



Zavedenie rovnosti do praxe

Akčný program Spoločenstva na boj proti diskriminácii



Európska komisia

Zavedenie rovnosti do praxe

Akčný program Spoločenstva na boj proti diskriminácii

Európska komisia

Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnosť príležitostí
Oddelenie G.4

Rukopis dokončený v marci 2006

'Zavedenie rovnosti do praxe: Akčný program Spoločenstva na boj proti diskriminácii' je publikovaný v rámci Akčného programu Spoločenstva na boj proti diskriminácii 2001-2006. Obsah tejto publikácie nemusí nevyhnutne vyjadrovať názor alebo postoj Európskej komisie.

Ak máte záujem dostávať elektronický informačný bulletin „ESmail” Generálneho riaditeľstva Európskej komisie pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnosť príležitostí, pošlite, prosím, e-mail na adresu empl-esmail@ec.europa.eu. Informačný bulletin sa vydáva pravidelne v anglickom, francúzskom a nemeckom jazyku.

Viac informácií o Akčnom programe Spoločenstva na boj proti diskriminácii z dôvodu rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku a sexuálnej orientácie na stránke:

www.ec.europa.eu/antidiscrimination



© Obal: fotografie 1, 2 Carl Cordonnier, Dailylife

Fotografie

© Strana 10: Photodisc

© Strana 22: MTV

© Strana 24: Akadémia európskeho práva

***Europe Direct je služba, ktorá vám pomôže nájsť odpovede
na vaše otázky o Európskej únii***

**Bezplatné telefónne číslo:
00 800 6 7 8 9 10 11**

Viac doplňujúcich informácií o Európskej únii je k dispozícii na Internete.
Dostupné sú cez server Europa (<http://europa.eu>).

Katalogizačné údaje nájdete na konci tejto publikácie.

Luxemburg: Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločenstiev, 2006

ISBN 92-79-01667-9

© Európske spoločenstvá, 2006

Rozmnožovanie je povolené len so súhlasom autora.

Printed in Belgium

VYTLAČENÉ NA BIELOM BEZCHLÓROVOM PAPIERI



PREDSLOV

Projekt cien pre novinárov; školiace semináre o práve rovnosti pre sudcov najvyššieho súdu; fotografická súťaž MTV pre mladých ľudí; štúdie o Rómoch; diskriminácia z dôvodu veku a zber dát, podpora antidiskriminačných mimovládnych organizácií spájajúcich organizácie zo všetkých členských krajín... toto sú len niektoré z mnohých stoviek iniciatív, ktoré boli v posledných piatich rokoch financované v rámci Akčného programu Spoločenstva na boj proti diskriminácii.

Program za 100 mil. eur bol prijatý Radou ministrov a Európskym parlamentom v roku 2000 s cieľom podporovať implementáciu ďalekosiahlych antidiskriminačných zákonov, ktoré boli schválené v tom istom roku. Pravidlá, ktoré stanovujú, že je nelegálne diskriminovať niekoho pre jeho sexuálnu orientáciu, vek, etnický a rasový pôvod, telesné postihnutie alebo jeho náboženstvo či vieru. Zapojených je celkovo 31 európskych krajín.

Implementácia týchto zákonov počas minulých rokov bola zdĺhavým procesom a mnohé členské štáty čaká ešte dlhá cesta, kým budú tieto pravidlá plne a správne aplikované. Cieľom programu je zvýšiť povedomie o zákonoch, podporovať organizácie zaoberajúce sa antidiskrimináciou a realizovať výskum na prehĺbenie nášho pochopenia komplexného charakteru diskriminácie.

Akčný program je koniec koncov o dvoch veciach: o ľuďoch a ideách – a o ich spojení. Ľudia, pracujúci na boji proti diskriminácii, napr. ľudia v odborových zväzoch a firmách a samozrejme ľudia, ktorí boli diskriminovaní. A idey – idey, ktoré nám môžu pomôcť pochopiť príčiny, formy a rozsah diskriminácie, idey pomáhajúce nám podporovať ľudí, ktorí čelia diskriminácii a pomáhajúce nám navrhnuť lepšiu politiku.

Aktivity tohto programu sa budú končiť v priebehu rokov 2006 a 2007. Koniec je však ešte ďaleko! V roku 2007 sa budú konať dve významné iniciatívy. Prvou je spustenie nového finančného programu, ktorý bude fungovať do roku 2013. Akčný program, nazvaný PROGRESS, bude podporovať aktivity nielen v oblasti antidiskriminácie, ale aj rovnosť pohlaví, sociálne začlenenie, pracovné podmienky a zamestnanosť.

Po druhé, rok 2007 bude nazvaný Európskym rokom rovnakých príležitostí pre všetkých. Rok sa bude snažiť stavať na práci programu v zavádzaní otázok rovnosti do verejnosti a do stredú politického záujmu v celej Európe. Rok bude vrcholom označujúcim prechod od jedného antidiskriminačného programu k ďalšiemu.

Dúfame, že táto publikácia prispeje k lepšiemu pochopeniu niektorých z mnohých ľudí a myšlienok, ktoré utvárajú Akčný program Spoločenstva. Možno budete chcieť kontaktovať zainteresované organizácie, aby ste sa dozvedeli viac o ich aktivitách alebo Vás to môže inšpirovať k podobným iniciatívam vo Vašom členskom štáte.

Vladimír Špidla

Komisár pre zamestnanosť,
sociálne veci a rovnaké príležitosti

OBSAH

Časť 1 – Zaoberanie sa diskrimináciou – prečo Akčný program Spoločenstva?	5
Časť 2 – Analýza a hodnotenie diskriminácie	7
Úvod	7
Odborná rada v antidiskriminačnom práve	8
Dáta k propagácii rovnosti	10
Ad hoc štúdie: zameranie sa na kľúčové otázky	12
Časť 3 – Rozvoj schopností na boj proti diskriminácii	13
Úvod	13
Zastúpenie menšín v polícii: výmena informácií a dobrá prax	14
Kurz pre školiteľov v baltickom regióne – šírenie zručností v nediskriminačnom práve	16
Prepojenie národných orgánov na podporu rovnosti	18
Posilnenie sietí mimovládnych organizácií	20
Časť 4 – Zvyšovanie povedomia o právach	21
Úvod	21
Rovnaké práva – šírenie slova	22
Právnické povolanie: zavedenie práv do praxe	23
MIA – za rozmanitosť na pracovisku	25
Časť 5 – Náhľad do budúcnosti: boj s diskrimináciou po roku 2006	26

Časť 1 – Zaoberanie sa diskrimináciou – prečo Akčný program Spoločenstva?

Od roku 1999 dali členské štáty Európskej komisii za úlohu potlačiť diskrimináciu v Európe – z dôvodu pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, veku alebo sexuálnej orientácie. Ako výsledok predstavila legislatíva v roku 2000 – dve zlomové smernice, o rasovej rovnosti a rovnosti v zamestnaní – ktoré dali ľuďom v EÚ rovnaký stupeň ochrany proti diskriminácii. Spoločne predstavujú jedny z najkomplexnejších a najďalekosiahlejších antidiskriminačných zákonov na svete.

Aj keď sú nevyhnutné, v boji proti diskriminácii v spoločnosti nezvíťazíme len pomocou legislatívy. Minulé skúsenosti – najmä v oblasti rovnosti pohlaví, kde bola EÚ aktívna od samého začiatku – ukazujú, že zákony musia byť podopreté konkrétnymi akciami. Boj proti diskriminácii v praxi si vyžaduje kombináciu rôznych opatrení – opatrenia, ktoré by sa mali navzájom podporovať a posilňovať.

Zavedenie práv do praxe

V roku 2000 založila EÚ finančný program, aby pomohla zavádzaniu zákonných práv na rovnaké zaobchádzanie do praxe – a aby pomohla zaistiť, aby sa antidiskriminačná politika stala skutočnosťou. Akčný program Spoločenstva na boj proti diskriminácii sa usiluje práve o to. Funguje od roku 2001-2006 a je riadený Generálnym riaditeľstvom Európskej komisie pre zamestnanosť, sociálne veci a rovnaké príležitosti – s pomocou externého Výboru programu, zloženého z reprezentantov vlád členských štátov EÚ.

Program podporuje aktivity, ktoré bojujú proti diskriminácii z dôvodu rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie – alebo kombinácie ktorýchkoľvek z týchto dôvodov. Musia tiež prispieť k jednému alebo viacerým z troch kľúčových cieľov:

- zlepšiť pochopenie otázok súvisiacich s diskrimináciou pomocou analýzy a hodnotenia;
- rozvinúť schopnosti na boj a prevenciu proti diskriminácii pomocou budovania a posilňovania dialógu medzi organizáciami a budovaním sietí;
- propagovať základné hodnoty boja proti diskriminácii pomocou aktivít na zvyšovanie povedomia.

Tri typy akcií

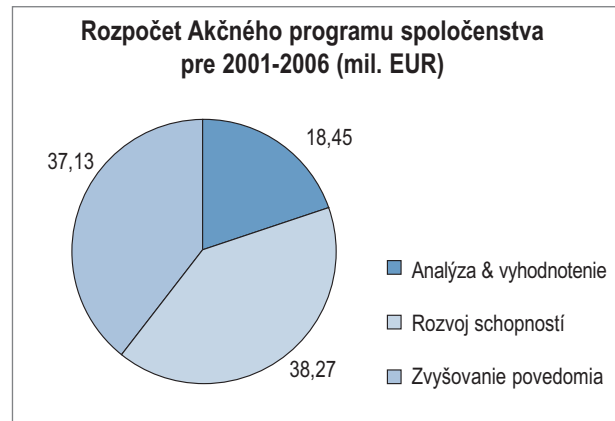
Podporujú rozmanitú škálu aktivít, ktoré sú usporiadané v rámci programu pod tromi rôznymi 'prúdmi' akcií – v zmysle týchto troch cieľov. Táto brožúra postupne skúma každý z týchto prúdov, poukazuje na dobrú prax a úspešné výsledky spomedzi rôznych financovaných projektov a iniciatív.

Tieto zahŕňajú, okrem iného, aktivity uskutočnené v nadnárodnom rámci – napr. cezhraničnú spoluprácu alebo výmenné pobyty na európskej úrovni. Program zároveň má za cieľ podporu – a dopĺňanie – snahy jednotlivých členských štátov o potlačanie diskriminácie na národnej úrovni.

