



# Równouprawienie w praktyce

Program Działania Wspólnoty w zakresie  
zwalczania dyskryminacji



Komisja Europejska



# **Równouprawnienie w praktyce**

## **Program Działania Wspólnoty w zakresie zwalczania dyskryminacji**

**Komisja Europejska**

Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans  
Jednostka D3

Tekst ukończono w marcu 2006 r.

Dokument "Równouprawnienie w praktyce: Program Działania Wspólnoty w zakresie zwalczania dyskryminacji" jest publikowany w ramach Programu Działania Wspólnoty (Community Action Programme) w zakresie zwalczania dyskryminacji w latach 2001 – 2006, opracowanego przez Dyрекcję Generalną Zatrudnienia, Spraw Socjalnych i Równouprawnienia.

Treść niniejszej publikacji niekoniecznie przedstawia opinie lub stanowisko Komisji Europejskiej. Jeśli są Państwo zainteresowani otrzymywaniem elektronicznego biuletynu Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans - "ESmail", prosimy o wysłanie e-maila na adres: [empl-esmail@cec.eu.int](mailto:empl-esmail@cec.eu.int). Biuletyn jest wydawany regularnie w języku angielskim, francuskim i niemieckim.

Więcej informacji na temat Programu Działania Wspólnoty i dyskryminacji ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną można znaleźć na stronie:

<http://www.europa.eu.int/comm/antidiscrimination>



© Strony 1, 2 Carl Cordonnier, Dailylife

Zdjęcia

© Strona 10: Photodisc

© Strona 22: MTV

© Strona 24: Academy of European Law

**Europe Direct to serwis, który pomoże Państwu  
znaleźć odpowiedzi na pytania dotyczące Unii Europejskiej.**

**Oto bezpłatny numer:  
00 800 6 7 8 9 10 11**

Bardzo wiele informacji na temat Unii Europejskiej znajduje się w Internecie.  
Dostęp można uzyskać przez serwer Europa (<http://europa.eu.int>).

Dane katalogowe znajdują się na końcu niniejszej publikacji.

Luksemburg: Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich, 2006.

ISBN 92-79-01666-0

© Wspólnoty Europejskie, 2006

Powielanie materiałów jest dozwolone, pod warunkiem że zostanie podane ich źródło.

Wydrukowano w Belgii

DRUK NA PAPIERZE BIAŁYM BEZCHLOROWYM.



# WSTĘP

Program nagród dla dziennikarzy, seminaria szkoleniowe dla sędziów najwyższych instancji, konkurs fotograficzny MTV dla młodych ludzi, badania dotyczące Romów, dyskryminacji ze względu na wiek oraz gromadzenia danych, wsparcie organizacji pozarządowych, które działają na rzecz zwalczania dyskryminacji i które łączą stowarzyszenia ze wszystkich Państw Członkowskich... to tylko kilka z setek inicjatyw sfinansowanych w ciągu ostatnich pięciu lat przez Program Działania Wspólnoty.

Ten warty 100 milionów euro Program, został przyjęty przez Radę Ministrów oraz Parlament Europejski w 2000 r., aby wspierać wdrażanie daleko idących przepisów antydyskryminacyjnych, uchwalonych w tym samym roku. Zgodnie z nimi za nielegalną uznaje się dyskryminację na podstawie orientacji seksualnej, wieku, pochodzenia, niepełnosprawności, religii lub przekonań. W proces zaangażowało się ogółem 31 krajów europejskich.

Wdrażanie przepisów antydyskryminacyjnych przez te wszystkie lata było długim procesem, a w wielu Państwach Członkowskich upłynie jeszcze sporo czasu, zanim reguły te zostaną prawidłowo wprowadzone w życie. Celem Programu jest zwiększenie znajomości samych przepisów, wspieranie organizacji aktywnych w dziedzinie zwalczania dyskryminacji oraz przeprowadzanie badań, które pogłębią nasze zrozumienie skomplikowanej natury dyskryminacji.

Zasadniczo Program Działań dotyczy dwóch kwestii: ludzi oraz idei. Jego zadaniem jest również połączenie powyższych elementów w całość. Mówiąc o ludziach mamy na myśli np. osoby zaangażowane w zwalczanie dyskryminacji, które działają w związkach zawodowych i firmach oraz oczywiście ludzi, którzy sami byli dyskryminowani. Idee z kolei, pozwalają nam zrozumieć przyczyny, formy i zakres dyskryminacji, ułatwiają wsparcie osób, które są lub były dyskryminowane oraz pomagają w opracowaniu politycznych metod zwalczania dyskryminacji.

Działania Programu zostaną zakończone w 2006 i 2007 r. Nie będzie to jednak koniec! W 2007 r. podjęte zostaną dwie znaczące inicjatywy. Pierwszą z nich będzie uruchomienie nowego instrumentu finansowania, który będzie działał aż do 2013 r. Instrument ten został nazwany PROGRESS i będzie wspierał działania nie tylko w obszarze walki z dyskryminacją, ale również w dziedzinie równości płci, integracji społecznej, warunków pracy i zatrudnienia.

Po drugie, rok 2007 został nazwany Europejskim Rokiem na rzecz Równych Szans dla Wszystkich. Inicjatywa ta, czerpiąc z doświadczeń Programu Działania Wspólnoty, ma za zadanie umieścić kwestię równości w centrum debaty publicznej w Europie. Będzie to także kulminacyjny punkt, oznaczający przejście z jednego programu antydyskryminacyjnego do drugiego.

Mamy nadzieję, że niniejsza publikacja przyczyni się do lepszego zrozumienia niektórych spośród wielu ludzi oraz idei tworzących Program Działania Wspólnoty. Mogą być Państwo zainteresowani skontaktowaniem się z zaangażowanymi organizacjami, aby dowiedzieć się więcej o ich działaniach. Być może publikacja ta zainspiruje również Państwa do przeprowadzenia podobnych inicjatyw w własnym kraju.

**Vladimír Špidla**

Komisarz ds. Zatrudnienia, Spraw  
Społecznych i Wyrównywania Szans

# PRZEDMOWA

CZĘŚĆ 1: PODJĘCIE WALKI Z DYSKRYMINACJĄ – CO DAJE PROGRAM DZIAŁANIA WSPÓLNOTY ? .....	5
CZĘŚĆ 2: ANALIZA I OCENA DYSKRYMINACJI .....	7
Wprowadzenie .....	7
Porada eksperta ds. prawa w zakresie zwalczania dyskryminacji .....	8
Dane do promowania równości .....	10
Badania ad hoc: skupienie się na kluczowych kwestiach .....	12
CZĘŚĆ 3: ROZWIJANIE MOŻLIWOŚCI W CELU ZWALCZENIA DYSKRYMINACJI .....	13
Wprowadzenie .....	13
Przedstawiciele mniejszości w policji –wymiana informacji i dobrych praktyk .....	14
Szkolenie dla trenerów w regionie Morza Bałtyckiego. Przekazywanie umiejętności w zakresie przepisów dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji .....	16
Tworzenie sieci tematycznych krajowych instytucji ds. równości .....	18
Wzmacnianie sieci organizacji pozarządowych .....	20
CZĘŚĆ 4: PODNOSZENIE ŚWIADOMOŚCI NA TEMAT PRAW .....	21
Wprowadzenie .....	21
Równe prawa a informowanie społeczeństwa .....	22
Zawody prawnicze: stosowanie praw w praktyce .....	23
MIA – na rzecz różnorodności w miejscu pracy .....	25
CZĘŚĆ 5: SPOJRZENIE W PRZYSZŁOŚĆ: WALKA Z DYSKRYMINACJĄ PO 2006 ROKU .....	26

# CZĘŚĆ 1 PODJĘCIE WALKI Z DYSKRYMINACJĄ – CO DAJE PROGRAM DZIAŁANIA WSPÓLNOTY?

W 1999 roku Państwa Członkowskie powierzyły Wspólnocie Europejskiej zajęcie się problemem dyskryminacji w Europie – dyskryminacji ze względu na płeć, pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Prawo, które powstało na skutek tych działań – dwie Dyrektywy o Równości Rasowej oraz Równości Zatrudnienia z 2000 roku – zapewniło mieszkańcom UE taki sam poziom ochrony przed dyskryminacją. Obie Dyrektywy stanowią jedno z najbardziej kompletnych i dalekosiężnych praw antydyskryminacyjnych na świecie.

Mimo iż są one konieczne, walki z dyskryminacją w społeczeństwie nie można wygrać jedynie przy pomocy przepisów. Doświadczenia z przeszłości – szczególnie w dziedzinie równości płci, której UE poświęcała dużo uwagi od samego początku – pokazują, że prawo powinno być poparte konkretnymi działaniami. Walka z dyskryminacją w praktyce wymaga połączenia różnych działań – działań, które będą się nawzajem wspierać i wzmacniać.

## WDRAŻANIE PRAWA W ŻYCIE

W 2000 roku UE stworzyła program finansowania mający na celu ułatwienie wdrożenia w życie przepisów w sprawie równego traktowania oraz zapewnienie, że polityka antydyskryminacyjna stanie się rzeczywistością. Program Działania Wspólnoty w zakresie zwalczania dyskryminacji dąży do osiągnięcia tego celu. Jest prowadzony w latach 2001-2006 i zarządzany przez Dyрекcję Generalną Zatrudnienia, Spraw Socjalnych i Równouprawnienia przy współpracy

zewnętrznego Komitetu Programowego, składającego się z przedstawicieli rządów Państw Członkowskich UE.

Program wspiera działania dążące do zwalczania dyskryminacji na tle rasowym lub pochodzenia etnicznego, religii lub światopoglądu, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej – albo kombinacji kilku z wymienionych przyczyn. Działania muszą się także przyczyniać do osiągnięcia jednego lub kilku z trzech podstawowych celów:

- Polepszenie zrozumienia kwestii związanych z dyskryminacją poprzez analizę i ocenę;
- Zwiększanie możliwości zwalczania i zapobiegania dyskryminacji poprzez budowanie i wzmacnianie dialogu między organizacjami oraz tworzenie sieci tematycznych;
- Promowanie wartości będących podstawą walki z dyskryminacją poprzez działania podnoszące poziom świadomości.

## TRZY TYPY DZIAŁANIA

Program wspiera różnego rodzaju działania, które są podzielone na trzy „pasma” – odpowiadające trzem wymienionym wcześniej celom. Niniejsza broszura omawia po kolei wszystkie trzy pasma i spośród różnych finansowanych projektów i inicjatyw wyróżnia dobre praktyki oraz pozytywne wyniki.

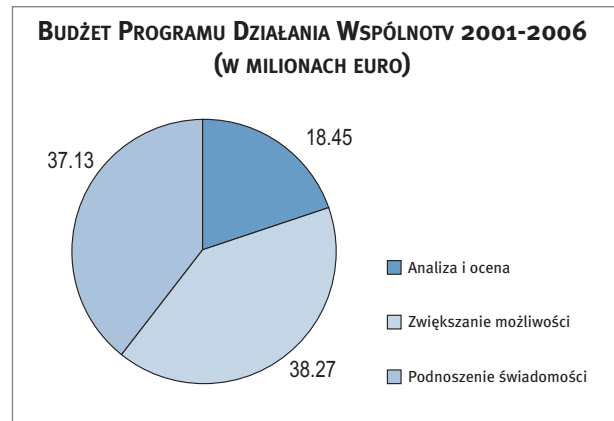
Obejmują one między innymi działania na poziomie międzynarodowym – np. w ramach part-

nerstw między krajami lub wymian na szczeblu europejskim. Równocześnie Program ma na celu wsparcie i uzupełnienie wysiłków czynionych przez poszczególne Państwa Członkowskie w zakresie zwalczania dyskryminacji na szczeblu krajowym.

