

Rovnosť a nediskriminácia

Výročná správa
na rok 2005

Základné práva a nediskriminácia



Zamestnanosť & sociálne záležitosti



Európska komisia

Rovnosť a nediskriminácia

Výročná správa
na rok 2005

Zamestnanosť & sociálne záležitosti

Základné práva a nediskriminácia

Európska komisia
Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnosť príležitostí
Oddelenie D.3

Rukopis dokončený v apríli 2005

Obsah tejto publikácie sa nemusí bezpodmienečne zhodovať s názorom alebo so stanoviskom Európskej komisie, Generálneho riaditeľstva pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnosť príležitostí.

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

Produkcia správy

Applica sprl

Grafický dizajn

Boom Boom sprl

Fotografie

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

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

Strany 36: © Európska komisia

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

Bezplatné telefónne číslo:

00 800 6 7 8 9 10 11

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

Katalogizačné údaje nájdete na konci tejto publikácie.

Luxemburg: Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločenstiev, 2005

ISBN 92-894-9460-3

© Európske spoločenstvá, 2005

Rozmnožovanie je povolené len so súhlasom autora.

Printed in Belgium

VYTLAČENÉ NA BIELOM BEZCHLÓROVOM PAPIERI



Obsah

Úvod >	5
Časť I > Pokrok v uplatňovaní smerníc o rasovej rovnosti a o rovnosti v zamestnaní	7
Právne predpisy a akcie EÚ	7
Zmeny vnútroštátnych právnych predpisov	13
Ochrana a uplatňovanie práv jednotlivca	17
Časť II > Zlepšenie situácie Rómov v EÚ	25
Charakter a rozsah výzvy	25
Koordinovaná snaha o zlepšenie postavenia Rómov	26
Akčný program Spoločenstva – Zamerané na Rómov	31





V uplynulých desiatich rokoch sa dosiahol ďalší pokrok v boji s diskrimináciou a pri uplatňovaní práva každého jednotlivca žijúceho v Európskej únii na rovnaké zaobchádzanie.

Mnohé členské štáty už podnikli kroky zosúladujúce ich právne predpisy s dvoma smernicami Európskej únie schválenými v roku 2000 – smernicu o rasovej rovnosti (2000/43/ES), ktorá zakazuje diskrimináciu na základe rasy alebo etnického pôvodu vo väčšine oblastí každodenného života, a smernicu o rovnosti pracovných príležitostí (2000/78/ES), ktorá zakazuje diskrimináciu v súvislosti so zamestnaním a prípravou na základe náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku a sexuálnej orientácie. To sa týka aj 10 nových členských štátov, ktoré v máji roku 2004 vstúpili do EÚ.

Antidiskriminačný akčný program Európskej únie i naďalej poskytuje podporu týmto snahám, predovšetkým na účely zvýšenia povedomia obyvateľov o svojich právach a povinnostiach v zmysle nových právnych predpisov a spochybnovania diskriminačných postojov a správania.

Diskriminácia však i napriek pokroku naďalej pretrváva a zabezpečenie správneho zavedenia a uplatňovania právneho rámca si vyžaduje ešte veľa práce. Komisia kontroluje, či nové zákony zavádzané v členských štátoch sú v súlade s uvedenými smernicami a v opačnom prípade podniká príslušné kroky. Od členských štátov zároveň zhromažďuje podrobné informácie, ako prebieha aplikácia predmetných smerníc 5 rokov od ich prijatia, a v roku 2006 o tom predloží správu Európskemu parlamentu a Rade.

Komisia v máji roku 2004 začala postup konzultovania priorít budúcich politík vydaním zelenej knihy *Rovnosť a nediskriminácia v rozšírenej EÚ*. Prijatie oznámenia, ktoré bude vyplývať zo zelenej knihy a stanoví návrhy akcií vrátane zorganizovania *Európskeho roka rovnakých príležitostí* v roku 2007, je plánované v polovici roka 2005.

Vysoká priorita, ktorú Komisia pripisuje politike v tejto oblasti, zodpovedá aj vytvoreniu novej komisárskej skupiny pre základné práva, antidiskrimináciu a rovnaké príležitosti v roku 2004. Skupina, na ktorej čele stojí predseda Komisie, má presadzovať agendu politiky a zabezpečovať jednotnosť iniciatív v tejto oblasti. Ďalší kľúčový vývoj predstavuje plán zriadenia novej Agentúry Európskej únie pre základné práva.

NÁRYS SPRÁVY

Táto správa sumarizuje vývoj v členských štátoch a na úrovni EÚ za uplynulý rok vo sfére boja proti diskriminácii. Delí sa na dve časti. Prvá časť uvádza prehľad požiadaviek obsiahnutých v smerniciach o rasovej rovnosti a o rovnosti pracovných príležitostí a o akciách podnikaných Komisiou pri zabezpečovaní ich dodržiavania v členských štátoch. Ďalej skúma nové právne predpisy a iné opatrenia zavedené členskými štátmi na splnenie týchto požiadaviek a takisto uvádza niekoľko príkladov zákonov uvedených do praxe.

Druhá časť správy sa venuje postaveniu Rómov v EÚ, ktorí spoločne tvoria najväčšiu národnostnú menšinu v rozšírenej EÚ. Zaoberá sa niekoľkými akciami, ktoré EÚ podnikla na riešenie značného vylúčenia rómskych komunit zo spoločnosti a diskriminácie, ktorej čelia všade v Európe.



Konzultácia budúcej antidiskriminačnej politiky v EÚ

Vydanie zelenej knihy o *Rovnosti a nediskriminácii v rozšírenej Európskej únii* (1) iniciovalo v roku 2004 proces konzultácií o ďalších krokoch, ktoré je potrebné podniknúť na rozšírenie a posilnenie ochrany pred diskrimináciou. Zo všetkých členských štátov, ako aj z Rumunska a Turecka, prišlo okolo 1 443 zodpovedaných ankiet a 150 písomných príspevkov. Predkladali ich vnútroštátne, regionálne i miestne orgány, organizácie bojujúce za rovnosť, mimovládne organizácie, sociálni partneri, odborníci aj jednotliví predstavitelia verejnosti. Hlavné výsledky boli prezentované na konferencii pod názvom „Rovnosť v budúcej Európe“, konanej v Holandsku v novembri 2004. Patria medzi ne nasledujúce závery:

- EÚ by po svojom rozšírení mala vynakladať väčšiu snahu na boj proti diskriminácii (podľa 88 % respondentov),
- EÚ by mala podniknúť konkrétnu akciu na vyriešenie postavenia Rómov vo všetkých členských štátoch,
- EÚ by mala v „starých“ aj nových členských štátoch vystupňovať svoj boj proti predsudkom a diskriminácii na základe sexuálnej orientácie,
- je potrebné vynakladať väčšiu snahu o zabezpečenie uplatňovania predmetných smerníc na vnútroštátnej úrovni,
- hlavnými prekážkami brániacimi účinnému uplatňovaniu smerníc je pretrvávajúce diskriminačné postoje a správanie (68 %), neúplná legislatíva (59 %) a nedostatočná informovanosť a povedomie o právach a povinnostiach (48 %),
- zo strany mimovládnych a iných organizácií existuje silný dopyt po zvýšení ochrany vo všetkých smeroch až na úroveň smernice o rasovej rovnosti, niektoré vnútroštátne orgány to však považujú za predčasné,
- najúčinnjším prostriedkom riešenia tých problémov, na ktoré sa tieto smernice nevzťahujú, sa zdajú byť ďalšie právne predpisy (34 %), zvyšovanie povedomia (32 %) a pozitívna diskriminácia (23 %),
- vznikol dojem, že otázky nediskriminácie a rovnosti by mali byť „výrazne zastúpené“ v celej škále európskych politík,
- 82 % respondentov súhlasilo, že by mali existovať širšie väzby medzi snahami o boj s diskrimináciou na základe rôznych dôvodov, vrátane diskriminácie na základe pohlavia,
- 93 % respondentov vníma zber údajov za dôležitý pre tvorbu účinných politík rovnosti a boja proti diskriminácii, pričom sa zdôrazňuje potreba ochrany osobných údajov,
- vo veľkej väčšine písomných odpovedí sa vysúvala do popredia pridaná hodnota financovania z EÚ pri akciách na podporu politiky a antidiskriminačná legislatíva. „Informovanosť a zvyšovanie povedomia“ (60 %) a „analýza a monitorovanie“ (54 %) sú uprednostňované priority v rámci podpory,
- úloha všetkých orgánov zapojených do boja proti diskriminácii sa považuje za dôležitú, a to najmä tých orgánov, ktoré pracujú s obeťami diskriminácie, a panuje názor, že by sa mala zvýšiť zaangažovanosť najmä vnútroštátnych orgánov.

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

Pokrok v uplatňovaní smerníc o rasovej rovnosti a o rovnosti v zamestnaní

V minulom roku mnoho členských štátov dosiahlo výrazný pokrok v ďalšom uplatňovaní smernice o rasovej rovnosti (smernica 2000/43/ES) a smernice o rovnosti v zamestnaní (smernica 2000/78/ES). Desať nových členských štátov muselo plne transponovať uvedené smernice k 1. máju 2004, dňu ich vstupu do EÚ, v dôsledku čoho sa v mesiacoch predchádzajúcich rozšíreniu EÚ prijímalo množstvo nových zákonov. Zároveň sa podnikali ďalšie kroky smerujúce k úplnej transpozícii smerníc aj v mnohých ostatných 15 členských štátoch, kde termín transpozície už uplynul (19. júl 2003 pre smernicu o rasovej rovnosti a 2. december 2003 pre smernicu o rovnosti v zamestnaní).

Uvedené zákony v mnohých prípadoch súvisia s diskrimináciou na základe veku a zdravotného postihnutia, kde členské štáty mali možnosť požiadať až o tri dodatočné roky na splnenie smernice o rovnosti v zamestnaní od termínu určeného pre diskrimináciu z iných dôvodov. Dánsko využilo možnosť jedného dodatočného roka na zavedenie smernice o rovnosti v zamestnávaní v súvislosti so zdravotným postihnutím. Právne predpisy Veľkej Británie o zdravotnom postihnutí nadobudli platnosť v októbri 2004 a nové predpisy týkajúce sa odbornej prípravy sa začnú uplatňovať od septembra 2006. Dánsko okrem toho využilo možnosť ďalšieho jedného roka pre vek a v decembri roka 2004 prijalo právne predpisy upravujúce diskrimináciu na základe veku a zdravotného postihnutia. Tri voliteľné dodatočné roky využíva v súvislosti s vekom Belgicko, Nemecko, Holandsko, Švédsko a Veľká Británia, v súvislosti so zdravotným postihnutím Francúzsko a Švédsko a Veľká Británia v súvislosti s odbornou prípravou. Tieto štáty musia každý rok predložiť Komisii správu o pokroku dosiahnutom v oblasti implementácie.

PRÁVNE PREDPISY A AKCIE EÚ

Prehľad smerníc o rasovej rovnosti a rovnosti v zamestnávaní

Čo je účelom antidiskriminačných smerníc EÚ?

Tieto dve smernice boli prijaté v roku 2000 s cieľom určiť spoločné minimálne normy v právnych predpisoch platných v členských štátoch EÚ proti diskriminácii na základe rasového alebo etnického pôvodu, náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku a sexuálnej orientácie. Ich účelom je vytvorenie celkového právneho rámca boja s týmito druhmi diskriminácie a tak zabezpečiť účinnosť zásady rovnakého zaobchádzania. Nebránia členským štátom poskytovať vyššiu ochranu pred diskrimináciou, ako vyžadujú smernice. Členské štáty však pri transponovaní smerníc neboli oprávnené znížiť mieru ochrany na nižší stupeň, ako bola predtým.



Koho chráni európska legislatíva?

Uvedené dve smernice chránia každého na území EÚ pred diskrimináciou na základe jeho rasy alebo etnického pôvodu, jeho náboženského presvedčenia alebo viery, jeho veku, sexuálnej orientácie alebo akéhokoľvek zdravotného postihnutia. To sa týka aj osôb, ktoré nie sú občanmi členského štátu, nachádzajú sa však v EÚ. Každý, kto je diskriminovaný preto, lebo osoba, ktorá ho diskriminuje, si *myslí* alebo *predpokladá*, že má istú rasu, vieru atď., je tiež chránený, hoci nemusí ísť o tento prípad. To platí rovnako pre každého, kto je diskriminovaný, lebo je *spájaný* s osobou istej rasy, viery, sexuálnej orientácie atď.

Pred čím legislatíva chráni?

Smernice chránia každého pred nasledujúcimi formami diskriminácie:

- *Priama diskriminácia*, kedy sa s osobou zaobchádza nevýhodnejšie ako sa zaobchádzalo, zaobchádza alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii kvôli niektorému z uvedených základov diskriminácie.
- *Nepriama diskriminácia*, kedy by ustanovenie, kritérium alebo postup, ktoré sa *javia* byť neutrálne a nediskriminačné by v podstate znevýhodňovali osobu istého rasového alebo etnického pôvodu, náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, v porovnaní s inými, pokiaľ to nie je objektívne zdôvodnené zákonným cieľom a nejde o vhodný a potrebný prostriedok dosiahnutia toho cieľa.
- *Obťažovanie*, t. j. keď dochádza k nevyžiadanému správaniu súvisiacemu s niektorým zo základov diskriminácie s *účelom alebo účinkom* narušenia dôstojnosti osoby a vytvorenia zastrašujúceho, nepriateľského, znevažujúceho, ponižujúceho alebo útočného prostredia.
- *Pokyn na diskrimináciu*, keď iná osoba dostane príkaz diskriminovať, čo tiež prispieva k diskriminácii.