Zapojenie tých, ktorých sa to týka

Program vo svojej pracovnej náplni tiež kladie zvláštny dôraz na zapojenie ľudí, ktorí čelia diskriminácii a organizácií, ktoré ich zastupujú. Ako taký bol navrhnutý na povzbudenie všetkých, ktorí bojujú proti diskriminácii, aby sa aktívne zapojili do jeho činnosti a na vytvorenie skutočného partnerstva a dialógu medzi nimi. To je jediná cesta ako zaistiť koordinované a jednotné akcie – a zintenzívniť boj proti diskriminácii v Európe.

Z tohto dôvodu Komisia pravidelne organizuje výmeny názorov s mimovládnyimi organizáciami a sociálnymi partnermi na európskej úrovni o aktivitách programu a o širších otázkach antidiskriminačnej politiky. Niekoľko jej akcií je tiež špecificky zameraných na vytváranie schopností týchto druhov skupín, aby propagovali rovnaké zaobchádzanie a potlačali diskrimináciu.



Každý rok je pre Akčný program medzi Európskou komisiou a členskými štátmi dohodnutý pracovný plán a ročný rozpočet. Rozpočet na roky 2001-2006 činil 94 mil. eur. Okolo 20% finančných prostriedkov bolo vynaložených na analýzu a hodnotenie, zatiaľ čo každý z prúdov, zvyšovanie schopností organizácií a aktivity na zvyšovanie povedomia, pokrýval okolo 40%.

Akčný program Spoločenstva 2001-2006: niektoré fakty a čísla

- 52 nadnárodných projektov zahrňujúcich 350 partnerských organizácií
- právne školiace semináre pre 258 sudcov a prokurátorov a pre 198 právnikov
- finančná podpora pre 4 zastrešujúce siete zastupujúce vyše 1000 mimovládnych organizácií z celej Európy
- 92 správ právnych expertov a 10 podrobných štúdií o špecifických otázkach nediskriminácie
- kurz pre 96 antidiskriminačných školiteľov a 519 zástupcov mimovládnych organizácií z 10 nových členských štátov, ako aj z Bulharska, Rumunska a Turecka
- 23 predsedníckych konferencií EÚ a iných konferencií európskej úrovne
- 32 informačných propagačných letákov, distribuovaných vo všetkých 25 členských štátoch EÚ
- fotografická a plagátová súťaž a cena pre novinárov a firmy za antidiskrimináciu a rozmanitosť

Časť 2 – Analýza a hodnotenie diskriminácie

Úvod

Aby sa učinili efektívne opatrenia na prevenciu a boj proti diskriminácii, je potrebné pre politikov – a ostatných – mať dôkladné znalosti o podobe diskriminácie v Európe. To znamená byť schopný porozumieť fenoménu, jeho príčinám a rozsahu – ako aj dopadu politiky a praxe navrhnutých na jeho potlačenie.

Prvá skupina aktivít Akčného programu Spoločenstva sa snaží zaplniť túto medzeru v znalostiach monitorovaním, analýzou a hodnotením – ako aj efektívnym šírením výsledkov - predovšetkým medzi tými, ktorí sú v pozícií ovplyvňovať politiku a prax.

Právna expertíza

Vzhľadom na novinky antidiskriminačnej legislatívy EÚ a niektorých jej kľúčových konceptov v mnohých členských štátoch nie je možno prekvapujúce, že sa v niektorých krajinách objavili problémy pri zavádzaní smerníc do vnútroštátneho práva. Aby sa tieto práva a povinnosti obsiahnuté v smerniciach v praxi zefektívnili, potrebuje Európska komisia nezávislé informácie o tom, ako sú implementované a aplikované v celej Európskej únii. Sieť nezávislých právnych expertov na nediskrimináciu študuje a analyzuje tento proces, zverejňuje svoje zistenia v rade pravidelných publikácií, ako aj v ad hoc odporúčaní Európskej komisii. Colm O’Cinneide, jeden z právnych expertov, vysvetľuje svoju úlohu a úlohu siete v rozhovore na strane 8.

Dáta a ukazovatele sú hlavným základom pre efektívnu antidiskriminačnú politiku – či sú to právne alebo iné opatrenia, či už na regionálnej, národnej alebo európskej úrovni. Naše znalosti v tejto oblasti však zostávajú limitované kvalitou a kvantitou dostupných relevantných dát. Akčný program Spoločenstva pracuje na zlepšení zberu dát s prehľadom merania rozsahu a dopadu na diskrimináciu. Meri-Sisko Eskola, bývalá predsedníčka Pracovnej skupiny pre zber dát, interpretuje prehľad týchto aktivít na strane 10.

Účelovo zamerané štúdie

Dodatočne k týmto pokračujúcim aktivitám financoval program niekoľko podrobných štúdií na ad hoc základe o mimoriadnych otázkach dôležitosti. V niektorých prípadoch boli podopreté špecializovanými konferenciami na poskytnutie informácií a pomoci pri rozšírení výsledkov. Dva príklady takýchto štúdií sú uvedené na strane 12.

Napokon, samotný Akčný program podliehal nepretržitému externému hodnoteniu, aby sa posúdila efektívnosť jeho aktivít. Ernst & Young v poslednom vyhodnotení zistili, že program hral “kľúčovú rolu pri podpore európskych smerníc a ich aplikácii v členských štátoch pri umožnení vyrovnávania ochrany pre obeť diskriminácie na porovnateľnú úroveň vo všetkých členských štátoch. Ako sa program vyvíjal, táto rola sa postupne rozvíjala.”¹

¹ «Hodnotenie Akčného programu Spoločenstva na boj proti diskriminácii 2005 – Záverečná správa» - Ernst & Young, 2005

Odborná rada v antidiskriminačnom práve

Colm O'Conneide prednáša právo na University College v Londýne. Je domácim odborníkom pre Spojené kráľovstvo v Európskej sieti právnych expertov na nediskrimináciu – ktorý poskytuje nezávislé informácie a analýzy o vývoji antidiskriminačného práva v členských štátoch EÚ.

V čom spočíva Vaša úloha národného právneho experta? Ako zapadá do práce siete ako celku?

Moja úloha národného experta je poskytovať sieti pravidelné aktualizácie o vývoji v Spojenom kráľovstve, ktoré sa týkajú otázok súvisiacich s rovnosťou, nediskrimináciou, integračnou politikou atď. Predkladám sieti pravidelné 'krátke správy', ktoré sú stručným zhrnutím nových zákonov, rozhodnutí súdov alebo politiky. Každý rok tiež aktualizujem celkovú správu o tom, ako Spojené kráľovstvo dodržiava smernice Európskej komisie o rovnosti a v prípade potreby poskytujem kolegom informácie o Spojenom kráľovstve.

Ako to dopĺňa Vašu ostatnú prácu, napr. pri prednášaní práva?

Moja práca pre európsku sieť dopĺňa moju ostatnú prácu, pri prednášaní a skúmaní práva. Motivuje ma udržiavať sa v obraze o novinkách a na mojich prednáškach využívam informácie od iných národných expertov pre ilustráciu, ako iné európske krajiny zvládajú otázky rovnosti a nediskriminácie.

Sieť spája domácich expertov z každého z 25 členských štátov, ako aj koordinátorov pre každý z piatich dôvodov diskriminácie. Aký rozhľad Vám to dalo?

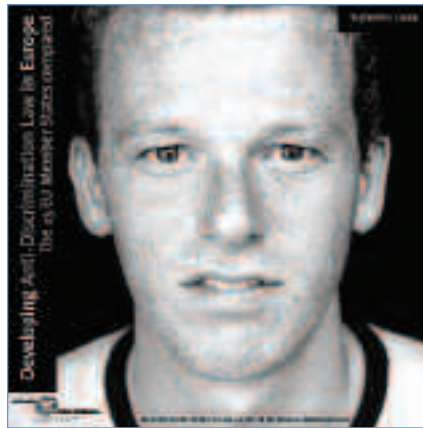
Je fascinujúce pozorovať, aké podobné problémy sa vyskytujú v jednotlivých európskych krajinách, ale tiež vidieť paletu rôznych prijatých riešení. To vás núti prehodnotiť vaše vlastné domnienky o tom, ktorý spôsob je 'najlepší' na vyriešenie niektorých z týchto zložitých otázok a tiež si uvedomíte, že zvyčajne neexistuje jediné prosté riešenie!

A čo situácia v Spojenom kráľovstve? Mohli by ste zhrnúť niektoré z tamajších dopadov smerníc EÚ o rovnosti?

Spojené kráľovstvo malo rozsiahlu legislatívu týkajúcu sa diskriminácie z dôvodu rasy a telesného postihnutia už predtým ako smernice vstúpili do platnosti, takže ich dopad bol asi menší než v iných členských štátoch EÚ. Ale aj tak muselo Spojené kráľovstvo



Colm O'Conneide: „Je fascinujúce pozorovať, aké podobné problémy sa vyskytujú v jednotlivých európskych krajinách“

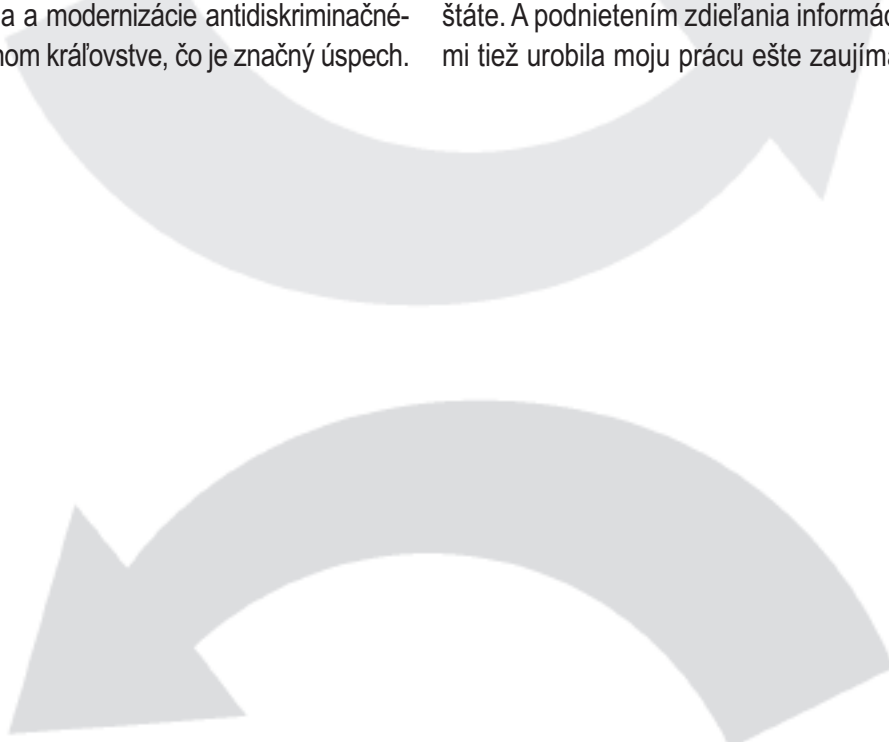


Niektoré z publikácií Európskej siete nezávislých právnych expertov v oblasti nediskriminácie.