## **WŁĄCZENIE W DZIAŁANIA TYCH, KTÓRZY SIĘ LICZĄ**

Program kładzie także specjalny nacisk na włączenie w te działania ofiary dyskryminacji oraz organizacje reprezentujące te osoby. Program został opracowany, by zachęcić wszystkie osoby pracujące na rzecz walki z dyskryminacją do aktywnego udziału oraz stworzenia prawdziwych partnerstw i dialogu pomiędzy nimi. Jest to jedyna droga, by zapewnić skoordynowane i zintegrowane działanie – oraz by sprzeciwić się dyskryminacji w Europie.

Z tego powodu Komisja organizuje regularne wymiany poglądów z organizacjami pozarządowymi oraz partnerami społecznymi na szczeblu europejskim na temat Programu oraz kwestii szeroko związanych w polityką antydyskrymina-



cyjną. Szereg działań jest ukierunkowanych na zwiększanie roli tych grup w celu promowania równego traktowania oraz walki z dyskryminacją.

Co roku Komisja Europejska oraz Państwa Członkowskie uzgadniają plan pracy oraz roczny budżet Planu Działania. Budżet na lata 2001-2006 wynosił 94 miliony euro. Około 20% dostępnych środków zostało przeznaczonych na analizę i ocenę, podczas gdy cele związane ze zwiększaniem roli organizacji oraz podnoszeniem świadomości pochłonęły około 40% funduszy każdy.

### **PROGRAM DZIAŁANIA WSPÓLNOTY 2001-2006: WYBRANE DANE**

- 52 międzynarodowych projektów przy udziale 350 organizacji partnerskich
- Seminaria szkoleniowe w zakresie prawa dla 258 sędziów i prokuratorów oraz 198 prawników
- 4 sieci reprezentujące ponad 1000 organizacji pozarządowych z całej Europy
- 92 raportów przygotowanych przez ekspertów prawnych oraz 10 szczegółowych badań na tematy związane ze zwalczaniem dyskryminacji
- Szkolenie dla 96 trenerów z zakresu antydyskryminacji oraz przedstawicieli 519 organizacji pozarządowych z dziesięciu nowych Państw Członkowskich oraz z Bułgarii, Rumunii i Turcji
- 23 konferencje Prezydencji UE oraz inne na szczeblu europejskim
- 32 ulotki informacyjne, rozprowadzane we wszystkich 25 Państwach Członkowskich
- Konkursy fotograficzne i plakatowe oraz nagrody w zakresie antydyskryminacji i dotyczące wielokulturowości dla dziennikarzy i przedstawicieli świata biznesu



## CZĘŚĆ 2 ANALIZA I OCENA DYSKRYMINACJI

### WPROWADZENIE

Aby móc podjąć skuteczne działania w celu zapobiegania i zwalczania dyskryminacji, ważne jest, by ustanawiający prawo oraz inne osoby miały solidną wiedzę na temat dyskryminacji w Europie. Oznaczałoby to umiejętność zrozumienia zjawiska, jego przyczyn i zasięgu, a także wpływu polityk i praktyk mających na celu zwalczanie problemu.

Pierwsza grupa działań w ramach Programu Działania Wspólnoty ma na celu zapewnienie luki informacyjnej poprzez monitoring, analizę i ocenę, a także poprzez skuteczne informowanie o wynikach, szczególnie tych, którzy mają wpływ na kształtowanie polityk i praktyk.

#### EKSPERTYZA PRAWNA

Biorąc pod uwagę nowatorski charakter unijnego prawa antydyskryminacyjnego oraz szeregu podstawowych pojęć dla wielu Państw Członkowskich, nie dziwi fakt, że pojawiły się problemy w niektórych krajach wdrażających Dyrektywy do ustawodawstwa krajowego. Aby sprawić, żeby prawa i obowiązki ujęte w Dyrektywach były skuteczne w praktyce, Komisja Europejska potrzebuje niezależnych informacji na temat ich wdrożenia i stosowania w UE. Sieć Niezależnych Ekspertów Prawnych w dziedzinie niedyskryminacji bada i analizuje ten proces, przekazując swoje spostrzeżenia w serii cyklicznych publikacji oraz w ramach konsultacji ad hoc z Komisją Europejską. Colm O’Cinneide, jeden z ekspertów prawnych, na stronie 8 wyjaśnia, jaką rolę odgrywa on sam oraz sieć.

Dane oraz wskaźniki prawne lub inne, na poziomie regionalnym, krajowym lub europejskim są niezbędną podstawą dla skutecznej polityki antydyskryminacyjnej. Lecz nasza wiedza w tej dziedzinie pozostaje ograniczona jakością i ilością dostępnych danych. Program Działania Wspólnoty dąży do usprawnienia procesu zbierania danych, mając na uwadze pomiar zasięgu i wpływu dyskryminacji. Meri-Sisko Eskola, była przewodnicząca Grupy Roboczej ds. Zbierania Danych, przedstawia te działania na stronie 10.

#### UKIERUNKOWANE BADANIA

Oprócz działań bieżących, Program sfinansował szereg pogłębionych badań ad hoc na różne istotne tematy. W niektórych przypadkach badania te były uzupełniane konferencjami poświęconymi tej samej kwestii w celu dostarczenia danych oraz lepszego informowania o wynikach. Dwa przykłady takich badań przedstawiono na stronie 12.

Wreszcie, sam Program Działania był poddawany bieżącej kontroli zewnętrznej, aby ocenić skuteczność działań. W ostatecznej ocenie Ernst & Young stwierdził, że Program odegrał „kluczową rolę we wspieraniu Dyrektyw unijnych i ich zastosowania w Państwach Członkowskich, podnosząc standardy ochrony ofiar dyskryminacji do porównywalnego poziomu we wszystkich Państwach Członkowskich. Ta rola była stopniowo umacniana w miarę rozwoju Programu.”<sup>1</sup>

<sup>1</sup> “2005 Ocena Programu Działania Wspólnoty w zakresie zwalczania dyskryminacji. Raport końcowy”, Ernst & Young, 2005

## PORADA EKSPERTA DS. PRAWA W ZAKRESIE ZWALCZANIA DYSKRYMINACJI

Colm O’Cinneide jest wykładowcą prawa w University College London. Jest krajowym ekspertem ds. niedyskryminacji z Wielkiej Brytanii w ramach Europejskiej Sieci Ekspertów Prawnych, która dostarcza niezależne informacje oraz analizy na temat nowych rozwiązań prawnych dotyczących zwalczania dyskryminacji w Państwach Członkowskich UE.

*Na czym polega Pańska rola krajowego eksperta prawnego? W jaki sposób wpisuje się ona w pracę całej Sieci?*

Moje zadanie krajowego eksperta polega na regularnym przekazywaniu do Sieci informacji na temat nowych brytyjskich rozwiązań dotyczących kwestii związanych z równością, niedyskryminacją, polityką ds. integracji itd.. Regularnie przesyłam do Sieci „błyskawiczne raporty”, które zawierają krótkie informacje na temat nowych praw, decyzji sądów lub polityk. Ponadto, co roku dokonuję aktualizacji pełnego raportu, w jaki sposób Wielka Brytania spełnia wymogi Dyrektyw o Równości oraz, kiedy tylko zaistnieje potrzeba, przesyłam moim kolegom informacje na temat sytuacji w Wielkiej Brytanii.

*W jaki sposób ta misja łączy się z innymi Pańskimi obowiązkami, np. z wykładaniem prawa?*

Moja praca na rzecz Europejskiej Sieci wspina się uzupełnia moje pozostałe prace, czyli wykładanie i prowadzenie badań naukowych w dziedzinie prawa. Zachęca mnie do śledzenia nowości, a informacje przekazywane przez innych ekspertów krajowych wykorzystuję na zajęciach. Mogę w ten sposób pokazać, jak inne kraje europejskie radzą sobie z kwestiami związanymi z równością i niedyskryminacją.

*Sieć gromadzi ekspertów krajowych z 25 Państw Członkowskich oraz koordynatorów zajmujących się każdą z pięciu przyczyn dyskryminacji. Co Panu dała ta współpraca?*

To fascynujące, widzieć jak podobne problemy pojawiają się w różnych krajach Europy, ale także obserwować różnorodność przyjętych rozwiązań. To sprawia, że człowiek zaczyna się ponownie zastanawiać nad swoimi założeniami dotyczącymi „najlepszego” sposobu rozwiązania trudnej kwestii, oraz pozwala docenić, że zazwyczaj nie ma jednego, prostego rozwiązania!

*Co może Pan powiedzieć o sytuacji w Wielkiej Brytanii? Czy może Pan w skrócie przedstawić, jaki wpływ wywarły tam unijne Dyrektywy ds. Równości?*

W Wielkiej Brytanii było już szereg przepisów w sprawie dyskryminacji na tle rasowym i niepełnosprawności jeszcze przed wejściem w życie



▼  
*Colm O’Cinneide: “To fascynujące, widzieć jak podobne problemy pojawiają się w różnych krajach Europy”*



Niektóre z publikacji Europejskiej Sieci Ekspertów Prawnych w obszarze antydyskryminacji

Dyrektyw. Dlatego też, ich wpływ na wspomniane dziedziny był być może mniejszy niż w innych Państwach Członkowskich UE. Niemniej jednak, Wielka Brytania musiała dostosować istniejące prawo do przepisów ujętych w obu Dyrektywach. Ponadto wprowadzono przepisy zakazujące dyskryminacji na tle orientacji seksualnej i religii, które obecnie wykraczają nawet poza zakres Dyrektywy Ramowej o Równości. Ten przełom był głównie wynikiem wymogów nakładanych przez Dyrektywę. W tym roku, w celu zapewnienia zgodności z przepisami Dyrektywy, w życie wejdą także przepisy dotyczące dyskryminacji ze względu na wiek. Całościowy wpływ polegał na zachęceniu do rozszerzenia i unowocześnienia

brytyjskich praw antydyskryminacyjnych, co jest znaczącym osiągnięciem.

*I wreszcie, jaki Pana zdaniem wpływ miały dotąd działania Sieci?*

Myślę, że Sieć opublikowała szereg bardzo wpływowych i wartościowych raportów na temat kilku kluczowych aspektów prawa antydyskryminacyjnego oraz przekazała bardzo przydatne informacje w swojej corocznej publikacji, w której porównywane są postępy Państw Członkowskich we wdrażaniu Dyrektyw. Poprzez promowanie wymiany informacji pomiędzy członkami także moja praca stała się ciekawsza!