Okrem toho zamestnávateľa – rovnako ako aj ostatní, na koho sa vzťahuje smernica o rovnosti v zamestnávaní, ako napríklad školitelia – ktorí nezabezpečia *primerané prispôsobenie podmienok pre zdravotne postihnutých*, tiež porušujú zásadu rovnakého zaobchádzania. To znamená, že musia podniknúť vhodné opatrenia, aby zdravotne postihnutým umožnili prístup, účasť alebo postúpenie v zamestnaní či absolvovanie školenia. Zamestnávateľa nie sú povinní podniknúť žiadne opatrenia, ktoré by vytvorili nepomernú záťaž. Avšak to, čo vytvára takúto nepomernú záťaž sa musí v každom prípade posudzovať individuálne, pričom sa do úvahy berú okolnosti prípadu. Rozhodnutie zostáva v konečnom dôsledku na súdoch. Záťaž sa žiadnom prípade nepovažuje za nepomernú, ak členský štát podnikol opatrenia, ktoré zmierňujú záťaž kladenú na zamestnávateľov, ako napríklad vyčlenením fondov na tento účel.

A napokon, zamestnanci, ktorí sa sťažujú na diskrimináciu alebo začnú právne konania v tejto veci, musia byť v zmysle smerníc chránení pred prepustením alebo iným nepriaznivým zaobchádzaním zo strany zamestnávateľov, ktorí sťažnosť riešia. To predstavuje *viktimizáciu (postihnutie obete)*, čo je nezákonné. Jednotlivci sú v súlade so smernicou o rasovej rovnosti chránení pred viktimizáciou aj mimo zamestnaneckej sféry.

Kedy a za akých okolností smernice zakazujú diskrimináciu?

Diskriminácia na základe rasového alebo etnického pôvodu, náboženského presvedčenia alebo viery, veku alebo sexuálnej orientácie je postavená mimo zákon z hľadiska dostupnosti zamestnania, samostatnej zárobkovej činnosti alebo povolania, vrátane výberových kritérií a prijímania, dostupnosti všetkých typov odbornej prípravy a dohľadu, vrátane prípravnej praxe, podmienok zamestnania a výkonu práce vrátane prepustenia a pláce, a členstva alebo angažovania sa v odboroch a iných zamestnaneckých organizáciách, zamestnávateľských združeniach a odborných orgánoch.

Diskriminácia na základe rasového alebo etnického pôvodu je postavená mimo zákon aj z hľadiska sociálnej ochrany vrátane sociálnych výhod zo sociálneho zabezpečenia a zdravotnej starostlivosti (ako napríklad bezplatné lekárske recepty a zľavy na cestovnom), vzdelávania a prístupu k ponuke tovarov a služieb dostupných verejnosti, vrátane bývania.

Ako možno na základe smerníc vynútiť právo na rovnaké zaobchádzanie?

Každý, kto sa domnieva, že je diskriminovaný, musí mať *prístup k súdnemu alebo správne konaniu*, prostredníctvom ktorého môže vymáhať svoje práva. Súd alebo iný zodpovedný orgán musí prípad posúdiť (podľa vnútroštátnych lehôt) a vydať vhodné nápravné opatrenia, ak sa zistí, že došlo k diskriminácii. V niektorých krajinách existujú osobitné postupy, vytvorené konkrétne na rozhodovanie sporov súvisiacich s diskrimináciou, a v niektorých sú na urovanie sporov k dispozícii aj *zmierovacie konania*. Aj keby členský štát neuplatňoval tieto smernice správne, jednotlivec môže byť i tak chránený ich ustanoveniami (pozri nižšie „Ochrana a uplatňovanie práv jednotlivca“).



Obete predkladajúce svoj prípad pred súd alebo iný orgán, *majú právo na podporu od organizácií*, ktoré majú zákonný záujem na uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania, akými sú napríklad odbory alebo mimovládne organizácie zaoberajúce sa diskrimináciou. Obete obvykle musia súhlasiť s takouto podporou.

Keďže prípady diskriminácie sú kvôli ich charakteru ťažko dokázateľné, smernice vyžadujú, aby v prípadoch týkajúcich sa diskriminácie bola úroveň dôkazov predložených údajnou obeťou menšia, ako sa obvykle vyžaduje. Ak navrhujúca strana raz preukáže skutočnosti, z ktorých možno *predpokladať*, že došlo k diskriminácii, „*dôkazové bremeno*“ prechádza na odporujúcu stranu, ktorý musí predložiť dôkazy popierajúce údajnú diskrimináciu. Toto pravidlo platí pre občianske aj správne súdy a konania, neplatí však pri trestnoprávných konaniach, kde tradične i naďalej platí vyšší štandard dokazovania, alebo pri vyšetrovacích konaniach.

Porušenie antidiskriminačných zákonov musí vyvolať *účinné, primerané a odrádzajúce sankcie*, medzi ktoré môže patriť vyplatenie odškodného obeti. V precedenčnom práve o diskriminácii na z dôvodov pohlavia musia členské štáty podľa Európskeho súdneho dvora ustanoviť nápravné opatrenia, ktoré zaručia „skutočnú a účinnú“ ochranu práv jednotlivcov v Európskom spoločenstve a ktoré majú skutočný a odstrašujúci účinok na zamestnávateľov. Členské štáty okrem toho nesmú určiť maximálny limit odškodného vyplácaného obetiam diskriminácie (pozri prípady *Von Colson*, 14/83 a *Marshall II*, C-271/91 na www.curia.eu.int).

Sú nejaké výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania?

Smernice umožňujú isté výnimky zo zásady nediskriminácie. Po prvé, umožňujú **pozitívnu diskrimináciu**, v rámci ktorej sa s určitými skupinami zaobchádza výhodnejšie ako s inými, aby sa zamedzilo nevýhodám spojeným s jedným z konkrétnych základov diskriminácie alebo aby sa tieto nevýhody kompenzovali.

Po druhé, smernice umožňujú rozdiely v zaobchádzaní vtedy, ak charakter pracovnej činnosti môže skutočne vyžadovať, aby osoba, ktoré tieto činnosti vykonáva, mala istý etnický pôvod, vieru či vek atď. To, či táto požiadavka je naozaj **skutočnou a určujúcou požiadavkou povolania**, sa prísne posudzuje. Okrem toho, ak to umožňujú vnútroštátne právne predpisy alebo postupy predchádzajúce túto smernicu, organizácie s duchom vychádzajúcim z náboženského presvedčenia alebo viery, ako napríklad cirkvi, môžu vyžadovať, aby isté pracovné činnosti vykonávala osoba, ktorá má to isté náboženské presvedčenie alebo vieru. Pokiaľ charakter činností, alebo kontext, v akom sa tieto činnosti vykonávajú, robí z náboženského presvedčenia alebo viery osoby skutočnú, legitímnu a oprávnenú pracovnú požiadavku, nepredstavuje to diskrimináciu.