prispôbiť svoju legislatívu na ustanovenia oboch smerníc. Naviac bola zavedená legislatíva zakazujúca diskrimináciu z dôvodu sexuálnej orientácie a náboženstva, ktorá dokonca teraz presahuje rozsah Rámcovej smernice o rovnosti: tento zlom bol predovšetkým výsledkom požiadaviek uložených smernicou, a aby sa zaistila zhoda s jej ustanoveniami, bude legislatíva zakazujúca diskrimináciu z dôvodu veku zavedená taktiež tento rok. Celkovým dopadom bola podpora rozšírenia a modernizácie antidiskriminačného práva v Spojenom kráľovstve, čo je značný úspech.

Na záver, čo si myslíte, aký dopad mala doteraz práca siete?

Myslím si, že Sieť publikovala niekoľko nesmierne vplyvných a vysokohodnotných správ o niektorých kľúčových aspektoch antidiskriminačného práva a vo svojich výročných publikáciách poskytla veľmi užitočné informácie – ktoré porovnávajú a posudzujú rozdiely v implementácii smerníc v každom členskom štáte. A podnietením zdieľania informácií medzi členmi tiež urobila moju prácu ešte zaujímavejšou!



Viac informácií na stránke:

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

Dáta k propagácii rovnosti

od Meri-Sisko Eskola

Meri-Sisko Eskola je poradkyňa na Fínskom ministerstve práce a bola predsedníčkou Európskej pracovnej skupiny pre zber dát. Timo Makkonen je koordinátor projektu Making Equality a Reality with Adequate Data (MERA)

Dve európske antidiskriminačné smernice schválené v roku 2000 boli skutočným zlomom v boji proti diskriminácii v Európe. Poskytli silné povzbudenie pre politiku presadzovania rovnoprávnejších spoločností pre všetkých. Avšak všetky politické rozhodnutia musia byť založené na správnych a spoľahlivých informáciách o významnom fenoméne v spoločnosti a dopadoch politických rozhodnutí. Po schválení oboch smerníc sa veľmi rýchlo ukázalo, že ani na európskej, ani na úrovni členských štátov neboli zhromaždené dostatočne komplexné informácie pre vytvorenie obrazu o rozsahu, povahe a efektoch diskriminácie alebo dopadoch novej legislatívy a politiky.

Spájanie expertov

Z tohto dôvodu začali fínske úrady iniciatívu získavania expertov zastupujúcich Európsku komisiu, monitorovacie centrum EÚ pre rasizmus a xenofóbiu,



národné úrady, štatistikov, iných výskumníkov a mimovládne organizácie pre diskusiu o potrebe ďalšieho vývoja zberu dát vo vzťahu k diskriminácii. Európska komisia sa rozhodla podporovať iniciatívu založením Európskej pracovnej skupiny pre dáta diskriminácie, spojením týchto skupín v roku 2003. Cieľom bolo zlepšenie kvality a rozsahu zberu dát na európskej úrovni a v členských štátoch. Na začiatku skupina dohliadala na dve štúdie opisujúce mieru diskriminačných a antidiskriminačných spôsobov v rámci EÚ a mimo nej. Tieto štúdie boli prezentované na konferencii EÚ European Conference on Data to Promote Equality (Európska konferencia o údajoch pre propagáciu rovnosti), ktorá sa konala v decembri 2004 v Helsinkách. Skupina navyše podrobne rozoberala otázky súvisiace s dátami o diskriminácii a potrebu ďalších rozhovorov.

V priebehu práce sa jasne ukázalo, že úloha zverená skupine bola komplexnejšia než sa zo začiatku zdalo. Členské štáty sa líšia v rozmanitosti, politickom prístupe, monitorovacích systémoch a politických možnostiach. Diskriminačných dôvodov pokrytých smernicami je mnoho a diskrimináciou ohrozené skupiny sa tiež medzi sebou veľmi líšia. Ale pracovná skupina – najmä na základe výsledkov

Skupina dozerala na porovnávaciu štúdiu o zbere dát v rámci EÚ a mimo nej

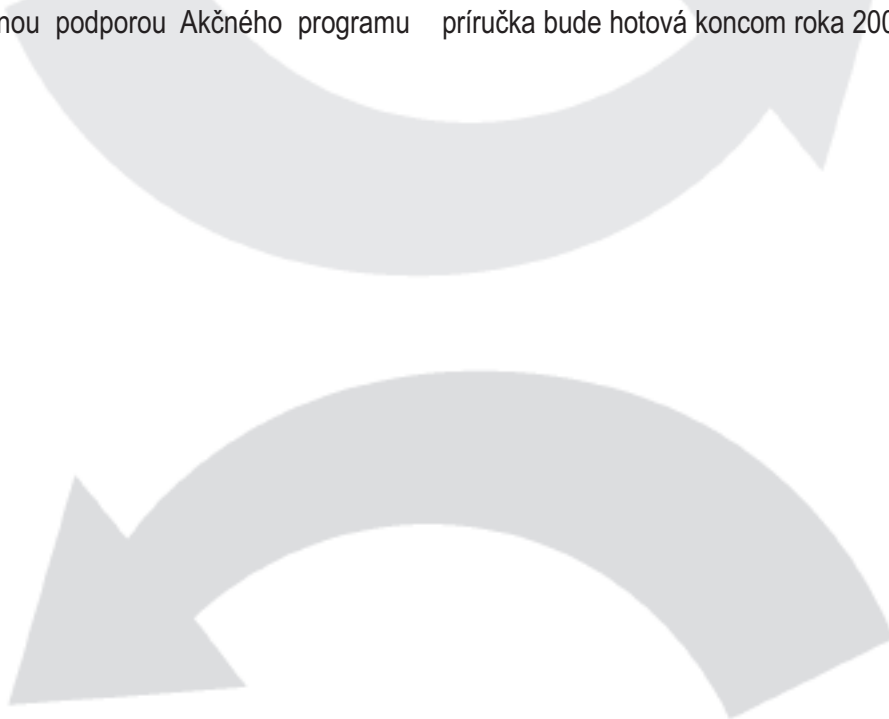
konferencie – prišla k záveru, že je dôležité sa naďalej snažiť, pretože absencia vhodného monitorovacieho aparátu môže viesť k chybnému tvoreniu politiky ako na európskej, tak na národnej úrovni. Je však potrebná angažovanosť všetkých relevantných aktérov a mala by byť použitá celá škála metód a ukazovateľov.

Smerom k európskej príručke

Helsinská konferencia a pracovná skupina dospeli k záveru, že všetci aktéri budú potrebovať praktický nástroj na vývoj praxe zberu dát a spoluprácu medzi aktérmi. Jedným takýmto nástrojom by mohla byť Európska príručka o zbere dát propagujúca zber dát v tejto predmetnej oblasti a opisujúca rozličné spôsoby ich získavania. Fínske úrady sa venovali myšlienke vydania príručky a v novembri 2005 spustili s finančnou podporou Akčného programu

Spoločenstva projekt nazvaný Making Equality a Reality with Adequate Data (MERA).

Projekt začal identifikovaním dobrej praxe v tejto oblasti. Na základe tohto mapovacieho cvičenia bude možné robiť odporúčania o tom, ako môžu členské štáty zlepšiť a vyťažiť maximálny úžitok z vlastných existujúcich mechanizmov zberu dát a aké ďalšie opatrenia by mali prijať. Príručka rozoberie spôsob, aký dopad na aktivity zberu dát môžu mať medzinárodné, európske a národné zákony súvisiace s právom na súkromie a ochranou dát. Pokryje všetky dôvody spomenuté v článku 13 smernice. Európska referenčná skupina skladajúca sa z popredných odborníkov v tejto oblasti dohliada nad prácou na príručke. V rámci hraníc projektu MERA a na základe odporúčaní v príručke vyvinú fínske úrady národný akčný plán zberu dát o diskriminácii. Očakáva sa, že príručka bude hotová koncom roka 2006.



Viac informácií na stránke:

Meranie rozsahu a dopadu diskriminácie v Európe.

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

Fínske ministerstvo práce www.mol.fi

Ad hoc štúdie: zameranie sa na kľúčové otázky

Rómovia v rozšírenej Európskej únii

Pristúpením desiatich nových členských štátov k EÚ v roku 2004 sa Rómovia stali najväčšou etnickou menšinou v Únii. Krátko na to publikovala Európska komisia významnú správu o situácii rómskych komunít v celej rozšírenej EÚ – vrátane odporúčaní pre politiku a akcie európskym inštitúciám, národným vládam a organizáciám občianskej spoločnosti.

Štúdia – financovaná spoločne v rámci antidiskriminačného Akčného programu a Akčného programu o začlenení do spoločnosti – bola prvá, ktorá okrem iných oblastí preskúmala situáciu Rómov v takomto meradle, vrátane vzdelania, zamestnanosti, bývania a zdravotnej starostlivosti.

Jej hlavnými zisteniami bolo, že Rómovia v starých i nových členských štátoch sa naďalej stretávajú s výraznou diskrimináciou a vylúčením zo spoločnosti, i keď je v štúdiu pre ilustráciu pokroku v určitých oblastiach obsiahnutých niekoľko prípadov dobrej praxe.

Štúdia odporúča, aby sa EÚ ujala vedenia v zameraní sa na Rómov v rámci svojich rôznych politík, ako je napr. antidiskriminácia a vylúčenie zo spoločnosti. Menovite navrhla zriadenie novej štruktúry pre lepšiu koordináciu rôznych aktivít EÚ týkajúcich sa Rómov – odporúčanie, ktorého sa Európska komisia ujala prostredníctvom novej Medzinárodnej skupiny pre rómske otázky, spojením rôznych oddelení pracujúcich v príslušnej oblasti.

