

Równość i brak dyskryminacji

Raport roczny
2005

Prawa podstawowe i zapobieganie dyskryminacji



Zatrudnienie & sprawy społeczne



Komisja Europejska

Równość i brak dyskryminacji

Raport roczny
2005

Zatrudnienie & sprawy społeczne

Prawa podstawowe i zapobieganie dyskryminacji

Komisja Europejska
Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans
Jednostka D.3

Tekst ukończono w kwietniu 2005 r.

Treść niniejszej publikacji niekoniecznie przedstawia opinie lub stanowisko Komisji Europejskiej, Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans.

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. Biuletyn jest wydawany regularnie w języku angielskim, francuskim i niemieckim.

Opracowanie raportu

Applica sprl

Projekt graficzny

Boom Boom sprl

Zdjęcia

Strony 5, 7, 9, 10, 12, 18, 21, 22: © Media Consulta

Strony 25, 27, 29, 33, 34: © Carl Cordonnier, Dailylife

Strona 36: © Komisja Europejska

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

Oto numer bezpłatny:

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, 2005.

ISBN 92-894-9459-X

© Wspólnoty Europejskie, 2005

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

Printed in Belgium

DRUK NA PAPIERZE BIAŁYM BEZCHLOROWYM.



Spis treści

| | |
|--|----|
| Wprowadzenie > | 5 |
| Część I > Postęp we wdrażaniu dyrektywy o równości rasowej i dyrektywy o równości zatrudnienia | 7 |
| Prawodawstwo i działania UE | 7 |
| Zmiany w ustawodawstwie krajowym | 13 |
| Ochrona i egzekwowanie praw osób fizycznych | 17 |
| Część II > Poprawa sytuacji Romów w UE | 25 |
| Charakter i skala problemu | 25 |
| Wspólne działania na rzecz poprawy sytuacji Romów | 26 |
| Wspólnotowy Program Działań skupiający się na Romach | 31 |





W zeszłym roku osiągnięto dalszy postęp w zwalczaniu dyskryminacji i wdrażaniu prawa każdej osoby mieszkającej w Unii Europejskiej do równego traktowania.

Wiele państw członkowskich podjęło kroki zmierzające do uzgodnienia swoich przepisów z dwiema dyrektywami UE przyjętymi w roku 2000:

dyrektywą o równości rasowej (2000/43/WE) zakazującą dyskryminacji w większości obszarów życia codziennego ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne oraz dyrektywą o równości zatrudnienia (2000/78/WE) zakazującą dyskryminacji w odniesieniu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego ze względu na religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Dotyczy to także 10 nowych państw członkowskich, które przystąpiły do UE w maju 2004 r.

Unijny Program Działań Zapobiegających Dyskryminacji nadal wspiera powyższe działania, a zwłaszcza w celu uświadomienia obywatelom ich praw i obowiązków na mocy nowych przepisów oraz w celu zwalczania dyskryminujących postaw i zachowań.

Pomimo osiągniętego postępu dyskryminacja nadal występuje i konieczne jest podjęcie dalszych działań celem zapewnienia, że ramy prawne są należycie wdrażane i wykonywane. Komisja sprawdza, czy nowe przepisy wprowadzone przez państwa członkowskie są zgodne z dyrektywami i podejmuje stosowne działania, jeśli nie są. Komisja jest także w trakcie gromadzenia szczegółowych informacji od państw członkowskich o sposobie stosowania przez nie dyrektyw w okresie pięciu lat od daty ich przyjęcia, a następnie w roku 2006 opracuje raport na ten temat dla Parlamentu Europejskiego i Rady.

W maju 2004 r. Komisja rozpoczęła proces konsultacji w sprawie priorytetów dla przyszłej polityki, publikując Zieloną księgę pt. „Równość i brak dyskryminacji w rozszerzonej UE”. W połowie 2005 r. ma zostać przyjęty komunikat wynikający z Zielonej księgi i przedstawiający propozycje działań, w tym między innymi zorganizowanie w roku 2007 *Europejskiego Roku Równych Szans*.

Wysoki priorytet przyznany przez Komisję polityce w tym zakresie znalazł swoje odzwierciedlenie w ustanowieniu w roku 2004 nowej Grupy Komisarzy na rzecz Praw Podstawowych, Zapobiegania Dyskryminacji i Równych Szans. Grupa, na czele której stanął Przewodniczący Komisji, ma na celu realizację priorytetów polityki oraz zapewnienie spójności inicjatyw podejmowanych w tym zakresie. Innym kluczowym działaniem jest plan założenia nowej Agencji UE ds. Praw Podstawowych.

ZARYS RAPORTU

Niniejszy raport stanowi podsumowanie działań podjętych w ubiegłym roku w państwach członkowskich i na szczeblu UE na rzecz zwalczania dyskryminacji. Raport został podzielony na dwie części. Pierwsza część zawiera zarys wymagań zawartych w dyrektywie o równości rasowej i dyrektywie o równości zatrudnienia oraz opis działań podejmowanych przez Komisję celem zapewnienia przestrzegania dyrektyw przez państwa członkowskie. Następnie omówiono nowe akty prawne oraz inne kroki wprowadzone przez państwa członkowskie z myślą o przestrzeganiu wymagań, a na koniec zaprezentowano kilka przykładów zastosowania przepisów w praktyce.

Druga część raportu bada sytuację Romów w UE, którzy łącznie stanowią największą mniejszość etniczną w rozszerzonej UE. W części tej omówiono niektóre działania podejmowane przez UE w związku z powszechnym wykluczeniem i dyskryminacją społeczności Romów w Europie.



Konsultacje w sprawie przyszłości polityki zapobiegania dyskryminacji w UE

Publikacja Zielonej księgi o „Równości i braku dyskryminacji w rozszerzonej UE”¹ zapoczątkowała w roku 2004 proces konsultacji w sprawie kolejnych kroków, które należy podjąć celem rozszerzenia i umocnienia ochrony przed dyskryminacją. Od wszystkich państw członkowskich oraz od Rumunii i Turcji otrzymano łącznie 1443 odpowiedzi na kwestionariusz oraz 150 pisemnych opracowań. Zostały one przesłane przez władze krajowe, regionalne i lokalne, organy ds. równości, organizacje pozarządowe, partnerów społecznych, ekspertów i osoby indywidualne. Główne wyniki zaprezentowano podczas konferencji „Równość w przyszłej Europie”, która miała miejsce w Niderlandach w listopadzie 2004 r. Są to między innymi następujące wnioski:

- UE powinna zwiększyć wysiłki na rzecz zwalczania dyskryminacji po rozszerzeniu (zdaniem 88% respondentów).
- UE powinna podjąć specjalne działania mające na celu poprawę sytuacji Romów we wszystkich państwach członkowskich.
- UE powinna także zintensyfikować walkę z przesądami i dyskryminacją w związku z orientacją seksualną zarówno w „starych”, jak i nowych państwach członkowskich.
- Konieczne jest podjęcie dalszych działań celem zapewnienia wdrożenia dyrektyw na szczeblu krajowym.
- Główną przeszkodą dla skutecznego wdrożenia dyrektyw jest utrzymywanie się dyskryminujących postaw i zachowań (68%), niekompletne przepisy prawne (59%) oraz brak informacji oraz niezajomość praw i obowiązków (48%).
- Pojawiają się silne żądania ze strony organizacji pozarządowych i innych stron, aby zwiększyć ochronę dla wszystkich przyczyn dyskryminacji do poziomu dyrektywy o równości rasowej, ale niektóre władze krajowe uważają, że byłoby to przedwczesne.
- Najbardziej skutecznym sposobem rozwiązywania problemów, które nie zostały objęte dyrektywami, jest wprowadzenie kolejnych przepisów prawa (34%), zwiększanie stopnia świadomości (32%) oraz pozytywne działanie (23%).
- Uważa się, że czynniki związane z brakiem dyskryminacji i równością należałoby zintegrować z szeregiem polityk UE;
- 82% respondentów uważa, że powinny istnieć większe powiązania pomiędzy działaniami na rzecz zwalczania dyskryminacji z różnych przyczyn, w tym płci.
- 93% respondentów jest zdania, że dla rozwoju skutecznych polityk ds. równości i przeciw dyskryminacji ważne jest gromadzenie danych, jednakże podkreślano potrzebę ochrony prywatności.
- W zasadniczej większości pisemnych odpowiedzi podkreślano wartość dodaną pomocy UE we wspieraniu działań podejmowanych w ramach polityki oraz we wspieraniu przepisów prawa zapobiegającego dyskryminacji. Preferowane priorytety w udzielaniu wsparcia to: „informowanie oraz zwiększanie stopnia świadomości” (60%), a także „analizy i monitorowanie” (54%).
- Uważano, że ważna jest rola wszystkich organów zaangażowanych w zwalczanie dyskryminacji, a przede wszystkim tych, które pracują z ofiarami dyskryminacji, oraz że przede wszystkim należałoby zwiększyć udział władz krajowych.

(1) http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/green_en.htm

Postęp we wdrażaniu dyrektywy o równości rasowej i dyrektywy o równości zatrudnienia

W ciągu ostatniego roku kilka państw członkowskich Unii Europejskiej osiągnęło znaczny postęp we wdrażaniu dyrektywy o równości rasowej (dyrektywa 2000/43/WE) i dyrektywy o równości zatrudnienia (dyrektywa 2000/78/WE). Dziesięć nowych państw członkowskich dokonało pełnej transpozycji powyższych dyrektyw przed dniem 1 maja 2004 r., tzn. przed datą przystąpienia do UE i w rezultacie w miesiącach bezpośrednio poprzedzających rozszerzenie UE uchwalono wiele nowych przepisów. Równocześnie podjęto dalsze kroki w kierunku pełnej transpozycji dyrektyw w wielu pozostałych 15 państwach członkowskich, w przypadku których upłynął już termin transpozycji (19 lipca 2003 r. dla dyrektywy o równości rasowej oraz 2 grudnia 2003 r. dla dyrektywy o równości zatrudnienia).

W kilku przypadkach omawiane przepisy dotyczą dyskryminacji ze względu na wiek i niepełnosprawność, dla której państwa członkowskie mogły ubiegać się o przyznanie dodatkowych trzech lat na zapewnienie zgodności z dyrektywą o równości zatrudnienia po upływie terminu wyznaczonego dla innych rodzajów dyskryminacji. Dania skorzystała z dodatkowego roku na wdrożenie dyrektywy o równości zatrudnienia w odniesieniu do niepełnosprawności. W październiku 2004 r. weszły w życie brytyjskie przepisy o niepełnosprawności, a nowe zasady dotyczące kształcenia zawodowego będą wdrażane począwszy od września 2006 r. Dania z kolei wniosowała o jeszcze jeden rok dla dyskryminacji ze względu na wiek, a w grudniu 2004 r. przyjęła przepisy obejmujące zarówno wiek, jak i niepełnosprawność. Z okresu dodatkowych trzech lat korzystają dla dyskryminacji ze względu na wiek – Belgia, Niemcy, Niderlandy, Szwecja i Zjednoczone Królestwo oraz dla dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność – Francja i Szwecja, a także Zjednoczone Królestwo (w zakresie kształcenia zawodowego). Państwa te zobowiązane są do składania Komisji rocznych sprawozdań z postępu prac nad wdrożeniem przepisów.



PRAWODAWSTWO I DZIAŁANIA UE

Przegląd dyrektywy o równości rasowej i dyrektywy o równości zatrudnienia

Jaki jest cel unijnych dyrektyw zapobiegających dyskryminacji? Obie dyrektywy zostały przyjęte w roku 2000 w celu wyznaczenia wspólnych minimalnych norm w obowiązujących w państwach członkowskich UE przepisach przeciwko dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną. Ich celem jest stworzenie ogólnych ram prawnych do zwalczania powyższych rodzajów niepełnosprawności, a zatem wprowadzenie w życie zasady równego traktowania. Dyrektywy nie zakazują państwom członkowskim zapewnienia ochrony przeciwko dyskryminacji w szerszym zakresie niż zakres wymagany przez dyrektywy. Jednakże podczas transponowania dyrektyw państwa członkowskie nie mogły obniżyć poziomu ochrony poniżej istniejącego wcześniej poziomu.



Kogo chronią dyrektywy?

Dyrektywy chronią każdą osobę na terytorium UE przed dyskryminacją ze względu na jej pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub wyznanie, wiek, orientację seksualną lub niepełnosprawność. Dotyczy to również osób, które nie są obywatelami żadnego państwa członkowskiego, ale przebywają na terenie UE. Ochroną objęty jest również każdy, kto jest dyskryminowany, ponieważ osoba dyskryminująca uważa lub przypuszcza, że dyskryminowany jest określonej rasy, wyznaje określoną religię itd., nawet jeśli przypuszczenia nie są zgodne ze stanem faktycznym. Dyrektywy dotyczą w równym stopniu osób, które są dyskryminowane ze względu na utrzymywanie kontaktów z osobami o określonej rasie, religii, orientacji seksualnej itd.

Przed czym chronią dyrektywy zapobiegające dyskryminacji?

Dyrektywy chronią każdą osobę przed następującymi formami dyskryminacji:

- *Dyskryminacja bezpośrednia*, która występuje w przypadku, gdy ze względu na jedną z określonych przyczyn dyskryminacji osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji.
- *Dyskryminacja pośrednia* ma miejsce, gdy *pozornie* neutralny i niedyskryminujący przepis, kryterium lub praktyka w rzeczywistości doprowadzają do szczególnie niekorzystnej sytuacji dla osób danego pochodzenia rasowego lub etnicznego, religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej w stosunku do innych osób, chyba że taki przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione legalnym celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.
- *Molestowanie*, tzn. jeżeli ma miejsce niepożądane zachowanie mające związek z jedną z określonych przyczyn dyskryminacji, a jego *celem lub skutkiem* jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmialającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.
- *Zmuszanie do dyskryminacji* w przypadku, gdy osoba jest zmuszana do praktykowania wobec innych zachowań dyskryminacyjnych, również uważa się za dyskryminację.

Ponadto zasadę równego traktowania naruszają również pracodawcy, a także inne podmioty, do których ma zastosowanie dyrektywa o równości zatrudnienia, jak np. organizatorzy szkoleń, którzy nie zapewnią *racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych*. Oznacza to, że muszą oni podjąć właściwe środki, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy, wykonywanie jej lub rozwój zawodowy bądź kształcenie. Pracodawcy nie są zobowiązani do podejmowania środków, które nakładałyby na nich nieproporcjonalnie wysokie obciążenia. Kwestia, co dokładnie stanowi wysokie obciążenie, musi być rozpatrywana dla każdego przypadku indywidualnie, z uwzględnieniem okoliczności sprawy. W ostateczności o powyższym decydują sądy. W żadnym razie obciążenia nie będą uważane za nieproporcjonalne, jeżeli dane państwo członkowskie podjęło środki rekompensujące obciążenia narzucane na pracodawców, jak np. poprzez alokację środków na ten cel.

Ponadto zgodnie z dyrektywami pracownikom, którzy składają skargę na dyskryminację lub uruchamiają procedurę sądową w związku z dyskryminacją, należy zapewnić ochronę przed zwolnieniem lub nieprzychylnym traktowaniem przez pracodawcę w reakcji na złożoną skargę. Działania takie są uznawane za *represje* i są niezgodne z prawem. Osoby są również chronione przed stosowaniem represji poza miejscem pracy w ramach dyrektywy o równości rasowej.

W jakim zakresie i w jakich okolicznościach dyrektywy zakazują dyskryminacji?

Dyskryminacja ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest zakazana w odniesieniu do zatrudnienia, prowadzenia działalności na własny rachunek oraz uprawiania zawodu, włączając również kryteria selekcji i warunków rekrutacji, dostępu do wszystkich rodzajów kształcenia i poradnictwa zawodowego, łącznie ze zdobywaniem praktycznych doświadczeń, warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, członkostwa i działania w organizacjach pracowników lub pracodawców bądź jakichkolwiek organizacjach zawodowych.

Ponadto dyskryminacja ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne jest zakazana również w odniesieniu do ochrony społecznej, łącznie z przywilejami społecznymi związanymi z zabezpieczeniem społecznym i opieką zdrowotną (jak np. darmowe recepty i ulgowe bilety w środkach komunikacji), edukacji, dostępu do dóbr i usług oraz dostarczania dóbr i usług publicznie dostępnych, włącznie z zakwaterowaniem.

W jaki sposób na mocy dyrektyw może być egzekwowane prawo do równego traktowania?