Existujú konkrétne **výnimky zo zákazu diskriminácie na základe veku**. Členské štáty sa môžu rozhodnúť ustanoviť vo svojich zákonoch, že za niektorých okolností rozdiely v zaobchádzaní na základe veku nevytvárajú v zásade diskrimináciu na základe veku, ak sú objektívne a rozumne zdôvodnené zákonným cieľom – ako napríklad v súvislosti so zamestnaneckými politikami a trhom práce alebo cieľmi odbornej prípravy – a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú vhodné a potrebné. Smernica o rovnosti v zamestnaní uvádza príklady, čo by za istých okolností mohlo viesť k zákonným rozdielom v zaobchádzaní. To zahŕňa osobitné podmienky prístupu k zamestnaniu a odbornej príprave ako aj podmienky zamestnania a povolania, vrátane prepustenia a platu pre mladých, starších pracovníkov alebo opatrovateľov. Tieto podmienky možno povoliť, ak ich účelom je podporovať odborné začlenenie sa týchto ľudí a zabezpečiť ich ochranu. Minimálne podmienky a vek, odbornú prax

alebo počet odslúžených rokov možno tiež ustanoviť pre dostupnosť zamestnania alebo požívanie istých výhod spojených so zamestnaním. Pri náboře je možné stanoviť maximálny vek, ak nábor vychádza z požiadaviek na školenie pre prácu alebo pre potrebu primeraného obdobia zamestnania pred odchodom do dôchodku.

Ak sa členské štáty rozhodnú umožniť tieto výnimky, musí to byť uvedené v ich vnútroštátnych právnych predpisoch, pričom sa presvedčia, či výnimky majú zákonný cieľ a sú vhodné a potrebné. To prinajmenšom znamená, že nesmie byť možné dosiahnuť cieľ pomocou alternatívnych nediskriminačných prostriedkov.

Smernica taktiež umožňuje členským štátom povoliť stanovenie vekovej podmienky pre odchod alebo nárok na odchod do dôchodku alebo na vyplácanie invalidných dávok v rámci režimu pracovného sociálneho poistenia. V tejto schéme možno určiť rôzne vekové kategórie rôznych zamestnancov a pri poistných výpočtoch možno zohľadňovať vekové kritériá, pokiaľ to nevedie k diskriminácii na základe pohlavia.

Uvedené smernice sa rovnako nevzťahujú ani na podmienky štátnych príslušníkov tretích strán a osoby bez štátnej príslušnosti pri vstupe do členského štátu a trvalom pobyte v ňom, ani na zaobchádzanie vplyvajúce z ich právneho postavenia. Upozorňujeme však, že v zmysle európskej smernice o rezidentoch s trvalým pobytom (smernica 2003/109/ES) majú štátni príslušníci tretích krajín, ktorí sa dlhodobo zdržiavajú v EÚ, zaručené rovnaké zaobchádzanie ako štátni príslušníci EÚ. Občania EÚ sú chránení pred diskrimináciou v EÚ na základe národnosti podľa článku 12 Zmluvy o ES.

Smernica o rovnosti v zamestnávaní (týkajúca sa diskriminácie na základe náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku a sexuálnej orientácie) sa okrem toho nevzťahuje na:

- opatrenia stanovené vo vnútroštátnych právnych predpisoch, ktoré sú v demokratickej spoločnosti potrebné pre bezpečnosť verejnosti, udržanie verejného poriadku a prevenciu trestných činov, ochranu zdravia, práv a slobôd ostatných jednotlivcov,
- úhrady vyplácané zo štátnych poistných režimov alebo podobne, vrátane režimov sociálneho zabezpečenia alebo sociálnej ochrany.

Členské štáty napokon môžu udeliť výnimku z ustanovení smernice o rovnosti v zamestnávaní ozbrojeným silám v súvislosti s vekom a zdravotným postihnutím.

K čomu ešte smernice zaväzujú členské štáty?

Členské štáty musia zriadiť **orgán (alebo orgány)**, ktoré budú presadzovať rovnaké obchádzanie vzhľadom na rasový alebo etnický pôvod. Musia zabezpečiť, aby tieto orgány boli schopné prinajmenšom poskytnúť nezávislú pomoc obetiam diskriminácie pri riešení sťažnosti na diskrimináciu, aby mohli vykonávať nezávislé prieskumy a a vydávať správy a odporúčania k akejkoľvek veci týkajúcej sa diskriminácie.

Členské štáty sú zodpovedné za **šírenie informácií** o zákonoch o rovnosti vo svojej krajine, čo sa týka nových právnych noriem, ktorými sa transponujú predmetné smernice, ako aj starých právnych predpisov, ktoré už sú v platnosti. Takisto musia podporovať **diskusiu medzi zamestnávateľskými a zamestnaneckými organizáciami** o rovnakom zaobchádzaní a stimulovať **dialóg s mimovládnyimi organizáciami** v záujme boja s diskrimináciou.

Členské štáty sú povinné **zrušiť všetky diskriminujúce zákony alebo predpisy** a zaručiť, že všetky diskriminačné ustanovenia v zmluvách, kolektívnych zmluvách alebo v interných predpisoch organizácií boli zbavené účinnosti.

Členské štáty musia do 19. júla 2005 **podat' správu Európskej komisii** o uplatňovaní smernice o rasovej rovnosti a do 2. decembra 2005 o uplatňovaní smernice o rovnosti v zamestnávaní a následne **každých päť rokov**. Komisia použije tieto informácie na vypracovanie správ o uplatňovaní smerníc pre Európsky parlament a Radu Európskej únie.

Čo môže Európska komisia podniknúť, ak členský štát smernice neuplatňuje správne?

Podľa zmluvy o Európskom spoločenstve môže Európska komisia začať proti členským štátom vymáhacie konanie za nesplnenie požiadaviek smerníc (článok 226). Tieto konania sa môžu začať za neoznámene transpozície a za nedodržanie ustanovení smerníc, ak transpozícia bola neúplná alebo chybná. Konania sa začínajú oficiálnym listom zaslaným Komisiou členskému štátu, v ktorom sa uvádza, prečo sa Komisia domnieva, že členský štát nedodríava svoje povinnosti. Štát musí odpovedať v lehote dvoch mesiacov. Ak sa vec nevyrieši, Komisia poskytne „zdôvodnené stanovisko“, na ktoré musí členský štát odpovedať v lehote ďalších dvoch mesiacov. Ak nepredloží uspokojivú odpoveď, Komisia môže členský štát oznámiť Európskemu súdnemu dvoru.