Viac informácií na stránke: www.ec.europa.eu/roma

Prípad rozmanitosti vo firemnej sfére

Ďalšia významná štúdia doporučená v rámci Akčného programu adresovala otázku rozmanitosti a nediskriminácie na pracovisku – a výhody takejto politiky pre zamestnávateľov.

Správa – odštartovaná na špecializovanej konferencii v novembri 2005 – prezentovala výsledky prieskumu európskych firiem a ich politiku rozmanitosti, uskutočneného pre Komisiu v tom istom roku. Okolo 800 firiem sa zúčastnilo prieskumu, z ktorých dve tretiny boli malé a stredne veľké podniky. Približne polovica firiem (42%) už mala implementovanú politiku rozmanitosti.

Pre 85% z nich sa ukázali zjavné podnikateľské výhody – vrátane schopnosti získavať zamestnancov zo širšieho výberu uchádzačov, schopnosti udržať lepších zamestnancov dlhšie obdobie, zlepšených vzťahov na pracovisku a zlepšeného imidžu firmy.

Správa tiež priniesla sériu prípadových štúdií o dobrej praxi z rôznych skúmaných firiem. Príklady obsahujú školenie nediskriminácie pre manažérov a zamestnancov, založenie zamestnaneckých sietí zastupujúcich telesne postihnutých, homosexuálov, lesbičky alebo zamestnancov z etnických menšín; celopodnikové kampane o význame starších zamestnancov a ciele rozmanitosti pre manažérov, spojené s hodnotením výkonu.

Viac informácií na stránke:

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

Časť 3 – Rozvoj schopností na boj proti diskriminácii

Úvod

Zaoberať sa diskrimináciou v každodenných situáciách si vyžaduje podporu organizácií v pozícii zasťupovať a obraňovať tých, ktorí môžu byť predmetom diskriminácie. Zákonné práva na rovnaké zaobchádzanie majú malú hodnotu, ak nie sú aplikované v praxi. Ale tieto organizácie – či sú to sociálni partneri, orgány na podporu rovnosti alebo mimovládne organizácie – potrebujú prostriedky a know-how na zvládnutie tejto úlohy a pomoc, aby sa antidiskriminačná legislatíva stala skutočnosťou.

Organizácie majú kľúčovú úlohu

Toto je cieľom druhého balíka aktivít podporovaných Akčným programom Spoločenstva: pomôcť vybaviť organizácie, aby sa postavili proti diskriminácii. Táto podpora nadobúda dve hlavné formy: po prvé, pre školenie, budovanie sietí a zhromažďovanie poznatkov v rámci organizácií a po druhé, pre európske siete mimovládnych organizácií. V rokoch 2001-2006 tieto tvorili najväčší prúd aktivít v programe – zodpovedajúci asi 41% rozpočtu.

Financovanie programu spoločných projektov medzi partnermi z rôznych európskych krajín tvorilo asi polovicu. Celkovo bolo financovaných 52 tzv. 'nadmárodných' projektov, zahrňujúcich asi 350 partnerských organizácií. Ich práca sa pohybovala v rozmedzí od školenia právnikov a mimovládnych organizácií k výmene dobrej praxe medzi národnými orgánmi na podporu rovnosti a výskumnými inštitúciami. Vznikli aj partnerstvá na skúmanie monitoro-

vania diskriminácie a zberu dát, zapojenie verejných úradov do boja proti diskriminácii a propagáciu integrácie Rómov.

Partneri v boji proti diskriminácii

Rozsah zúčastnených organizácií bol taktiež široký. Výskumné inštitúcie, právnické asociácie, sociálni partneri, orgány na podporu rovnosti, národné, regionálne a miestne vlády a mimovládne organizácie, všetky prispeli k nadnárodným partnerstvám. Niektoré prípady konkrétnych výsledkov a dosiahnutých dopadov projektov sú prezentované na stranách 14 (antidiskriminačné školenie pre políciu), 16 (školenie pre právnikov z advokátskych komôr) a 18 (budovanie sietí a výmena informácií medzi orgánmi na podporu rovnosti). Viacerí vyvinuli praktické produkty, ako napr. stratégie modelových prípadov, výukové balíky, monitorovacie nástroje a informačné materiály.

Priame financovanie sietí mimovládnych organizácií európskej úrovne tvorí druhú hlavnú časť tohto prúdu Akčného programu – a zodpovedá polovici financovania v rámci tejto sekcie. Štyri európske siete a päť organizácií zdravotne postihnutých európskej úrovne bolo v rámci programu vybraných na financovanie a je tiež plánované financovanie siete zastupujúcej záujmy Rómov. Spolu štyri terajšie zastrešujúce siete zastupujú asi 1000 členov a pridružených organizácií v celej Európe. Ich úloha je bližšie preskúmaná na strane 20.

Viac informácií o každom z nadnárodných projektov podporovaných programom na stránke: www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/capac/capac_en.htm

Zastúpenie menšín v polícii: výmena informácií a dobrá prax

od Dafni Mavrommati

Dafni Mavrommati bola gréckou národnou koordinátorkou pre nadnárodný projekt 'Zastúpenie menšín v policajných organizáciách' a projektovou koordinátorkou EÚ pre ANTIGONE – gréckeho partnera. V súčasnosti pracuje ako nezávislá konzultantka pre rôzne typy nadnárodných projektov.

„Grécky policajný zbor by mal rozšíriť svoj nábor medzi rôzne sociálne skupiny, aby lepšie porozumel vlastnej spoločnosti.“

Predsedníčka odborov gréckej polície v prefektúre Kilkis,
na konferencii komunity gréckych homosexuálov v júni 2004.

„Musíme sa aktívne zaoberať súčasným negatívnym vnímaním imigrantov. Musíme zoširoka bojovať proti rasistickým a xenofóbnym stereotypom v spoločnosti. Musíme pozitívne prispieť k rozvoju imigračnej politiky a konečne začať nábor imigrantov do gréckeho policajného zboru.“

Predseda 40 000 člennej Panhelénskej federácie zamestnancov gréckej polície (POASY),
na konferencii nazvanej 'Cudzinci v našej krajine' v decembri 2005.

Toto sú len dva príklady pokračujúceho dopadu projektu 'Zastúpenie menšín v policajných organizáciách: nadnárodné opatrenia pre výmenu informácií a dobrej praxe' v rámci policajných odborových organizáciách v Grécku.

Priekopnícky projekt

Projekt, ktorý fungoval od septembra 2002 do septembra 2004 v troch členských štátoch EÚ – Švédsku, Holandsku a Grécku – bol spolufinancovaný Akčným programom Spoločenstva na boj proti diskriminácii 2001-2006.

Jeho cieľom bolo zamerať sa na otázku nedostatočného zastúpenia etnických a menšinových skupín

homosexuálov/lesbičiek v rámci policajných úradov troch zúčastnených krajín. Uskutočnilo sa to študovaním ich náborových procedúr, aby sa identifikovali diskriminačné prvky a potom sa podľa toho školili zbory zodpovedné za nábor.

Dlhodobým cieľom bolo vytvorenie policajného zboru, ktorý by plne odzrkadľoval spoločnosť. Výhody sú dvojnásobné: na jednej strane prispieva k stabilnejšiemu zboru znížením nespokojnosti a fluktuácie a na druhej strane zlepšením vzťahov medzi políciou a spoločnosťou, ktorú sa snaží chrániť, vytvorením ho poznateľnejším a akceptovanejším.

Pod vedením Švédskeho národného inštitútu pre pracovný život spojil projekt partnerov zo Švédska



▼ Projekt pripravil novú pôdu v Grécku – a výsledkom bolo získanie značnej pozornosti tlače

odborníkmi na rozmanitosť boli naplánované tak, aby poskytli riešenia problémov zistených auditmi rozmanitosti. ANTIGONE adaptovala semináre na špeciálne potreby školenia zamestnancov gréckej polície a zaistila potrebné fórum pre výmenu názorov o etnických otázkach a otázkach homosexuálov / lesbičiek v policajnom zbore.

(Štokholmská okresná polícia a imigračná organizácia SIOS); z Holandska (EGA HRM-Consult, konzultant pre rozmanitosť a Landelijk Expertise Centrum Diversiteit); a z Grécka (výskumná organizácia ANTIGONE). V marci 2003 sa aj Panhelénska federácia gréckej polície angažovala v projekte, prinášajúc tým trvalú podporu, originálne postrehy a nový impulz.

Pochopenie, analýza, školenie

Projekt začal 'auditom rozmanitosti' u každého zúčastneného policajného zboru, zamerajúc sa na diskrimináciu v troch kľúčových oblastiach: externý nábor, interné kariérne možnosti a organizačná kultúra. ANTIGONE navyše uskutočnila podrobnú štúdiu príslušnej legislatívy a navrhla konkrétne odporúčania pre zmeny v tých políciách, v ktorých sa našli diskriminačné prvky v týchto troch oblastiach.

Nasledovalo školenie schopností pre personál každého policajného zboru. Semináre organizované

Výsledky oboch aktivít boli zapracované do príručky: 'Propagácia rozmanitosti a boj proti diskriminácii v policajnom zbore', spolu s informáciami o antidiskriminačnej legislatíve EÚ, výsledkami kontroly rozmanitosti a príkladmi riešenia diskriminačných otázok získaných z každého z troch zúčastnených policajných zborov.

Vytvorenie vplyvu

Ale asi najväčším ukazovateľom úspechu projektu je pokračujúci záujem o otázky, na ktoré projekt upozornil. Od roku 2004 sa vzdelávacie inštitút federácie gréckej polície zúčastnil dvoch návrhov projektov s antidiskriminačnými témami v rámci programu EÚ, EQUAL – ktorý sa snaží propagovať pracovné príležitosti prístupnejšie pre všetkých. V tom istom období publikoval časopis federácie články súvisiace s antidiskrimináciou, poukazujúc na posledné aktivity organizácie v tejto oblasti. A na záver, mnoho návrhov projektu bolo federáciou zapracovaných do vlastných odporúčaní vláde.