Każda osoba, która uważa, że jest dyskryminowana, musi mieć *dostęp do procedur sądowych lub administracyjnych*, poprzez które będzie mogła egzekwować swoje prawa. Sądy lub inne odpowiedzialne organy mają obowiązek rozpatrzyć sprawę (w terminie obowiązującym w danym kraju) i w razie stwierdzenia dyskryminacji orzec stosowne środki. W niektórych krajach istnieją specjalne procedury służące do orzekania w sporach o dyskryminację, z kolei w innych do rozwiązywania sporów stosuje się postępowanie *pojedyncze*. Nawet jeśli dane państwo członkowskie nie wdrożyło należycie dyrektyw, jego obywatele mogą być chronieni przez postanowienia dyrektyw (patrz poniżej „Ochrona i egzekwowanie praw osób fizycznych”).

Wnosząc sprawę do sądu lub przed inny organ *poszkodowani mają prawo do wsparcia ze strony organizacji*, które mają uzasadniony interes w egzekwowaniu zasady równego traktowania, jak np. związki zawodowe lub organizacje pozarządowe zajmujące się dyskryminacją. Na ogół poszkodowani muszą udzielić zgody na otrzymywanie rzeczowego wsparcia.

Ponieważ przypadki dyskryminacji są z natury trudne do udowodnienia, dyrektywy określają, że w sprawach o dyskryminację poziom dowodu wymagany od domniemanego pokrzywdzonego może być niższy niż w zwykłych okolicznościach. Po ustaleniu przez powoda faktów, na podstawie których można *przypuszczać*, że doszło do dyskryminacji, „*ciężar dowodu*” przechodzi na stronę pozwaną, który musi dostarczyć dowodów podważających wystąpienie domniemanej dyskryminacji. Zasada ta dotyczy sądów i postępowań cywilnych oraz administracyjnych, ale nie ma zastosowania do procedur śledczych i do spraw kryminalnych, w których nadal zastosowanie mają wyższe wymagania dotyczące dowodu.

Naruszenie przepisów zapobiegających dyskryminacji musi wiązać się ze *skutecznymi, proporcjonalnymi i odstraszającymi sankcjami*, które mogą obejmować zapłatę odszkodowania na rzecz ofiary. Według Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w orzecznictwie na temat dyskryminacji płciowej państwa członkowskie muszą ustalić środki prawne zapewniające rzeczywistą i skuteczną ochronę praw wspólnotowych osób fizycznych, mające rzeczywisty i odstraszający wpływ na pracodawców. Ponadto państwa członkowskie nie mogą wprowadzić górnej granicy kwoty odszkodowań wypłacanych ofiarom dyskryminacji (patrz sprawy *Von Colson*, 14/83 i *Marshall II*, C-271/91 na stronie: www.curia.eu.int).

Czy istnieją wyjątki od zasady równego traktowania?

Dyrektywy dopuszczają kilka wyjątków od zasady równego traktowania. Po pierwsze pozwalają na **pozytywne działanie**, w ramach którego niektóre grupy traktowane są w sposób bardziej uprzywilejowany niż inne w celu wyeliminowania lub wyrównywania niekorzyści związanych z jedną z określonych przyczyn niepełnosprawności.

Po drugie dyrektywy dopuszczają możliwość odmiennego traktowania, jeśli ze względu na rodzaj działalności zawodowej wymagane jest, aby osoba ją wykonująca była rzeczywiście określonego pochodzenia etnicznego, wyznawała daną religię lub miała określony wiek. Fakt, czy dany wymóg jest **istotnym i determinującym wymogiem zawodowym** będzie oceniany rygorystycznie. Ponadto w przypadku, gdy pozwalają na to praktyki lub ustawodawstwo krajowe, które obowiązuje w dniu przyjęcia niniejszej dyrektywy, organizacje, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, jak np.: kościoły, mogą wymagać podejmowania określonych działań zawodowych przez osobę, która również wyznaje tę samą religię lub wyznanie. Nie dochodzi do dyskryminacji, jeśli charakter takiej działalności lub kontekst, w którym jest prowadzona sprawiają, że religia lub wyznanie takiej osoby stanowi podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy.





Państwa członkowskie mogą utrzymać w mocy swoje lub przewidzieć w przyszłym ustawodawstwie, uwzględniającym praktykę krajową istniejącą w dniu przyjęcia niniejszej dyrektywy, przepisy, na mocy których, w przypadku działalności zawodowej kościołów albo innych organizacji publicznych bądź prywatnych, odmienne traktowanie ze względu na religię lub przekonania osoby nie stanowi dyskryminacji, w przypadku gdy ze względu na charakter tego rodzaju działalności lub kontekst, w którym jest prowadzona, religia lub przekonania stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji. Tego rodzaju odmienne traktowanie powinno być realizowane z poszanowaniem zasad i postanowień konstytucyjnych państw członkowskich oraz zasad ogólnych prawa wspólnotowego i nie powinno być usprawiedliwieniem dla dyskryminacji, u podstaw której leżą inne przyczyny.

Istnieją ponadto szczególne **wyjątki od zakazu dyskryminacji ze względu na wiek**. Państwa członkowskie

mogą uznać w prawie krajowym, że w pewnych okolicznościach odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne. Dyrektywa o równości zatrudnienia podaje przykłady odmiennego traktowania, które w określonych okolicznościach nie jest niezgodne z przepisami. Jest to między innymi: wprowadzenie specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby. Powyższe warunki są dozwolone, jeśli ich celem jest wspieranie integracji zawodowej takich osób lub zapewnienie im ochrony. Ponadto można określać warunki dolnej granicy wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy, wymaganego do zatrudnienia lub niektórych korzyści związanych z zatrudnieniem. Można również wytyczyć górną granicę wieku przy rekrutacji, z uwzględnieniem wykształcenia wymaganego na danym stanowisku lub potrzeby racjonalnego okresu zatrudnienia przed przejściem na emeryturę.

Jeżeli państwa członkowskie postanowią dopuścić powyższe wyjątki, fakt ten musi być określony w ich prawie krajowym celem zapewnienia, że mają one zgodny z przepisami cel oraz że są właściwe i konieczne. Ostatni warunek oznacza, że – jako minimum – nie może być możliwe osiągnięcie celu poprzez alternatywne niedyskryminujące środki.

Dyrektywa ponadto umożliwi państwom członkowskim uznanie, że nie stanowi dyskryminacji ustalenie wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich w ramach systemu zabezpieczeń społecznych pracowników. W takim systemie można wyznaczyć różne granice wieku dla poszczególnych kategorii pracowników oraz stosować kryteria wieku do obliczania wysokości świadczeń, pod warunkiem, że nie skutkuje to dyskryminacją ze względu na płeć.

Jednocześnie obie dyrektywy nie odnoszą się do wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich oraz bezpaństwowców na terytorium państw członkowskich i traktowania związanego ze statusem prawnym takich osób. Należy jednak zauważyć, że w ramach dyrektywy unijnej dotyczącej rezydentów długoterminowych (dyrektywa 2003/109/WE) obywatelom państw trzecich będących rezydentami długoterminowymi w UE gwarantowane jest traktowanie na równi z obywatelami UE. Obywatele UE chronieni są w UE przed dyskryminacją ze względu na narodowość na mocy art. 12 Traktatu WE.

Ponadto dyrektywa o równości zatrudnienia (dotycząca dyskryminacji ze względu na religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną) nie ma zastosowania do:

- środków przewidzianych przepisami krajowymi, które w społeczeństwie demokratycznym są niezbędne dla zapewnienia bezpieczeństwa publicznego, utrzymania porządku i zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, ochrony zdrowia i ochrony praw i wolności innych osób;
- płatności dokonywanych w ramach programów rządowych lub innych systemów, w tym systemów zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej.

Państwa członkowskie mogą wyłączyć siły zbrojne z postanowień dyrektywy o równości zatrudnienia w odniesieniu do wieku i niepełnosprawności.

Do czego jeszcze dyrektywy obligują państwa członkowskie?

Państwa członkowskie muszą wyznaczyć **organ (lub organy) mające wspierać równe traktowanie wszystkich osób bez dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne**. Państwa muszą zapewnić, że organy takie będą przynajmniej w stanie świadczyć niezależną pomoc ofiarom dyskryminacji we wnoszeniu skarg dotyczących dyskryminacji, prowadzić niezależne badania, publikować niezależne sprawozdania i wydawać zalecenia na temat wszelkich problemów związanych z dyskryminacją.

Państwa członkowskie mają obowiązek **rozpowszechniania** w swoim kraju **informacji** na temat przepisów o równości, obejmujących zarówno nowe przepisy transponujące dyrektywy, jak i już obowiązujące stare przepisy. Państwa muszą również wspierać **rozmowy pomiędzy pracodawcami a organizacjami pracowników** na temat równego traktowania oraz zachęcać do **dialogu z organizacjami pozarządowymi** zainteresowanymi zwalczaniem dyskryminacji.

Państwa członkowskie zobowiązane są do zniesienia wszelkich dyskryminujących przepisów prawnych i do zapewnienia, że wszelkie dyskryminujące postanowienia w umowach lub układach zbiorowych bądź wewnętrznych regulaminach organizacji zostaną unieważnione.

Państwa członkowskie **zobowiązane są do przekazywania Komisji Europejskiej informacji** dotyczących stosowania dyrektywy o równości rasowej do dnia 19 lipca 2005 r. oraz stosowania dyrektywy o równości zatrudnienia do 2 grudnia 2005 r., a później **raz na pięć lat**. Na podstawie otrzymanych informacji Komisja sporządzać będzie sprawozdania dotyczące zastosowania dyrektywy dla Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej.

Co może zrobić Komisja Europejska, jeśli państwo członkowskie nie wdroży dyrektywy w należyty sposób?

Na mocy Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską Komisja Europejska może wszcząć postępowanie wykonawcze wobec państwa członkowskiego za nieprzestrzeganie wymogów dyrektywy (art. 226). Postępowanie takie może zostać wszczęte z tytułu braku notyfikacji o transpozycji oraz braku zgodności z postanowieniami dyrektyw, gdy transpozycja jest niekompletna lub nieprawidłowa. Postępowanie rozpoczyna się wysłaniem państwu członkowskiemu przez Komisję formalnego pisma zawierającego określenie, dlaczego zdaniem Komisji dane państwo uchybiło swoim zobowiązaniom. Państwo ma dwa miesiące na udzielenie odpowiedzi. Jeśli sprawa nie zostanie rozwiązana w tym terminie, Komisja przedkłada „uzasadnioną opinię”, a państwo członkowskie ma kolejne dwa miesiące na udzielenie odpowiedzi. Jeśli odpowiedź nie zostanie udzielona lub zostanie udzielona w sposób niezadowolający, Komisja może wnieść sprawę przeciwko państwu członkowskiemu do Trybunału Sprawiedliwości.

Jeśli Trybunał Sprawiedliwości stwierdza, że państwo członkowskie uchybiło swoim zobowiązaniom, państwo to jest zobowiązane podjąć niezbędne środki, które zapewnią wykonanie wyroku Trybunału Sprawiedliwości. Następnie, jeśli Komisja uzna, że dane państwo członkowskie nie podjęło takich środków, wydaje – po umożliwieniu temu państwu przedstawienia uwag – uzasadnioną opinię precyzującą punkty, w których państwo członkowskie nie zastosowało się do wyroku (art. 228 Traktatu WE) i wyznaczając państwu członkowskiemu ograniczony termin na wykonanie wyroku. Jeśli państwo członkowskie nadal nie zastosuje się do wyroku, Komisja może ponownie wnieść sprawę do Trybunału Sprawiedliwości, wskazując wysokość kwoty do zapłacenia przez dane państwo. Jeżeli Trybunał Sprawiedliwości stwierdza, że dane państwo członkowskie nie zastosowało się do jego wyroku, może na nie nałożyć ryczałt lub okresową karę pieniężną.

Działania podjęte przez Komisję przeciwko pięciu państwom członkowskim

W lipcu 2004 r. Komisja skierowała sprawę przeciwko pięciu państwom członkowskim (Austrii, Finlandii, Niemcom, Grecji i Luksemburgowi) do Trybunału Sprawiedliwości w związku z nieudzielaniem informacji o transpozycji dyrektywy o równości rasowej. W poprzednich etapach postępowania w sprawie naruszenia przepisów nie podjęto żadnych postanowień. W grudniu 2004 r. Komisji wniosła sprawę do Trybunału Sprawiedliwości przeciwko tym samym państwom członkowskim w związku z brakiem notyfikacji o transpozycji dyrektywy o równości zatrudnienia. Również i w tym przypadku wymiana pomiędzy Komisją a państwami członkowskimi zakończyła się fiaskiem (problem udało się rozwiązać w przypadku Belgii, Danii, Irlandii, Niderlandów, Portugalii i Zjednoczonego Królestwa, przeciwko którym także wszczęte zostały postępowania sądowe w sprawie naruszenia przepisów).



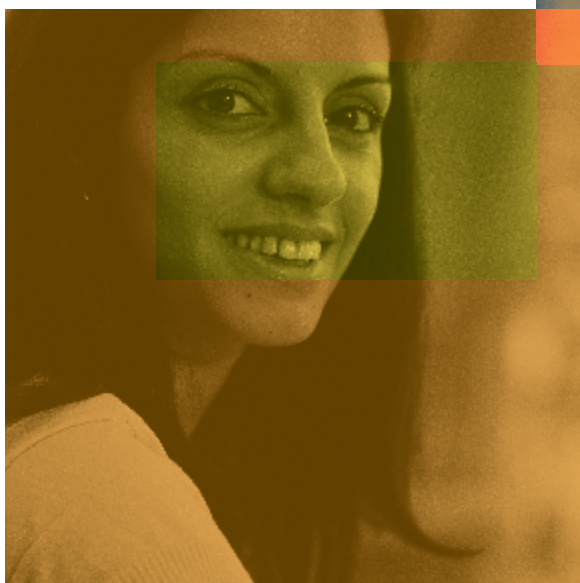
W Grecji i w Niemczech projekty aktów prawnych zostały jedynie złożone w parlamencie pod koniec 2004 r. W międzyczasie w Grecji zostały przyjęte przepisy prawne i w związku z tym odstąpiono od spraw wszczętych przeciwko niej. W Luksemburgu dwa projekty ustaw złożone w parlamencie pod koniec 2003 r. nadal nie zostały przyjęte. W Austrii nie wszystkie prowincje dokonały transpozycji dyrektyw, z kolei w Finlandii dyrektywy nie zostały jeszcze wdrożone na Wyspach Alandzkich. Procedura sankcji uwzględnia fakt, iż Niemcy poinformowały Komisję o zamiarze skorzystania z okresu dodatkowych trzech lat na transpozycję dyrektywy o równości zatrudnienia w odniesieniu do dyskryminacji ze względu na wiek. Żadne z pozostałych czterech państw członkowskich nie dokonało formalnego przedłużenia terminów w ten sposób.

W dniu 24 lutego 2005 r. Finlandia i Luksemburg zostały skazane przez Trybunał Sprawiedliwości za nieprzyjęcie przepisów umożliwiających transpozycję dyrektywy o równości rasowej (sprawy C-327/04 i C-320/04).

Do końca roku 2004 wszystkie 10 nowych państw członkowskich oprócz Republiki Czeskiej oficjalnie notyfikowało Komisję o transpozycji obu dyrektyw. Złożone informacje są obecnie sprawdzane przez Komisję, która jest świadoma istnienia w niektórych krajach znacznych luk w transpozycji. Do Republiki Czeskiej wysłane zostało pismo z formalnymi zarzutami w związku z brakiem notyfikacji o dwóch dyrektywach. Powodem, dla którego postępowania dotyczące nowych państw członkowskich zostały wszczęte później niż w przypadku „starych” państw członkowskich, jest późniejszy termin transpozycji (1 maja 2004 r.). Ponadto Komisja wnosi sprawy do Trybunału Sprawiedliwości wyłącznie w „pakietach”, raczej niż przeciw jednemu państwu członkowskiemu, co oznacza, iż czeka, aż będzie mieć wszelkie niezbędne informacje, aby równocześnie wnieść sprawę przeciwko kilku państwom członkowskim.

