het feit dat alle medewerkers verschillend zijn. Het gaat om het erkennen dat sommige verschillen meer weerstand en barrières ondervinden dan andere, en daarom via de wetgeving een speciale bescherming tegen discriminatie genieten. MIA wil niet alleen het bewustzijn van discriminatie bij het grote publiek verhogen, maar ook diversiteit bevorderen, en zo heersende standpunten weerleggen, met name dat verschillen problemen betekenen, en dat diversiteit over *de ander* gaat, en niet over *onzelf*.

EEN MODEL VOOR DIVERSITEITSMANAGEMENT

In 2005 publiceerden we een boek over diversiteit op de werkplek, met het doel bij te dragen aan het pan-Europese debat rond werkplekstrategieën om diversiteit te bevorderen, en discriminatie op de werkplek te bestrijden. We ontwikkelden het 'MIA-model' voor diversiteitsmanagement als leidraad voor praktijkdeskundigen betreffende diversiteit en gelijke kansen. Het model is het resultaat van gesprekken met bedrijfsdeskundigen, NGO's en anderen, en is een weergave van de talrijke voorbeelden van bedrijfspraktijken die worden voorgedragen voor de MIA-award.

Het model illustreert hoe '*op rechten gericht*' denken en '*op medewerkers gericht*' denken hand in hand kunnen gaan bij diversiteitsmanagement - een dynamisch proces waarbij een grotere diversiteit leidt tot nieuwe mogelijkheden voor het bedrijf, en waarbij tegelijkertijd de behoefte aan gelijke kansen voor iedereen toeneemt.

ERKENNING VAN BEDRIJFSSUCCESSSEN

Als onderdeel van onze bewustzijnsverhogende activiteiten reiken we jaarlijks een MIA-prijs uit aan een Deens privé- of overheidsbedrijf dat via zijn bedrijfsbeleid- en management uitblinkt in het bevorderen van diversiteit en gelijke behandeling op de werkplek. Een eminente jury van vertegenwoordigers van grote werkgeversorganisaties evalueert de deelnemende bedrijven en nomineert laureaten uit drie categorieën: MKB's, grote overheidsbedrijven, en grote privébedrijven.

Ook ontwikkelden en verdeelden we eenvoudig te gebruiken beoordelingsinstrumenten waarmee bedrijven kunnen nagaan of ze hun medewerkers voldoende beschermen tegen discriminatie, en of het bedrijf zelf in regel is met de nationale en Europese wetgeving tegen discriminatie. We bieden consultancy en advies aan bedrijven die hulp of algemeen advies op dit gebied nodig hebben. En we bevorderen het diversiteitsbeleid actief via openbare debatten en via de media. Momenteel bereiden we een informatieve reclamespot voor de Deense televisie voor.

DIVERSITEIT OP DE AGENDA PLAATSEN

Het belangrijkste succes van het project bestond eruit dat diversiteit en diversiteitsmanagement in Denemarken op de agenda werden geplaatst. Bij al onze activiteiten hebben we steeds benadrukt dat diversiteit en een gelijke behandeling hand in hand gaan!

Een ander resultaat is dat meerdere Deense bedrijven onze vijf diversiteitsbeginselen hanteren voor hun diversiteitsbeleid. Daarnaast is de MIA-prijs uitgegroeid tot een prestigieuze award die bedrijven aanmoedigt initiatieven rond diversiteit te nemen. We zijn er in geslaagd om een blijvend bewustzijn en begrip te creëren en te laten inzien dat de voordelen van diversiteit enkel worden verworven wanneer men ook actief ijvert voor gelijke kansen.



DEEL 5 – TOEKOMSTPERSPECTIEVEN, DISCRIMINATIE BESTRIJDEN NA 2006

De activiteiten onder het communautair actieprogramma lopen in 2006 en 2007 op hun einde. Maar dit betekent niet dat Europa stopt met het leveren van inspanningen om discriminatie te bestrijden. Integendeel, er zal een nieuw financieringsprogramma worden gelanceerd, dat niet alleen antidiscriminatie-acties ondersteunt, maar ook acties inzake gelijkheid tussen mannen en vrouwen, sociale integratie, arbeidsomstandigheden en werkgelegenheid. Bovendien werd 2007 uitgeroepen tot Europees Jaar van Gelijke Kansen voor Iedereen, waardoor het een nieuwe impuls geeft aan de strijd tegen discriminatie en de bevordering van diversiteit, en verder bouwt aan de verwezenlijkingen van het actieprogramma.