Viac informácií na stránke: www.antigone.gr/eu_projects/police

Kurz pre školiteľov v baltickom regióne – šírenie zručností v nediskriminačnom práve

od Emilie Naumann

Emilia Naumann je advokátka vykonávajúca prax v Poľskej advokátskej komore vo Varšave. Zúčastnila sa kurzu pre školiteľov, organizovaného v rámci projektu Baltic T4T – ktorý školí zástupcov advokátskych komôr a odborových zväzov v nediskriminačnom práve.

Ako súčasť Akčného programu Spoločenstva na boj proti diskriminácii zorganizovali Interrights a Helsinská nadácia pre ľudské práva v Poľsku sériu kurzov pre školiteľov v diskriminačnom práve EÚ z Poľska, Lotyšska a Litvy. Kurz pozostával z dvoch dvojtýždňových stretnutí konaných v Poľsku, v septembri 2005 a januári 2006. Celkovým cieľom bolo zlepšenie školiacich schopností, ako aj zručností a vedomostí advokátov a odborov v nediskriminačnom práve EÚ (konkrétne, Rasová rovnosť a Rámcové smernice). Projekt bol financovaný Akčným programom Spoločenstva, s príspevom British Foreign and Commonwealth Office.

Školenie o využívaní práva EÚ

Z môjho pohľadu, ako jednej z účastníčok projektu, bol tento cieľ plne dosiahnutý. Najzaujímavejšími časťami školenia bolo poznávanie stratégií vedenia sporu v antidiskriminačnom práve a rozvíjanie vlastných školiacich zručností – schopnosť školiť iných právnikov. Je to tvrdý fakt, ale pravdivý: Poľsko je jednou z tých krajín, kde je antidiskriminačné právo stále ďaleko za štandardami EÚ. Preto poľskí právnici, ktorí chcú zasvätiť svoju prácu tomuto typu prípadov, potrebujú správne rozpoznať rozličné formy diskriminácie. Mali by byť schopní riešiť problémy nesprávnej alebo nedostatočnej implementácie smernice EÚ o rasovej rovnosti a rámcových smerníc o rovnosti. Musia byť dobre pripravení využívať poľské právne nástroje, ako aj právne

nástroje EÚ za účelom, ak je to potrebné, posunúť prípadov na Európsky súdny dvor, čo je často jediný spôsob ako prinútiť domácich sudcov rozmyšľať nad rámec miestnej úrovne.

Šírenie poznatkov

Projekt sa tiež zamerával na šírenie poznatkov miestnym právnikom prostredníctvom účastníkov školenia v ich vlastných krajinách. Väčšina účastníkov boli profesionálni právnici, ktorí nemali veľa skúseností v školení tohto odvetvia práva, čo urobilo druhé stretnutie ešte zaujímavejším. Tento kurz bol plánovaný takým spôsobom, aby bol každý účastník vyškolený za školiteľa. Obsahoval zvýšenie povedomia a ostatné stretnutia boli venované vytvoreniu scenára postúpenia školenia na miestnu úroveň. Nenaučili sme sa len právo, ale aj niektoré veľmi dôležité zručnosti ako napr. prácu v skupinách, zdieľanie zodpovednosti, prezentovanie práva spôsobom, ktorý zostane v pamäti účastníkov kurzu. To sú zručnosti, ktoré by sa nemali podceňovať, pretože sú takisto dôležité pre prácu právnicka, ale môže byť náročné sa ich naučiť. Nie je tajomstvom, že mnohí právnici uprednostňujú radšej samostatnú prácu než prácu v skupine, takže nie sú zvyknutí rozvíjať spoločné myšlienky a stratégie.

Podľa mňa je celý tento projekt skvelá myšlienka. Mám dojem, že každý z nás opustil kurz pre školiteľov trochu zmenený: citlivejší na stereotypy, homofóbiu, diskrimináciu.

Trvalý účinok

Každá národná skupina teraz, v priebehu roka 2006, zorganizuje miestny kurz pre domácich profesionálnych právnikov vo svojej vlastnej krajine. Niektorí účastníci – vrátane mňa – uvažujú nad ďalším zvyšovaním svojich školiacich skúseností a zdieľaním vedomostí na svojich pracoviskách: v advokátskych

komorách, mimovládnych organizáciách, univerzitách, atď.

Toto robí z účastníkov kurzu efektívnych hlásateľov vo veci, čo je dnes veľmi citlivým, ale veľmi dôležitým odvetvím práva – antidiskriminačné právo. Taktiež to znamená, že tento projekt bude mať trvalé účinky, ktoré pretrvávajú do budúcnosti.

Viac informácií na stránke: www.interights.org

Pomoc občianskej spoločnosti splniť svoju úlohu

Občianska spoločnosť má hrať zásadnú úlohu v tom, aby bola antidiskriminačná legislatíva chápaná a presadzovaná. Mimovládne organizácie sú nenahraditeľné pri vystupovaní v záujme a pri obrane tých, ktorých zastupujú, ako aj pri zvyšovaní povedomia – medzi obeťami a možnými obeťami diskriminácie a v širokej verejnosti. Je to o to dôležitejšie, pretože tým, ktorí sú vystavení diskriminácii, často chýbajú znalosti o svojich právach v rámci antidiskriminačného práva EÚ.

Európska komisia z tohto dôvodu financovala projekt na identifikáciu potrieb školenia mimovládnych organizácií bojujúcich proti diskriminácii a poskytnutie im potrebných informácií pre naplnenie ich úlohy obhajcu. Hlavným účelom bolo zaistiť, aby občianska spoločnosť v nových členských štátoch a kandidátskych krajinách mala možnosť plne zohrať svoju úlohu, ako bolo stanovené antidiskriminačnými smernicami. Cieľová skupina zahŕňala mimovládne organizácie bojujúce proti diskriminácii rasového a etnického pôvodu (vrátane rómskej etnickej menšiny), náboženstva a viery, zdravotného postihnutia, veku a sexuálnej orientácie. Projekt sa uskutočnil v desiatich členských štátoch, ktoré vstúpili do EÚ v roku 2004, ako aj v Bulharsku, Rumunsku a Turecku.

Projekt začal analýzou potrieb školenia v každej z 13 krajín a následne usporiadal pre šesť osôb v každej krajine kurzy školiteľov. Národné verzie školiacich príručiek boli pripravené pre každú krajinu v príslušnom jazyku, obsahujúc informácie o antidiskriminačnej legislatíve (európskej a národnej); o úlohe mimovládnych organizácií v boji proti diskriminácii; o podpore obetí diskriminácie; o zvýšení povedomia; a o zručnostiach a nástrojoch pri úsilí bojovať proti diskriminácii.

V nasledujúcich národných seminároch bolo vyškolených 559 zástupcov mimovládnych organizácií z 13 európskych krajín. Úspech projektu viedol k jeho pokračovaniu v roku 2006, kedy bol rozšírený na všetkých 25 členských štátov EÚ, ako aj na Bulharsko, Rumunsko a Turecko. Rozsah projektu bol taktiež rozšírený, aby medzi účastníkov zahrnul organizácie sociálnych partnerov.

Viac informácií na stránke:

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

Prepojenie národných orgánov na podporu rovnosti

Bjørn Dilou Jacobsen zastupuje Dánsky inštitút pre ľudské práva v EQUINETe, nadnárodnom projekte spájajúcom národné orgány na podporu rovnosti v celej Európe – ktoré sú všetky krajiny EÚ povinné zriadiť v rámci ustanovení smernice o rasovej rovnosti. Pre publikáciu Rovnaké práva v praxi hovoril o tom, čo sieť dokázala a čo dánsky orgán na podporu rovnosti z účasti získal.

Akú rolu hrá EQUINET v pomocnej výmene najlepšej praxe a budovaní sietí medzi orgánmi na podporu rovnosti?

EQUINET má kľúčovú úlohu. Projekt sa pokúša uľahčiť spoluprácu a výmenu informácií medzi orgánmi na podporu rovnosti a takým spôsobom podporuje jednotnú implementáciu antidiskriminačného práva EÚ a vyrovnanie právnej ochrany obetí diskriminácie. V súčasnosti je v sieti 28 organizácií – najmä národné orgány na podporu rovnosti – z 23 rôznych členských štátov. Stretávajú sa na každoročných stretnutiach a pravidelnejšie na predsedníctve, aby zaistili, že budú projekty prevzaté prostredníctvom EQUINETu realizované.

Jeden z projektov vytvoril špecializovanú pracovnú skupinu, aby sa detailnejšie venovala určitým oblastiam a prišla s konkrétnymi výsledkami – napr. štúdie, správy atď. Máme štyri takéto skupiny, skúmajúce výmenu informácií, strategické presadzovanie, dynamickú interpretáciu a tvorbu politiky. Členovia sú zmesou zástupcov z rôznych orgánov na podporu rovnosti, takže môžeme čerpať zo znalostí, skúseností a stanovísk rozličných organizácií.

Ďalšou iniciatívou je neformálne fórum pre výmenu informácií na internete, kde zamestnanci orgánov na

podporu rovnosti môžu klásť otázky, diskutovať o problematike a zdieľať znalosti o interpretácii smerníc EÚ o rovnosti. Je to veľmi praktický nástroj, najmä na vybavovanie žalôb, pretože antidiskriminačné právo má sklon byť komplikované, mnohé otázky, ktoré vznášajú jednotlivé žaloby sú nové a národné aj precedentné právo Európskeho súdneho dvora v tejto oblasti je stále limitované. Pri mojej práci na Dánskom výbore pre žaloby pre rovnaké zaobchádzanie etník som to často zažil. Pri riešení špecifického prípadu by som nenašiel nejaké vodidlo v dánskej implementačnej legislatíve, smerniciach EÚ, ani v precedentnom práve. V Dánsku, podobne ako inde, bol Výbor pre žaloby založený nedávno a je dosť malý. Ale týmto fórom zjednotil EQUINET národné orgány na podporu rovnosti – znalostne – do jednej veľkej siete na riešenie žalôb z rôznych dôvodov – a mnohí zamestnanci týchto orgánov sa stali kolegami, ktorých môžete požiadať o radu.



Bjørn Dilou Jacobsen: „Kooperáciou medzi národnými orgánmi na podporu rovnosti je skutočne možné vyrovnať právnu ochranu pre obeť diskriminácie.“



EQUINET nedávno publikoval správu o oprávneniach a kompetenciách orgánov na podporu rovnosti

Ako je v tomto projekte zapojený Dánsky inštitút pre ľudské práva?