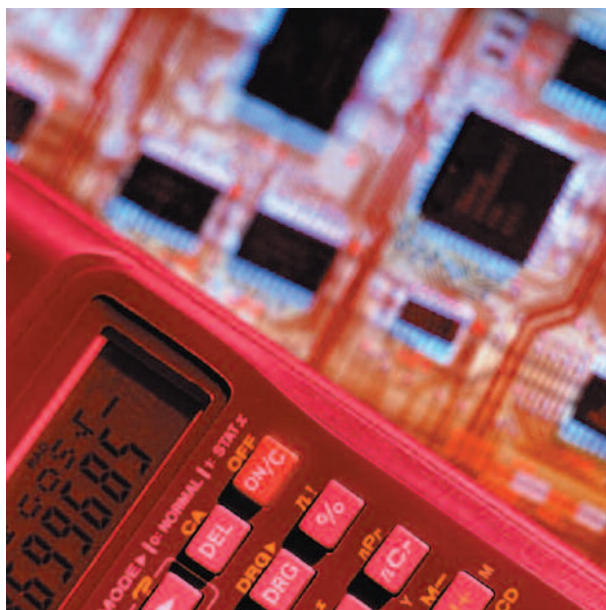
WIĘCEJ INFORMACJI:  
[www.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/policy/aneval/legnet\\_en.htm](http://www.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_en.htm)

# DANE DO PROMOWANIA RÓWNOŚCI

*Meri-Sisko Eskola*

Meri-Sisko Eskola jest doradcą ministerialnym w Fińskim Ministerstwie Pracy i była przewodniczącą Grupy Roboczej ds. Zbierania Danych służących Mierzeniu Zasięgu i Wpływu Zjawiska Dyskryminacji. Timo Makkonen jest koordynatorem projektu Making Equality a Reality with Adequate Data (MERA) (Wdrażanie Równości przy pomocy Odpowiednich Danych)

Dwie europejskie dyrektywy antydyskryminacyjne przyjęte w 2000 roku stanowiły prawdziwy przełom w pracach mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji w Europie. Dały politykom w tym obszarze silny bodziec do promowania bardziej równego społeczeństwa dla wszystkich obywateli. Niemniej jednak wszystkie decyzje dotyczące polityki muszą się opierać na prawdziwych i wiarygodnych informacjach o danym zjawisku w społeczeństwie oraz wpływie, jaki wywierają decyzje dotyczące polityki. Po przyjęciu obu Dyrektyw szybko stało się jasne, że ani na poziomie europejskim, ani na poziomie poszczególnych Państw Członkowskich zebrane informacje nie były wystarczające do tego, by zobrazować rozmiar, charakter oraz skutki dyskryminacji lub wpływ nowego prawa i polityk.



## POŁĄCZENIE SIŁ EKSPERTÓW

Na tej podstawie, fińskie władze podjęły inicjatywę połączenia sił ekspertów reprezentujących Komisję Europejską, Europejskie Centrum ds. Monitoringu Rasizmu i Ksenofobii, władze państwowe, statystyków, innych badaczy oraz organizacje pozarządowe w celu omówienia potrzeby dalszego rozwoju systemu zbierania danych dotyczących dyskryminacji. Komisja Europejska zdecydowała się poprzeć inicjatywę poprzez stworzenie w 2003 roku Grupy Roboczej ds. Zbierania Danych służących Mierzeniu Zasięgu i Wpływu Zjawiska Dyskryminacji, wokół której skupiły się wyżej wymienione grupy ekspertów. Celem tego projektu było ulepszenie jakości i zakresu procesu gromadzenia danych na poziomie europejskim i w poszczególnych Państwach Członkowskich. Na początku grupa nadzorowała dwa projekty badawcze opisujące pomiar praktyk związanych z dyskryminacją i antydyskryminacją w ramach i poza granicami UE. Wyniki zostały przedstawione na Europejskiej Konferencji na temat Danych mających na celu Promowanie Równości zorganizowanej w grudniu 2004 roku w Helsinkach. Ponadto grupa szeroko dyskutowała na temat kwestii związanych z danymi dotyczącymi dyskryminacji, ale potrzebne są dalsze dyskusje.

---

*Grupa nadzorowała badanie porównawcze na temat zbierania danych w UE i poza jej granicami*

W trakcie prac, szybko się okazało, że zadania powierzone grupie były bardziej złożone, niż się wydawało na początku. Państwa Członkowskie różnią się od siebie pod względem wielokulturowości, polityk, systemów monitoringu i wyborów politycznych. Przyczyny dyskryminacji ujęte w Dyrektywach są liczne i grupy narażone na dyskryminację także w znacznym stopniu różnią się jedne od drugich. Niemniej jednak grupa robocza, głównie opierając się na wynikach Konferencji, doszła do wniosku, że ważne jest kontynuowanie działań, jako, że brak właściwych narzędzi monitoringu może doprowadzić do tworzenia nieodpowiednich polityk, zarówno na poziomie krajowym, jak i europejskim. Jednak niezbędne jest zaangażowanie się wszystkich stron oraz należy korzystać z różnych metod i wskaźników.

## W STRONĘ EUROPEJSKIEGO PODRĘCZNIKA

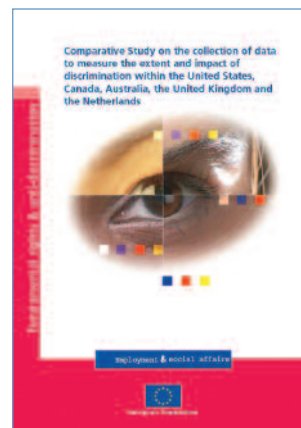
Grupa robocza oraz uczestnicy konferencji w Helsinkach uznali, że wszystkie zainteresowane strony będą potrzebowały praktycznych narzędzi w celu rozwinięcia sposobów zbierania danych oraz współpracy pomiędzy poszczególnymi stronami. Jednym z takich narzędzi mógłby być Europejski Podręcznik Zbierania Danych, który promowałby zbieranie danych dotyczących tego tematu i opisywałby różne sposoby zbierania danych. Fińskie władze podjęły pomysł stworze-

nia podręcznika i w listopadzie 2005 roku zapoczątkowały, przy wsparciu finansowym Programu Działania Wspólnoty, projekt o nazwie Making Equality a Reality with Adequate Data (MERA – Wdrażanie Równości przy pomocy Odpowiednich Danych).

Projekt rozpoczął się identyfikowaniem dobrych praktyk w tej dziedzinie. Na podstawie tych działań będzie można sformułować zalecenia dotyczące sposobu, w jaki Państwa Członkowskie mogą usprawnić i w jak największym stopniu wykorzystać istniejące mechanizmy zbierania informacji oraz tego, jakie dalsze środki powinny podjąć. W Podręczniku omówione zostanie, w jaki sposób przepisy dotyczące prawa do prywatności i ochrony danych na poziomie międzynarodowym, europejskim i krajowym mogą wpływać na zbieranie danych. Zostaną w nim omówione wszystkie przyczyny dyskryminacji wymienione w Artykule 13 Dyrektyw. Europejska grupa doradców, składająca się z wybitnych ekspertów w tej dziedzinie, będzie nadzorować prace na Podręcznikiem. W ramach projektu MERA oraz na podstawie zaleceń sformułowanych w Podręczniku władze fińskie opracują także narodowy plan działania w sprawie zbierania danych na temat dyskryminacji. Przewiduje się, że Podręcznik będzie gotowy pod koniec 2006 roku.

### WIĘCEJ INFORMACJI:

*Mierzenie zakresu i wpływu dyskryminacji w Europie*  
[www.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/policy/aneval/data\\_en.htm](http://www.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/data_en.htm)  
Fińskie Ministerstwo Pracy  
[www.mol.fi](http://www.mol.fi)



# BADANIA AD HOC: SKUPIENIE SIĘ NA KLUCZOWYCH KWESTIACH

## ROMOWIE W ROZSZERZONEJ UNII EUROPEJSKIEJ

Po przystąpieniu dziesięciu nowych Państw Członkowskich do UE w 2004 roku, Romowie stali się największą mniejszością etniczną w Unii. Krótco po tym, Komisja Europejska opublikowała obszerny raport na temat sytuacji społeczności Romów w rozszerzonej Europie. Raport zawierał zalecenia odnośnie do polityk i działań podejmowanych przez instytucje europejskie, rządy oraz organizacje społeczeństwa obywatelskiego.

Badanie, finansowane wspólnie w ramach Programu Działania w zakresie zwalczania dyskryminacji oraz Programu działania w sprawie integracji społecznej, było pierwszą pracą na taką skalę na temat Romów. Obejmowało ono między innymi tematy takie jak edukacja, zatrudnienie, polityka mieszkaniowa i opieka zdrowotna. Badanie poprzedziła konferencja zorganizowana przez Komisję w kwietniu 2004 roku.

Wyniki pokazały, że zarówno w starych jak i nowych Państwach Członkowskich Romowie nadal doświadczają dyskryminacji i wykluczenia społecznego. Jednakże w celu zilustrowania postępów w niektórych dziedzinach opisano także szereg przykładów pozytywnych działań.

W studium zalecono, by UE podjęła kroki mające na celu dotarcie do Romów poprzez różne polityki, takie jak polityka antydyskryminacji i polityka w sprawie wykluczenia społecznego. W szczególności zasugerowano stworzenie nowej struktury w celu lepszego skoordynowania różnych działań związanych z Romami. Komisja Europejska zastosowała się do tego zalecenia stwarzając nowy Międzywydziałowy Zespół ds. Romów, który łączy szereg departamentów pracujących w różnych obszarach. Ponadto Komisja nadal wspiera badania na temat zbierania danych, które są kluczem do opracowania skutecznej polityki dla Romów, i przyznała środki na stworzenie sieci społeczeństwa obywatelskiego Romów, wypełniając w ten sposób oba zalecenia ujęte w opracowaniu.

Więcej informacji: [www.eu.int/comm/roma](http://www.eu.int/comm/roma)

## BIZNES A RÓŻNORODNOŚĆ

Inne ważne badanie wspierane w ramach Programu Działania dotyczy kwestii różnorodności i niedyskryminacji w miejscu pracy oraz korzyści dla pracodawców płynące z takiej polityki.

W raporcie, zaprezentowanym podczas konferencji na ten temat w listopadzie 2005 roku, przedstawiono wyniki ankiety na temat europejskich firm oraz ich polityk w sprawie różnorodności, która została przeprowadzona dla Komisji wcześniej w ciągu tego roku. W ankiecie wzięło udział około 800 firm, z czego dwie trzecie stanowiły małe i średnie przedsiębiorstwa. Około połowa firm (42%) wdrożyła już politykę różnorodności.

85% spośród tych firm odczuło wymierne korzyści dla działalności, w tym: większe możliwości rekrutowania personelu, możliwość zatrzymania na dłużej dobrych pracowników, lepsze stosunki wewnętrzne oraz lepszy wizerunek firmy. Wielu respondentów zgodziło się także ze stwierdzeniem, że polityka różnorodności prowadzi do większej innowacyjności i kreatywności.

Stosowanie się do przepisów w sprawie przeciwdziałania dyskryminacji oraz równości nie jest wymieniane jako główny powód wdrażania inicjatyw dotyczących różnorodności. Wiele firm podkreśla, że ich przywiązanie do idei różnorodności jest kwestią etyki, nowoczesnej postawy oraz praktyki dobrego zarządzania.