Rozpoczęto intensywne prace przygotowawcze do formalnych etapów postępowań przed Trybunałem Sprawiedliwości w związku z brakiem zgodności z dyrektywami. Oznacza to szczegółową analizę przepisów krajowych wdrażających dyrektywy w celu zidentyfikowania luk w transpozycji. Formalne etapy „pakietu” sankcji w sprawie nieprzezwiezania dyrektywy o równości rasowej zostaną najprawdopodobniej rozpoczęte w roku 2005 przeciwko kilku „starym” państwom członkowskim. Następnie najprawdopodobniej rozpoczęte zostaną pakiety sankcji wobec „starych” państw członkowskich w związku z dyrektywą o równości zatrudnienia oraz wobec nowych państw członkowskich odnośnie do obu dyrektyw.

Analizując przepisy krajowe, Komisja bierze pod uwagę charakter dyrektyw WE, które umożliwiają państwom członkowskim swobodny wybór najbardziej odpowiedniej formy wdrażania przepisów. Jednak Komisja musi się upewnić, czy akty prawne osiągają rezultat zamierzony przez dyrektywy. W weryfikacji zgodności Komisji pomaga Europejska Sieć Niezależnych Ekspertów Prawnych (ENILE) w dziedzinie niedyskryminacji, która opracowuje sprawozdania z postępu prac w poszczególnych państwach członkowskich.





Unijna dyrektywa o równości rasowej, która została wdrożona na Węgrzech w ramach ustawy o równym traktowaniu i promowaniu równych szans, jest przełomowym sposobem zapewnienia mniejszościom prawnej ochrony przed dyskryminacją. Uwzględniliśmy wszystkie określone w dyrektywie wymagania prawne istotne dla osób, które mogą być w przyszłości narażone na dowolną formę dyskryminacji. Ponadto w tym roku ustanowiliśmy Urząd ds. Równego Traktowania, którego zadaniem jest badanie przypadków dyskryminacji i występowanie na drogę sądową przeciwko osobom i podmiotom odpowiedzialnym za dyskryminację.

Chcemy przede wszystkim zobaczyć, jak powyższe rozwiązanie zostanie wykorzystane do umocnienia ochrony prawnej Romów, zważywszy, że większość spraw kierowanych do Urzędu ds. Równego Traktowania dotyczy dyskryminacji rasowej Romów w zakresie zatrudnienia i edukacji. Mam głęboką nadzieję, że organizacje społeczeństwa obywatelskiego zaangażują się w postępowania sądowe po stronie ofiar dyskryminacji celem maksymalizacji wpływu nowej ustawy.

Zdajemy sobie jednakże sprawę z faktu, iż sytuacji Romów nie da się rozwiązać wyłącznie poprzez działania prawne, którym muszą towarzyszyć inne środki. Rząd Węgier pełni rolę koordynatora w „Dekadzie Romów” – inicjatywie Banku Światowego i Instytutu Społeczeństwa Obywatelskiego (OSI), która została zainaugurowana w lutym 2005 roku przez Węgry i siedem innych państw europejskich. Mamy nadzieję, że poprzez wspomnianą inicjatywę uda nam się zmaksymalizować wszelkie możliwe zasoby celem poprawy ekonomicznej i społecznej sytuacji Romów w całej Europie.

KINGA GÖNCZ – MINISTER DS. MŁODZIEŻY, RODZINY, SPRAW SPOŁECZNYCH I RÓWNYCH SZANS, WĘGRY

ZMIANY W USTAWODAWSTWIE KRAJOWYM

Pomimo upływu terminów transpozycji akty prawne są wciąż zmieniane i przyjmowane w kilku państwach członkowskich UE celem wdrożenia dwóch dyrektyw zapobiegających dyskryminacji. W **Słowacji** przyjęto ustawę zapobiegającą dyskryminacji w maju 2004 r. W **Irlandii** ustawa o równości z roku 2004 weszła w życie w lipcu 2004 r., zmieniając ustawę o równości zatrudnienia z roku 1998 i ustawę o równym statusie z roku 2000. Na **Malcie** w listopadzie 2004 r. uchwalono przepisy, których celem było wypełnienie luk w transpozycji dotyczących zatrudnienia, które pozostały po przyjęciu w roku 2002 ustawy o zatrudnieniu i dialogu społecznym. W grudniu 2004 r. w **Danii** przyjęto nową ustawę celem transpozycji postanowień dotyczących wieku i niepełnosprawności w ramach dyrektywy o równości zatrudnienia, we **Francji** przyjęto przepisy ustanawiające Wysoki Urząd ds. Zwalczenia Dyskryminacji i Promowania Równości, których celem było uzupełnienie transpozycji dyrektywy o równości, a na **Węgrzech** wdrożono dekret rządowy w sprawie Urzędu ds. Równego Traktowania. W **Belgii** w regionie Walonii oraz we Wspólnocie Francuskojęzycznej i Niemieckojęzycznej przyjęto nowe przepisy w maju 2004 r. W **Austrii** przepisy uchwalono w 2004 r. w prowincjach Styria, Wiedeń, Dolna Austria i Karyntia, a projekty ustaw przedłożono w prowincjach Vorarlberg i Górna Austria. W **Grecji** ustawa obejmująca wszystkie przyczyny dyskryminacji określone w obu dyrektywach została opublikowana w styczniu 2005 r., a w **Szwecji** w tym samym miesiącu weszły w życie przepisy zwalczające dyskryminację ze względu na orientację seksualną w odniesieniu do zabezpieczenia społecznego. W **Polsce** ustawa o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym wejdzie w życie w maju 2005 roku.

TABELA PODSUMOWUJĄCA: STAN WDRAŻANIA DYREKTYW (NA DZIEŃ 1 KWIEŃNIA 2005 R.)

Uwaga: Niniejsza tabela zawiera podsumowanie aktów prawnych uchwalonych w związku z dyrektywami. Jej celem nie jest ocena, czy prawodawstwo krajowe jest całkowicie zgodne z dyrektywami lub czy dyrektywy są w pełni przestrzegane w poszczególnych państwach członkowskich. Ponieważ prawo krajowe w tym zakresie nadal zmienia się dość szybko, istnieje prawdopodobieństwo, że w niedługim okresie będzie można dodać do poniższej tabeli nowe akty prawne.

| | |
|-------------------------|--|
| Belgia | <p><i>Poziom federalny:</i> ustawa z dnia 25 lutego 2003 r. w sprawie zwalczania dyskryminacji i zmieniająca ustawę z dnia 15 lutego 1993 r. ustanawiającą Centrum ds. Równych Szans i Zwalczania Rasizmu, ustawa z dnia 20 stycznia 2003 r. w sprawie umocnienia przepisów antyrasistowskich, zmieniająca ustawę z dnia 30 lipca 1981 roku uznającą za niezgodne z prawem pewne czyny inspirowane rasizmem lub ksenofobią.</p> <p><i>Poziom regionalny:</i> dekret Regionu/Wspólnoty Flamandzkiej z dnia 8 maja 2002 r. w sprawie proporcjonalnego udziału w rynku pracy, dekret Wspólnoty Francuskojęzycznej z dnia 19 maja 2004 r. w sprawie wdrażania zasady równego traktowania, dekret Regionu Walonii z dnia 27 maja 2004 r. w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i kształcenia zawodowego, dekret Wspólnoty Niemieckojęzycznej z dnia 17 maja 2004 r. w sprawie gwarancji równego traktowania na rynku pracy, rozporządzenie z dnia 26 czerwca 2003 r. w sprawie mieszanego zarządzania rynkiem pracy w regionie Stołecznego Miasta Brukseli.</p> <p><i>Obejmuje wszystkie przyczyny dyskryminacji wyszczególnione w obu dyrektywach i dodatkowe przyczyny, w tym płęć.</i></p> |
| Republika Czeska | <p>Ustawa nr 65/1964 – kodeks pracy, ostatnio zmieniona w roku 2004, ustawa nr 361/2003 w sprawie relacji służbowych członków sił bezpieczeństwa, ustawa nr 221/1999 w sprawie relacji służbowych członków sił zbrojnych ze zmianami z roku 2002, ustawa nr 218/2002 w sprawie służby urzędowej w administracji państwowej oraz wynagradzania urzędników i innych pracowników, ustawa szkolna nr 561/2004.</p> <p><i>Obejmuje wszystkie przyczyny dyskryminacji wyszczególnione w obu dyrektywach i dodatkowe przyczyny, w tym płęć.</i></p> |
| Dania | <p>Ustawa nr 960 (2004) w sprawie punktu 266 b) kodeksu karnego, ustawa nr 626 (1987) zakazująca dyskryminacji rasowej itd., ustawa nr 459 (1996) zmieniona ustawą nr 253 (2004) i ustawą nr 1416 (2004) zakazująca dyskryminacji w odniesieniu do zatrudnienia i wykonywania zawodu itd., ustawa nr 374 (2003) zakazująca nierównego traktowania ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, ustawa nr 1417 z dnia 22 grudnia 2004 r. w sprawie zakazu dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej z powodu wieku i niepełnosprawności, ustawa nr 411 (2002) w sprawie Instytutu Studiów Międzynarodowych i Praw Człowieka.</p> <p><i>Obejmuje wszystkie przyczyny dyskryminacji wyszczególnione w obu dyrektywach i dodatkowe przyczyny.</i></p> |
| Niemcy | <p>Ustawa o dialogu społecznym z późniejszymi zmianami z roku 2001, federalna ustawa o reprezentacji pracowników z późniejszymi zmianami z roku 2001, ustawa o równym traktowaniu osób niepełnosprawnych.</p> <p><i>Obejmuje wszystkie przyczyny dyskryminacji wyszczególnione w obu dyrektywach i dodatkowe przyczyny, w tym płęć.</i></p> |
| Estonia | <p>Ustawa w sprawie zmiany ustawy o kanclerzu prawnym i związanych z nią przepisach, ustawa Republiki Estonii w sprawie umów o pracę z późniejszymi zmianami z dnia 22 kwietnia 2004 r., kodeks karny.</p> <p><i>Obejmuje wszystkie przyczyny dyskryminacji wyszczególnione w obu dyrektywach i dodatkowe przyczyny, w tym płęć.</i></p> |
| Grecja | <p>Grecka ustawa o stosowaniu zasady równego traktowania bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy religijne i inne poglądy, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną (opublikowana w dniu 27 stycznia 2005 r.).</p> <p><i>Obejmuje wszystkie przyczyny dyskryminacji wyszczególnione w obu dyrektywach.</i></p> |
| Hiszpania | <p>Ustawa 62/2003 z dnia 30 grudnia w sprawie środków fiskalnych, administracyjnych i socjalnych, dekret prawny 5/2000 z dnia 4 sierpnia, ustawa o naruszeniach porządku społecznego i sankcjach z tego tytułu z późniejszymi zmianami z 1 kwietnia, ustawa 51/2003 z dnia 2 grudnia w sprawie równości szans, niedyskryminacji i powszechnego dostępu dla osób niepełnosprawnych.</p> <p><i>Obejmuje wszystkie przyczyny dyskryminacji wyszczególnione w obu dyrektywach.</i></p> <p>Dekret 1865/2004 ustanawiający Krajową Radę ds. Osób Niepełnosprawnych.</p> |
| Francja | <p>Ustawa prasowa z roku 1881 (ostatnio zmieniona w lutym 2005 r.), ustawa o zwalczaniu dyskryminacji nr 2001-1066, ustawa o modernizacji społecznej nr 2002-73, ustawa z dnia 21 grudnia 2004 r. ustanawiająca wyspecjalizowany organ (HALDE), ustawa o spójności społecznej z dnia 20 grudnia 2004 r.</p> <p><i>Obejmuje wszystkie przyczyny dyskryminacji wyszczególnione w obu dyrektywach i dodatkowe przyczyny, w tym płęć.</i></p> |
| Irlandia | <p>Ustawa o równości z roku 2004, zmieniająca ustawę o równości zatrudnienia z roku 1998 i ustawę o równym statusie z roku 2000, ustawa emerytalna 1990-2004, ustawa o napojach alkoholowych z roku 2003.</p> <p><i>Obejmuje wszystkie przyczyny dyskryminacji wyszczególnione w obu dyrektywach i dodatkowe przyczyny, w tym płęć.</i></p> |
| Włochy | <p>Dekret legislacyjny nr 215 z dnia 9 lipca 2003 r. w sprawie transpozycji dyrektywy 2000/43 zmieniony później dekretem legislacyjnym nr 256 z dnia 2 sierpnia 2004 r. Dekret z dnia 11 grudnia 2003 w sprawie struktur wewnętrznych i kompetencji wyspecjalizowanego organu.</p> <p><i>Obejmuje pochodzenie rasowe i etniczne</i></p> <p>Dekret legislacyjny nr 216 z dnia 9 lipca 2003 r. w sprawie transpozycji dyrektywy 2000/78, zmieniony później dekretem legislacyjnym nr 256 z dnia 2 sierpnia 2004 r.</p> <p><i>Obejmuje wszystkie przyczyny dyskryminacji wyszczególnione w dyrektywie o równości zatrudnienia.</i></p> |
| Cypr | <p>Ustawa o równym traktowaniu (pochodzenie rasowe lub etniczne) nr 59(I)/2004.</p> <p>Ustawa o osobach niepełnosprawnych (Poprawka) nr 57(I)/2004.</p> <p>Ustawa o równym traktowaniu przy zatrudnianiu i wykonywaniu zawodu nr 58(I)/2004.</p> <p><i>Obejmuje pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub wyznanie, wiek, orientację seksualną.</i></p> <p>Ustawa o komisarzy ds. administracji (Poprawka) nr 36 (I)/2004, ustawa o zwalczaniu rasizmu i innych form dyskryminacji (ustawa o komisarzy) nr 42 (1)/2004.</p> <p><i>Obejmuje wszystkie przyczyny dyskryminacji wyszczególnione w obu dyrektywach i dodatkowe przyczyny.</i></p> |