Zapájame sa na viacerých úrovniach. Máme zástupkyňu – Mandanu Zarrehparvar – v predsedníctve EQUINETu, ktorá je tiež zapojená do príprav na zdokonalenie interaktívnej webovej stránky pre výmenu informácií. Ďalší kolegovia a ja sme prostredníkmi pre pracovnú skupinu o strategickom presadení. V tejto skupine sme nedávno publikovali správu o strategickom presadení (niekedy nazývaná vedenie skúšobného prípadu tvoriaceho precedens) a o oprávneniach a kompetenciách orgánov na podporu rovnosti.

Čo ste sa naučili z účasti v sieti?

Najdôležitejšia vec, ktorú som sa naučil je, že kooperáciou medzi národnými orgánmi na podporu rovnosti je skutočne možné vyrovnáť právnu ochranu pre

obete diskriminácie stanovenú v smerniciach EÚ. Je fascinujúce zažiť, že napriek rozdielom medzi členskými štátmi, sú problémy diskriminácie, ktorým čelíme, vo veľkej miere rovnaké – a ako také ich môžeme efektívnejšie riešiť spoločne.

Aké budúce zmeny sa plánujú v aktivitách dánskeho výboru ako výsledok Vášho zapojenia v EQUINETe?

Plánujeme zapojiť do EQUINETu viac pracovníkov a presadiť sieť vo Výbore pre žaloby. Napríklad sa zúčastníme budúceho školenia organizovaného EQUINETom. A skúmame, ako zaistiť existenciu EQUINETu po roku 2006, možno pomocou finančných príspevkov, zvyšovaním schopností a pokračujúcim trendom poskytovať ľudské zdroje predsedníctvu a pracovným skupinám. Výbor tiež plánuje začať štúdiu o presadzovaní rovnosti, najmä o vývoji presadzujúcich nástrojov na propagáciu rovnakého zaobchádzania v základnom vzdelávacom sektore.

Viac informácií na stránke: EQUINET: www.migpolgroup.com/topics/2078.html
Dánsky inštitút ľudských práv: www.humanrights.dk

Posilnenie sietí mimovládnych organizácií

V rámci Akčného programu na boj proti diskriminácii poskytla Európska komisia podporu štyrom sieťam mimovládnych organizácií európskej úrovne, ktoré zastupujú a obraňujú práva ľudí vystavených diskriminácii - každá pokrýva jeden dôvod diskriminácie obsiahnutý v antidiskriminačných smerniciach EÚ.

Mimovládne organizácie sú v ústrednom postavení prispieť k antidiskriminačnej politike na rôznych úrovniach – vo formulácii a implementácii – prostredníctvom informácií a expertíz poskytnutých členmi. „Vyjadrením miestnych a národných priorít sa pokúšame zaistiť, aby vývoj na európskej úrovni spôsobil skutočný rozdiel v životoch ľudí stretávajúcich sa s diskrimináciou,“ hovorí Pascale Charhon, z Európskej siete proti rasizmu (ENAR).

Cieľom financovania je rozvinúť a posilniť rozhovory a siete v celej Európe. Utvára to časť opatrení Akčného programu pre budovanie schopností organizácií, pracujúcich na potláčaní diskriminácie – berúc do úvahy špecifické vlastnosti rôznych foriem diskriminácie. Pre ILGA-Europe – zastupujúcu lesbičky, homosexuálov, bisexuálov a transsexuálov – je výmena informácií cez sieť kľúčovým aspektom. „Jednou z našich hlavných aktivít je posilňovanie schopností našich členských organizácií pôsobiť prostredníctvom európskeho budovania sietí a výmenou dobrej praxe,“ hovorí Patricia Prendiville, riaditeľka ILGA v Európe.

Dvojsmerná úloha

Siete hrajú dôležitú dvojsmernú komunikačnú úlohu. Na jednej strane, ich priama skúsenosť pomáha

zlepšiť poznatky Komisie o rôznych formách a efektoch diskriminácie, takže sa tieto berú do úvahy v nediskriminačnej politike. Napr. Európske fórum zdravotne postihnutých zastupuje prostredníctvom svojich národných členov 50 mil. ľudí v Európe „a pokúšame sa ich aktívne zapojiť do rozvoja a implementácie politiky EÚ,“ hovorí riaditeľka Carlotta Besozzi.

Na druhej strane poskytujú pre Komisiu cestu na pozdvihnutie povedomia o európskom nediskriminačnom práve – a politiku EÚ na propagáciu rovnakého zaobchádzania vo všeobecnosti – medzi ich členskými organizáciami. Anne-Sophie Parent z AGE, Platformy starších ľudí, dodáva, že: „Mimovládne organizácie hrajú rozhodujúcu úlohu pri poskytovaní informácií a podpore možných obetí diskriminácie a pri propagácii otvorenejšej spoločnosti. Naším cieľom je zvýšiť povedomie o otázkach, ktoré ich znepokojujú najviac.“

Organizáciám AGE, ILGA Europe, ENAR a EDF boli na ich prevádzkové náklady až do konca apríla 2007 poskytnuté celkovo 3 mil. eur ročne (okrem ročného rozpočtu programu 19 mil. eur).

Európska komisia navyše podporuje niekoľko menších organizácií európskej úrovne zastupujúcich ľudí so špecifickými druhmi zdravotného postihnutia. Komisia má tiež v úmysle poskytnúť podporu rómskej sieti na úrovni EÚ: rozhodnutie o návrhoch sa plánuje počas roka 2006.



www.enar-eu.org



www.edf-feph.org



www.ilga-europe.org



www.age-platform.org

Časť 4 – Zvyšovanie povedomia o právach

Úvod

Teoreticky nie je ťažké rovnaké práva presadiť, pokiaľ sú si ľudia vedomí, že tieto práva existujú. To je dôvod, prečo verejnosť ako celok – vrátane telesne postihnutých ľudí, etnických menšín, starších i mladších ľudí, a lesbičiek, homosexuálov a bisexuálov – potrebuje prístup k informáciám o svojich právach a povinnostiach v rámci antidiskriminačného práva. A prečo si tiež ľudia musia byť vedomí širších otázok obklopujúcich diskrimináciu a hodnotu rozmanitosti – a dopadu na ich životy.

Povedomie podopiera implementáciu

Druhý najväčší balíček aktivít financovaných Akčným programom Spoločenstva sa snaží zamerať na tieto výzvy. Snaží sa zvýšiť povedomie o legislatíve EÚ o rovnakom zaobchádzaní aj o jej širšej politike boja proti diskriminácii – vrátane aktivít a výsledkov samotného Akčného programu. Toto je kľúčom pre podporu efektívnej implementácie – a aplikácie – antidiskriminačných zákonov a práv, ktoré obsahujú a pre úspech v boji proti diskriminácii.

V júni 2003 spustila Európska komisia v celej EÚ dôležitú informačnú kampaň, aby odovzdala pozitívny odkaz o rozmanitosti a zvýšení povedomia o antidiskriminačných smerniciach EÚ. Kampaň – nazvaná 'Za rozmanitosť. Proti diskriminácii' – je podrobnejšie vysvetlená na strane 22.

Doplnkové akcie

Na doplnenie tejto celoeurópskej kampane – ktorá používa spoločnú identitu a posolstvo celej Európy – spolufinancuje Akčný program aj národné aktivity

na zvýšenie povedomia v jednotlivých členských štátoch. Tieto aktivity sú organizované spoločne s národnými vládami, s prioritami a projektmi prispôbenými rozmanitým národným kontextom. Národné úrady sú často najlepšie dislokované k tomu, aby identifikovali komunikačné potreby vo vlastnom národnom kontexte a aby vybrali kľúčových aktérov.

Týmto spôsobom môže Program využiť túto skúsenosť – a zužitkovať dodatočné zdroje – tým, že antidiskriminačné posolstvo vysvetlí.

Niektoré z podporovaných aktivít zahŕňali antidiskriminačné školenia, kurzy a semináre; konferencie a podujatia na vysokej úrovni; dni alebo týždne venované nediskriminácii. Medzi rôzne cieľové skupiny patria mladí ľudia, zamestnávateľia, mimovládne organizácie a široká verejnosť. Jeden príklad – dánsky projekt na zvýšenie povedomia o výhodách rozmanitosti a rovnakých príležitostí na pracovisku – je skúmaný na strane 25.

Zvýšenie povedomia – využitie práva

Ďalšou cieľovou skupinou v boji proti diskriminácii je právnická profesia. Za týmto účelom podporoval Akčný program aj niekoľko seminárov, ktoré sa venovali antidiskriminačným smerniciam EÚ. Semináre sú organizované Akadémiou európskeho práva v mene Komisie a sú zamerané na sudcov, prokurátorov a právnikov vo verejnej a súkromnej praxi. Doteraz sa školenia zúčastnilo 258 sudcov a prokurátorov a 198 právnikov. Jeden z účastníkov, Pablo Aramendi – sudca vykonávajúci prax v Španielsku – prezentuje svoj názor na prínos školenia v rozhovore na strane 24.

Rovnaké práva – šírenie slova

Šírenie posolstva, že Európa si cení rozmanitosť a zaoberá sa diskrimináciou, je rozhodujúce pre úspech antidiskriminačných opatrení – smerníc o rovnakom zaobchádzaní i Akčného programu pre boj proti diskriminácii. To je jediný spôsob ako urobiť práva efektívnymi a ľudí vedomých si výhod rozmanitosti v spoločnosti.

Hlavným bodom programu je päťročná celoeurópska informačná kampaň na zvýšenie povedomia o práci EÚ v boji proti diskriminácii. 'Za rozmanitosť. Proti diskriminácii' bola zahájená v júni 2003 a bude prebiehať v celej EÚ do roku 2007. Od rozšírenia EÚ v roku 2004 sa aj nové členské štáty na kampani naplno podieľajú.

Využívanie rôznych ciest

Kampaň sa snaží tlmočiť pozitívny odkaz o rozmanitosti prostredníctvom širokej škály ciest, vrátane televízie, tlače, seminárov a mediálnych podujatí. Napríklad sa spoločne s novinárskymi asociáciami organizovali semináre pre profesionálov z médií a boli vytvárané televízne reklamy, správy a 'hlasy ľudu' – krátke príspevky do kamery od obyčajných ľudí. Brožúry, letáky a plagáty sa využívajú na poskytovanie tlačených informácií o EÚ a národných pravidiel proti diskriminácii v rôznych členských štátoch a webová stránka kampane je dostupná vo všetkých 20 úradných jazykoch EÚ.