Raport przedstawia także szereg studiów przypadku dotyczących dobrych praktyk z różnych firm biorących udział w ankiecie. Przykłady to organizowanie szkoleń dotyczących niedyskryminacji dla kadry kierowniczej i pracowników; tworzenie sieci pracowników reprezentujących osoby niepełnosprawne, gejów, lesbijki, mniejszości etniczne; kampanie w firmach na temat znaczenia starszych pracowników; oraz dla kadry kierowniczej cele związane z różnorodnością wchodzące w zakres oceny ich wyników.

Raport zawierający dobre praktyki został rozesłany do pracodawców. Wnioski w nim zawarte pomogą w przygotowaniach do Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich Osób w 2007.

Więcej informacji: [www.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/events/busicase\\_en.pdf](http://www.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/events/busicase_en.pdf)



# CZĘŚĆ 3 ROZWIJANIE MOŻLIWOŚCI W CELU ZWALCZENIA DYSKRYMINACJI

## WPROWADZENIE

Zwalczanie dyskryminacji w życiu codziennym wymaga wsparcia tych organizacji, które reprezentują i bronią osoby, które mogą paść jej ofiarą. Przepisy prawa mówiące o równym traktowaniu mają niewielkie znaczenie, jeśli nie są stosowane w praktyce. Lecz organizacje, czy to partnerzy społeczni, organa ds. równości czy też organizacje pozarządowe, potrzebują środków i know-how, by wykonać to zadanie i przyczynić się, żeby przepisy antydyskryminacyjne stały się rzeczywistością.

### ORGANIZACJE ODGRYWAJĄ KLUCZOWĄ ROLE

Celem drugiego pakietu działań wspieranego przez Program Działania Wspólnoty jest pomoc w wyposażeniu organizacji w narzędzia umożliwiające im walkę z dyskryminacją. Wsparcie przybiera dwie główne formy: po pierwsze szkolenie, tworzenie sieci tematycznych oraz gromadzenie wiedzy dla organizacji; a po drugie, tworzenie europejskich sieci organizacji pozarządowych. W latach 2001-2006, te działania stanowiły największą część aktywności w ramach Programu i odpowiadały ok. 41% budżetu.

Na finansowanie ze środków Programu wspólnych projektów partnerów z różnych państw europejskich przeznaczono około połowę funduszy. Dofinansowano 52 tzw. „międzynarodowe” projekty, skupiające około 350 organizacji partnerskich. Ich działania były zróżnicowane, od szkolenia dla prawników i organizacji pozarządowych po wymianę dobrych praktyk pomiędzy krajowymi instytucjami ds. równości i instytucjami naukowymi. Tworzono także partnerstwa w celu zbadania kwestii monitoringu dyskryminacji oraz

zbierania danych, włączenia władz państwowych w walkę z dyskryminacją oraz promocji integracji Romów.

### PARTNERZY W WALCE PRZECIWKO DYSKRYMINACJI

Także wachlarz organizacji biorących udział w akcji był szeroki. Instytuty badawcze, zrzeszenia prawników, partnerzy społeczni, organa ds. równości, krajowe, regionalne i lokalne władze oraz organizacje pozarządowe miały swój wkład w partnerstwa międzynarodowe. Niektóre przykłady konkretnych rezultatów i wpływu, jaki miały projekty, przedstawiono na stronach 14 (szkolenie dla policji w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji), 16 (szkolenie dla prawników skupionych w zrzeszeniach) i 18 (tworzenie sieci tematycznych i wymiana informacji pomiędzy organami ds. równości). Wiele innych organizacji opracowało praktyczne produkty, takie jak strategie, pakiety szkoleniowe, narzędzia do monitoringu oraz materiały informacyjne.

Bezpośrednie dofinansowanie sieci organizacji pozarządowych na szczeblu europejskim stanowi drugi główny nurt Programu Działania i obejmuje połowę funduszy dostępnych w ramach tej części. Wybrano cztery sieci europejskie oraz pięć organizacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych na poziomie europejskim, które będą finansowane w ramach Programu. Planowane jest także dofinansowanie sieci reprezentującej interesy Romów. W sumie, cztery istniejące sieci skupiają około 1000 organizacji członkowskich i zrzeszonych w Europie. Ich rola jest opisana szczegółowo na stronie 20.

**WIĘCEJ INFORMACJI** na temat każdego z międzynarodowych projektów wspieranych przez Program można znaleźć na stronie: [www.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/policy/capac/capac\\_en.htm](http://www.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/capac/capac_en.htm)

## PRZEDSTAWICIELE MNIEJSZOŚCI W POLICJI – WYMIANA INFORMACJI I DOBRYCH PRAKTYK

*Dafni Mavrommati*

Dafni Mavrommati była greckim koordynatorem międzynarodowego projektu pt. „Przedstawiciele mniejszości w organizacjach policyjnych” i koordynatorem projektów UE z ramienia greckiej organizacji ANTIGONE. Obecnie pracuje jako niezależny konsultant ds. różnych projektów międzynarodowych.

„Grecka policja powinna rozszerzyć rekrutację na różne grupy społeczne w celu lepszego zrozumienia społeczeństwa” - powiedziała Przewodnicząca Związku Pracowników Greckiej Policji w prefekturze Kilkis na konferencji Greckiej Wspólnoty Homoseksualnej w czerwcu 2004 roku.

“Powinniśmy się zająć w sposób aktywny obecnym złym postrzeganiem imigrantów przez policję. Musimy zwalczyć rasistowskie i ksenofobiczne stereotypy krążące w społeczeństwie. Musimy się pozytywnie przyczynić do rozwoju polityki migracyjnej i wreszcie zacząć rekrutować imigrantów do greckiej policji,” powiedział Przewodniczący liczącego 40,000 członków Pan-Hellenic Federation of Greek Police Employees (POASY) na konferencji zatytułowanej „Cudzoziemcy w naszym kraju” w grudniu 2005 roku.

To zaledwie dwa przykłady ciągłego wpływu projektu „Przedstawiciele mniejszości w policji – międzynarodowe działania na rzecz wymiany informacji i dobrych praktyk” na związki zawodowe policjantów w Grecji.

### **PRZEŁOMOWY PROJEKT**

Projekt, realizowany od września 2002 do września 2004 roku w trzech Państwach Członkowskich UE – w Szwecji, Holandii i Grecji – był współfinansowany przez Program Działania Wspólnoty w zakresie zwalczania dyskryminacji w latach 2001-2006.

Jego celem było zajęcie się kwestią zbyt małej liczby przedstawicieli mniejszości etnicznych oraz gejów/lesbijek w policji w trzech państwach uczestniczących w projekcie. Założenie zostało zrealizowane poprzez przestudiowanie procedur

rekrutacji w celu zidentyfikowania czynników dyskryminujących a następnie odpowiednie przeszkolenie pracowników odpowiedzialnych za rekrutację.

Celem długoterminowym było stworzenie sił policyjnych, które odzwierciedlałyby wszystkie grupy społeczne. Korzyści są dwojakie: z jednej strony zapewnienie bardziej stabilnej siły roboczej poprzez zmniejszenie poziomu niezadowolenia pracowników oraz rotacji, a z drugiej strony polepszenie stosunków policji ze społeczeństwem, które ma chronić, poprzez uczynienie jej bardziej rozpoznawalną i akceptowaną.

Projekt, prowadzony przez Swedish National Institute for Working Life (Szwedzki Instytut Narodowy ds. Zatrudnienia) zgromadził partnerów ze Szwecji (Stockholm County Police oraz organizacje imigrantów SIOS); z Holandii (EGA HRM-Con-





▼ Projekt przyniósł przetom dla Grecji, prasa żywo interesowała się tematem

tały opracowane w celu zaproponowania rozwiązań problemów zidentyfikowanych podczas audytów. ANTIGONE dostosowało zajęcia do szczególnych potrzeb szkoleniowych greckiej policji, tworząc bardzo potrzebne forum umożliwiające dyskusje w policji na temat kwestii etnicznych i związanych z gejami/lesbijkami.

sult, konsultant ds. różnorodności, oraz Landelijk Expertise Centrum Diversiteit); a z Grecji (ANTIGONE, organizacja badawcza). W marcu 2003 r. Pan-Hellenic Federation of the Greek Police także włączyła się w projekt, zapewniając ciągłe wsparcie, nowe rozwiązania i nowe siły.

## ZROZUMIENIE, ANALIZA, SZKOLENIE

Projekt rozpoczął się „audytem różnorodności” w poszczególnych organizacjach policyjnych biorących udział w projekcie, skupiającym się na dyskryminacji w trzech głównych dziedzinach: rekrutacja zewnętrzna, możliwości kariery wewnątrz organizacji oraz kultura organizacji. Ponadto ANTIGONE przeprowadziła pogłębione badanie dotyczące właściwego ustawodawstwa i przygotowała konkretne zalecenia dotyczące zmian w tych politykach, które mają skutki dyskryminacyjne w trzech wymienionych obszarach.

Po tych działaniach miało miejsce szkolenie dla pracowników działu zasobów ludzkich ze wszystkich organizacji policyjnych. Warsztaty, zorganizowane przez ekspertów ds. różnorodności, zos-

Wyniki obu inicjatyw zostały włączone do podręcznika pt. „Promowanie różnorodności i zwalczanie dyskryminacji w policji”, wraz z informacją na temat prawa UE w zakresie zwalczania dyskryminacji, wynikami audytów i przykładami rozwiązań problemu dyskryminacji w każdej z trzech organizacji policyjnych biorących udział w projekcie.

## ODCZUWALNY WPŁYW

Ale być może największym wskaźnikiem sukcesu odniesionego przez projekt jest ciągłe zainteresowanie kwestiami, które poruszał. Od 2004 roku grecki policyjny instytut szkoleniowy uczestniczył w dwóch propozycjach projektu dotyczących kwestii związanych ze zwalczaniem dyskryminacji w ramach unijnego programu EQUAL, który ma na celu propagowanie stylu pracy promującego integrację. W tym samym okresie pismo wydawane przez federację regularnie publikowało artykuły związane ze zwalczaniem dyskryminacji, relacjonując najnowsze działania w tej dziedzinie. Wreszcie, wiele propozycji projektów

# SZKOLENIE DLA TRENERÓW W REGIONIE MORZA BAŁTYCKIEGO. PRZEKAZYWANIE UMIEJĘTNOŚCI W ZAKRESIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI

*Emilia Naumann*

Emilia Naumann jest adwokatem pracującym w Adwokaturze Polskiej w Warszawie. Uczestniczyła w szkoleniach dla trenerów organizowanych w ramach projektu Baltic T4T, podczas którego kształci się przedstawiciele organizacji adwokackich i związków zawodowych, jak szkolić w zakresie prawa dotyczącego przeciwdziałaniu dyskryminacji.

W ramach Programu Działania Wspólnoty w zakresie zwalczania dyskryminacji, Interights oraz Helsińska Fundacja Praw Człowieka w Polsce zorganizowały szereg szkoleń w zakresie europejskiego ustawodawstwa dotyczącego dyskryminacji dla trenerów z Polski, Łotwy i Litwy. Kurs składał się z dwóch dwutygodniowych sesji przeprowadzonych w Polsce we wrześniu 2005 i styczniu 2006 roku. Celem było zwiększenie roli szkoleń oraz podniesienie poziomu wiedzy i umiejętności prawników oraz związków zawodowych w zakresie unijnych przepisów antydyskryminacyjnych (w szczególności Dyrektywy Ramowej oraz Dyrektyw o Równości Rasowej). Projekt był finansowany ze środków Programu Działania Wspólnoty oraz częściowo przez British Foreign and Commonwealth Office.