| | |
|------------------------------|---|
| Łotwa | Ustawa o pracy przyjęta w 2001 roku i zmieniona 7 maja 2004 r. <i>Obejmuje niewyczerpywalną listę przyczyn dyskryminacji, ale nie zawiera żadnego wyraźnego odniesienia do orientacji seksualnej.</i> |
| Litwa | Ustawa o równości szans obowiązująca od 1 stycznia 2005 r., kodeks karny po zmianach z dnia 1 maja 2003 r. <i>Obejmuje wszystkie przyczyny dyskryminacji wyszczególnione w obu dyrektywach.</i> |
| Luksemburg | Od czasu przyjęcia dyrektyw nie uchwalono żadnych aktów prawnych. |
| Węgry | Ustawa CXXV z roku 2003 o równym traktowaniu i promowaniu równych szans, dekret rządowy 362/2004 w sprawie Urzędu ds. Równego Traktowania oraz szczegółowego regulaminu Urzędu. <i>Obejmuje wszystkie przyczyny dyskryminacji wyszczególnione w obu dyrektywach i dodatkowe przyczyny, w tym płeć.</i> |
| Malta | Ustawa o zatrudnieniu i dialogu społecznym z roku 2002 oraz nota prawna 462 z roku 2004 (przepisy dotyczące równego traktowania w odniesieniu do zatrudnienia), ustawa o równości szans (osób niepełnosprawnych) z roku 2000. <i>Obejmuje wszystkie przyczyny dyskryminacji wyszczególnione w obu dyrektywach.</i> |
| Niderlandy | Ogólna ustawa o równości traktowania z roku 1994 zmieniona przez ustawę wdrażającą WE z roku 2004, ustawa o dyskryminacji ze względu na wiek z 17 grudnia 2003 r., ustawa z dnia 3 kwietnia 2003 r. o równym traktowaniu w przypadku niepełnosprawności lub chorób chronicznych z dnia 3 kwietnia 2003 r. <i>Obejmuje wszystkie przyczyny dyskryminacji wyszczególnione w obu dyrektywach i dodatkowe przyczyny, w tym płeć.</i> |
| Austria | <i>Poziom federalny:</i> federalna ustawa o równym traktowaniu (przyjęta w 1993 r., zmieniona w 2004 r.), ustawa o równym traktowaniu, ustawa o Komisji ds. Równego Traktowania i Urzędu ds. Równego Traktowania (wszystkie ustawy obowiązujące od 1 lipca 2004 r.). <i>Poziom prowincyjny:</i> ustawa Styrii o równym traktowaniu, wiedeńskie zarządzenie służbowe, wiedeńska ustawa zapobiegająca dyskryminacji, ustawa Dolnej Austrii o równym traktowaniu, zapobiegająca dyskryminacji ustawa Karyntii. <i>Obejmuje wszystkie przyczyny dyskryminacji wyszczególnione w obu dyrektywach i płeć. Do tej pory niepełnosprawność jedynie w prawodawstwie prowincji.</i> |
| Polska | Kodeks Pracy (ostatnio zmieniony 14 listopada 2003 r.), ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 czerwca 2002 r. w sprawie Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, ustawa o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym (przyjęta 6 stycznia 2005 r., weszła w życie 1 maja 2005 r.) <i>Obejmuje wszystkie przyczyny dyskryminacji wyszczególnione w obu dyrektywach i dodatkowe przyczyny, w tym płeć.</i> |
| Portugalia | Ustawa 18/2004 o dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe i etniczne, rozporządzenie z mocą ustawy 251/2002. Ustawa 38/2004 o środkach na rzecz rehabilitacji i uczestnictwa osób niepełnosprawnych, ustawa 16/2001 o wolności religijnej. Ustawa kodeks pracy 99/2003, ustawa 35/2004 regulująca kodeks pracy. <i>Obejmuje wszystkie przyczyny dyskryminacji wyszczególnione w obu dyrektywach i dodatkowe przyczyny, w tym płeć.</i> |
| Słowenia | Ustawa o wdrażaniu zasady równego traktowania z roku 2004, ustawa o zawodowej rehabilitacji i zatrudnieniu osób niepełnosprawnych z roku 2004, ustawa o relacjach pracowniczych z roku 2003. <i>Obejmuje wszystkie przyczyny dyskryminacji wyszczególnione w obu dyrektywach i dodatkowe przyczyny, w tym płeć.</i> |
| Słowacja | Ustawa nr 365/2004 o równym traktowaniu w pewnych dziedzinach i ochronie przed dyskryminacją, zmieniająca i uzupełniająca inne akty prawne (ustawa zapobiegająca dyskryminacji), ustawa nr 308/1993 o założeniu Słowackiego Narodowego Centrum Praw Człowieka, ostatnio zmieniona w roku 2004, Kodeks Pracy nr 311/2001 ostatnio zmieniony ustawą nr 365/2004. <i>Obejmuje wszystkie przyczyny dyskryminacji wyszczególnione w obu dyrektywach.</i> |
| Finlandia | Ustawa o braku dyskryminacji 21/2004, kodeks karny zmieniony ustawą 302/2004, ustawa o umowach o pracę zmieniona ustawą 23/2004. <i>Obejmuje wszystkie przyczyny dyskryminacji wyszczególnione w obu dyrektywach i dodatkowe przyczyny, w tym płeć.</i> |
| Szwecja | Ustawa o zakazie dyskryminacji etnicznej (1999:130) ostatnio zmieniona ustawą 2003:308, ustawa o zakazie dyskryminacji osób niepełnosprawnych w życiu zawodowym (1999:132) zmieniona ustawą 2003:309, ustawa o zakazie dyskryminacji w życiu zawodowym ze względu na orientację seksualną (1999:133) zmieniona ustawą 2003:310, ustawa o równym traktowaniu studentów na uniwersytetach (2001:1286) zmieniona ustawą 2003:311, ustawa o zakazie dyskryminacji (2003:307) zmieniona ustawą 2004:1089. Przepisy prawne zwalczające dyskryminację ze względu na orientację seksualną w odniesieniu do zabezpieczenia społecznego weszły w życie w styczniu 2005 r.. <i>Obejmuje wszystkie przyczyny dyskryminacji wyszczególnione w obu dyrektywach za wyjątkiem wieku.</i> |
| Zjednoczone Królestwo | <i>Zjednoczone Królestwo:</i> ustawa o relacjach rasowych z roku 1976, ostatnio zmieniona rozporządzeniem o relacjach rasowych z roku 2003 r. <i>Irlandia Północna:</i> zarządzenie (IP) o relacjach rasowych z roku 1997, ostatnio zmieniona rozporządzeniem w sprawie zarządzenia o relacjach rasowych z roku 2003. <i>Obejmuje pochodzenie rasowe i etniczne.</i> <i>Zjednoczone Królestwo:</i> ustawa o dyskryminacji osób niepełnosprawnych z roku 1995, ostatnio zmieniona rozporządzeniem o dyskryminacji osób niepełnosprawnych z roku 2003, rozporządzenie z roku 2003 (o emeryturach) – ustawa o dyskryminacji osób niepełnosprawnych z roku 1995, rozporządzenie o równości zatrudnienia (religia lub wyznanie) z roku 2003, rozporządzenie o równości zatrudnienia (orientacja seksualna) (Poprawka) z roku 2003. <i>Irlandia Północna:</i> zarządzenie (IP) o sprawiedliwym zatrudnianiu i traktowaniu z roku 1998, ostatnio zmieniona rozporządzeniem o sprawiedliwym zatrudnianiu z roku 2003, rozporządzenie (IP) o równości zatrudnienia (orientacja seksualna) z roku 2003, rozporządzenie (IP) z roku 2004 w sprawie ustawy o dyskryminacji osób niepełnosprawnych z roku 1995. <i>Obejmuje religię lub wyznanie, niepełnosprawność, orientację seksualną oraz w Irlandii Północnej – poglądy polityczne.</i> |

TABELA PODSUMOWUJĄCA: STAN WDRAŻANIA DYREKTYW (NA DZIEŃ 1 KWIEŚNIA 2005 R.)

| | |
|-----------------|--|
| Bułgaria | Ustawa o ochronie przed dyskryminacją z roku 2003, obowiązująca od stycznia 2004. <i>Obejmuje wszystkie przyczyny dyskryminacji wyszczególnione w obu dyrektywach i dodatkowe przyczyny, w tym płeć.</i> |
| Rumunia | Rozporządzenie przyjęte w sierpniu 2000 r. w sprawie zapobiegania i karania wszelkich rodzajów dyskryminacji, ustawa nr 48 z dnia 16 stycznia 2002 r. przyjmująca rozporządzenia z kilkoma zmianami. <i>Obejmuje wszystkie przyczyny dyskryminacji wyszczególnione w obu dyrektywach i dodatkowe przyczyny, w tym płeć.</i> |
| Norwegia | Przepisy wdrażające zasady dyrektywy o zatrudnieniu (2000/78) weszły w życie 1 maja 2004 r. |

Proces legislacyjny trwa obecnie w parlamencie **Republiki Czeskiej** (projekt ustawy zapobiegającej dyskryminacji transponującej dwie dyrektywy), **Francji** (zmiana ustawy o osobach niepełnosprawnych z roku 1975), **Niemiec** (w odniesieniu do obu dyrektyw oraz dyrektywy o płci 2002/73/WE), **Luksemburga** (projekt ustawy 5248 transponującej dyrektywę o równości rasowej oraz ustawy 5249 transponującej dyrektywę o równości zatrudnienia) oraz **Austrii** (projekt nowej wersji ustawy o równym statusie osób niepełnosprawnych). Na **Łotwie** kompleksowy projekt ustawy zapobiegającej dyskryminacji przeszedł w kwietniu 2004 r. pierwsze czytanie w parlamencie, ale został najprawdopodobniej zarzucony przez nowy rząd, który najwyraźniej chce transponować dyrektywy poprzez zmianę kilku istniejących ustaw. W **Hiszpanii** rząd przyjął w grudniu 2004 roku projekt ustawy o klauzulach w układach zbiorowych dotyczących rozwiązywania umów o pracę w momencie osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego i obecnie projekt znajduje się w parlamencie. Na **Cyprze** w parlamencie znajduje się projekt ustawy znoszącej maksymalną, określoną prawem górną granicę wieku 60 lat dla członków Komisji Edukacji Publicznej (która zajmuje się nominacjami i innymi sprawami pracowniczymi dotyczącymi nauczycieli sektora publicznego).

16 W **Zjednoczonym Królestwie** w Parlamencie rozpatrywany jest projekt ustawy o dyskryminacji osób niepełnosprawnych. Ponadto w marcu 2005 r. rząd opublikował nową ustawę o równości, która z jednej strony proponuje założenie Komisji ds. Równości i Praw Człowieka, a z drugiej strony planuje rozszerzenie ochrony przed dyskryminacją ze względu na religię i wyznanie w odniesieniu do dostarczania towarów, obiektów i usług ludności, zapewniania i zarządzania lokalami oraz wykonywania funkcji publicznych. W Irlandii Północnej odbywają się konsultacje z opinią publiczną w sprawie opcji dla nowej skonsolidowanej ustawy o równości, która ma na celu zharmonizowanie istniejących przepisów antydyskryminacyjnych na tyle, na ile to możliwe oraz uaktualnienie i rozszerzenie obecnych postanowień w stosownych przypadkach. Ponadto jesienią 2005 r. przeprowadzone zostaną konsultacje nad projektem ustawy o kształceniu osób niepełnosprawnych, której wejście w życie zaplanowano na wrzesień 2006 roku.

Z kolei w **Norwegii** istnieje propozycja ustawy zakazującej dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne, religię itd. oraz inna propozycja ustawy dotyczącej Rzecznika Praw Obywatelskich ds. Równości i Dyskryminacji (w odniesieniu do pięciu przyczyn dyskryminacji określonych w dyrektywach) oraz Rady Apelacyjnej ds. Równości i Dyskryminacji.

W **Estonii** nadal konieczne jest wprowadzenie przepisów celem transpozycji dyrektywy o równości rasowej w zakresie zatrudnienia, a w **Hiszpanii** ma być uchwalony dekret królewski określający skład i funkcje rady ds. promowania równego traktowania wszystkich osób bez dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, aby umożliwić rozpoczęcie działalności przez ten wyspecjalizowany organ.

OCHRONA I EGZEKWOWANIE PRAW OSÓB FIZYCZNYCH

Prawa objęte ochroną przez dyrektywę o równości rasowej i dyrektywę o równości zatrudnienia muszą być należycie przestrzegane poprzez działania na szczeblu krajowym. W większości państw członkowskich UE tego typu sprawy prowadzone są w sądach cywilnych i sądach pracy, a czasami w sądach karnych. W niektórych krajach istnieją rozwiązania alternatywne, jak np. postępowanie administracyjne przed organem ds. równości. Jako sposób rozwiązywania sporów dotyczących dyskryminacji powszechnie dostępna jest także procedura pojednawcza.

Na ogół ofiary dyskryminacji mogą dochodzić swoich praw przed sądami krajowymi, powołując się na krajowe przepisy zapobiegające dyskryminacji. Jednak również i dyrektywy chronią osoby fizyczne w przypadku, gdy nie zostały należycie lub kompletnie wdrożone w prawodawstwie krajowym (patrz ramka poniżej).

Prawa osób fizycznych w razie braku pełnej transpozycji dyrektyw

Jeśli domniemana strona dyskryminująca jest organem państwowym lub publicznym, przed sądem krajowym mogą zostać przywołane bezpośrednio postanowienia dyrektyw antydyskryminacyjnych, które są jasne, dokładne i bezwarunkowe. Postanowienia takie definiuje się jako mające „bezpośrednią moc wertykalną”. Oznacza to, że jeśli państwo członkowskie nie dokona transpozycji dyrektyw w wyznaczonym terminie lub przeprowadzi transpozycję w sposób nieprawidłowy, osoby twierdzące, że są dyskryminowane przez organ publiczny, mogą powoływać się na przepisy dyrektyw.

Jeśli domniemany sprawca jest osobą fizyczną lub podmiotem prywatnym, sądy muszą nadać dyrektywom „pośrednią moc prawną” i zrobić wszystko, co w ich mocy, aby prawo krajowe zostało zinterpretowane zgodnie z prawem WE. Oznacza to, że muszą w możliwie najszerszym zakresie zinterpretować prawo krajowe w świetle treści i celu dyrektywy, aby uzyskać rezultat zamierzony przez dyrektywę. Nie ma znaczenia, czy przepisy krajowe zostały przyjęte przed czy po przyjęciu dyrektywy (sprawa C-106/89 *Marleasing* [1990] ECR 4135).

Trzecia zasada prawa wspólnotowego pomaga zapewnić, że państwa członkowskie należycie wdrażają dyrektywy o równości, a mianowicie zasadę „odpowiedzialności państwa” (C-6 & 9/90 *Francovich*, połączone sprawy C46/93 *Brasserie du Pêcheur* i C-48/93 *Factortame*). Jeśli do końca terminu transpozycji nie będzie żadnego krajowego aktu prawnego wdrażającego dyrektywę lub jeśli taki akt prawny będzie niezgodny z prawem WE, państwo członkowskie musi pokryć stratę wynikającą z niewdrożenia dyrektywy. Aby państwo ponosiło odpowiedzialność, spełnione muszą być określone warunki: 1) celem naruszonego postanowienia wspólnotowego musi być przyznanie praw osobie fizycznej, 2) naruszenie musi być dostatecznie poważne oraz 3) musi istnieć związek przyczynowy pomiędzy uchybieniem obowiązków przez państwo a szkodą odniesioną przez osobę poszkodowaną. Sąd krajowy może zostać poproszony o stwierdzenie, czy państwo członkowskie nieprawidłowo wdrożyło dyrektywę o równości i jeśli sąd stwierdzi, że tak i że powyższe warunki zostały spełnione, osoba skarżąca może być uprawniona do otrzymania odszkodowania finansowego.

Sądy krajowe mogą również kierować pytania do Trybunału Sprawiedliwości o wykładnię określonych wymogów dyrektyw, a Trybunał po zbadaniu sprawy wydaje dla nich orzeczenie.

Rola Trybunału Sprawiedliwości

W przypadku, gdy sąd krajowy nie jest pewien, czy wdrażanie dyrektyw o równości odbywa się w sposób prawidłowy lub jak należy interpretować dany warunek w dyrektywach, sąd ma prawo i powinien zwrócić się do Trybunału Sprawiedliwości (TS) o orzeczenie w trybie prejudycjalnym o wykładni dyrektyw celem umożliwienia sądowi wydania wyroku w toczącej się w nim sprawie (art. 234 Traktatu WE). Sądy ostatniej instancji (których wyroki nie podlegają zaskarżeniu) są zobowiązane do wnoszenia takich zapytań do TS. Następnie TS zbada stosowne postanowienia dyrektyw i przedstawi wykładnię z uwzględnieniem okoliczności sprawy zawisłej przed sądem krajowym. Trybunał uwzględni także wszelkie uwagi zgłoszone przez rządy państw członkowskich lub Komisję. Tego typu wyroki TS są niezwykle ważne dla prawidłowego i jednolitego stosowania postanowień dyrektyw. Przykładowo orzeczenia w trybie prejudycjalnym były bardzo istotne dla wykładni prawodawstwa UE o równości płci. Organizacje pozarządowe, związki zawodowe i inne zainteresowane organizacje w państwach członkowskich mogą dążyć do wyjaśniania postanowień dyrektyw i testować prawo w swoim kraju przez strategiczne wnoszenie spraw, które zmuszają sądy krajowe do zwracania się do TS o orzeczenie w trybie prejudycjalnym.

Dwa sądy niemieckie skierowały pytania do TS w sprawie zgodności z dyrektywą o równości zatrudnienia postanowienia w prawie krajowym, na mocy którego z pracownikami w wieku od 52 lat mogą być zawierane umowy na czas określony (sprawy C-144/04 *Mangold*, Dziennik Urzędowy: 29.5.2004/C 146/01 i C-261/04 *Schmidt*, Dziennik Urzędowy: 11.9.2004/C 228/41, przy czym druga sprawa została już wycofana – Dzienniki Urzędowe UE dostępne są na stronie: <http://europa.eu.int/eur-lex/>).

Sąd węgierski zwrócił się do TS z pytaniem, czy postanowienia Węgierskiego Kodeksu Karnego, na mocy których publiczne używanie lub wystawianie pięcioramiennej czerwonej gwiazdy stanowi drobne wykroczenie, jest zgodne ze wspólnotową zasadą braku dyskryminacji (sprawa C-328/04 *Vajnai Attila*, Dziennik Urzędowy: 23.10.2004/C 262/15). Istotą pytania jest kwestia, czy dyrektywa o równości rasowej pozwala osobom na wyrażanie swoich przekonań politycznych poprzez symbole. Sąd hiszpański również wystąpił do TS o orzeczenie w trybie prejudycjalnym w sprawie wykładni pojęcia „niepełnosprawność” dla celów ochrony przyznanej na mocy dyrektywy 2000/78 (sprawa C-13/05, *Chacón Navas*, Dz.U.: 19.03.2005/C 69/8).