Ak Súdny dvor zistí, že členský štát neplnil svoje povinnosti, daný štát musí podniknúť opatrenia potrebné na dosiahnutie zhody s rozsudkom súdu. Ak sa Komisia i potom domnieva, že členský štát nepodnikol uspokojivé opatrenia, dá tomuto štátu príležitosť predložiť svoje pripomienky, potom vydá zdôvodnené stanovisko, v ktorom podrobne uvedie body, ktoré neboli zo strany štátu dodržané (článok 228 Zmluvy o ES) a členskému štátu poskytne obmedzenú lehotu na zabezpečenie súladu s týmito bodmi. Ak súlad nebude zabezpečený, Komisia môže členský štát znova predviesť pred Súdny dvor a stanoviť čiastku, ktorú by podľa nej členský štát mal zaplatiť. Ak súd zistí, že členský štát nezabezpečil súlad s jeho rozhodnutím, môže na štát uvaliť jednorazovú pokutu alebo úhradu penále.

Akcie podniknuté Komisiou proti 5 členským štátom

Komisia v júli roku 2004 oznámila Európskemu súdnemu dvoru 5 členských štátov (Rakúsko, Fínsko, Nemecko, Grécko a Luxembursko) za neoznámene transpozície smernice o rasovej rovnosti. V predchádzajúcich etapách priestupkového konania nebolo dosiahnuté rozhodnutie. V decembri 2004 Komisia oznámila súdu tie isté členské štáty za neoznámene transpozície smernice o rovnosti v zamestnávaní. Predchádzajúca komunikácia medzi Komisiou a týmito členskými štátmi rovnako nevedla k vyriešeniu veci (pričom vec sa vyriešila v prípade Belgicka, Dánska, Írska, Holandska, Portugalska a Veľkej Británie, proti ktorým sa pôvodne tiež začalo priestupkové konanie).



Legislatívne návrhy boli v Grécku a Nemecku predložené parlamentu až koncom roka 2004. Medzitým boli prijaté právne predpisy v Grécku a prípady týkajúce sa tohto členského štátu boli prerušené. Dva návrhy zákonov predložené parlamentu na konci roka 2003 ešte stále nie sú v Luxembursku prijaté. V Rakúsku nie všetky spolkové krajiny transponovali smernice a vo Fínsku ešte neboli implementované na Ålandských ostrovoch. Priestupkové konanie zohľadňuje skutočnosť, že Nemecko informovalo Komisiu o svojom zámere využiť tri ďalšie voliteľné roky na transponovanie smernice o rovnosti v zamestnávaní v súvislosti s diskrimináciou na základe veku. Žiadny zo zvyšných štyroch členských oficiálne takto nepredĺžil svoje termíny.

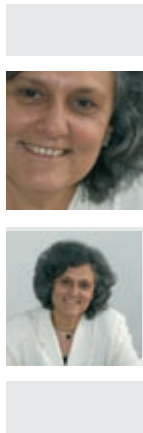
Dňa 24. februára 2005 Európsky súdny dvor obvinil Fínsko a Luxembursko za neprijatie právnych predpisov transponujúcich smernicu o rasovej rovnosti (prípady C-327/04 a C-320/04).

Ku koncu roka 2004 všetkých 10 nových členských štátov okrem Českej republiky oznámilo Komisii, že predmetné dve smernice transponovali. Komisia v súčasnosti skúma ich oznámenia, pričom si je vedomá, že v niektorých krajinách existujú pri transpozícii významné medzery. Českej republike bolo zaslané oficiálne upozornenie o neoznámení transpozície týchto dvoch smerníc. Dôvodom neskoršieho začatia konaní s novými členskými štátmi ako so „starými“ členskými štátmi je neskorší termín transpozície (1. máj 2004). Komisia navyše začína priestupkové konania v „balíkoch“ a nie proti jednotlivým členským štátom, to znamená, že čaká, kým nebude mať všetky informácie potrebné na začatie konania proti niekoľkým členským štátom súčasne.

Na formálnych etapách priestupkového konania vo veci nedodržania smerníc sa už začali intenzívne prípravné práce. To zahŕňa podrobné preskúmanie vnútroštátnych právnych predpisov určených na implementáciu smerníc na účely zistenia všetkých medzier alebo nedostatkov v transpozícii. Je pravdepodobné, že formálne etapy priestupkového „balíka“ za nedodržanie smernice o rasovej rovnosti sa v roku 2005 začnú proti niekoľkým „starým“ členským štátom. Po tom budú zrejme nasledovať priestupkové balíky vo veci smernice o rovnosti v zamestnaní proti niektorým „starým“ členským štátom ako aj proti niektorým novým členským štátom vo veci oboch smerníc.

Komisia pri skúmaní vnútroštátnych právnych predpisov berie do úvahy charakter európskych smerníc, ktoré členským štátom udeľujú voľnosť zvoliť si najhodnejšiu formu uplatňovania ich ustanovení. Napriek tomu sa Komisia musí uistiť, že legislatíva dosahuje výsledky zamýšľané v smerniciach. Komisii pri kontrolovaní súladu pomáha Európska sieť nezávislých právnych expertov pre oblasť nediskriminácie, ktorí podávajú správy o vývoji v jednotlivých členských štátoch.





Smernica EÚ o rasovej rovnosti, uplatňovaná v Maďarsku formou zákona o rovnakom zaobchádzaní a podporovaní rovnakých príležitostí, je prelomovým prostriedkom právnej ochrany menšín pred diskrimináciou. Zohľadnili sme všetky právne požiadavky uvedené v smernici nevyhnutné pre osoby, ktoré by v budúcnosti mohli čeliť diskriminácii v akejkoľvek forme. V tomto roku sme zriadili aj Úrad pre rovnaké zaobchádzanie, ktorý bude vyšetřovať prípady diskriminácie a voči zodpovedným osobám začne právne konanie.

S napätím očakávame, ako zákon posluží predovšetkým na posilnenie právnej ochrany Rómov, keďže väčšina prípadov postúpených Úradu pre rovnaké zaobchádzanie sa týka rasovej diskriminácie Rómov v zamestnaní a školstve. Skutočne dúfam, že organizácie občianskej spoločnosti sa v mene obetí diskriminácie zapoja do konaní, aby sa maximalizoval účinok nových právnych predpisov.

Uvedomuje si však, že situácia Rómov sa nedá riešiť jedine právnou cestou, ktorú musia sprevádzať aj ostatné opatrenia. Maďarská vláda zastáva úlohu koordinátora v iniciatíve „Desaťročie Rómov“, ktorú vo februári roku 2005 spustila Svetová banka a Inštitút otvorenej spoločnosti v Maďarsku a ďalších 7 európskych krajinách. Veríme, že prostredníctvom tejto iniciatívy budeme schopní získať čo najviac prostriedkov každého druhu v záujme zlepšenia ekonomickej a sociálnej situácie Rómov v celej Európe.