## **NAUCZYĆ SIĘ KORZYSTAĆ Z PRAWA UNIJNEGO**

Z mojego punktu widzenia, czyli uczestnika projektu, ten cel został w pełni zrealizowany. Najciekawszą częścią szkolenia była nauka o strategii procesów na gruncie przepisów dotyczących zwalczania dyskryminacji oraz rozwijanie moich własnych umiejętności szkoleniowych, tak żeby być w stanie przeszkolić innych prawników. Prawda nie jest przyjemna, ale Polska jest jednym z państw, gdzie przepisy w sprawie zwalczania dyskryminacji w dalekim stopniu odbiegają jeszcze od standardów unijnych. A zatem polscy prawnicy, którzy chcą się zająć tego typu sprawami, powinni umieć poprawnie rozpoznać różne formy dyskryminacji. Powinni także być w stanie

poradzić sobie z problemami związanymi z niepoprawnym lub niewystarczającym wdrożeniem unijnych Dyrektyw o Równości Rasowej oraz Ramowej Dyrektywy o Równości. Powinni być dobrze przygotowani, by mogli korzystać zarówno z polskich, jak i unijnych narzędzi prawnych w celu przekazywania, w razie konieczności, spraw do Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Ponieważ, często jest to jedyna metoda, by krajowi sędziowie zaczęli myśleć na poziomie wyższym niż lokalny.

## **PRZEKAZYWANIE WIEDZY**

Projekt skupiał się także na przekazywaniu wiedzy lokalnym prawnikom za pośrednictwem uczestników szkolenia. Większość uczestników była czynnymi zawodowo prawnikami, którzy nie mieli doświadczenia w wykładaniu tej gałęzi prawa. Dzięki temu druga sesja szkoleniowa była jeszcze bardziej interesująca. Sesja była zaplanowana tak, żeby każdy uczestnik został przeszkolony do bycia trenerem. Program obejmował tematykę podnoszenia świadomości oraz inne sesje poświęcone budowaniu scenariusza prowadzenia szkoleń na poziomie lokalnym. Uczylismy się nie tylko prawa, ale też innych bardzo ważnych umiejętności, takich jak praca w grupach, dzielenie się odpowiedzialnością, przedstawianie prawa w sposób, który zapamiętają uczestnicy szkolenia. Są to umiejętności, o których należy pamiętać, jako że są ważne w pracy prawników, ale czasami bardzo trudno się ich nauczyć. Nie jest tajemnicą, że wielu prawników

woli pracować indywidualnie niż w grupie, a zatem nie są przyzwyczajeni do rozwijania wspólnych pomysłów i strategii.

Moim zdaniem, cały projekt jest wspianym pomysłem. Mam wrażenie, że każdy z nas wyjechał ze szkolenia dla szkoleniowców trochę zmieniony: bardziej wyczulony na stereotypy, na homofobię i dyskryminację.

## **DŁUGOTRWALY EFEKT**

Każda grupa krajowa zorganizuje w ciągu 2006 roku lokalne sesje szkoleniowe dla czynnych

zawodowo prawników w poszczególnych krajach. Niektórzy uczestnicy, w tym także ja, rozważą dalszą działalność szkoleniową oraz dzielenie się wiedzą w naszych miejscach pracy: adwokaturach, organizacjach pozarządowych, uniwersytetach itd.

To faktycznie sprawia, że uczestnicy szkolenia są orędownikami gałęzi prawa, która jest obecnie bardzo wrażliwa, ale też niezmiernie ważna, mianowicie prawa dotyczącego przeciwdziałaniu dyskryminacji. To oznacza także, że projekt ten będzie miał długotrwałe efekty widoczne w przyszłości.

WIĘCEJ INFORMACJI: [www.interights.org](http://www.interights.org)

## **POMAGANIE SPOŁECZEŃSTWU OBYWATELSKIEMU SPEŁNIĆ SVOJE ZADANIE**

Spółeczeństwo obywatelskie powinno odegrać kluczową rolę w wyjaśnianiu i wdrażaniu ustawodawstwa dotyczącego przeciwdziałania dyskryminacji. Organizacje pozarządowe mają podstawowe znaczenie, ponieważ wypowiadają się w imieniu i bronią tych, których interesy reprezentują, oraz zajmują się podnoszeniem poziomu świadomości, zarówno wśród ofiar lub potencjalnych ofiar dyskryminacji, jak i wśród szerszego społeczeństwa. Jest to tym ważniejsze, że osoby narażone na dyskryminację często nie znają swoich praw zapisanych w unijnych przepisach antidyskryminacyjnych.

Z tego powodu Komisja Europejska sfinansowała projekt w celu zidentyfikowania potrzeb szkoleniowych organizacji pozarządowych zajmujących się walką z dyskryminacją i dostarczenia im informacji potrzebnych do wypełnienia ich roli jako rzeczników. Głównym celem było zapewnienie, by społeczeństwo obywatelskie w nowych Państwach Członkowskich i w państwach kandydujących miało możliwość w pełni odegrać swoją rolę opisaną w Dyrektywach antidyskryminacyjnych. Grupa docelowa obejmuje organizacje pozarządowe walczące z dyskryminacją na tle rasowym i etnicznym (w tym mniejszość etniczną Romów), religii i światopoglądu, niepełnosprawności, wieku i orientacji seksualnej. Projekt został przeprowadzony w dziesięciu Państwach Członkowskich, które wstąpiły do UE w 2004 roku, oraz w Bułgarii, Rumunii i Turcji.

Projekt rozpoczął się analizą potrzeb szkoleniowych w każdym z 13 państw. Następnie zorganizowano sesje szkoleniowe dla trenerów, w których uczestniczyło po sześć osób z każdego kraju. Dla każdego kraju zostały opracowane narodowe wersje podręcznika szkoleniowego w odpowiednim języku, zawierające informacje na temat ustawodawstwa w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji (europejskiego i krajowego); roli organizacji pozarządowych w zwalczaniu dyskryminacji; wsparcia ofiar dyskryminacji; zwiększania poziomu świadomości, umiejętności i narzędzi w walce z dyskryminacją.

Podczas seminariów krajowych, które miały miejsce później, przeszkolono 559 przedstawicieli organizacji pozarządowych z trzynastu państw europejskich. Sukces projektu spowodował jego kontynuację w 2006 roku oraz rozszerzenie na wszystkie 25 Państw Członkowskich UE oraz Bułgarię, Rumunię i Turcję. Także zakres projektu został rozszerzony i obejmuje obecnie organizacje partnerów społecznych.

Więcej informacji: [www.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/civil/civ\\_en.htm](http://www.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/civil/civ_en.htm)

## TWORZENIE SIECI TEMATYCZNYCH KRAJOWYCH INSTYTUCJI DS. RÓWNOŚCI

Bjørn Dilou Jacobsen reprezentuje Duński Instytut Praw Człowieka w ramach EQUINET, międzynarodowego projektu łączącego organa ds. Równości w całej UE. Na mocy Dyrektywy o Równości Rasowej wszystkie kraje UE mają obowiązek utworzyć takie instytucje. Dla *Równouprawnienia w Praktyce*, Bjørn Dilou Jacobsen opowiedział o osiągnięciach sieci oraz o tym, co jego instytucja zyskała biorąc udział w projekcie.

*Jaką rolę w ułatwianiu wymiany dobrych praktyk oraz tworzeniu sieci instytucji ds. równości odgrywa EQUINET?*

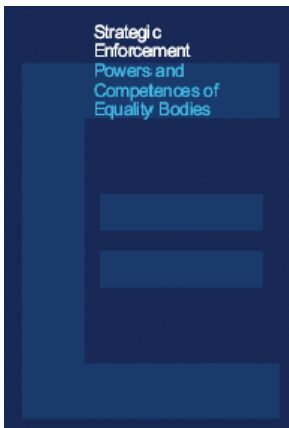
EQUINET odgrywa kluczową rolę. Projekt stara się ułatwić współpracę i wymianę informacji pomiędzy instytucjami ds. równości i w ten sposób wesprzeć jednakowe wdrożenie unijnych przepisów antidyskryminacyjnych oraz podnieść poziom ochrony prawnej dla ofiar dyskryminacji. Obecnie sieć skupia 28 organizacji z 23 Państw Członkowskich, są to głównie krajowe organa ds. równości. Przedstawiciele tych organizacji spotykają się na corocznych spotkaniach oraz bardziej regularnie na posiedzeniach komitetu wykonawczego w celu nadzorowania odpowiedniego wdrażania projektów zainicjowanych w ramach EQUINET.

Jeden z projektów zakładał utworzenie wyspecjalizowanych grup roboczych, które zajęłyby się szczegółowo pewnymi obszarami i które proponują konkretne wyniki, takie jak badania, raporty itd. Mamy cztery takie grupy, zajmujące się wymianą informacji, wdrożeniem strategicznym, dynamiczną interpretacją oraz tworzeniem polityki. Członkami są przedstawiciele różnych instytucji ds. równości, więc możemy się oprzeć na wiedzy, doświadczeniu i poglądach wielu organizacji.

Inną inicjatywą jest nieformalne forum wymiany informacji w Internecie, na którym pracownicy instytucji ds. równości mogą zadawać pytania, dyskutować na różne tematy oraz wymieniać się wiedzą na temat interpretacji unijnych Dyrektyw Równości. Jest to bardzo praktyczne narzędzie, szczególnie do rozpatrywania skarg, jako że przepisy antidyskryminacyjne są często skomplikowane. Wiele kwestii poruszanych w skargach jest nowych i specyficznych dla danego kraju, a orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w tej dziedzinie jest nadal dość ubogie. W mojej pracy w Duńskim Komitecie ds. Skarg na temat Równego Traktowania na Tle Etnicznym często spotykam się z tym problemem. Gdy zajmuję się konkretną sprawą, nie jestem w stanie znaleźć żadnych wskazówek w duńskich przepisach, w dyrektywach unijnych czy też w orzecznictwie. W Danii, podobnie jak w innych krajach, Komitet ds. Skarg został utworzony niedawno i jest relatywnie niewielki. Dzięki forum,



*Bjørn Dilou Jacobsen: "Poprzez współpracę krajowych instytucji ds. równości, możliwa jest rzeczywista poprawa ochrony prawnej dla ofiar dyskryminacji."*



*EQUINET niedawno opublikował raport na temat władzy i kompetencji instytucji ds. równości*

EQUINET połączył krajowe organa ds. równości oraz ich wiedzę w jedną dużą sieć zajmującą się tysiącami skarg dotyczących różnych problemów. Wielu pracowników tych instytucji zostało kolegami, których można poprosić o udzielenie wskazówek.

*W jaki sposób Duński Instytut Praw Człowieka jest zaangażowany w projekt?*

Uczestniczymy na różnych poziomach. Mamy swojego przedstawiciela w Komitecie Wykonawczym EQUINET, panią Mandanę Zarrehparvar, która jest także zaangażowana w przygotowania do stworzenia udoskonalonej, interaktywnej strony internetowej służącej do wymiany informacji. Jeden z moich kolegów i ja jesteśmy moderatorami grupy roboczej zajmującej się wdrożeniem strategicznym. Grupa ta niedawno opublikowała raport na temat wdrożenia strategicznego (zwanego czasem test case litigation) oraz władzy i kompetencji instytucji ds. równości.