Zapytania tego typu mogą być długie, zwłaszcza gdy pochodzą od sądu ostatniej instancji. Można oczekiwać, że w najbliższych latach stale wzrastać będzie liczba pytań kierowanych przez sądy krajowe w związku z dyrektywami o równości oraz liczba orzeczeń wydawanych przez Trybunał Sprawiedliwości. Tymczasem w państwach członkowskich pojawiać zaczęły się pierwsze orzeczenia sądów krajowych dotyczące dyrektyw o równości (patrz poniższe ramki z przykładami).



Sprawy sądowe dotyczące dyskryminacji

Belgia i Francja – właściciele nieruchomości skazani za dyskryminację rasową

W grudniu 2004 r. sąd karny w Antwerpii w Belgii skazał właściciela nieruchomości za dyskryminację, ponieważ odmówił wynajęcia swojego domu belgijskiej parze pochodzenia kongijskiego. Właściciel poinstruiował agencję zajmującą się wynajmem, aby „najlepiej nie wynajmowała obcym”. Oprócz oskarżyciela publicznego w sprawie uczestniczył wyspecjalizowany organ z Belgii – Centrum Równych Szans i Zwalczenia Rasizmu. Wynajmu mieszkań dotyczy średnio 7% skarg na rasizm zgłaszanych do Centrum każdego roku. Właścicielowi nieruchomości nakazano zapłatę odszkodowania w wysokości 250 euro na rzecz Centrum.

We wrześniu 2004 r. sąd kryminalny w Grenoble we Francji skazał za odmowę sprzedaży gruntu „Arabowi” właścicielkę nieruchomości, argumentującą, że nie chciała sprawić problemów sąsiadom. Sąd ukarał ją grzywną w wysokości 10 tys. euro, skazał na cztery miesiące pozbawienia wolności w zawieszeniu i nakazał wypłatę odszkodowania w wysokości 1500 euro na rzecz nabywcy oraz 500 euro na rzecz jego żony. Sąd nakazał również opublikowanie wyroku w specjalistycznym biuletynie federacji agentów nieruchomości oraz zasądził odszkodowania na rzecz dwóch organizacji pozarządowych wspierających ofiarę: MRAP i SOS Racism.

Finlandia – unieważnienie decyzji Kościoła zakazującej pełnienia funkcji kapelana osobie żyjącej w zarejestrowanym związku partnerskim z osobą tej samej płci

Sąd Administracyjny w Vaasa unieważnił niedawno postanowienie Ewangelickiego Kościoła Luterskiego stwierdzające, że kandydatka nie kwalifikuje się na kapelana, ponieważ publicznie przyznaje, że żyje w homoseksualnym związku partnerskim i ogłosiła, że zamierza oficjalnie zarejestrować związek. Sąd uznał, że postanowienie to jest niezgodne z ustawą o braku dyskryminacji, która zakazuje dyskryminacji, między innymi ze względu na orientację seksualną lub „inne przyczyny dotyczące osoby”, a bycie w homoseksualnym związku zostało uznane za taką inną przyczynę. W fińskim prawie kościelnym, np. w zarządzeniu o kościołach lub ustawie o kościołach, nie ma żadnych wyjątków wdrażających wyjątek dotyczący „etyki opartej na religii” określony w art. 4 ust. 2 dyrektywy o równości zatrudnienia.

Irlandia – sąd pracy powołuje się na dyrektywę o równości rasowej w orzeczeniu o niesprawiedliwym zwolnieniu z pracy ze względu na rasę

Przed transpozycją w prawie irlandzkim istniała rozbieżność z dyrektywami w zakresie ciężaru dowodu. Gdy w sądzie pracy toczyła się rozprawa w sprawie *Citibank przeciwko Massinde Ntoko* w dniu 8 marca 2004 r. (EED045), dyrektywa o równości rasowej i dyrektywa o równości zatrudnienia nie zostały jeszcze transponowane do prawa irlandzkiego. Sąd jednakże bezpośrednio skorzystał z postanowień dyrektywy o równości rasowej dotyczących ciężaru dowodu, orzekając o dyskryminacji pracownika kongijskiego przez Citibank z powodu jego rasy, gdy został zwolniony za wykonanie prywatnej rozmowy telefonicznej w pracy. Sąd powołał się na prawo precedensowe Trybunału Sprawiedliwości, według którego można korzystać z niewdrożonej dyrektywy w celu ukierunkowania wykładni prawa krajowego w sprawach dotyczących osób fizycznych – sądy krajowe mają obowiązek interpretowania przepisów krajowych w jak najszerszym zakresie zgodnie z treścią i celem dyrektyw, aby osiągnąć wynik zamierzony przez dyrektywę. Pozwanemu nakazano wypłatę poszkodowanemu odszkodowania w wysokości 15 tys. euro (2 tys. euro z tytułu utraty zarobków oraz 13 tys. euro z tytułu szkody niepieniężnej jako zadośćuczynienie za doświadczony poníženie i pozbawienie podstawowego prawa do równego traktowania i wolności od przesądów rasowych).

Węgry – prawo organizacji pozarządowych do występowania jako powód w ważnych dla interesu publicznego sprawach o dyskryminację

Pozarządowa organizacja osób homoseksualnych wniosła sprawę przeciwko Uniwersytetowi Kościoła Zreformowanego im. Károli Gáspára, dowodząc, iż uniwersytet dyskryminuje homoseksualnych studentów teologii. Po wydaleniu z uczelni studenta teologii, który przyznał się swojemu profesorowi do homoseksualizmu, Rada Wydziału Teologicznego w dniu 10 października 2003 r. opublikowała ogólne oświadczenie stwierdzające, iż „Kościół nie może popierać [...] kształcenia, rekrutacji i zatrudniania duchownych oraz nauczycieli religii, którzy pędzą lub promują homoseksualny styl życia”. Sądy pierwszej i drugiej instancji orzekły, że uniwersytet skorzystał z wolności słowa w granicach konstytucyjnych i nie dopuścił się dyskryminacji homoseksualistów. Organizacja pozarządowa planuje wystąpienie do Sądu Najwyższego o rewizję wyroku.

Sprawa ta ma bardzo ważne implikacje dla organizacji pozarządowych wnoszących w interesie publicznym (*actio popularis*) sprawy o dyskryminację ze względu na orientację seksualną – sąd uznał, że homoseksualizm jest integralną cechą osobowości, co jest warunkiem wstępnym dla roszczeń *actio popularis* w ramach węgierskiej ustawy o równym traktowaniu. Ponadto organizacje pozarządowe nie muszą czekać, aż faktycznie dojdzie do dyskryminacji – wystarczy, że w przyszłości może dojść do naruszenia praw w związku z dyskryminującym przepisem, praktyką itd., którą zaskarzają.

Słowenia – wyrok Trybunału Konstytucyjnego w sprawie zarządzenia zakazującego budowy meczetów

W lipcu 2004 r. słoweński Trybunał Konstytucyjny orzekł, że pytanie referendalne, czy należy wdrożyć zarządzenie miasta Ljubljany stanowi naruszenie konstytucyjnego prawa do swobodnego praktykowania religii. W zarządzeniu określono warunki dla budowy obiektów przeznaczonych na działalność religijną i kulturalną społeczności islamskiej. Sąd orzekł, że celem określenia warunków zagospodarowania terenu w drodze referendum było w rzeczywistości uniemożliwienie budowy meczetu, a zatem referendum w sprawie zarządzenia oznaczałoby decydowanie o tym, czy społeczność islamska może swobodnie praktykować religię w meczecie czy też nie, co jest niezgodne z Konstytucją.

Szwecja – pozytywne działanie oparte na pochodzeniu etnicznym przy rekrutacji na uczelnię wyższą

Uniwersytet w Uppsali wprowadził „alternatywne warunki rekrutacji” studentów prawa, według których 10% miejsc na kierunku prawo zostało zarezerwowanych dla kandydatów, których oboje rodzice urodzili się za granicą. Program ten jest zgodny z przepisami ze stycznia 2003 r., które miały na celu zwiększenie pluralizmu w edukacji wyższej. Powyższe rozwiązanie zostało zakwestionowane przez dwie kandydatki, które miały dobre wyniki i dostałyby się na prawo, gdyby nie alternatywne warunki rekrutacji. Według nich warunki rekrutacji były dyskryminujące w ramach ustawy o studentach szkół wyższych z roku 2001, która nie określa wyraźnie możliwości uprzywilejowanego traktowania. Sąd Okręgowy w Uppsali orzekł w styczniu 2005 r., że praktyki stosowane przez uniwersytet były niezgodne z zakazem bezpośredniej dyskryminacji. Wyrok opierał się na prawie precedensowym Trybunału Sprawiedliwości dotyczącym pozytywnych działań w związku z płcią, tzn. pozytywne działanie nie jest dozwolone, jeśli istnieje wyraźna różnica w poziomie kompetencji kandydatów. Sąd zasądził odszkodowanie dla obu kandydatek na kwotę 75 tys. SEK (ok. 7500 euro). Najprawdopodobniej zostanie złożone odwołanie od wyroku.

Niderlandy – niezapewnienie racjonalnych usprawnień podczas kształcenia zawodowego

Urząd ds. zwalczania dyskryminacji wniósł sprawę przeciwko stowarzyszeniu organizującemu egzaminy dla branży hotelowo-restauracyjnej, twierdząc, że stowarzyszenie naruszyło ustawę o równym traktowaniu w zakresie niepełnosprawności lub chronicznej choroby przez niezapewnienie racjonalnych usprawnień podczas kształcenia zawodowego. Stowarzyszenie złożyło ofertę przygotowania egzaminów dla kandydatów, którzy cierpią na niezdolność do czytania. Jednakże firma naliczyła dodatkowo 90 euro za każdy „usprawniony” egzamin. Komisja ds. Równego Traktowania uznała, że działanie takie jest niezgodne z ustawowym obowiązkiem zapewnienia racjonalnych usprawnień osobom niepełnosprawnym. Dostosowanie egzaminu nie wiązało się w tym przypadku z nieproporcjonalnym obciążeniem dla stowarzyszenia i dlatego orzeczono, że stowarzyszenie dopuściło się niezgodnej z prawem dyskryminacji (sprawa 2004/140 z dnia 26 października 2004 r.).

Hiszpania – unieważnienie przez Sąd Najwyższy zapisów w układzie zbiorowym zmuszających do przechodzenia na emeryturę w wieku 65 lat

W dwóch wyrokach z 9 marca 2004 r. Sąd Najwyższy unieważnił zapisy układu zbiorowego, które zmuszały pracowników do przechodzenia na emeryturę w wieku 65 lat, ponieważ nie istniał żaden krajowy przepis pozwalający na wprowadzenie przymusowej emerytury. W oparciu o dyrektywę o równości zatrudnienia sąd orzekł, że zmuszanie pracowników do przechodzenia na emeryturę w wieku 65 lat jest dyskryminacją ze względu na wiek, jeśli nie istnieje żaden przepis uzasadniający różnice w traktowaniu ze względu na wiek „z uwagi na zgodne z przepisami cele polityki zatrudnienia, rynku pracy lub kształcenia zawodowego”.

W grudniu 2004 r. rząd hiszpański przyjął projekt ustawy w celu umożliwienia ponownego wprowadzenia takich klauzul do układów zbiorowych poprzez połączenie ich ze „zgodnymi z przepisami celami polityki zatrudnienia, rynku pracy lub kształcenia zawodowego”. Oznacza to, że po przyjęciu ustawy przez parlament klauzule takie nie będą traktowane jako dyskryminacja ze względu na wiek, jednak pod warunkiem, że można je uznać za obiektywnie i racjonalnie uzasadnione.

Zjednoczone Królestwo – pierwsze orzeczenie o dyskryminacji ze względu na orientację seksualną w ramach przepisów transponujących dyrektywę o równości zatrudnienia

W styczniu 2005 roku po raz pierwszy stwierdzono naruszenie przepisów z roku 2003 o równości zatrudnienia (orientacja seksualna). Londyński Stratford Employment Tribunal orzekł, że powód pracujący na kierowniczym stanowisku w firmie Cleanaway był przez pewien okres znieważany przez wyższych rangą pracowników, a następnie został zmuszony do złożenia rezygnacji z pracy, w której otrzymywał wynagrodzenie rzędu 54 tys. GBP rocznie (ok. 78,4 tys. euro). Na rzecz powoda zasądzono odszkodowanie w wysokości 35 345 GBP (ok. 51,3 tys. euro) z tytułu niesprawiedliwego zwolnienia z pracy pod naciskiem dyirekcji, molestowania oraz dyskryminacji. Sąd uznał, że jego pracodawca nie zajął się problemem pomimo wcześniejszych skarg złożonych przez innego homoseksualnego pracownika. Dział kadr w firmie Cleanaway nie dopilnował, aby wyższa kadra kierownicza rozumiała, że odniesienia do orientacji seksualnej są niedopuszczalne.

Środki prawne i sankcje naprawiające naruszenie praw osoby fizycznej

Na mocy dyrektyw sądy krajowe muszą zapewnić, że naruszenie zasady równego traktowania zostanie naprawione w sposób dostateczny. Sankcje wobec podmiotu dyskryminującego muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające (tzn. winny powstrzymać przed przyszłymi aktami dyskryminacji). Jest jeszcze za wcześnie, aby

dokładnie ocenić, czy różne sankcje dostępne w poszczególnych państwach członkowskich UE spełniają ten wymóg. Ocena będzie łatwiejsza, gdy większa liczba spraw zostanie osądzona przez sądy krajowe.

Niektóre państwa członkowskie tradycyjnie nakładają sankcje karne, a zwłaszcza grzywny i kary pozbawienia wolności, za określone przyczyny dyskryminacji. Dyrektywy WE są jednak na ogół wdrażane poprzez przepisy prawa cywilnego, prawa pracy i prawa administracyjnego, a zatem można oczekiwać częstszego stosowania w przyszłości sankcji typu odszkodowanie. Odszkodowanie finansowe może obejmować odszkodowanie za przeszłe i przyszłe straty i za szkody w sferze emocjonalnej, odszkodowania z tytułu obrażeń zdrowotnych, np. zdrowia psychicznego lub odszkodowania zawiązki celem ukarania osoby dyskryminującej. Ofiara bezpośrednio otrzymuje stosowne odszkodowanie, w przeciwieństwie do grzywnien w ramach prawa karnego, które są płacone na rzecz państwa. Inne środki prawne obejmują tymczasowy nakaz zaprzestania dyskryminacji oraz zobowiązanie podmiotu dyskryminującego do podjęcia działań celem wyeliminowania lub zmniejszenia skutków dyskryminacji dla ofiary, jak np. nakaz przywrócenia ofiary do pracy lub przyjęcia określonego kodeksu postępowania. Czasami sankcje stosowane wobec spółek lub organizacji różnią się od sankcji nakładanych na osoby fizyczne.

W bardzo wielu krajach istnieją sankcje, które zostały specjalnie opracowane na potrzeby zwalczania dyskryminacji, w zamian lub oprócz bardziej ogólnych sankcji cywilnych, karnych lub administracyjnych. Na przykład w Belgii sankcje obejmują sankcje na mocy prawa karnego, jak np.: grzywny, pozbawienie wolności, odszkodowanie za szkody, ale także odszkodowania cywilne, orzeczenie nieważności klauzul umownych, nakazanie zaprzestania dyskryminacji oraz podanie wyroku do publicznej wiadomości. W razie zwolnienia pracownika z powodu złożenia przez niego skargi na dyskryminowanie (reperkusje) pracownik może zostać przywrócony do pracy, otrzymując wynagrodzenie za okres zwolnienia lub może dochodzić odszkodowania na kwotę równą sześciomiesięcznemu wynagrodzeniu.

We Włoszech w ramach dekretów transponujących dyrektywy sędzia może nakazać zaprzestanie zachowań dyskryminujących, usunięcie skutków dyskryminacji oraz przywrócenie sytuacji sprzed okresu dyskryminacji. Opiera się to na założeniu, że wszystkie czyny dyskryminacyjne są niezgodne z prawem i w efekcie nieważne. Zwolnienia z pracy będące wynikiem dyskryminacji są zawsze uważane za nieważne, a pracownicy zwolnieni niesprawiedliwie mogą zostać przywrócony na swoje stanowiska. Sędziowie mogą ponadto podjąć decyzję o opublikowaniu wyroku w gazecie ogólnokrajowej. Ofiary mogą dochodzić odszkodowania za straty finansowe i inne szkody. Organy publiczne mogą wycofać przetargi, umowy na dostawę lub pomoc finansową z takich przedsiębiorstw, które zostały uznane za winne dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub narodowość. W niektórych przypadkach może dojść do wykluczenia przedsiębiorstwa z udziału w przetargach lub pomocy finansowej na okres maksymalnie dwóch lat.