KINGA GÖNCZ, MINISTERKA MLÁDEŽE, RODINY, SOCIÁLNYCH VECÍ A ROVNAKÝCH PRÍLEŽITOSTÍ, MAĎARSKO

ZMENY VNÚTROŠTÁTNYCH PRÁVNÝCH PREDPISOV

Napriek tomu, že termíny transpozície už uplynuli, v niekoľkých členských štátoch EÚ sa stále menia a prijímajú právne predpisy na implementáciu dvoch protidiskriminačných smerníc. Na **Slovensku** bol protidiskriminačný zákon prijatý v máji 2004. V **Írsku** bol v júli 2004 uzákonený zákon o rovnosti, ktorým sa mení a dopĺňa zákon o rovnosti v zamestnávaní z roku 1998 a zákon o rovnakom postavení z roku 2000. Právne predpisy na **Malte** boli prijaté v novembri 2004 a sústreďujú sa na vyplnenie medzier v transpozícii súvisiacich so zamestnávaním, ktoré zostali po prijatí zákona o pracovnoprávných a priemyselných vzťahoch v roku 2002. V decembri 2004 bol v **Dánsku** prijatý nový zákon, ktorým sa transponujú ustanovenia o veku a zdravotnom postihnutí zo smernice o rovnosti v zamestnávaní, vo **Francúzsku** boli prijaté právne predpisy zakladajúce Vysoký úrad proti diskriminácii a pre rovnosť, ktorý má za cieľ zaviesť transpozíciu smernice o rasovej rovnosti a v **Maďarsku** sa uplatňuje vládna vyhláška o Úrade pre rovnaké zaobchádzanie. V **Belgicku** prijali Valónsky región, francúzskojazyčná a nemeckojazyčná komunita nové právne predpisy v máji 2004. V Rakúsku boli právne predpisy prijaté v roku 2004 v Štajersku, Viedni, Dolnom **Rakúsku** a v Korutánsku a návrhy zákonov boli predložené vo Vorarlbersku a Hornom Rakúsku. V **Grécku** bol v januári 2005 vydaný zákon týkajúci sa diskriminácie zo všetkých dôvodov určených v daných dvoch smerniciach a v rovnakom mesiaci nadobudla vo **Švédsku** platnosť legislatíva proti diskriminácii na základe sexuálnej orientácie pri sociálnom zabezpečení. V **Poľsku** v máji 2005 vstúpi do platnosti zákon o národnostných a etnických menšinách a regionálnom jazyku.

SUMÁRNA TABUĽKA: STAV UPLATŇOVANIA SMERNÍC (K 1. APRÍLU 2005)

Poznámka: táto tabuľka je súhrnom právnych predpisov prijatých v súvislosti s predmetnými smernicami. Nemá slúžiť na posúdenie, či vnútroštátne právo je plne v súlade so smernicami alebo či sa v príslušných členských štátoch tieto smernice plne dodržiavajú. Keďže vnútroštátne právo v tejto oblasti sa stále pomerne rýchlo mení, tu opísané právne predpisy môžu čoskoro doplniť nové.

Belgicko	<p><i>Federálna úroveň:</i> zákon z 25. februára 2003 o boji proti diskriminácii a o zmene a doplnení zákona z 15. februára 1993, ktorým sa zriaďuje Stredisko pre rovnaké príležitosti a odpor k rasizmu; zákon z 20. januára 2003 o posilnení legislatívy proti rasizmu, ktorým sa mení a dopĺňa zákon z 30. júla 1981, ktorým sa stávajú trestným činom isté konania motivované rasizmom alebo xenofóbiou.</p> <p><i>Regionálna úroveň:</i> nariadenie pre flámsky región/komunitu z 8. mája 2002 o pomernej účasti na zamestnaneckom trhu; nariadenie pre francúzskojazyčnú komunitu z 19. mája 2004 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania; nariadenie pre valónsky región z 27. mája 2004 o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní a učňovskej odbornej príprave; nariadenie pre nemeckojazyčnú komunitu zo 17. mája 2004 o zaručení rovnakého zaobchádzania na trhu práce; vyhláska z 26. júna 2003 o zmiešanom riadení pracovno-zamestnaneckého trhu v regióne Bruselu – regióne hlavného mesta.</p> <p><i>Vzťahuje sa na všetky dôvody z 2 smerníc a na dodatočné dôvody vrátane diskriminácie z dôvodu pohlavia.</i></p>
Česká republika	<p>Zákon č. 65/1964 Zb., Zákonník práce, v znení posledných zmien a doplnkov z roku 2004; zákon č. 361/2003 Zb. o služobnom pomere príslušníkov bezpečnostných síl; zákon č. 221/1999 Zb. o služobnom pomere príslušníkov ozbrojených síl v znení zmien a doplnkov z roku 2002; zákon č. 218/2002 Zb. o službe štátnych zamestnancov v správnych úradoch a o odmeňovaní týchto zamestnancov a ostatných zamestnancov; Školský zákon č. 561/2004 Zb.</p> <p><i>Vzťahuje sa na všetky dôvody z 2 smerníc a na dodatočné dôvody vrátane diskriminácie z dôvodu pohlavia.</i></p>
Dánsko	<p>Zákon č. 960 (2004) o časti 266 b) trestného zákonníka, zákon č. 626 (1987) o zákaze rasovej diskriminácie atď.; zákon č. 459 (1996) v znení zmien a doplnkov zákona č. 253 (2004) a zákona č. 1416 (2004) o zákaze diskriminácie v zamestnaní a povolani, atď.; zákon č. 374 (2003) o zákaze nerovnakého zaobchádzania z dôvodov rasy a etnicity; zákon č. 1417 z 22. decembra (2004) o zákaze priamej a nepriamej diskriminácie z dôvodov veku a zdravotného postihnutia; zákon č. 411 (2002) o Inštitúte medzinárodných štúdií a ľudských práv.</p> <p><i>Vzťahuje sa na všetky dôvody z 2 smerníc a na dodatočné dôvody.</i></p>
Nemecko	<p>Zákon o vzťahoch v priemysle, zmenený a doplnený v roku 2001; federálny zákon o personálnom zastúpení, zmenený a doplnený v roku 2001; zákon o rovnakom zaobchádzaní so zdravotne postihnutými.</p> <p><i>Vzťahuje sa na všetky dôvody z 2 smerníc a na dodatočné dôvody vrátane diskriminácie z dôvodu pohlavia.</i></p>
Estónsko	<p>Zákon o zmene a doplnení zákona o právnom kancelárovi a súvisiacich zákonov; zákon Estónskej republiky o zamestnaneckej zmluve, v znení zmien a doplnkov z 22.4.2004; trestný zákonník.</p> <p><i>Vzťahuje sa na všetky dôvody z 2 smerníc a na dodatočné dôvody vrátane diskriminácie z dôvodu pohlavia.</i></p>
Grécko	<p>Grécky zákon o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod, náboženské alebo iné presvedčenie, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu (vydaný 27. januára 2005).</p> <p><i>Vzťahuje sa na všetky dôvody z 2 smerníc.</i></p>
Španielsko	<p>Zákon č. 62/2003 z 30. decembra 2003 o daňových, správnych a sociálnych opatreniach, právne nariadenie č. 5/2000, 4. august 2000, zákon o priestupkoch spoločenského poriadku a sankciách, v znení zmien a doplnkov z januára 2004; zákon č. 51/2003 z 2. decembra 2003 o rovnakých príležitostiach, nediskriminácii a univerzálnom prístupe pre zdravotne postihnutých.</p> <p><i>Vzťahuje sa na všetky dôvody z 2 smerníc.</i></p> <p>Nariadenie č. 1865/2004, ktorým sa vytvára Národná rada pre zdravotne postihnutých.</p>
Francúzsko	<p>Tlačový zákon 1881 (naposledy zmenený vo februári 2005); zákon o boji s diskrimináciou č. 2001-1066; zákon o spoločenskej modernizácii č. 2002-73; zákon o zriadení špecializovaného orgánu (HALDE) z 21. decembra 2004; zákon o sociálnej súdržnosti z 20. decembra 2004.</p> <p><i>Vzťahuje sa na všetky dôvody z 2 smerníc a na dodatočné dôvody vrátane diskriminácie z dôvodu pohlavia.</i></p>
Írsko	<p>Zákon o rovnosti z roku 2004, ktorým sa mení a dopĺňa zákon o rovnosti v zamestnaní z roku 1998 a zákon o rovnakom postavení z roku 2000; zákon o dôchodkoch na roky 1990 – 2004; zákon o omamných liehovinách z roku 2003.</p> <p><i>Vzťahuje sa na všetky dôvody z 2 smerníc a na dodatočné dôvody vrátane diskriminácie z dôvodu pohlavia.</i></p>
Taliansko	<p>Legislatívne nariadenie č. 215 z 9. júla 2003, ktorým sa transponuje smernica 2000/43, následne zmenené a doplnené legislatívnym nariadením č. 256 z 2. augusta 2004; nariadenie z 11. decembra 2003 o vnútornej štruktúre a právomociach špecializovaného orgánu.</p> <p><i>Vzťahuje sa na rasový a etnický pôvod.</i></p> <p>Legislatívne nariadenie č. 216 z 9. júla 2003, ktorým sa transponuje smernica 2000/78, zmenené a doplnené legislatívnym nariadením č. 256 z 2. augusta 2004.</p> <p><i>Vzťahuje sa na všetky dôvody zo smernice o rovnosti v zamestnaní.</i></p>
Cyprus	<p>Zákon o rovnakom zaobchádzaní (rasový alebo etnický pôvod) č. 59(I)/2004; zákon o zdravotne postihnutých (novelizácia) č. 57(I)/2004; zákon o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní a povolani č. 58(I)/2004.</p> <p><i>Vzťahuje sa na rasový alebo etnický pôvod, náboženské presvedčenie alebo vieru, vek, sexuálnu orientáciu.</i></p> <p>Zákon o komisárovi pre správu (novelizácia) č. 36 (I)/2004; zákon o boji s rasizmom a inými formami diskriminácie (Komisár) č. 42 (1)/2004.</p> <p><i>Vzťahuje sa na všetky dôvody z 2 smerníc a na dodatočné dôvody.</i></p>