*Czego nauczył się Pan dzięki udziałowi w projekcie?*

Najważniejszą rzeczą, jakiej się nauczyłem, jest to, że pracując z przedstawicielami krajowych

instytucji ds. równości, możliwa jest rzeczywista poprawa zapisanej w Dyrektywach UE ochrony prawnej dla ofiar dyskryminacji. Fascynujące jest to, że mimo różnic pomiędzy Państwami Członkowskimi, problemy związane z dyskryminacją są w dużej mierze takie same i jako takie, mogą być skuteczniej zwalczane, jeśli połączymy siły.

*W jaki sposób zaangażowanie w prace EQUINET zmieni Duński Komitet w przyszłości?*

Planujemy zaangażować większą liczbę pracowników w prace EQUINET oraz włączyć sieć w główny nurt prac Komitetu ds. Skarg. Np. weźmiemy udział w przyszłych szkoleniach organizowanych przez EQUINET. Szukamy sposobu, by zapewnić istnienie EQUINET po roku 2006, prawdopodobnie poprzez wsparcie finansowe, zwiększanie roli sieci oraz kontynuowanie kierowania pracowników do komitetu wykonawczego oraz grup roboczych. Komitet planuje także zapoczątkować badanie na temat włączenia równości w główny nurt działań, głównie poprzez stworzenie narzędzi umożliwiających promocję równego traktowania w sektorze nauczania na poziomie podstawowym.

## WZMACNIANIE SIECI ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH

W ramach Programu Działania Wspólnoty w zakresie zwalczania dyskryminacji Komisja Europejska udzieliła wsparcia czterem sieciom organizacji pozarządowych na poziomie UE, reprezentującym i broniącym praw osób narażonych na dyskryminację. Każda z sieci obejmuje jedną w przyczyn dyskryminacji ujętych w Dyrektywach antydyskryminacyjnych UE.

Poprzez informacje i ekspertyzy dostarczane przez swoich członków, organizacje pozarządowe odgrywają kluczową rolę w działaniach na rzecz polityki antydyskryminacyjnej na różnych poziomach, zarówno na etapie opracowywania jak i wdrażania. „Poprzez odzwierciedlanie priorytetów lokalnych i narodowych, staramy się zapewnić, że rozwiązania proponowane na poziomie europejskim w rzeczywisty sposób wpłyną na życie osób doświadczających dyskryminacji,” powiedziała Pascale Charhon z Europejskiej Sieci Przeciwko Rasizmowi (ENAR).

Finansowanie ma na celu rozwój i wzmocnienie dialogu i sieci w całej UE. Jest ono jednym ze środków Programu Działania mających na celu wzmocnienie roli organizacji zwalczających dyskryminację, biorąc jednocześnie pod uwagę specyfikę różnych form dyskryminacji. Dla ILGA-Europe, organizacji reprezentującej lesbijki, gejów, osoby biseksualne i transseksualne, kluczową kwestią jest wymiana informacji w ramach sieci. „Jednym z naszych głównych działań jest wzmocnienie zdolności naszych organizacji członkowskich do działania w ramach sieci europejskich i wymiana dobrych praktyk” mówi Patricia Prendiville, Dyrektor organizacji.

### PODWÓJNA ROLA

Sieć odgrywa ważną rolę w dwustronnej komunikacji. Z jednej strony, bezpośrednio doświadczenie pomaga Komisji lepiej zrozumieć różne formy i

skutki dyskryminacji, tak, by mogły one być wzięte pod uwagę w polityce antydyskryminacyjnej. Np. Europejskie Forum Niepełnosprawnych poprzez członków na poziomie krajowym reprezentuje 50 milionów ludzi w Europie „i staramy się ich włączyć w aktywne opracowywanie i wdrażanie polityki unijnej,” mówi Dyrektor Carlotta Besozzi.

Z drugiej strony, sieci są dla Komisji kanałem umożliwiającym zwiększanie świadomości wśród organizacji członkowskich na niższym szczeblu, w dziedzinie europejskiego ustawodawstwa antydyskryminacyjnego oraz polityki unijnej promującej równe traktowanie. Anne-Sophie Parent z AGE, Platformy Osób Starszych dodaje: „NGO odgrywają kluczową rolę w dostarczaniu informacji i wspieraniu potencjalnych ofiar dyskryminacji oraz w promowaniu bardziej otwartego społeczeństwa. Naszym celem jest zwiększenie świadomości w kwestiach, które najbardziej ich dotyczą.”

AGE (Europejska Platforma Osób Starszych); ILGA Europe (Międzynarodowe Stowarzyszenie Gejów i Lesbijek – Europa); ENAR (Europejska Sieć Przeciwko Rasizmowi); oraz EDF (Europejskie Forum Niepełnosprawnych) otrzymują w sumie 3 miliony euro rocznie (z budżetu programu rocznego wynoszącego 19 milionów euro) na koszty działalności do końca kwietnia 2007 roku.

Ponadto Komisja Europejska wspiera szereg mniejszych organizacji europejskich reprezentujących osoby dotknięte różnymi rodzajami niepełnosprawności. Komisja planuje także wesprzeć ogólnoeuropejską sieć Romów: przyjmowanie wniosków jest planowane na 2006 rok.



[www.enar-eu.org](http://www.enar-eu.org)



[www.edf-feph.org](http://www.edf-feph.org)



[www.ilga-europe.org](http://www.ilga-europe.org)



[www.age-platform.org](http://www.age-platform.org)

# CZĘŚĆ 4 PODNOSZENIE ŚWIADOMOŚCI NA TEMAT PRAW

## WPROWADZENIE

Równe prawa zapisane na papierze trudno jest wdrożyć, jeśli ludzie nie są świadomi, że takie prawa istnieją. Dotyczy to zarówno osób stykających się z dyskryminacją, jak i społeczeństw w których żyjemy. I to dlatego całe społeczeństwo, w tym osoby niepełnosprawne, mniejszości etniczne, osoby starsze i młode, lesbijki, geje i osoby biseksualne, powinny mieć dostęp do informacji na temat ich praw i obowiązków w ramach prawa antydyskryminacyjnego. To dlatego ludzie powinni być także świadomi innych kwestii związanych z dyskryminacją oraz wartości różnorodności i jej wpływu na ich życie.

### ŚWIADOMOŚĆ WSPIERA WPROWADZANIE W ŻYCIE

Drugi co do wielkości pakiet działań finansowany przez Program Działania Wspólnoty pragnie stawić czoła tym wyzwaniom. Ma on na celu zwiększenie poziomu świadomości zarówno na temat ustawodawstwa unijnego w zakresie równego traktowania jak i w odniesieniu do szerszej polityki mającej na celu zwalczanie dyskryminacji, w tym działalność i wyniki samego Programu Działania Wspólnoty. Jest to ważne dla zapewnienia skutecznego wprowadzenia w życie i zastosowania przepisów w sprawie zwalczania dyskryminacji jak i praw, które one zawierają, oraz by odnosić sukcesy w walce z dyskryminacją.

W czerwcu 2003 roku Komisja Europejska rozpoczęła dużą, ogólnoeuropejską kampanię informacyjną w celu przekazania pozytywnej informacji na temat różnorodności i podniesienia poziomu świadomości w zakresie unijnych dyrektyw antydyskryminacyjnych. Kampania, zatytułowana „Za różnorodnością. Przeciw dyskryminacji”, została szerzej opisana na stronie 22.

### DZIAŁANIA UZUPEŁNIAJĄCE

W celu uzupełnienia ogólnoeuropejskiej kampanii, która wykorzystuje te same cechy i to samo przesłanie w całej UE, Program Działania współfi-

nansuje także działania na poziomie krajowym mające na celu podniesienie poziomu świadomości w poszczególnych Państwach Członkowskich. Te działania są organizowane wraz z rządami państw, a priorytety i projekty są dostosowane do specyficznych potrzeb poszczególnych krajów. Władze krajowe często potrafią najlepiej zidentyfikować potrzeby komunikacyjne w swoich krajach oraz główne podmioty, do których należy się zwrócić.

W ten sposób Program może wykorzystać te doświadczenia i uruchomić dodatkowe zasoby, aby przekazać przesłanie dotyczące walki z dyskryminacją.

Część finansowanych działań obejmowała szkolenia w zakresie walki z dyskryminacją, warsztaty i seminaria, konferencje i spotkania na wysokim szczeblu, dni lub tygodnie poświęcone zwalczaniu dyskryminacji oraz podręczniki, przewodniki i publikacje. Różne grupy docelowe obejmują młodzież, pracodawców, organizacje pozarządowe oraz ogólnie społeczeństwo. Jeden z przykładów, duński projekt mający na celu podniesienie poziomu świadomości na temat korzyści płynących z różnorodności i równych szans w miejscu pracy, został szerzej opisany na stronie 25.

### PODNOSZENIE ŚWIADOMOŚCI A WYKORZYSTANIE OBOWIĄZUJĄCEGO PRAWA

Inną kluczową grupą docelową w walce z dyskryminacją są prawnicy. W tym celu, Program Działania udzielił wsparcia serii seminariów na temat unijnych Dyrektyw antydyskryminacyjnych. Sesje, zorganizowane w imieniu Komisji przez Akademię Prawa Europejskiego, były skierowane do sędziów, prokuratorów oraz prawników z instytucji publicznych i prywatnych kancelarii. Dotychczas 258 sędziów i prokuratorów oraz 198 prawników wzięło udział w sesjach szkoleniowych. Jeden z uczestników, Pablo Aramendi, sędzia pracujący w Hiszpanii, opowiada o korzyściach płynących ze szkolenia w wywiadzie zamieszczonym na stronie 24.

## RÓWNE PRAWA A INFORMOWANIE SPOŁECZEŃSTWA

Przekazanie przesłania, że Europa ceni różnorodność i chce się zmierzyć z problemem dyskryminacji jest kluczowe dla powodzenia działań zmierzających do zwalczania dyskryminacji, dotyczy to zarówno Dyrektyw o równym traktowaniu jak i Programu Działania Wspólnoty w zakresie zwalczania dyskryminacji. Jest to jedyna droga, by prawa zaczęły faktycznie obowiązywać a ludzie byli świadomi korzyści, jakie niesie dla społeczeństwa różnorodność.

Dlatego też centralnym punktem Programu jest pięcioletnia, ogólnoeuropejska kampania informacyjna mająca na celu podniesienie świadomości w zakresie działań UE w obszarze zwalczania dyskryminacji. „Za Różnorodnością. Przeciw Dyskryminacji” została zapoczątkowana w czerwcu 2003 roku i będzie prowadzona w UE do 2007 roku. Od rozszerzenia UE w 2004 roku także nowe Państwa Członkowskie w pełni uczestniczą w kampanii.