Van 2001 tot 2006 vervulde het communautair actieprogramma een belangrijke rol voor zowel het bewustmakingsproces rond discriminatievraagstukken als de ontwikkeling van de capaciteit van de actoren om discriminatie aan te pakken, aldus Ernst & Young, die een onafhankelijke beoordeling van het actieprogramma uitvoerde. In het eindrapport waarin de programmadoelstellingen, -strategie, -methoden en activiteiten sinds 2001 worden onderzocht, wordt gesteld dat deze coherent, en steeds beter op de doelgroep werden afgestemd. Er werd in het bijzonder vooruitgang geboekt in het bewustmakingsproces bij belangrijke spelers en het grote publiek, en bij het ontwikkelen van de capaciteit van organisaties, in het bijzonder NGO's, ondanks enkele initiële moeilijkheden waardoor transnationale projecten moesten worden bijgestuurd. De evaluatie beklemtoonde ook de belangrijke rol van het programma bij het ondersteunen van de omzetting en toepassing van de Europese antidiscriminatiewetgeving. Het programma betekende een toegevoegde waarde op

Europees niveau, en zorgde tegelijkertijd voor een betere bescherming tegen discriminatie.

PROGRESS: SOCIALE PROGRAMMA'S ONDER ÉÉN KOEPEL

Vanaf 2007 wordt de stok doorgegeven aan een nieuw financieringsprogramma dat de activiteiten onder het actieprogramma ter bestrijding van discriminatie voortzet en ontwikkelt. Het communautair programma voor werkgelegenheid en solidariteit, dat de naam PROGRESS meekreeg, vult de antidiscriminatie-activiteiten aan met acties rond gelijkheid voor mannen en vrouwen, sociale integratie, werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden. Het wil een ondersteuning zijn bij de ruimere Europese doelstellingen inzake werkgelegenheid en sociaal beleid. Het programma loopt van 2007 tot 2013, en de Commissie heeft voor PROGRESS een budget van ongeveer 630 miljoen EUR voorgesteld.

De algemene doelstellingen zijn dezelfde als van het actieprogramma ter bestrijding van discriminatie, met name het verbeteren van kennis via analyse en evaluatie; het ontwikkelen van statistische hulpmiddelen en indicatoren; de ondersteuning bij de uitvoering van het Europees recht; het bevorderen van netwerken en wederzijdse leerprocessen; bewustmaking en het vergroten van de capaciteit van netwerken.

Onderdeel vier van het programma zal in het bijzonder gewijd zijn aan de effectieve implementatie van non-discriminatie voor de vijf gronden die opgenomen werden in de richtlijnen voor een gelijke behandeling van 2000: ras of etnische oorsprong, godsdienst of geloofsovertuiging, handicap, leeftijd en seksuele voorkeur.

Het ondersteunt eveneens de integratie van vraagstukken in verband met discriminatie en gelijke behandeling binnen verschillende beleidsdomeinen.

EUROPEES JAAR: EEN NIEUWE IMPULS TEGEN DISCRIMINATIE

2007 is ook nog omwille van een tweede reden belangrijk in de strijd tegen discriminatie: het werd uitgeroepen tot het Europees Jaar van Gelijke Kansen voor Iedereen. Verder bouwend op het succes van het actieprogramma 2001-2006 ter bestrijding van discriminatie, zal het een nieuwe stimulans vormen voor een gelijke behandeling van elke EU-burger. Het achterliggende idee is enerzijds de bevordering van gelijke kansen binnen elk domein van het dagelijks leven waar een onrechtvaardige en ongelijke behandeling kan voorkomen - op het werk, op school, tijdens opleiding en bij gezondheidszorg - en anderzijds de bevordering van diversiteit met het oog op een sterkere Europese Unie. Hiermee wil men ervoor zorgen dat de Europese inspanningen een ruim publiek blijven bereiken, en mensen bewust blijven van hun rechten op een gelijke behandeling.