Organem przewodzącym sieci Equinet – Europejskiej Sieci Organów ds. Równości – jest Holenderska Komisja ds. Równego Traktowania, a funkcję sekretariatu pełni Grupa ds. Polityki Migracyjnej.

Celem sieci Equinet jest rozwijanie współpracy i ułatwianie wymiany informacji pomiędzy organami ds. równości w całej UE (w sieci reprezentowanych jest 18 państw członkowskich), aby zapewnić jednolite stosowanie unijnych przepisów o równości oraz wyrównanie poziomu ochrony prawnej przed dyskryminacją.

Oprócz udzielania pomocy organom ds. równości w realizowaniu ich mandatu poprzez wymianę specjalistycznej wiedzy prawniczej i poglądów na temat strategii realizacyjnych, chcemy zachęcić do dialogu z instytucjami europejskimi, aby promować uwzględnianie kwestii równości w politykach i programach unijnych.

Sieć Equinet działa poprzez grupy robocze, sesje szkoleniowe dla pracowników i wymianę informacji na temat praktyk roboczych, praw i polityk istniejących w UE. W ten sposób przyczynia się nie tylko do ulepszenia funkcjonowania organów ds. równości, ale również do umocnienia ich niezależności oraz zwiększenia skuteczności wsparcia udzielanego przez nie ofiarom dyskryminacji. Taka współpraca oznacza ponadto, że organy ds. równości będą mogły korzystać z doświadczeń innych podmiotów oraz opracowywać bardziej dojrzałe zalecenia dotyczące przepisów prawnych i procedur w swoich krajach.

Sieć wspierana jest w ramach Wspólnotowego Programu Działań do końca roku 2006, a jednym z naszych najpilniejszych celów jest utworzenie warunków umożliwiających kontynuację projektu po upływie tego terminu.

ALEX-GEERT CASTERMANS – PRZEWODNICZĄCY NIDERLANDZKIEJ KOMISJI DS. RÓWNEGO TRAKTOWANIA



Organy ds. równości w państwach członkowskich UE

Artykuł 13 dyrektywy o równości rasowej (2000/43/WE) wymaga od państw członkowskich wyznaczenia organu, który będzie wspierać równość rasową i etniczną. Kompetencje takiego organu winny obejmować świadczenie niezależnej pomocy ofiarom dyskryminacji we wnoszeniu skarg dotyczących dyskryminacji, prowadzenie niezależnych badań nad dyskryminacją, publikowanie niezależnych sprawozdań i wydawanie zaleceń na temat wszystkich problemów związanych z dyskryminacją. Wiele organów ds. równości ma ponadto mandat do zajmowania się – poza dyskryminacją z powodu pochodzenia rasowego lub etnicznego – pozostałymi rodzajami dyskryminacji. Nie jest to wymóg stawiany przez prawo UE, chociaż Komisja Europejska zdecydowanie popiera takie rozwiązania (patrz tabela zawierająca wykaz organów ds. równości oraz podobnych organów w 25 państwach członkowskich UE oraz w Rumunii, wraz z wykazem rodzajów dyskryminacji, które wchodzą w zakres ich działalności).

Organy ds. równości (lub inne podobne instytucje)

| | Organy ds. równości | Kontakt | Przyczyna dyskryminacji |
|-------------------------|---|---|--|
| Belgia | Centrum Równych Szans i Zwalczania Rasizmu — <i>Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme</i> — <i>Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding</i> | Tel. (32-2) 212 3000 www.diversiteit.be | Wszystkie przyczyny dyskryminacji określone w obu dyrektywach plus inne przyczyny dyskryminacji |
| Republika Czeska | Rzecznik Praw Obywatelskich — <i>Veřejný ochránce práv</i> | Tel. (420) 542 542 111 www.ochrance.cz | Wszystkie przyczyny dyskryminacji określone w obu dyrektywach plus dyskryminacja ze względu na płeć |
| Dania | Duński Instytut Praw Człowieka — <i>Rights Institut for Menneskerettigheder</i> | Tel. (45) 326 98888 www.humanrights.dk | Pochodzenie rasowe i etniczne |
| Niemcy | Komisarz Rządu Federalnego ds. Migracji, Uchodźców i Integracji — <i>Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration</i> Komisarz Rządu Federalnego ds. Osób Niepełnosprawnych — <i>Behindertenbeauftragte</i> | Tel. (49) 302 06 55 18 35 lub (49) 188 85 55 18 35 www.integrationsbeauftragte.de Tel. (49) 188 85 27 29 44 www.behindertenbeauftragter.de | Pochodzenie rasowe i etniczne Niepełnosprawność |
| Estonia | Urząd Kanclerza ds. Sprawiedliwości w Estonii — <i>Eesti Vabariigi Oiguskantsler</i> | Tel. (372) 693 84 00 www.oiguskantsler.ee | Wszystkie przyczyny dyskryminacji określone w obu dyrektywach plus dyskryminacja ze względu na płeć i inne przyczyny dyskryminacji |
| Grecja | Grecki Rzecznik Praw Obywatelskich | Tel. (30) 80 11 12 50 00 www.synigoros.gr | Wszystkie przyczyny dyskryminacji |
| Hiszpania | Krajowa Rada ds. Osób Niepełnosprawnych — <i>Consejo Nacional de la Discapacidad El Defensor del Pueblo</i> | Tel. (34) 913 63 70 00 www.mtas.es Tel. (34) 914 32 79 00 www.defensordelpueblo.es | Niepełnosprawność Wszystkie przyczyny dyskryminacji |
| Francja | Wysoki Urząd ds. Zwalczania Dyskryminacji i Promowania Równości — <i>Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité</i> | Tel. (33) 08 10 00 50 00 www.le114.com | Wszystkie przyczyny dyskryminacji określone w obu dyrektywach plus dyskryminacja ze względu na płeć i inne przyczyny dyskryminacji |
| Irlandia | Urząd ds. Równości | Tel. (353) 14 17 33 33 www.equality.ie | Wszystkie przyczyny dyskryminacji określone w obu dyrektywach plus inne przyczyny dyskryminacji |
| Włochy | Krajowy Urząd ds. Dyskryminacji Rasowej — <i>Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali</i> | Tel. (39) 06 42 15 32 61 www.pariopportunita.gov.it | Pochodzenie rasowe lub etniczne |
| Cypr | Urząd Komisarza ds. Administracji (Rzecznik Praw Obywatelskich) | Tel. (357) 22 45 63 00 E-mail: ombudsman@cytanet.com.cy | Pochodzenie rasowe lub etniczne, religia, poglądy polityczne lub inne poglądy, język, narodowość |
| Łotwa | Łotewski Urząd ds. Praw Człowieka — <i>Valsts Cilvēktiesību Birojs</i> | Tel. (371) 728 72 10 www.vcb.lv | Wszystkie przyczyny dyskryminacji |
| Litwa | Biuro Rzecznika ds. Równych Szans — <i>Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba</i> | Tel. (370) 52 61 27 87 www.lygybe.lrs.lt | Wszystkie przyczyny dyskryminacji określone w obu dyrektywach |

Organy ds. równości (lub inne podobne instytucje)

| | Organy ds. równości | Kontakt | Przyczyna dyskryminacji |
|------------------------------|---|---|---|
| Luksemburg | Specjalna Stała Komisja ds. Zwalczania Dyskryminacji Rasowej — <i>Commission spéciale permanente contre la discrimination raciale</i> | Tel. (352) 478 36 92 | Pochodzenie rasowe lub etniczne |
| Węgry | Urząd ds. Równego Traktowania — <i>Egyenlő Bánásmód Hatóság</i> | Tel. (36) 12 35 45 09 ebh@icsszem.hu | Wszystkie przyczyny dyskryminacji określone w obu dyrektywach plus dyskryminacja ze względu na płeć i inne przyczyny dyskryminacji |
| Malta | Organ nie został jeszcze powołany. Może dojść do rozszerzenia kompetencji Krajowej Komisji ds. Promowania Równości Mężczyzn i Kobiet. | | |
| Niderlandy | Komisja ds. Równego Traktowania — <i>Commissie Gelijke Behandeling</i> | Tel. (31) 308 88 38 88 www.cgb.nl | Wszystkie przyczyny dyskryminacji określone w obu dyrektywach plus dyskryminacja ze względu na płeć i inne przyczyny dyskryminacji |
| Austria | Urząd ds. Równego Traktowania — <i>Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen</i> Rzecznik ds. Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn w Dziedzinie Zatrudnienia — <i>Anwältin für die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt</i> | Tel. (43) 15 32 02 44 | Wszystkie przyczyny dyskryminacji określone w obu dyrektywach za wyjątkiem niepełnosprawności i z uwzględnieniem dyskryminacji ze względu na płeć |
| Polska | <i>Rzecznika Praw Obywatelskich</i> <i>Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn</i> <i>Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych</i> | Tel. (48) 225 51 77 00 www.brpo.gov.pl Tel. (48) 225 20 08 31 www.rownystatus.gov.pl Tel. (48) 228 26 96 73 www.mpips.gov.pl/ osobynepełnosprawne.php | Wszystkie przyczyny dyskryminacji Wszystkie przyczyny dyskryminacji określone w obu dyrektywach za wyjątkiem niepełnosprawności i z uwzględnieniem dyskryminacji ze względu na płeć Niepełnosprawność |
| Portugalia | Wysoki Komisarz ds. Imigracji i Mniejszości Etnicznych — <i>Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas</i> | Tel. (351) 218 10 61 00 www.acime.gov.pt | Pochodzenie rasowe i etniczne |
| Słowenia | Urząd ds. Równych Szans — <i>Urad za enake možnosti</i> | Tel. (386) 14 78 84 60 www.uem-rs.si | Wszystkie przyczyny dyskryminacji |
| Słowacja | Słowackie Narodowe Centrum Praw Człowieka — <i>Slovenského národného strediska pre ľudské práva</i> | Tel. (421) 257 20 39 11/14 www.snsnp.sk | Wszystkie przyczyny dyskryminacji |
| Finlandia | Rzecznik Praw Mniejszości — <i>Vähemmistövaltuutettu</i> | Tel. (358) 106 04 70 48 www.vahemmistovaltuutettu.fi | Pochodzenie rasowe i etniczne |
| Szwecja | Rzecznik Praw Obywatelskich ds. Dyskryminacji Etnicznej — <i>Ombudsmannen mot etnisk diskriminering</i> Rzecznik Praw Obywatelskich Osób Niepełnosprawnych — <i>Handikappombudsmannen</i> | Tel. (46) 850 88 87 00 www.do.se Tel. (46) 820 17 70 www.handikappombudsmannen.se | Pochodzenie rasowe i etniczne Niepełnosprawność |
| Zjednoczone Królestwo | Komisja ds. Praw Osób Niepełnosprawnych — <i>Disability Rights Commission</i> Komisja ds. Równości dla Irlandii Północnej — <i>Equality Commission for Northern Ireland</i> Komisja ds. Równości Rasowej — <i>Commission for Racial Equality</i> | Tel. (44) 084 57 62 26 33 www.drc-gb.org Tel. (44) 28 90 50 06 00 www.equalityni.org Tel. (44) 20 79 39 00 00 www.cre.gov.uk | Niepełnosprawność Pochodzenie rasowe i etniczne, przekonania religijne i poglądy polityczne, płeć, niepełnosprawność, orientacja seksualna Pochodzenie rasowe i etniczne |
| Rumunia | Rumuńska Rada Krajowa ds. Zwalczania Dyskryminacji — <i>Consiliul National pentru Combaterea</i> | Tel. (40) 213 12 65 78/79 www.cncd.org.ro | Wszystkie przyczyny dyskryminacji |

Poprawa sytuacji Romów w UE



Romowie¹ byli od wieków przedmiotem dyskryminacji i prześladowań. Pomimo iż ich pochodzenie historyczne niejednokrotnie budziło wątpliwości, obecnie osiągnięto konsensus w tej kwestii, a zwłaszcza w świetle mocnych dowodów zaczerpniętych z języka potwierdzających, że Romowie są potomkami grup, które opuściły subkontynent indyjski pod koniec pierwszego tysiąclecia naszej ery.

Chociaż w niektórych krajach nie gromadzi się danych statystycznych o pochodzeniu etnicznym ludności, szacuje się, iż w UE może mieszkać ok. 3–4 milionów Romów, a ponadto dodatkowe 2–3 miliony w Bułgarii i Rumunii, które mają przystąpić do UE w roku 2007.

Rozszerzenie UE przyczyniło się do zwrócenia większej uwagi na dyskryminację i wykluczenie społeczności romskich zarówno w „nowych”, jak i „starych” państwach członkowskich. Zasadnicza odpowiedzialność za rozwiązanie tych problemów spoczywa na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym. Jednak szereg polityk i programów unijnych może pomóc we wspieraniu działań podejmowanych przez władze krajowe i organizacje społeczeństwa cywilnego. Niniejsza część Raportu opisuje szereg inicjatyw podejmowanych ostatnio przez Komisję Europejską celem promowania integracji społecznej Romów.

CHARAKTER I SKALA PROBLEMU

Na terenie UE Romowie w różnym stopniu doświadczają dyskryminacji i wykluczenia społecznego. We wszystkich krajach, w których dostępne są statystyki lub w których przeprowadzono badania, wśród Romów odnotowano znacznie niższy poziom wykształcenia, o wiele wyższą stopę bezrobocia, istotnie niższy poziom dochodów i słabszy stan zdrowia niż u pozostałej części populacji (patrz zwłaszcza raport Komisji Europejskiej pt. „*Sytuacja Romów w rozszerzonej Unii Europejskiej*”²). W wielu państwach członkowskich dzieci romskie są rutynowo segregowane w szkołach, często uczęszczają do szkół specjalnych dla dzieci mających problemy z nauką lub są przydzielane do specjalnych klas. Ponadto wielu Romów żyje w zubożałych i wydzielonych obszarach z lokalami mieszkalnymi o niskiej jakości, bez podstawowych usług i z ograniczonym dostępem do dobrej opieki zdrowotnej (patrz ramka).

(1) W niniejszym Raporcie termin „Romowie” stosowany jest w odniesieniu do osób nazywających siebie Romami, Cyganami, Nomadami, Manuszami, Sinty, a także do innych grup postrzeganych jako „Cyganie”. Zastosowanie terminu „Romowie” nie ma na celu bagatelizowania ogromnej różnorodności istniejącej w ramach tych społeczności ani promowania stereotypów.

(2) http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/roma04_en.pdf.

Sytuacja Romów w państwach członkowskich UE

Poniższe dane statystyczne opisują sytuację Romów w Europie.

W latach 2002–2003 ponad połowa dzieci w słowackich szkołach specjalnych była pochodzenia romskiego.

W roku 2003 tylko połowa romskich dzieci w Niemczech uczęszczała w ogóle do szkoły, z czego 80% do szkół specjalnych.

Dzieci romskie są często zbyt licznie reprezentowane w szkołach specjalnych na Węgrzech, w Polsce i w Słowenii.

W roku 2003 ponad 85% Romów w wieku produkcyjnym nie miało oficjalnego zatrudnienia na Słowacji.

Według badania w ramach Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) przeprowadzonego pod koniec 2001 r. dochody ponad 80% Romów są poniżej krajowego progu ubóstwa w Bułgarii, na Węgrzech, w Rumunii i Słowacji.

Według tego samego badania około 45% Romów na Węgrzech i Słowacji nie miało w mieszkaniu toalety.

Okolo 65% Romów objętych badaniem w Rumunii i 45% w Bułgarii mieszkało w lokalach nieposiadających bieżącej wody.

Źródło: Komisja Europejska „*The Situation of Roma in an enlarged European Union*” oraz Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) „*Avoiding the Dependency Trap*”.

WSPÓLNE DZIAŁANIA NA RZECZ POPRAWY SYTUACJI ROMÓW

Unijne przepisy zapobiegające dyskryminacji, o których mowa w części I niniejszego Raportu, mogą pomóc Romom w obronie swojego prawa do równego traktowania w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia zawodowego, edukacji, zabezpieczenia społecznego, opieki zdrowotnej, warunków mieszkaniowych, towarów i usług. W ramach Wspólnotowego Programu Działań mającego na celu zwalczanie dyskryminacji Komisja Europejska udziela szkoleń organizacjom wspierającym Romów i innym organizacjom pozarządowym w celu zapewnienia im prawnych i praktycznych informacji niezbędnych do ochrony ofiar dyskryminacji.