### WYKORZYSTANIE RÓŻNYCH KANAŁÓW

Kampania ma na celu przekazanie pozytywnego przesłania na temat różnorodności poprzez szeroki zakres kanałów, w tym telewizję, prasę, seminaria i wydarzenia medialne. Np. zorganizowano wraz ze stowarzyszeniami dziennikarzy seminaria dla przedstawicieli mediów a także wyprodukowano reklamy telewizyjne, wiadomości video oraz krótkie



wywiady z obywatelami. Broszurki, ulotki i plakaty są wykorzystywane w celu dostarczenia drukowanych informacji na temat UE oraz przepisów krajowych w zakresie zwalczania dyskryminacji w poszczególnych Państwach Członkowskich a strona internetowa kampanii jest dostępna we wszystkich 20 oficjalnych językach UE.

Jednak różnorodność i dialog to nie tylko główne przesłania, hasła te są także przewodnimi zasadami kampanii, która obejmuje działania na szczeblu ogólnoeuropejskim, krajowym i regionalnym. Działania te są opracowywane w ścisłym związku i współpracy z partnerami w poszczególnych Państwach Członkowskich, w tym z ministerstwami, związkami zawodowymi, pracodawcami, organizacjami pozarządowymi i młodzieżowymi. Np. motto, logo oraz projekt zostały przetestowane oraz omówione przez ekspertów pracujących w grupach w kilku państwach UE i następnie odpowiednio dostosowane.

### DZIAŁANIA NA SZCZEBLU EUROPEJSKIM, KRAJOWYM I LOKALNYM

Jak dotąd, ciężarówka kampanii rozwiozła przesłanie o różnorodności po całej Europie, odwiedzając 40 miast w 24 krajach UE. Ponadto zorganizowano maratony „Run for Diversity” („Biegi dla różnorodności”) w 16 miastach. Obie imprezy sprawiają, że przesłanie dotyczące zwalczania dyskryminacji staje się wyraźnie widoczne dzięki użyciu wyróżniających się kolorów w logo kampanii. W 2006 roku trasa ciężarówki obejmie szereg imprez związanych z zatrudnieniem, takich jak uniwersyteckie dni kariery, odzwierciedlając w ten sposób znaczenie różnorodności i zwalczania dyskryminacji w miejscu pracy. „Biegi za różnorodnością” obejmą także biegi firmowe i młodzieżowe.

*Ujęcie z reklamy konkursu fotograficznego MTV*



Kampania organizuje obecnie trzecią edycję corocznej nagrody dla dziennikarzy, wyróżniającej dziennikarzy, którzy przyczyniają się do lepszego zrozumienia różnorodności i walki przeciwko dyskryminacji. Przeprowadzono także konkurs zdjęć z telefonów komórkowych, relacjonowany w programie dokumentalnym francusko-niemieckiej stacji telewizyjnej ARTE, oraz oddzielny konkurs fotograficzny na temat różnorodności we współpracy z MTV. W 2006 roku w ramach kampanii odbywa się ogólnoeuropejski konkurs na plakat skierowany do studentów uczelni artystycznych, inspirowany sukcesem podobnego projek-

tu organizowanego na poziomie krajowym w Polsce.

Znaczenie kampanii rośnie każdego roku, wraz z rozwojem prowadzonych w jej ramach działań. Np. liczba wydarzeń organizowanych w ramach kampanii wzrosła z 307 w 2004 roku do 359 w 2005 roku. Inne wskaźniki, takie jak liczniki stron internetowych oraz artykuły w prasie, także ukazują jej rosnący wpływ. Ta tendencja będzie kontynuowana w 2007 roku, poprzez wzmocnienie działań prowadzonych podczas Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich Osób.

### DANE NA TEMAT KAMPANII INFORMACYJNEJ

- Postoje ciężarówki w 40 miastach w 24 krajach, w tym konferencje prasowe, debaty, koncerty, porady prawne oraz wizyty u ambasadorów różnorodności
- Maratony „Run for Diversity” w 16 miastach, w tym imprezy dla osób niepełnosprawnych
- 58 krajowych „Ambasadorów Różnorodności” reprezentujących kampanię
- Dwa ogólnoeuropejskie konkursy fotograficzne, trzy nagrody dziennikarskie i konkurs na plakat
- 666 imprez krajowych i 239 wywiadów w mediach w latach 2004-5
- Materiały informacyjne dostosowane do potrzeb 25 Państw Członkowskich w 20 oficjalnych językach
- 640 partnerów krajowych w 25 krajach
- Relacje w prasie w 1304 artykułach w latach 2004-5

WIĘCEJ INFORMACJI: [www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)

## ZAWODY PRAWNICZE: STOSOWANIE PRAWA W PRAKTYCE

Pablo Aramendi Sánchez jest sędzią w sądzie pracy w Madrycie (Juzgado de lo Social), gdzie pracuje rozstrzygając spory pomiędzy pracownikami i pracodawcami oraz spory związane z przepisami w sprawie ubezpieczeń społecznych. Był zarówno uczestnikiem, jak i wykładowcą podczas seminariów przeznaczonych dla prawników organizowanych przez Europejską Akademię Prawa w Trewirze.

*Czego nauczył się Pan podczas seminariów szkoleniowych w Trewirze? W jaki sposób zdobyta wiedza przyczyniła się do Pańskiego rozumienia przepisów w sprawie zwalczania dyskryminacji?*

Przed wyjazdem do Trewiru, dzięki mojej pracy w

sądzie, miałem już pewne doświadczenie w zakresie zjawiska dyskryminacji w miejscu pracy. Seminaria w Trewirze pomogły mi przede wszystkim połączyć to doświadczenie z nowym źródłem prawa: ustawodawstwem europejskim.



Dwie Dyrektywy antydyskryminacyjne, które były omawiane podczas seminariów (podobnie jak inne przepisy europejskie dotyczące dyskryminacji na tle płci) wprowadzają nowe perspektywy dla zastosowania ustaw krajowych. Szkolenie pozwoliło mi połączyć te dwie rzeczy

Dorobek prawny Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości ma szczególne znaczenie, kiedy dochodzimy do procesu wdrożenia prawa wspólnotowego. Jest to kolejny aspekt omawiany podczas seminariów, a zatem kolejna porcja wiedzy zdobyta dzięki uczestnictwu.

Bardzo ciekawa była również możliwość spotkania osób zainteresowanych walką z dyskryminacją, które pracują w ramach różnych systemów prawnych w Europie, to otwiera szereg nowych perspektyw.

*W jaki sposób szkolenie dotyczące zwalczania dyskryminacji wpłynęło na Pańską pracę?*

Myślę, że szkolenie uświadomiło mi, co oznacza bycie sędzią europejskim. Pomogło mi także dojść do bardzo ważnego wniosku, że są pewne granice, w ramach których firmy mogą traktować swoich pracowników w codziennej pracy, granice, których nie mogą przekroczyć. Mówię tutaj o poszanowaniu godności i podstawowych praw pracowników. Sędzia, który codziennie rozstrzyga spory pracownicze, tak jak ja, powinien pamiętać, że to jest zasada, która leży u podstaw jego pracy.

*Z jakimi rodzajami zwalczania dyskryminacji zetknął się Pan w praktyce?*

Moje doświadczenie w dziedzinie zwalczania dyskryminacji jest zróżnicowane, zarówno to sprzed wyjazdu do Trewiru, jak i późniejsze.

Spory na temat dyskryminacji na tle płci są w Hiszpanii dość powszechne. Zazwyczaj dotyczą one sytuacji, w której kobieta-pracownik zachodzi w ciążę. Zarzuty dyskryminacji z innych powodów są rzadsze. Lecz to nie oznacza, że inne rodzaje dyskryminacji nie istnieją. To raczej osoby, które stały się ofiarą problemu, mają nadal trudny dostęp do organów sądu. Sytuacja dotyczy głównie imigrantów, którzy często doświadczają dyskryminacji na tle rasowym.

Z własnego doświadczenia mogę powiedzieć, że miałem okazję rozstrzygać spory dotyczące orientacji seksualnej, niepełnosprawności, wieku, i oczywiście, płci. Sprawy te zostały rozwiązane przy zastosowaniu krajowego prawa hiszpańskiego, korzystając z Dyrektyw Europejskich po ich transpozycji w Hiszpanii.

W innych przypadkach musiałem się zwrócić do Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, żeby poprosić o pomoc w interpretacji Dyrektyw wspólnotowych. Na przykład w sprawie Merino, która dotyczyła kwestii równości płci i związanych z tym urlopów macierzyńskich, w sprawie Chacón, która nadal czeka na rozstrzygnięcie i w ramach której zwróciłem się z pytaniem, czy choroba jest niepełnosprawnością, oraz w sprawie Palacios, w której zadałem pytanie, czy prawo europejskie kłóci się w hiszpańskim w sprawie obowiązkowego przejścia na emeryturę.

# MIA – NA RZECZ RÓŻNORODNOŚCI W MIEJSCU PRACY

Susanne Nour

Susanne Nour prowadzi projektowi MIA w Duńskim Instytucie Praw Człowieka. Była wydawcą książki „Różnorodność w miejscu pracy, kiedy wszyscy są równi, ale nie tacy sami”, opublikowanej w ramach projektu.

MIA jest duńskim akronimem wyrażenia „różnorodność w miejscu pracy” a także tytułem badania Duńskiego Instytutu Praw Człowieka na temat różnorodności i równego traktowania na rynku pracy. Różnorodność w miejscu pracy ma na celu stworzenie organizacji sprzyjających integracji. Mówi o byciu świadomym i docenianiu tego, że wszyscy pracownicy są różni. Dotyczy przyznania, że niektóre różnice są trudniejsze do zaakceptowania niż inne, a zatem mają zapewnioną lepszą ochronę przed dyskryminacją poprzez odpowiednie przepisy prawa. MIA dąży do podniesienia poziomu świadomości w zakresie dyskryminacji oraz promocji różnorodności, a zatem stawia czoła dominującym poglądom, że różnice sprawiają problemy i że różnorodność dotyczy ich a nie nas.

## MODEL ZARZĄDZANIA RÓŻNORODNOŚCIĄ

W 2005 roku opublikowaliśmy książkę na temat różnorodności w miejscu pracy. Była ona elementem ogólnoeuropejskiej dyskusji na temat strategii promocji różnorodności i zwalczania dyskryminacji w miejscu pracy. Opracowaliśmy „model MIA” służący do zarządzania różnorodnością, będący ważnym narzędziem dla ekspertów w dziedzinie różnorodności i równych szans. Model jest wynikiem dialogu prowadzonego z ekspertami ze świata biznesu, organizacjami pozarządowymi i innymi. Odzwierciedla on wiele przykładów rozwiązań biznesowych nadesłanych w ramach konkursu na nagrodę MIA.

Model pokazuje, w jaki sposób myślenie oparte na prawach i zorientowane na zasoby idą w parze podczas zarządzania różnorodnością. Jest to dynamiczny proces, w którym rosnąca różnorodność otwiera nowe szanse dla przedsiębiorstw, równocześnie zwiększając potrzebę zapewnienia równych szans dla wszystkich.

## UZNANIE DLA OSIĄGNIĘĆ FIRM

W ramach działań podnoszących świadomość,

przyznajemy co roku prywatnym i publicznym organizacjom nagrodę MIA za wybitne osiągnięcia w promowaniu różnorodności i równych szans w miejscu pracy poprzez zarządzanie i odpowiednią politykę firmy. Wysoko wykwalifikowane jury, składające się z przedstawicieli głównych organizacji zrzeszających pracodawców, ocenia firmy biorące udział w konkursie i wyłania zwycięzców w trzech kategoriach: małe i średnie przedsiębiorstwa, duże instytucje publiczne oraz duże firmy prywatne.