Lotyšsko	Pracovný zákon, prijatý v roku 2001, zmenený a doplnený 7. mája 2004. <i>Vzťahuje sa na neúplný zoznam dôvodov, nie je však výslovná zmienka o sexuálnej orientácii.</i>
Litva	Zákon o rovných príležitostiach, platnosť nadobudol 1. januára 2005; trestný zákonník v znení zmien a doplnkov z 1. mája 2003. <i>Vzťahuje sa na všetky dôvody z 2 smerníc.</i>
Luxembursko	Od prijatia smerníc neboli schválené ani novelizované žiadne právne predpisy.
Maďarsko	Zákon CXXV z roku 2003 o rovnakom zaobchádzaní a podporovaní rovnosti príležitostí; vládne nariadenie 362/2004 o úrade pre rovnaké zaobchádzanie a jeho podrobný vnútorný poriadok. <i>Vzťahuje sa na všetky dôvody z 2 smerníc a na dodatočné dôvody vrátane diskriminácie z dôvodu pohlavia.</i>
Malta	Zákon o zamestnávaní a vzťahoch v priemysle z roku 2002 a právne oznámenie 461 z roku 2004 (rovnaké zaobchádzanie v nariadeniach o zamestnávaní); zákon o rovnakých príležitostiach (zdravotne postihnutých) z roku 2000. <i>Vzťahuje sa na všetky dôvody z 2 smerníc.</i>
Holandsko	Všeobecný zákon o rovnakom zaobchádzaní z roku 1994, zmenený a doplnený vykonávacím predpisom ES z roku 2004; zákon o diskriminácii z dôvodu veku zo 17. decembra 2003; zákon o rovnakom zaobchádzaní na základe zdravotného postihnutia alebo chronického ochorenia z 3. apríla 2003. <i>Vzťahuje sa na všetky dôvody z 2 smerníc a na dodatočné dôvody vrátane diskriminácie z dôvodu pohlavia.</i>
Rakúsko	<i>Federálna úroveň:</i> federálny zákon o rovnakom zaobchádzaní (prijatý v 1993, novelizovaný v 2004); zákon o rovnakom zaobchádzaní; zákon o Komisii pre rovnaké zaobchádzanie a úrade pre rovnaké zaobchádzanie (všetky v platnosti od 1. júla 2004). <i>Krajinná úroveň:</i> Štajerský zákon o rovnakom zaobchádzaní; Viedenský služobný poriadok; Viedenský antidiskriminačný zákon; Dolnorakúsky zákon o rovnakom zaobchádzaní; Korutánsky antidiskriminačný zákon. <i>Vzťahuje sa na všetky dôvody z 2 smerníc a dôvody pohlavia. Zdravotné postihnutie zatiaľ len na krajinskej úrovni.</i>
Poľsko	Zákonník práce (naposledy zmenený a doplnený 14. novembra 2003); zákon z 20. apríla 2004 o podpore zamestnávania a inštitúciách pracovného trhu; vyhláška Rady ministrov z 25. júna 2002 o splnomocnencovi vlády pre rovnaké postavenie mužov a žien; zákon o národných a etnických menšinách a o regionálnom jazyku (prijatý 6. januára 2005, v platnosti od 1. mája 2005). <i>Vzťahuje sa na všetky dôvody z 2 smerníc a na dodatočné dôvody vrátane diskriminácie z dôvodu pohlavia.</i>
Portugalsko	Zákon 18/2004 o diskriminácii z dôvodu rasovo-etnického pôvodu; nariadenie-zákon 251/2002; zákon 38/2004 o opatreniach na rehabilitáciu a účasť zdravotne postihnutých; zákon 16/2001 o náboženskej slobode; zákon o pracovnom zákonníku 99/2003, zákon 35/2004 o úprave Zákonníka práce. <i>Vzťahuje sa na všetky dôvody z 2 smerníc a na dodatočné dôvody vrátane diskriminácie z dôvodu pohlavia.</i>
Slovinsko	Zákon o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania z roku 2004; zákon o odbornej rehabilitácii a zamestnávaní zdravotne postihnutých z roku 2004; zákon o pracovnoprávných vzťahoch z roku 2003. <i>Vzťahuje sa na všetky dôvody z 2 smerníc a na dodatočné dôvody vrátane diskriminácie z dôvodu pohlavia.</i>
Slovensko	Zákon č. 365/2004 Zb. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon); zákon č. 308/1993 Zb. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva, naposledy zmenený a doplnený v roku 2004; zákonník práce č. 311/2001 Zb. v znení zmien a doplnkov zákona č. 365/2004. <i>Vzťahuje sa na všetky dôvody z 2 smerníc.</i>
Fínsko	Zákon o nediskriminácii 21/2004; trestný zákonník v znení zmien a doplnkov zákona 302/2004; zákon o zamestnaneckých zmluvách, v znení zmien a doplnkov zákona 23/2004. <i>Vzťahuje sa na všetky dôvody z 2 smerníc a na dodatočné dôvody vrátane diskriminácie z dôvodu pohlavia.</i>
Švédsko	Zákon o zakázaní etnickej diskriminácie (1999:130), v znení posledných zmien a doplnkov zákona 2003:308; zákon o zákaze diskriminácie v pracovnom živote zdravotne postihnutých (1999:132), v znení posledných zmien a doplnkov zákona 2003:309; zákon o zakázaní diskriminácie v pracovnom živote na základe sexuálnej orientácie (1999:133), v znení posledných zmien a doplnkov zákona 2003:310; zákon o rovnakom zaobchádzaní so študentmi na vysokých školách (2001:1286), v znení posledných zmien a doplnkov zákona 2003:311; zákon o zákaze diskriminácie (2003:307), v znení posledných zmien a doplnkov zákona 2004:1089. Právne predpisy proti diskriminácii na základe sexuálnej orientácie v súvislosti so sociálnym zabezpečením nadobudli platnosť v januári 2005. <i>Vzťahuje sa na všetky dôvody z 2 smerníc okrem veku.</i>
Veľká Británia	<i>Veľká Británia:</i> zákon o vzťahoch medzi rasami z roku 1976, v znení posledných zmien a doplnkov nariadenia o vzťahoch medzi rasami z roku 2003; <i>Severné Írsko:</i> nariadenie o vzťahoch medzi rasami (SI) z roku 1997, v znení posledných zmien a doplnkov predpisov k nariadeniu o vzťahoch medzi rasami z roku 2003. <i>Vzťahuje sa na rasový a národnostný pôvod.</i> <i>Veľká Británia:</i> zákon o diskriminácii na základe zdravotného postihnutia z roku 1995, v znení posledných zmien a doplnkov nariadenia o zdravotne postihnutých z roku 2003; predpisy zákona o diskriminácii na základe zdravotného postihnutia z roku 1995 (dôchodky) 2003; predpisy o rovnosti v zamestnaní (z hľadiska náboženstva alebo viery) z roku 2003; predpisy o rovnosti v zamestnaní (z hľadiska sexuálnej orientácie) (novelizácia) z roku 2003; <i>Severné Írsko:</i> nariadenie o spravodlivom zamestnávaní a zaobchádzaní (SI) z októbra 1998, v znení posledných zmien a doplnkov Predpisov o spravodlivom zaobchádzaní z roku 2003; predpisy o rovnosti v zamestnaní (z hľadiska sexuálnej orientácie) (SI) 2003; zákon o diskriminácii z hľadiska postihnutia z roku 1995 (novelizácia) nariadenia (SI) 2004. <i>Vzťahuje sa na náboženské presvedčenie alebo vieru, zdravotné postihnutie, sexuálnu orientáciu a v SI aj na politickú mienku.</i>