UE aktywnie monitoruje kwestię mniejszości, w tym między innymi mniejszości romskich, oraz ochronę, jaka jest im zapewniana w krajach kandydujących w ramach procesu akcesyjnego. Europejskie Centrum Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii zwiększyło ostatnio monitorowanie sytuacji Romów w państwach członkowskich UE. Ponadto Komisja zachęca władze krajowe do uwzględniania potrzeb społeczności romskich przy opracowywaniu Krajowych Planów Działań w zakresie zatrudnienia i integracji społecznej.

Unijne fundusze zapewniają dodatkowe wsparcie finansowe dla integracji społecznej Romów. Komisja współpracuje z władzami krajowymi i organizacjami pozarządowymi celem zapewnienia, że pomoc finansowa spełnia zamierzone cele, a systemy monitorowania i oceniania polityki są udoskonalane. Poniżej zamieszczono przykłady niektórych projektów wspieranych przez UE.

Aby rozwiązać wieloaspektowe problemy, z którymi borykają się Romowie, Komisja podejmuje działania zapewniające, że unijne polityki i programy współdziałają ze sobą w spójny sposób. Jako pierwsze zadanie zlecono przeprowadzenie badania (patrz ramka) mającego na celu przeanalizowanie sytuacji Romów w rozszerzonej UE oraz przegląd stosownych polityk. Badanie zostało przeprowadzone we współpracy z romskimi organizacjami pozarządowymi i w porozumieniu z władzami krajowymi.



Sytuacja Romów w rozszerzonej Unii Europejskiej

W ramach badania finansowanego przez wspólnotowe programy na rzecz zapobiegania dyskryminacji i promowania integracji społecznej przeanalizowano warunki życia i pracy Romów w tych krajach UE, w których są oni najliczniejsi. Na tej podstawie opracowano szereg zaleceń dla polityk w zakresie edukacji, zatrudnienia, polityki mieszkaniowej i opieki zdrowotnej. W szczególności zalecono, aby UE:

- podnosiła stopień świadomości dotyczącej sytuacji Romów i ich dyskryminowania oraz monitorowała skutki nowych przepisów prawnych wynikających z dyrektywy o równości rasowej;
- umacniała koordynację pomiędzy różnymi politykami i programami wspólnotowymi oraz pomiędzy UE a organizacjami międzynarodowymi;
- zapewniała udział Romów w formułowaniu, wdrażaniu i ocenie polityk oraz uwzględnianie spraw Romów w politykach unijnych i krajowych;
- wprowadziła metody monitorowania i oceny skuteczności programów mających na celu poprawę sytuacji Romów;

i aby państwa członkowskie:

- uznawały Romów za odrębną grupę etniczną dla celów działań priorytetowych w ramach polityk integracji społecznej i zatrudnienia;
- opracowały przy współpracy z Komisją Europejską metody gromadzenia danych o pochodzeniu etnicznym;
- zapewniły, że wszelkie władze publiczne na szczeblu krajowym i lokalnym zawierają organy odpowiedzialne za społeczną integrację Romów;

oraz aby organizacje romskie:

- bardziej aktywnie próbowały wykorzystać stereotypowe myślenie o Romach oraz uprzedzenia do nich;
- nawoływały na monitorowanie sytuacji mniejszości etnicznych celem lepszej identyfikacji problemów, których doświadczają;
- były włączone do europejskich organizacji pozarządowych oraz sieci zaangażowanych w zwalczanie dyskryminacji i promowanie podstawowych praw.

Raport dostępny jest w Internecie w językach angielskim, francuskim i niemieckim na stronie:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/roma04_en.pdf.

W odpowiedzi na zalecenia z badania Komisja powołała specjalną grupę obejmującą wszystkie służby (Inter-Service Group), aby zapewnić prawidłową koordynację szerokiego spektrum polityk i programów wdrażanych obecnie celem rozwiązania problemów Romów. Swoich przedstawicieli w grupie ma czternaście różnych dyrekcji Komisji i zajmują się oni nie tylko problemami dotyczącymi zatrudnienia i kwestiami społecznymi, ale także między innymi rozszerzeniem UE i relacjami zewnętrznymi, oświatą i kulturą, sprawiedliwością i prawami człowieka, opieką zdrowotną, polityką regionalną i rozwojem obszarów wiejskich. Celem jest opracowanie wytycznych dla polityk, wymiana informacji pomiędzy wszystkimi zaangażowanymi dyrekcjami, zapewnienie jak najlepszego wykorzystania dostępnych środków pomocowych oraz wyciągnięcie wniosków z doświadczeń.

UE współpracuje ponadto z innymi organizacjami międzynarodowymi w tym zakresie. Przykładowo Komisja Europejska jest członkiem Komitetu Sterującego na rzecz Dekady Integracji Społecznej Romów 2005–2015, która została zainaugurowana w Sofii w lutym 2005 r. (patrz ramka).

Dekada Integracji Społecznej Romów 2005–2015

Inicjatywa pod nazwą „Dekada Integracji Społecznej Romów” została wprowadzona w lutym 2005 r. przez rządy Bułgarii, Chorwacji, Republiki Czeskiej, Węgier, Macedonii (FYROM), Rumunii, Serbii i Czarnogóry oraz Słowacji. Jest ona wspierana przez Instytut Społeczeństwa Obywatelskiego (OSI), Bank Światowy i wiele innych organizacji międzynarodowych.

Inicjatywa będzie realizowana do roku 2015 i ma na celu zmniejszenie odległości pomiędzy Romami a resztą populacji w uczestniczących krajach. Międzynarodowy komitet sterujący składający się z przedstawicieli uczestniczących w inicjatywie rządów, międzynarodowych sponsorów oraz Romów zidentyfikował cztery obszary priorytetowe dla działań: edukacja, zatrudnienie, zdrowie i warunki mieszkaniowe – wraz z trzema nachodzącymi na siebie problemami: biedą, dyskryminacją i plcią.

Wsparcie dla Romów w ramach programu PHARE

Celem programu PHARE jest udzielanie pomocy państwom Europy Środkowo-Wschodniej w rozwiązywaniu problemów gospodarczo-społecznych oraz w przygotowaniach do przystąpienia do UE. Od roku 1998 przeznaczono ponad 100 mln euro z funduszy PHARE na poprawę sytuacji mniejszości romskich w krajach, w których stanowią duży odsetek populacji. W Bułgarii i w Rumunii nadal wydatkowane są duże kwoty na programy, których głównymi beneficjentami są Romowie i w których wdrażanie niejednokrotnie aktywnie zaangażowani są Romowie.

Przykładowo, realizowany w Rumunii projekt o nazwie „Dostęp do edukacji dla najmniej uprzywilejowanych grup”, koordynowany przez Ministerstwo Edukacji i Badań, ma na celu zmianę praktyk w zakresie szkolnictwa poprzez wprowadzenie romskich wizytatorów do szkół, którzy będą stanowić połączenie pomiędzy władzami oświatowymi a kadrami nauczycielską (więcej przykładów zamieszczono na stronie: http://www.europa.eu.int/comm/enlargement/phare_evaluation_pdf/revised_minorities_thematic_raw_161204.pdf).

Wsparcie dla Romów w ramach Funduszy Strukturalnych

Europejski Fundusz Społeczny (EFS), będący jednym z unijnych Funduszy Strukturalnych, finansuje kilka projektów zarówno w nowych, jak i „starych” państwach członkowskich w celu poprawy dostępu Romów do zatrudnienia – jako jednej z najmniej

uprzywilejowanych grup – zwłaszcza poprzez lepszą edukację i kształcenie zawodowe. Dobrym przykładem jest projekt ACCEDER z Hiszpanii, który jest częścią międzyregionalnego programu „Walka z dyskryminacją” ukierunkowanego na rozwiązywanie problemów na rynku pracy najmniej uprzywilejowanych grup. Celem projektu jest znalezienie zatrudnienia dla 4 tys. Romów do roku zakończenia programu – roku 2006 – poprzez:

- pomaganie im w zdobywaniu kwalifikacji zawodowych,
- dostosowywanie programów szkoleniowych i służb zatrudnienia do specyficznych potrzeb Romów;
- zwiększanie świadomości na temat dyskryminacji doświadczanej przez Romów oraz ulepszanie sposobu postrzegania ich przez opinię publiczną;
- zachęcanie do podejmowania bardziej aktywnych środków mających na celu poprawę warunków życia Romów i ich dostępu do usług publicznych.

Ponadto wiele projektów udzielających pomocy Romom było wspieranych w ramach inicjatywy EQUAL, finansowanej przez EFS, celem zachęcania do przyjmowania innowacyjnych podejść ulepszających sytuację osób najmniej uprzywilejowanych przy szukaniu zatrudnienia. Pomiedzy rokiem 2001 a 2004, 45 finansowanych projektów poświęconych było tylko Romom lub równocześnie Romom i innym najmniej uprzywilejowanym grupom (przykłady zamieszczono w poniższej ramce). W nowej rundzie programu EQUAL rozpoczynającej się w roku 2005 Romom poświęconych jest około 80 nowych projektów.

Przykładowe projekty EQUAL

W Austrii projekt „Mri Buti” miał na celu pomaganie Romom w znalezieniu pracy w regionie Burgenland poprzez ukierunkowanie i poradnictwo zawodowe. Na Węgrzech Romowie szkoleni byli w wykonywaniu prac, na które istnieje lokalne zapotrzebowanie, jak np. murarstwo i opieka nad dziećmi. W Niemczech wdrożono projekt testowania nowego podejścia do kwalifikacji Romów i Sinti – przykładowo do wykonywania takich zawodów, jak mediator w edukacji lub pracy społecznej. We Francji i w Irlandii członkom społeczności romskich i nomadzkiej udzielana jest pomoc przy zakładaniu działalności gospodarczej.





Romowie w Brukseli – eurodeputowana Livia Járóka

Wybrana w czerwcu 2004 r., Livia Járóka była pierwszym eurodeputowanym pochodzenia romskiego z nowych państw członkowskich. Z wykształcenia jest antropologiem społecznym i obecnie pisze doktorat w University College London na temat mniejszości etnicznych. Postrzega siebie przede wszystkim jako przedstawicielkę narodu węgierskiego w Parlamencie, ale ponieważ znaczna jego część to Romowie,

również postrzega siebie jako mediatora pomiędzy różnymi organami zajmującymi się sprawami Romów na szczeblu UE a reprezentatywnymi grupami zajmującymi się tymi kwestiami w terenie.

Livia Járóka podkreśla, iż *panuje duża ignorancja na temat Romów, którzy ze względu na stereotypy są uważani za jednorodną grupę, mającą wspólną tożsamość i taką samą charakterystykę, przy czym stereotypy te są albo nadmiernie uromantyznione, albo bardzo negatywne. W rzeczywistości kilka milionów Romów w Europie to społeczność tak zróżnicowana, jak każda inna grupa etniczna – posługująca się różnymi językami, mająca odmienne kultury i warunki środowiskowe, a także różne umiejętności i uzdolnienia. Jeśli oni sami mają wspólne poczucie tożsamości cygańskiej, to wynika ono często z podobnych doświadczeń w zakresie dyskryminacji i wykluczenia społecznego. Istnieje potrzeba zmiany ogólnego postrzegania Romów i odmitologizowania wizerunku nadanego im przez innych i zastąpienia stereotypów rzeczywistością.*

Ponadto zdaniem pani europoseł uproszczone i niezgodne z rzeczywistością postrzeganie Romów doprowadziło do błędnego przekonania co do kwestii, które mają być objęte politykami dotyczącymi Romów. *Dyskryminowanie Romów lub kwestie kulturowe winny być rozwiązywane jako takie właśnie kwestie, wraz z zapewnieniem specjalnych środków ukierunkowanych na ich eliminowanie. Problemów, z którymi borykają się Romowie w zakresie edukacji, zatrudnienia, opieki zdrowotnej oraz lokali mieszkaniowych nie należy rozwiązywać przede wszystkim z perspektywy romskiej, ale według ich specyficznych właściwości. Innymi słowy, należy dążyć do wprowadzenia polityk zapewniających każdemu równy dostęp do dobrego wykształcenia, dobrej pracy, wysokiej jakości opieki zdrowotnej itd. bez względu na pochodzenie etniczne.*

Ważnym sposobem zmiany wizerunku Romów jest zdaniem pani europoseł zaangażowanie większej liczby Romów w sferę polityki i mediów: *Chciałabym widzieć więcej Romów uczestniczących w procesach decyzyjnych i w tym celu współpracuję ściśle z organizacjami pozarządowymi i z każdym, kto może przyczynić się do poprawy sytuacji Romów, niezależnie jaką partię reprezentuje. W tym kontekście uważam, że program staży wprowadzony przez Komisję Europejską przy udziale Instytutu Społeczeństwa Obywatelskiego (OSI) jest wspaniałą inicjatywą i obecnie jestem w trakcie organizowania podobnych praktyk w Parlamencie.*

Kolejnym obszarem, w którym zwiększenie obecności Romów jest fundamentalną sprawą są media. W mediach panuje pewna histeria w odniesieniu do Romów, którzy często błędnie i w sposób niedopuszczalny przedstawiani są jako zagrożenie dla bezpieczeństwa narodowego. Traktuję rok 2007, który jest Rokiem Równych Szans, jako dużą szansę na zmianę ogólnego postrzegania Romów. Już pracujemy nad pomysłami i inicjatywami, dzięki którym Rok Równych Szans będzie miał rzeczywisty efekt.

Dwie inne części Funduszy Strukturalnych, Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (EFRR) oraz Europejski Fundusz Orientacji i Gwarancji Rolnej (EFOGR), również wspierają szereg programów, których beneficjentami są Romowie i mieszkańcy najmniej uprzywilejowanych obszarów. Na takich obszarach EFRR dofinansowuje budowę dróg i innej podstawowej infrastruktury, jak np. systemów wodociągowo-kanalizacyjnych, oraz renowację szkół i szpitali, a także tworzenie małych przedsiębiorstw. Z kolei EFOGR wspiera najmniej uprzywilejowane społeczności na terenach wiejskich.

WSPÓLNOTOWY PROGRAM DZIAŁAŃ SKUPIAJĄCY SIĘ NA ROMACH

Wspólnotowy Program Działań wprowadzony w celu wzmocnienia nowych przepisów UE zapobiegających dyskryminacji stanowi uzupełnienie dla projektów wspieranych w ramach Funduszy Strukturalnych. Jako priorytety dla udzielania pomocy finansowej w ramach programu zidentyfikowano rozwiązywanie problemów doświadczanych przez Romów w związku z dostępem do edukacji i zatrudnienia. Ponadto zachęcano organizacje romskie do wnioskowania o przyznanie dofinansowania do projektów w innych obszarach priorytetowych, jak np.: rozwój współpracy pomiędzy organizacjami pozarządowymi, szkolenie podmiotów zaangażowanych w obronę praw osób narażonych na dyskryminację oraz opracowanie sposobów monitorowania dyskryminacji (wykaz projektów dofinansowywanych w ramach programu działań zamieszczono na stronie:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/callspt/result006_en.htm).

Ze środków programu finansowanych jest obecnie pięć projektów, które mają na celu rozwiązanie specyficznych problemów napotykanym przez Romów i w których uczestniczą organizacje z różnych państw UE (patrz ramka).



Projekt e Evropské skone
sindikálnone
komítetoskoro ašal o
síkljovípe

Zapewnienie dzieciom romskim edukacji o niedyskryminującej jakości

Projekt ma na celu zwiększenie świadomości problemów napotykanym przez dzieci romskie oraz konieczności rozwiązywania tych problemów. Program skierowany jest do nauczycieli, nauczycielskich związków zawodowych, władz oświatowych i rodziców oraz dąży do poprawy jakości szkolnictwa i zmiany polityki.

Na szczęblu europejskim zrobiono wiele, aby wyeliminować dyskryminację Romów w Europie Wschodniej – mówi kierownik projektu Elena Jenaro. Ale jest to pierwszy projekt dążący do ulepszenia procesu kształcenia romskich dzieci, w którym uczestniczyć będą nauczycielskie związki zawodowe. Dzieci romskie są ważnym elementem przyszłości społeczeństw, a nauczycielskie związki zawodowe mają w tym zakresie ważną rolę do odegrania.

Konkretnym skutkiem będzie przygotowanie krajowych planów działań z wytycznymi dla związków zawodowych, którymi mają się kierować podczas negocjacji z władzami oświatowymi. Innym zamierzeniem projektu jest opracowanie zestawu narzędzi do szkolenia nauczycieli w rozpoznawaniu dyskryminacji i postępowaniu w takich przypadkach. Celem jest przeszkolenie na początek 75 nauczycieli w korzystaniu z narzędzi, a następnie przeszkolenie przez każdego nauczyciela przynajmniej kolejnych 10 nauczycieli, aby pod koniec projektu przeszkolonych było ponad 750 osób.