Ponadto opracowaliśmy i rozprowadziliśmy łatwe w użyciu narzędzie, przy pomocy którego firmy mogą się upewnić, że chronią swoich pracowników przed dyskryminacją, a sama firma spełnia wymogi ujęte w krajowych i unijnych przepisach antydyskryminacyjnych. Oferujemy usługi doradcze firmom, które potrzebują pomocy lub ogólnych wskazówek w tej dziedzinie. Ponadto aktywnie promujemy postawę liderów różnorodności poprzez publiczną debatę, media, a obecnie przygotowujemy reklamę informacyjną dla duńskiej telewizji.

## USTALANIE KALENDARZA RÓŻNORODNOŚCI

GGłównym sukcesem projektu było opracowanie nowego harmonogramu debat na temat różnorodności i zarządzania różnorodnością w Danii. Argument, który wysunęliśmy we wszystkich naszych działaniach to stwierdzenie, że różnorodność i równe traktowanie idą w parze!

Innym skutkiem było to, że szereg duńskich firm w pracach związanych z różnorodnością oparto się na naszych pięciu podstawowych zasadach. Ponadto, nagroda MIA stała się prestiżowym wyróżnieniem, które zachęca firmy do podejmowania inicjatyw związanych z różnorodnością. Udało nam się uświadomić społeczeństwo i wyjaśnić, że korzyści płynące z różnorodności można wykorzystać pod warunkiem, że równocześnie aktywnie dąży się do zapewnienia równych szans.

# CZĘŚĆ 5 SPOJRZENIE W PRZYSZŁOŚĆ: WALKA Z DYSKRYMINACJĄ PO 2006 ROKU

Działania w ramach Programu Działania Wspólnoty zakończą się w 2006 i 2007 roku. Nie oznacza to jednak, że skończą się wysiłki UE w zakresie zwalczania dyskryminacji. Zostanie zapoczątkowany nowy program, mający na celu wsparcie nie tylko działań zmierzających do zwalczania dyskryminacji, ale także zajmujących się równością płci, integracją społeczną, warunkami pracy oraz zatrudnieniem. Rok 2007 został ogłoszony Europejskim Rokiem Równych Szans dla Wszystkich Osób, w celu nadania nowego tempa działaniom zmierzającym do zwalczania dyskryminacji oraz promocji różnorodności, oraz w celu kontynuowania działań w oparciu o dokonania Programu Działania.

W latach 2001-2006, Program Działania Wspólnoty odegrał kluczową rolę zarówno w kwestii zwiększania świadomości w zakresie dyskryminacji oraz poprzez rozwinięcie możliwości zaangażowanych stron w zwalczaniu dyskryminacji. Tak twierdzi Ernst & Young, audytor zewnętrzny Programu Działania Wspólnoty. W raporcie końcowym, w którym zbadano cele Programu, strategię, metody i działania od 2001 roku stwierdzono, że były one spójne i coraz bardziej ukierunkowane na cel. W szczególności poczyniono postępy w podnoszeniu poziomu świadomości na temat dyskryminacji wśród kluczowych aktorów oraz społeczeństwa, oraz w zwiększaniu roli organizacji, szczególnie organizacji pozarządowych, pomimo początkowych trudności, które wymagały reorganizacji projektów międzynarodowych. W raporcie podkreślono także ważną rolę, jaką odegrał Program we wspieraniu transpozycji oraz stosowania unijnego ustawodawstwa antydyskryminacyjnego, zarówno jeśli chodzi o jego wartość dodaną na poziomie euro-

pejskim, jak i o poprawę poziomu ochrony przed dyskryminacją.

## **PROGRESS: POŁĄCZENIE PROGRAMÓW SPOŁECZNYCH**

Od 2007 rozpocznie się nowy program finansowania, który będzie kontynuował i rozwijał działania zapoczątkowane w ramach Programu Działania w zakresie zwalczania dyskryminacji. Program Działania Wspólnoty na rzecz zatrudnienia i solidarności społecznej pod nazwą PROGRESS połączy działania na rzecz zwalczania dyskryminacji z działaniami w zakresie równości płci, integracji społecznej, zatrudnienia i warunków pracy. Jego założeniem będzie wsparcie szerszych celów UE w sprawie zatrudnienia i polityki społecznej. PROGRESS będzie realizowany w latach 2007-2013, a Komisja zaproponowała dla programu całościowy budżet w wysokości ok. 630 milionów euro.

Ogólne cele programu są podobne do celów Programu Działania Wspólnoty w zakresie zwalczania dyskryminacji, czyli zwiększenie poziomu wiedzy poprzez analizę i monitoring, rozwój narzędzi statystycznych i wskaźników, wsparcie wdrożenia przepisów unijnych, promocja tworzenia sieci tematycznych oraz wymiany dobrych praktyk, podnoszenie poziomu świadomości i roli sieci.

Dokładnie rzecz biorąc, sekcja 4 programu będzie poświęcona skutecznemu włączeniu kwestii zwalczania dyskryminacji na tle pięciu przyczyn zapisanych w unijnych przepisach w sprawie równego traktowania z 2000 roku, to

znaczy dyskryminacji na tle rasowym lub pochodzenia etnicznego, religii lub światopoglądu, niepełnosprawności, wieku oraz orientacji seksualnej. Program będzie także wspierał włączenie w główny nurt działań kwestii związanych ze zwalczaniem dyskryminacji, poprzez integrowanie spraw dotyczących równego traktowania w różne obszary polityk.

## **ROK EUROPEJSKI: NADANIE NOWEGO TEMP WALCE Z DYSKRYMINACJĄ**

W roku 2007 będziemy mieli do czynienia z innym ważnym projektem związanym ze zwalczaniem dyskryminacji: Europejskim Rokiem Równych Szans dla Wszystkich. Opierając się na sukcesie odniesionym przez Program Działania Wspólnoty w zakresie zwalczania dyskryminacji od 2001 roku, Rok dostarczy nowy bodziec do tego, by równość szans stała się rzeczywistością dla wszystkich mieszkańców UE. Idea polega na promowaniu równych szans we wszystkich dziedzinach codziennego życia, w których może mieć miejsce niesprawiedliwe lub nierówne traktowanie, np. w pracy, szkołach, na szkoleniach, w służbie zdrowia, a także na promowaniu różnorodności będącej źródłem siły dla samej Unii Europejskiej. Będzie to także kontynuacja wysiłków UE polegających na dotarciu do społeczeństwa i uświadamianiu ludzi na temat prawa do równego traktowania.

Pod patronatem Europejskiego Roku, w całej Unii Europejskiej prowadzonych będzie kilkaset różnych działań na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym. Wiele z nich odbędzie się na poziomie europejskim, w tym:

- ankieta na temat tego, co ludzie w Europie sądzą o dyskryminacji;



- ogólnoeuropejska kampania informacyjna na temat Europejskiego Roku oraz ogólnie o polityce równości UE i prawodawstwie w tym zakresie;
- „Szczyt Równości”, w którym wezmą udział ministrowie oraz przewodniczący związków zawodowych, zrzeszeń pracodawców oraz organizacje pozarządowe, aby dyskutować na temat równości i zwalczania dyskryminacji.

Aby w jak największym stopniu zbliżyć się do ludzi, większość działań będzie prowadzonych na poziomie krajowym, regionalnym lub lokalnym. Każde Państwo Członkowskie zgłosi Komisji Europejskiej swoje pomysły i strategie dotyczące Europejskiego Roku. Dla osiągnięcia tego celu, Państwa Członkowskie muszą odbyć konsultacje z grupami i organizacjami będącymi stronami zaangażowanymi w tą tematykę, w tym z partnerami społecznymi oraz zrzeszeniami zajmującymi się osobami, które się zetknęły lub, które mogą się zetknąć z dyskryminacją.

Komisja Europejska

**Równouprawienie w praktyce: Program Działania Wspólnoty w zakresie zwalczania dyskryminacji**

Luksemburg: Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich, 2006.

2006 — 27 str. — 21 x 29.7 cm

ISBN 92-79-01666-0



## **SPRZEDAŻ I PRENUMERATA**

Odpłatne publikacje, wydane przez Urząd Oficjalnych Publikacji, dostępne są w naszych biurach sprzedaży w różnych częściach świata.

### ***Jaka jest procedura nabycia dowolnej publikacji?***

Po otrzymaniu listy biur sprzedaży należy wybrać odpowiednie biuro i skontaktować się z nim w celu złożenia zamówienia.

### ***Jak dotrzeć do listy biur sprzedaży?***

- Można ją przejrzeć na stronie internetowej Urzędu <http://publications.eu.int/>
- Bądź wysłać faksem zamówienie pod numer (352) 292 94 27 58, aby otrzymać jej wersję papierową



Dokument „Równouprawnienie w praktyce: Program Działania Wspólnoty w zakresie zwalczania dyskryminacji” jest publikowany w ramach Programu Działania Wspólnoty (Community Action Programme) w zakresie zwalczania dyskryminacji w latach 2001 – 2006. Program ten został opracowany przez Dyрекcyję Generalną ds. Zatrudnienia, Spraw Socjalnych i Równouprawnienia Komisji Europejskiej jako pragmatyczne wsparcie zapewniające efektywną implementację dyrektywy rasowej oraz dyrektywy dotyczącej równości traktowania w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu (2000), wywodzących się z art. 13 Traktatu Amsterdamskiego. Sześciolateń program jest kierowany przede wszystkim do wszystkich akcjonariuszy mających wpływ na rozwój odpowiednich i efektywnych aktów prawnych i polityki przeciwdziałającym dyskryminacji we wszystkich 25 krajach Unii Europejskiej, EFTA oraz krajach kandydujących do przystąpienia do UE.

Program działania posiada trzy główne cele. Przedstawiają się one następująco:

1. Zwiększyć zrozumienie kwestii związanych z dyskryminacją
2. Opracować instrumenty umożliwiające efektywną walkę z dyskryminacją
3. Promować podstawowe wartości walki z dyskryminacją

Działania opracowane w programie umożliwiają analizę, ocenę, rozwój zwiększeni świadomości na temat środków wykorzystywanych do walki z dyskryminacją ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną.

<http://www.europa.eu.int/comm/antidiscrimination>

Dyskryminacja ze względu na płeć jest zwalczana za pomocą osobnych instrumentów ustawodawczych. Aby uzyskać więcej informacji na temat polityki, aktów prawnych i działań podejmowanych w celu zwalczania dyskryminacji płci, prosimy kontaktować się z Jednostką ds. Równouprawnienia Płci przy Dyrekcyj Generalnej Zatrudnienia i Spraw Socjalnych.

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/index\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm)

Dane kontaktowe jednostki ds. antydyskryminacji i relacji ze społeczeństwem obywatelskim:

Stefan Olsson  
Dyrektor jednostki  
Unit D3  
Komisja Europejska  
200 rue de la Loi  
B-1049 Bruksela  
E-mail: [empl-antidiscrimination@cec.eu.int](mailto:empl-antidiscrimination@cec.eu.int)