Overall in de Europese Unie zullen op lokaal, regionaal en nationaal niveau honderden activiteiten worden georganiseerd in het kader van het Jaar. Ook op Europees niveau zal er veel gebeuren, waaronder:

- een onderzoek naar wat mensen in Europa denken over discriminatie;
- een pan-Europese informatiecampagne over het Jaar, en meer in het algemeen over het Europese beleid en de richtlijnen voor gelijkheid;



- een 'Equality Summit' die ministers en hoofden van de vakbonden, werkgeversorganisaties en NGO's samenbrengt rond gelijkheids- en non-discriminatievraagstukken.

Om zo dicht mogelijk bij de bevolking te staan, vinden de meeste activiteiten plaats op nationaal, regionaal en lokaal niveau. Elke lidstaat zal zijn voorstellen en strategie voor het Jaar aan de Europese Commissie voorleggen. Hiervoor raadplegen ze een groot aantal organisaties en groepen die belang hebben bij het Jaar, waaronder sociale partners en verenigingen voor mensen die discriminatie ondervonden hebben, of zouden kunnen ondervinden.

Surf voor meer informatie over het Jaar en het Europese antidiscriminatiebeleid in het algemeen naar de website van de Europese Commissie: www.ec.europa.eu/antidiscrimination

Europese Commissie

Gelijkheid in de praktijk: Communautair actieprogramma ter bestrijding van discriminatie

Luxemburg: Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen

2006 — 27 blz. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-79-01656-3

VERKOOP EN ABONNEMENTEN

De publicaties van het Publicatiebureau waarvoor een vergoeding wordt gevraagd, zijn verkrijgbaar bij zijn over de hele wereld verspreide verkoopkantoren.

Plaats een bestelling bij één van deze kantoren, waarvan de lijst te raadplegen is:

- op de internetsite van het Bureau (<http://publications.europa.eu>),
- via het Bureau zelf met een verzoek om toezending van de lijst op het faxnummer (352) 2929-42758.

Communautair actieprogramma ter bestrijding van discriminatie 2001-2006. Dit programma werd door het Directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Gelijke Kansen van de Europese Commissie opgevat als ondersteuning van de doeltreffende uitvoering van de twee richtlijnen uit 2000 betreffende discriminatie op grond van ras en etnische oorsprong, leeftijd, seksuele geaardheid, handicap, godsdienst of overtuiging. Dit zesjarenprogramma is vooral gericht op alle personen en organisaties die hun invloed kunnen doen gelden met het oog op de ontwikkeling van beleidsvormen en een passende en doeltreffende wetgeving ter bestrijding van discriminatie binnen de 25 lidstaten van de EU, de EVA en de EU-kandidaatlanden.

Het actieprogramma heeft drie hoofddoelstellingen. Deze zijn:

1. Verbetering van het inzicht in discriminatievraagstukken
2. Ontwikkeling van de capaciteit om discriminatie effectief aan te pakken
3. Bevordering van de waarden die aan de strijd tegen discriminatie ten grondslag liggen

De activiteiten die worden gefinancierd in het kader van dit programma zijn gericht op de analyse en evaluatie, ontwikkeling en bewustmaking van maatregelen die discriminatie op grond van ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid bestrijden.

www.ec.europa.eu/antidiscrimination

Discriminatie op grond van geslacht wordt in afzonderlijke wetteksten behandeld. Voor meer informatie over het beleid van de Gemeenschap, de wetgeving en activiteiten inzake discriminatie op grond van geslacht, gelieve contact op te nemen met de Eenheid voor man-vrouwgelijkheid binnen het DG Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Gelijke Kansen.

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

Voor contact met de Eenheid:

Stefan Olsson

Hoofd van de Eenheid Anti-discriminatie en relaties met het middenveld

Europese Commissie

Wetstraat 200

B-1049 Brussel

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