Lider: Europejski Komitet Związków Zawodowych Na Rzecz Edukacji – ETUCE

Partnerzy: Algemene Onderwijsbond, Związek Zawodowy PODKREPA, Związek Zawodowy Pracowników Oświaty i Nauki na Słowacji, Nauczycielska Unia Demokratyczne Węgier, Syndicat des Enseignants de Hongrie, Syndicat des Enseignants Bulgares.

Informacje: kierownik projektu Elena Jenaro, adres e-mail: Elena.jenaro@csee-etuice.org

Zaangażowanie Romów i Sinti na rzecz skutecznej polityki zatrudnienia i oświaty

Projekt jest wspólnym przedsięwzięciem różnych organizacji pozarządowych z Bułgarii, Republiki Czeskiej, Węgier, Włoch i Słowacji, które zajmują się walką o prawa Romów w różnych obszarach. Dwa główne cele to opracowanie długoterminowych polityk zwalczających systemową dyskryminację Romów i Sinti w edukacji i zatrudnieniu oraz zwiększenie możliwości i pewniejszego udziału organizacji pozarządowych na arenie politycznej jako skutecznych orędowników praw społeczności Romów.

Jak zauważa kierownik projektu Savelina Danova: *zamierzeniem projektu jest podnoszenie umiejętności działaczy Romów i Sinti oraz wprowadzanie ich na stałe w sferę decyzyjną, aby zapewnić zgodność polityk z potrzebami i wymaganiami Romów i Sinti.*

Kluczowym celem jest kontynuacja projektu po upływie okresu finansowania UE. Pozostałe cele projektu to udokumentowanie dyskryminacji Romów w zakresie zatrudnienia i edukacji oraz ocena programów rządowych dotyczących edukacji Romów. Na tej podstawie opracowane zostaną zalecenia do polityk, które z kolei będą stanowić fundament dla przyszłych działań lobbistycznych zmierzających do umocnienia polityk w tych obszarach.

Lider: Międzynarodowa Helsińska Federacja Praw Człowieka

Partnerzy: European Roma Rights Centre (ERRC) oraz Europejski Urząd Informacji Romskiej (ERIO)

Informacje: kierownik projektu Savelina Danova, adres e-mail: savelina.danova@errc.org



TRANSPOSE – sieć przedstawicieli Romów i Nomadów wspierająca osoby działające na rzecz bezpiecznej równości

Projekt ten jest wspólną inicjatywą Ruchu Irlandzkich Nomadów (ITM), Europejskiego Centrum Praw Romów (ERRC) oraz włoskiego Komitetu Helsińskiego i obejmuje 5 krajów (Irlandię, Republikę Czeską, Słowację, Węgry i Włochy). Przyjęto następujące cele dla projektu:

- zwiększanie świadomości decydentów, wyspecjalizowanych organów oraz opinii publicznej co do istnienia dyskryminacji Nomadów i Romów;
- zwiększanie świadomości Nomadów i Romów co do przysługującej im ochrony prawnej oraz dostępnych sposobów zwalczania dyskryminacji;
- zwiększanie solidarności pomiędzy Nomadami i Romami w zwalczaniu dyskryminacji;
- przeszkolenie sieci wykwalifikowanych przedstawicieli Nomadów i Romów, którzy mogą działać na rzecz zapewnienia stosowania unijnych dyrektyw o równości na szczeblu lokalnym.

Zdaniem Anne Jennings-Tauciene: *Program TRANSPOSE daje wyjątkową szansę Nomadom i Romom na nabycie umiejętności umożliwiających im zostanie przedstawicielami swoich społeczności. Inicjatywa ma na celu umocowanie przedstawicieli poprzez dostęp do informacji, a zatem dostęp do praw. Celem jest utworzenie silnej, lokalnie wspieranej sieci przedstawicieli, którzy będą stosować umiejętności nabyte w ramach szkolenia TRANSPOSE, przy czym sieć ta stanowić będzie skuteczny zasób dla swoich społeczności.*

Lider: Ruch Irlandzkich Nomadów (ITM)

Partnerzy: European Roma Rights Centre (ERRC) oraz Włoski Komitet Helsiński (IHC).

Informacje: kierownik projektu Anne Jennings-Tauciene, adres e-mail: communityadvocacy@hotmail.com



ROMA
EDEM

Promotion
of Roma/Traveller
Integration and
Equal Treatment
in Education
and Employment

Roma EDEM – Promowanie integracji Romów/Nomadów oraz równego traktowania w zakresie edukacji i zatrudnienia

Ogólnym celem projektu jest zmniejszenie luki pomiędzy zapobiegającymi dyskryminacji przepisami prawnymi a praktyką w odniesieniu do Romów oraz zapewnienie stałej obecności kwestii romskich w politycznej agendzie UE. Ponadto projekt dąży do promowania braku dyskryminacji w zakresie usług publicznych, podnoszenia świadomości kluczowych uczestników sektora publicznego i prywatnego oraz zwiększenia możliwości stowarzyszeń i społeczności Romów i Nomadów, a zwłaszcza kobiet, w zakresie ochrony swoich podstawowych praw, a także zapewnienia, by informacje o Romach, Nomadach i ich kulturze były dokładne i pozbawione stereotypów.

Działania zaplanowane na dwuletni okres realizacji projektu – wyjaśnia kierownik projektu Cristina Domínguez Robles – obejmują seminaria na temat równouprawnienia pod kątem edukacji i zatrudnienia w każdym kraju uczestniczącym w projekcie, które są adresowane do stowarzyszeń Romów i Nomadów, międzynarodowe seminaria na temat monitorowania na szczeblu lokalnym przepisów prawa i polityk zapobiegających dyskryminacji, opracowywanie i rozprowadzanie materiałów dla Romów zawierających informacje o równych prawach, zasobach i przykładach dobrych praktyk w języku angielskim, hiszpańskim, portugalskim, czeskim, włoskim i rumuńskim, a także w języku romskim.

Lider: Fundación Secretariado General Gitano

Partnerzy: Komisja ds. Równości Irlandii Północnej, Wysoka Intendentura ds. Imigracji i Mniejszości Narodowych w Portugalii, Parlamentarna Komisja ds. Praw Mniejszości Narodowych i Etnicznych na Węgrzech, Departament Praw Człowieka w Urzędzie Rady Ministrów Republiki Czeskiej, Krajowa Rada ds. Zwalczenia Dyskryminacji w Rumunii oraz Romski CRISS w Rumunii.

Informacje: kierownik projektu Cristina Domínguez Robles, adres e-mail: gabinete@fsgg.org



RomEco – Romowie i rynek pracy

Większość polityk i projektów ukierunkowanych na zwalczanie społecznego wykluczenia Romów w Europie skupia się na kwestiach kulturowych – zauważa kierownik projektu Jochen Blaschke – a ponadto nadal odczuwalny jest brak polityk koncentrujących się na integracji Romów w całej Europie.

Projekt ma na celu zbadanie sytuacji Romów na rynku pracy w czterech krajach: Bułgarii, Republice Czeskiej, Niemczech i we Włoszech oraz ocenę programów kształcenia zawodowego pod kątem integracji Romów i gospodarki. Głównym celem jest ustanowienie sieci ekspertów, obejmującej również Romów i zajmującej się dyskryminacją, rynkami pracy, kształceniem zawodowym oraz kwestiami romskimi, wymiana poglądów i pomysłów w celu zidentyfikowania kluczowych warunków skutecznej polityki integracyjnej.

Kolejnym celem jest opracowanie nowego podejścia do kształcenia zawodowego umożliwiającego dalszą integrację Romów z rynkiem pracy. Ponadto opracowane zostaną broszury i inne publikacje celem zwiększenia świadomości opinii publicznej o sytuacji Romów.

Lider: Berliner Institut für Vergleichende Sozialforschung (BIVS) w Niemczech

Partnerzy: Università degli Studi di Firenze, Dipartimento di Scienze dell'Educazione we Włoszech, Stowarzyszenie Dzeno w Republice Czeskiej oraz Studii Romani w Bułgarii.

Informacje: kierownik projektu Jochen Blaschke, adres e-mail: jochen.blaschke@emz-berlin.de; koordynator projektu Guillermo Ruiz, adres e-mail: guillermo.ruiz@emz-berlin.de

**Wsparcie dla
Sieci Romskiej**

W ramach Wspólnotowego Programu Działań oferowane jest również wsparcie finansowe na rzecz sieci reprezentującej interesy Romów na szczeblu UE. Sieć została założona jako wspólna platforma komunikacyjna i konsultacyjna z myślą o przedstawicielach Romów i decydentach, aby zwrócić uwagę na kwestie romskie – innymi słowy, aby zapewnić, że interesy Romów są brane pod uwagę we wszystkich politykach, które ich dotyczą (szczegółową specyfikację zamieszczono na stronie: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/callspt/calls_en.htm).





Romowie w Brukseli – eurodeputowana Viktória Mohácsi

Przed rozpoczęciem pracy w Parlamencie Europejskim w grudniu 2004 r. Viktória Mohácsi była Komisarzem ds. desegregacji romskich dzieci przy węgierskim Ministerstwie Edukacji, a wcześniej pracowała w Europejskim Centrum Praw Romów w Budapeszcie. Jej tożsamość romska jest dla niej kluczem do pełnienia funkcji eurodeputowanego; ma jasno określoną misję walki o prawa Romów.

Chociaż jako Romowie jesteśmy w Europie bardzo różnorodną grupą, mamy wspólną tożsamość, wspólny dorobek kulturowy oraz wspólny język, pomimo iż ma on wiele dialektów. Nasza tożsamość grupowa jest ponadto umacniana wiekami dyskryminacji. Ze względu na poczucie zagrożenia przebywamy w naszych własnych społecznościach i izolujemy się od innych ludzi w krajach, w których mieszkamy.

Viktória Mohácsi ma zdecydowane poglądy dotyczące sposobów wywołania istotnych zmian w sytuacji Romów na terenie Europy. *Społeczeństwo obywatelskie może prowadzić lobbying, ale kluczem do podejmowania działań są rządy. Jednakże, ogólnie mówiąc, rządy koncentrują się na kulturowych aspektach problemów Romów, na promowaniu folkloru romskiego, który postrzegany jest jako popularny i bezpieczny w kontekście politycznym, przy czym wydatkuje się wiele środków na inicjatywy w tym zakresie. Bardzo niewiele robi się na rzecz integracji społecznej Romów, a ponadto niewiele środków przeznaczanych jest na edukację, lokale mieszkaniowe lub zatrudnienie, które są kluczowe dla integracji. Kiedy ludzie są głodni, nie są w nastroju do tańca.*

Najbardziej palącym problemem jest edukacja, którą biorę sobie najbardziej do serca. Sytuacja w zakresie edukacji jest bardzo podobna we wszystkich krajach niezależnie od rozmiaru społeczności romskiej – nawet w Finlandii, w której, o ile się nie mylę, mieszka niecałe 10 tys. Romów, większość romskich dzieci uczęszcza do szkół specjalnych dla dzieci mających problemy z nauką. Na Węgrzech w szkołach specjalnych jest 30% dzieci w wieku od 6 do 14 lat. Moim zdaniem dla absolwentów tych szkół jest to umyślny holokaust – otrzymują bardzo niski poziom wykształcenia, który skutecznie zamyka im możliwość dalszej edukacji. W efekcie utrudnia lub uniemożliwia im to znalezienie pracy i są zmuszeni do życia z zasiłków społecznych. Wysokie bezrobocie wśród Romów jest częściowo spowodowane sytuacją społeczną i dyskryminacją, ale ważną przyczyną jest również brak wykształcenia.

W roku 2002 rząd Węgier wprowadził politykę desegregacji romskich dzieci w szkołach celem objęcia ich do roku 2006 głównym systemem edukacji. Wcześniej przeprowadzono wśród rodziców badanie ich opinii na temat propozycji. O ile ponad połowa respondentów poparła pomysł integracji, 94% osób powiedziało, że nie chciałoby, aby ich dziecko siedziało obok dziecka romskiego.

Rolę eurodeputowanej postrzegam jako pomost umożliwiający komunikację pomiędzy UE a ludźmi pracującymi w terenie i dostarczanie im aktualnych informacji. Uważam, że UE jest ważna, ponieważ może naciskać na rządy krajowe, aby podejmowały działania. Moim celem jest zapewnienie, by wszystkie dzieci miały takie same prawo do wysokiej jakości edukacji niezależnie od ich pochodzenia i będę szczęśliwa, jeśli do końca mojej kadencji uchwalone zostaną przepisy dotyczące desegregacji.

Jestem bardzo optymistycznie nastawiona do inicjatywy pod nazwą „Dekada Integracji Społecznej Romów”, ale ważne jest, aby uczestniczące w niej organizacje pozarządowe kierowały środki pieniężne na rzeczywiste problemy i zagrożenia oraz na programy, które faktycznie mogą coś zmienić.

Program staży dla absolwentów pochodzenia romskiego

W listopadzie 2004 r. Komisja wprowadziła program praktyk sponsorowany przez Instytut Społeczeństwa Obywatelskiego (OSI), polegający na zapewnieniu stażu w służbach Komisji 10 Romom – absolwentom uczelni wyższych. Staż trwa trzy miesiące i mogą się o niego ubiegać kandydaci z nowych państw członkowskich (oprócz Cypru i Malty), Bułgarii, Rumunii, Chorwacji, Byłej Jugosłowiańskiej Republiki Macedonii (FYROM), Serbii i Czarnogóry oraz Turcji. Celem programu jest zapoznanie stażystów z ogólną ideą celów integracji europejskiej, zdobycie praktycznej wiedzy na temat pracy w Komisji oraz doświadczenia osobistego i kontaktów, które będą przydatne w przyszłej karierze zawodowej.



Stáže dla Romów

Zdaniem Odile Quintin – Dyrektora Generalnej ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych, program umożliwi absolwentom „wgląd w sposób wykonywania pracy w Komisji oraz wniesienie wkładu do naszego myślenia (...); [Program] przyniesie korzyści młodym ludziom i ich społecznościom oraz będzie bardzo korzystny także i dla nas, gdy będziemy rozważać przyszły kierunek działań”.

Czterech absolwentów romskich, którzy zostali wybrani na staże rozpoczynające się 1 maja 2005 roku, to: reporter Bułgarskiej Telewizji Publicznej, romski ekspert prawny, który pracuje dla Fundacji na rzecz Zmian Demokratycznych w Bukareszcie oraz Europejskiego Centrum Praw Romów w Budapeszcie, konsultant doradzający w kwestiach romskich kilku międzynarodowym organizacjom oraz wspólnotowy koordynator łącznikowy.

Absolwentka nauk politycznych na Amerykańskim Uniwersytecie w Bułgarii Radostina Chaprazova, która rozpocznie staż w DG Zatrudnienie, powiedziała, że „praktyki są dla mnie wyjątkową szansą, ale także i dużym wyzwaniem. Umożliwią mi sprawdzenie, czy rzeczywiście mogę przyczynić się do ochrony praw mojego narodu i czy obrałam dobry kierunek rozwoju zawodowego. Bułgaria jest mieszkanką różnych religii, etniczności i narodowości. Pomimo tego istnieje otwarta wrogość w stosunku do Romów, która wyraża się w niechęci nawet do komunikowania się, a tym bardziej do mieszkania w tej samej okolicy lub do uczęszczania przez dzieci do tej samej szkoły. Tysiące Romów mieszka w biedzie w gettach oddzielonych od reszty społeczeństwa i w niedopuszczalnych warunkach, które wymagają zmian, a moją misją jest działanie na rzecz wywołania takich zmian.

Komisja Europejska

Równość i brak dyskryminacji – raport roczny 2005

Luksemburg: Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich

2005 — 36 str. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-894-9459-X

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.

Za różnorodnością



przeciw dyskryminacji

KE-AM-05-001-PL-C

Dodatkowe informacje na temat polityki unijnej w sprawie zwalczania dyskryminacji można uzyskać pod adresem:

Komisja Europejska
Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans
Jednostka D.3
B-1049 Bruksela

empl-antidiscrimination@cec.eu.int

lub na naszej stronie internetowej:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm

Strona internetowa kampanii „Za różnorodnością – przeciw dyskryminacji”:

<http://www.stop-discrimination.info>