Ale rozmanitosť a dialóg nie sú len kľúčovými posolstvami – sú tiež vodidlami kampane, ktorá zahŕňa celoeurópske, národné a regionálne opatrenia. Tieto opatrenia sú vyvíjané v tesnom spojení a spolupráci s partnermi v každom členskom štáte EÚ – vrátane národných ministerstiev, odborových zväzov, zamestnávateľov, mimovládnych a mládežníckych organizácií. Napríklad slogan, logo a dizajn boli testované a analyzované expertmi v sústredených skupinách vo viacerých krajinách EÚ a spoločne prepracované.

Aktivity na európskej, národnej a miestnej úrovni

Doteraz kampaň priniesla posolstvo rozmanitosti po celej Európe pomocou kamiónového turné, keď navštívila 40 miest v 24 krajinách EÚ a maratónov 'Beh za rozmanitosť' v 16 mestách. Obe podujatia použitím výrazných farieb loga kampane dobre zviditeľňujú prítomnosť antidiskriminačného posolstva. V roku 2006 navštívili kamiónové turné niekoľko pracovných akcií, ako napr. univerzitné pracovné veľtrhy – vyjadrujú tak dôraz kampane na rozmanitosť a nediskrimináciu v práci. A beh za rozmanitosť bude zahŕňať firemné a mládežnícke podujatia.

Kampaň teraz organizuje tretiu výročnú novinársku cenu – ocenenie novinárov, ktorí prispievajú k lepšiemu pochopeniu rozmanitosti a boja proti diskriminácii. Rozbehla tiež súťaž o najlepšiu fotografiu z mobilných telefónov – referovať o nej bude dokument francúzsko-nemeckej televíznej stanice ARTE – a samostatná fotografická súťaž na tému rozmanitosť v spolupráci s MTV. V roku 2006 kampaň rozbieha v celej EÚ kresbu plagátov, súťaž zameranú na

Fotografia z fotografickej súťaže MTV

študentov výtvarného umenia a dizajnu a je inšpirovaná úspechom podobného projektu na národnej úrovni v Poľsku.

Ako sa aktivity kampane rozširovali, jej účinok každým rokom rástol. Napríklad počet podujatí orga-

nizovaných v kontexte kampane sa zvýšil z 307 v roku 2004 na 359 v roku 2005. Iné ukazovatele, ako napr. návštevnosť webovej stránky a pozornosť tlače taktiež ukázali zvyšujúci sa účinok. Kampaň bude pokračovať do roku 2007, podporí aktivity Európskeho roka rovnakých príležitostí pre všetkých.

Fakty a čísla o informačnej kampani

- kamiónové turné sa zastavilo v 40 mestách 24 krajín, zahŕňalo tlačové konferencie, rozhovory, koncerty, právne poradenstvo a návštevy veľvyslancov rozmanitosti
- maratónsky beh za rozmanitosť v 16 mestách, vrátane podujatí pre telesne postihnutých
- 58 národných 'veľvyslancov rozmanitosť' zastupujúcich kampaň
- dve fotografické súťaže v celej EÚ, tri novinárske ceny a plagátová súťaž
- 666 národných podujatí a 239 rozhovorov v médiách počas rokov 2004-5
- 25 propagačných materiálov šitých na mieru pre všetkých 25 členských štátov, v 20 úradných jazykoch
- 640 národných partnerov v 25 krajinách
- pozornosť tlače, 1304 novinových ústrižkoch počas rokov 2004-5

Viac informácií na stránke: www.stop-discrimination.info

Právnické povolanie: zavedenie práv do praxe

Pablo Aramendi Sánchez je sudca na Pracovnom súde v Madride (Juzgado de lo Social), kde pracuje na riešení konfliktov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a v práve sociálneho zabezpečenia. Je účastníkom i prednášajúcim v rade seminárov o antidiskriminácii pre právnych zástupcov, organizovaných Akadémiou európskeho práva v Trieri..

Čo ste sa naučili na školiacich seminároch v Trieri? Ako to prispelo k Vaším znalostiam antidiskriminačného práva?

Pred cestou do Trieru som už ako dôsledok mojej sudcovskej práce mal nejaké skúsenosti v oblasti diskriminačného správania na pracovisku. Ale čo mi

seminár predovšetkým pomohol urobiť, bolo spojiť túto skúsenosť s novým zdrojom: európskym právom. Dve antidiskriminačné smernice, ktoré sme študovali na seminároch (ako aj ostatnú európsku legislatívu týkajúcu sa diskriminácie na základe pohlavia) prinášajú nové perspektívy do aplikácie vnútroštátneho práva. Školenie mi pomohlo tieto dve spojiť.

Akadémia európskeho práva vyškoliła 456 odborníkov v nediskriminačnom práve



Precedentné právo Európskeho súdneho dvora je mimoriadne dôležité, keď dôjde na proces implementácie práva EÚ. Toto je ďalší aspekt, ktorý seminár pokrýva a tak je ďalšou z lekcí, ktorú sa zúčastnení naučia.

Je tiež veľmi zaujímavé mať príležitosť stretnúť ľudí zainteresovaných do boja proti diskriminácii, ktorí sú aktívni v rôznych národných právnych systémoch Európy – to otvára množstvo rozličných perspektív.

Ako Vás antidiskriminačné školenie ovplyvnilo profesionálne?

Myslím, že mi školenie umožnilo uvedomiť si, čo to znamená byť európskym sudcom. Tiež mi pomohlo prísť k záveru, ktorý je pre mňa rozhodujúci. To znamená, že existujú určité hranice spôsobu, akým sa firmy môžu správať k svojim zamestnancom v ich každodennej činnosti, hranice, ktoré nemôžu porušiť: t.j. rešpektovať dôstojnosť a základné práva pracovníkov. Sudca, ktorý musí denne rozhodovať pracovné konflikty – ako to robím ja – musí mať vždy na pamäti, že toto je zásada, ktorá je záväzná pre jeho prácu.

Aké druhy antidiskriminačných prípadov ste zažili v praxi?

Moja skúsenosť v oblasti antidiskriminácie sa rôzni, bola iná predtým ako som šiel do Trieru a iná je odvtedy.

Spory o diskriminácii z dôvodu pohlavia sú v Španielsku dosť časté. Zvyčajne ide o situáciu, keď je zamestnankyňa tehotná. Obvinenia z diskriminácie na inom základe sú menej časté. To však neznamená, že iné druhy diskriminácie neexistujú. Skôr by som povedal, že je stále ťažké pre tých, ktorých sa to týka, mať prístup k súdu. Ide najmä o imigrantov, ktorí sú často diskriminovaní na základe rasy.

Hovorím z vlastnej skúsenosti, mal som príležitosť riešiť spory, ktoré sa týkali sexuálnej orientácie, telesného postihnutia, veku a samozrejme pohlavia. Tieto prípady boli rozhodnuté aplikovaním vnútroštátneho španielskeho práva, využitím európskych smerníc, keďže tieto už boli v Španielsku prenesené.

V ostatných prípadoch som sa musel obrátiť na Európsky súdny dvor, aby som požiadal o radu pri výklade smerníc Spoločenstva. Napríklad v prípade Merino, čo bol prípad rovnosti pohlaví vo veci materskej dovolenky, v prípade Chacón, ktorý stále čaká na rozhodnutie a v ktorom som sa v zásade pýtal, či je choroba telesným postihnutím, a v prípade Palacios, v ktorom som vzniesol otázku, či je európske právo v rozpore so španielskym právom v otázke núteného odchodu do dôchodku.

Viac informácií na stránke: www.era.int

MIA – za rozmanitosť na pracovisku

od Susanne Nour

Susanne Nour vedie projekt MIA v Dánskom inštitúte pre ľudské práva. Bola redaktorkou knihy 'Rozmanitosť na pracovisku – keď sme si rovní, ale nie rovnako' – publikovanej ako časť projektu.

MIA je dánskou skratkou pre 'rozmanitosť na pracovisku' a tiež titul špeciálneho zamerania Dánskeho inštitútu pre ľudské práva (DIHR) na rozmanitosť a rovnaké zaobchádzanie na pracovnom trhu. Rozmanitosť na pracovisku je o vytváraní otvorených organizácií. Je o tom byť pozorný a vnímavý ku skutočnosti, že každý zamestnanec je iný. A je to o uznaní, že niektoré rozdiely sa stretávajú s väčším odporom a prekážkami ako iné – a preto požívajú prostredníctvom legislatívy zvláštnu ochranu proti diskriminácii. MIA sa usiluje zvýšiť povedomie o diskriminácii, ako aj propagovať rozmanitosť – a tým osloviť dominantné perspektívy: že rozdiely predstavujú problémy a že rozmanitosť je o *nich* a nie o *nás*.

Model pre riadenie rozmanitosti

V roku 2005 sme publikovali knihu o rozmanitosti na pracovisku – navrhnutú ako príspevok k celoeurópskej diskusii o stratégiách pracovísk na propagáciu rozmanitosti a boja proti diskriminácii. Vyvinuli sme 'model MIA' pre riadenie rozmanitosti, ako riadiaci nástroj pre praktických expertov v oblasti rozmanitosti a rovnakých príležitostí. Model je výsledkom dialógu, ktorý sme mali s obchodnými expertmi, mimovládnyimi a inými organizáciami, a odráža mnoho prípadov obchodnej praxe predložených v rámci ocenenia MIA.

Model ilustruje, ako ide myslenie *na právnom základe a orientované na zdroje* ruka v ruke pri praktizovaní riadenia rozmanitosti - dynamického procesu, kde zvýšená rozmanitosť vedie k novým príležitostiam pre firmu a zároveň zvyšuje potrebu zaistenia rovnakých príležitostí pre všetkých.

Uznanie úspechu firmy

Ako súčasť aktivít na zvýšenie povedomia, udeľujeme výročnú cenu MIA súkromným a verejným firmám v

Dánsku za znamenitosť v propagácii rozmanitosti a rovnakého zaobchádzania na pracovisku prostredníctvom politiky firmy a manažmentu. Vyprofilovaná porota zástupcov hlavných zamestnávateľských organizácií hodnotí súťažiacie firmy a nominuje víťazov v troch kategóriách: malé a stredne veľké firmy, veľké verejné pracoviská a veľké súkromné firmy.

Tiež sme vyvinuli a distribuovali ľahko použiteľný nástroj na zistenie zhody, ktorým sa môžu firmy uistiť, že chránia svojich zamestnancov proti diskriminácii a že samotná firma vyhovela národnej a antidiskriminačnej legislatíve EÚ. Ponúkame poradenstvo a doporučenia firmám, ktoré potrebujú pomoc alebo celkovú orientáciu v tejto oblasti. A aktívne propagujeme riadenie rozmanitosti prostredníctvom verejných diskusií, práce médií a v súčasnej dobe pripravujeme pre dánsku televíziu reklamu so známou osobnosťou.

Nastavenie agendy na rozmanitosť

Hlavným úspechom projektu bolo nastavenie novej agendy pre diskusiu o rozmanitosti a riadenie rozmanitosti v Dánsku. Argument, ktorý sme predkladali vo všetkých našich aktivitách je, že rozmanitosť a rovnaké zaobchádzanie idú ruka v ruke!

Ďalším výsledkom je, že niektoré dánske firmy pri práci s rozmanitosťou prijali našich päť zásad rozmanitosti. Aj cena MIA bola založená ako prestížne ocenenie, ktoré povzbudzuje firmy zavádzať iniciatívy v oblasti rozmanitosti. Podarilo sa nám vybudovať trvalé povedomie a pochopenie, že nemôžete získať výhody rozmanitosti, pokiaľ zároveň aktívne nepracujete pre zabezpečenie rovnakých príležitostí.

Viac informácií na stránke: www.miapris.dk

Časť 5 – Náhľad do budúcnosti: boj s diskrimináciou po roku 2006

Aktivity v rámci Akčného programu Spoločenstva sa počas rokov 2006 a 2007 blížia ku koncu. To ale neznamená, že práca EÚ v boji proti diskriminácii je skončená. Namiesto toho bude spustený nový finančný program nielen na podporu antidiskriminačných akcií, ale aj rovnosti pohlaví, sociálneho začlenenia, pracovných podmienok a zamestnanosti. A rok 2007 bol vyhlásený za Európsky rok rovnakých príležitostí pre všetkých, aby dal čerstvý impulz pre boj proti diskriminácii a propagácii rozmanitosti a aby staval na úspechoch Akčného programu.

Podľa Ernsta & Younga, externých odhadcov Akčného programu v rokoch 2001-2006, hral Akčný program Spoločenstva kľúčovú úlohu vo zvyšovaní povedomia o otázkach okolo diskriminácie a v rozvoji schopností účastníkov potláčať diskrimináciu. Ich záverečná správa – ktorá skúmala programové ciele, stratégie, metódy a aktivity od roku 2001 – usúdila, že sú ucelené a čoraz lepšie cielené. Menovite bol pokrok dosiahnutý vo zvyšovaní povedomia o diskriminácii medzi kľúčovými aktérmi a širokou verejnosťou a v rozvoji schopností organizácií, najmä mimovládnych organizácií – napriek určitým počiatočným ťažkostiam, ktoré si vyžadovali prehodnotenie nadnárodných projektov. Hodnotenie tiež vyzdvihlo dôležitú úlohu, ktorú hral program pri podpore prenesenia a aplikácie antidiskriminačnej legislatívy EÚ – z hľadiska pridanej hodnoty na európskej úrovni a zlepšenia úrovne ochrany proti diskriminácii.

PROGRESS: zjednotené sociálne programy

Od roku 2007 prevezme štafetu nový finančný program, bude pokračovať a rozvíjať aktivity v rámci Akčného programu pre boj proti diskriminácii. Program Spoločenstva pre zamestnanosť a sociálnu solidaritu – známy ako PROGRESS – skonsoliduje antidiskriminačné aktivity súbežne s tými, ktoré pokrývajú rovnosť pohlaví, sociálne vylúčenie, zamestnanosť a pracovné podmienky. Cieľom je podporovať širšie ciele EÚ v zamestnanosti a sociálnej politike. Pre aktivity v rokoch 2007-2013 navrhla Komisia pre PROGRESS celkové zadelenie rozpočtu okolo 630 mil. eur.

Hlavné ciele programu sú podobné cieľom Akčného programu pre boj proti diskriminácii, menovite zlepšenie znalostí pomocou analýzy a monitoringu; vývoj štatistických nástrojov a ukazovateľov; podpora implementácie práva EÚ, propagácia budovania sietí a zdieľanie dobrej praxe; zvyšovanie povedomia a zvýšenie kapacity sietí.

Predovšetkým odsek štyri programu bude venovaný efektívnej implementácii nediskriminácie z piatich dôvodov uvedených v zákonoch EÚ o rovnakom zaobchádzaní z roku 2000: rasový alebo etnický pôvod, náboženstvo alebo viera, telesné postihnutie, vek alebo sexuálna orientácia. Tiež podporí presad-

zovanie antidiskriminačných otázok – začlenenie hľadísk o rovnakom zaobchádzaní do všetkých oblastí politiky.

Európsky rok: nový impulz proti diskriminácii

Rok 2007 bude tiež svedkom druhého významného rozvoja antidiskriminácie: Európskeho roka rovnakých príležitostí pre všetkých. Stavajúc na úspechu Akčného programu na boj proti diskriminácii od roku 2001 poskytne novú podporu pre to, aby sa rovnaké zaobchádzanie stalo pre každého v EÚ skutočnosťou. Hlavnou myšlienkou je propagácia rovnakých príležitostí vo všetkých oblastiach denného života, kde by sa mohlo vyskytnúť nespravodlivé a nerovnaké zaobchádzanie – v práci, školách, zdravotnej starostlivosti, pri školeniach – a tiež propagovať rozmanitosť ako zdroj sily pre EÚ. Bude pokračovať v práci EÚ pri oslovovaní širokej verejnosti a upovedomovať ľudí o ich právach na rovnaké zaobchádzanie.

Stovky rôznych aktivít sa budú konať v celej EÚ na miestnej, regionálnej a národnej úrovni pod logom Roka. Viaceré sa budú konať aj na európskej úrovni, vrátane nasledujúcich:

- prieskum o tom, čo si Európania myslia o diskriminácii
- všeobecnejšiu informačnú kampaň v celej EÚ o Roku a o politike rovnosti EÚ a zákonoch



- 'Summit rovnosti', kde by sa stretli ministri a hlavní predstavitelia odborových zväzov, asociácií zamestnávateľov a mimovládnych organizácií, aby diskutovali o otázkach rovnosti a nediskriminácie.

Aby sme sa dostali k ľuďom čo možno najbližšie, väčšina aktivít sa bude konať na národnej, regionálnej alebo miestnej úrovni. Každý členský štát predloží Európskej komisii svoje myšlienky a stratégie pre Rok. Aby túto úlohu splnili, musia viesť široké konzultácie s organizáciami a skupinami, ktoré majú podiel na Roku, vrátane sociálnych partnerov a asociácií zaoberajúcich sa ľuďmi, ktorí čelili alebo môžu čeliť diskriminácii.

Viac informácií o Roku a antidiskriminačnej politike EÚ vo všeobecnosti nájdete na stránke Európskej komisie.

www.ec.europa.eu/antidiscrimination

Viac informácií na stránke: www.ec.europa.eu/antidiscrimination

Európska komisia

Zavedenie rovnosti do praxe: Akčný program Spoločenstva na boj proti diskriminácii

Luxembourg: Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločenstiev

2006 — 27 s. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-79-01667-9

PREDAJ A PREDPLATENIE PUBLIKÁCIÍ

Platené publikácie, ktoré vydáva Úrad pre úradné publikácie, môžete dostať v našich predajných kanceláriách na celom svete.

Ako treba postupovať, aby ste získali niektorú z našich publikácií?

Zadovážte si zoznam našich predajných kancelárií, vyberte si kanceláriu, ktorá Vám najviac vyhovuje a zašlite na jej adresu objednávku.

Ako si zadovážite zoznam predajných kancelárií?

- Potrebnú informáciu nájdete na internetových stránkach Úradu pre úradné publikácie <http://publications.europa.eu/>
- Zoznam si môžete objednať faxom na čísle (352) 2929-42758 a bude Vám zaslaný v tlačenej verzii.

Akčný program na boj proti diskriminácii 2001-2006. Tento program bol vytvorený Generálnym riaditeľstvom pre zamestnanosť, sociálne veci a rovnosť príležitostí Európskej komisie na podporu implementácie dvoch smerníc na boj proti diskriminácii z rasového a etnického dôvodu, z dôvodu veku, sexuálnej orientácie, telesného postihnutia, náboženstva alebo viery. Šesťročný program sa zameriava predovšetkým na ľudí a organizácie, ktoré sa zúčastňujú pri vývoji náležitej a efektívnej antidiskriminačnej legislatívy a politiky v celej EÚ-25, EFTA a kandidátskych krajinách EÚ.

Akčný program má tri hlavné ciele. Tieto sú:

1. zlepšiť pochopenie otázok súvisiacich s diskrimináciou
2. rozvinúť schopnosti pre efektívne potláčanie diskriminácie
3. propagovať hodnoty, ktoré sú základom boja proti diskriminácii

Aktivity financované v rámci programu analyzujú a hodnotia, rozvíjajú a zvyšujú povedomie o opatreniach, ktoré bojujú proti diskriminácii z rasového alebo etnického dôvodu, z dôvodu náboženstva alebo viery, telesného postihnutia, veku a sexuálnej orientácie.

www.ec.europa.eu/antidiscrimination

O diskriminácii z dôvodu pohlavia sa pojednáva v samostatných legislatívnych dokumentoch. Pre viac informácií o politike Spoločenstva, legislatíve a aktivitách diskriminácie z dôvodu pohlavia, kontaktujte prosím Oddelenie pre rovnosť pohlaví v rámci Generálneho riaditeľstva pre zamestnanosť, sociálne veci a rovnosť príležitostí.

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

Oddelenie kontaktujte na adrese:

Stefan Olsson

Vedúci oddelenia Antidiskriminácia a vzťahy s občianskou spoločnosťou

Európska komisia

200 rue de la Loi

B-1049 Brussels

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