Bulharsko	Zákon o ochrane pred diskrimináciou z roku 2003, v platnosti od januára 2004. <i>Vzťahuje sa na všetky dôvody z 2 smerníc a na dodatočné dôvody vrátane diskriminácie z dôvodu pohlavia.</i>
Rumunsko	Predpis prijatý v auguste 2000 týkajúci sa zabráneniu a potrestaniu všetkých foriem diskriminácie; zákon č. 48 zo 16. januára 2002, ktorým sa predpis schvaľuje s niekoľkými zmenami a doplneniami. <i>Vzťahuje sa na všetky dôvody z 2 smerníc a na dodatočné dôvody vrátane diskriminácie z dôvodu pohlavia.</i>
Nórsko	Právne predpisy, ktorými sa „uplatňujú“ pravidlá smernice o zamestnávaní (2000/78) nadobudli platnosť 1. mája 2004.

Legislatíva už je v parlamente v **Českej republike** (návrh protidiskriminačného zákona, ktorým sa transponujú predmetné dve smernice), **Francúzsku** (reforma zákona o zdravotnom postihnutí z roku 1975), **Nemecku** (v súvislosti s uvedenými dvoma smernicami a smernicou o rovnosti pohlaví – 2002/73/ES), **Luxembursku** (návrh zákona 5248 o transpozícii smernice o rasovej rovnosti a návrh zákona 5249 o transpozícii smernice o rovnosti v zamestnávaní) a v **Rakúsku** (návrh zákona o novej verzii zákona a rovnakom postavení zdravotne postihnutých). V **Lotyšsku** bol súhrnný návrh protidiskriminačného zákona v prvom čítaní v apríli 2004, zdá sa však, že nová vláda od neho upustila a smernice zrejme chce transponovať zmenou a doplnením niekoľkých existujúcich zákonov. V **Španielsku** vláda v decembri 2004 prijala návrh zákona o klauzulách v kolektívnych zmluvách týkajúcich sa vypovedania zmluvy po dosiahnutí dôchodkového veku pracovníkom a návrh je teraz predložený parlamentu. Na **Cypre** je tiež v parlamente návrh zákona o zrušení maximálneho vekového obmedzenia 60 rokov na prijatie za člena Komisie pre verejné školstvo (ktorá sa zaoberá menovaním učiteľov v štátnej sfére a inými ich pracovnoprávnymi záležitosťami).

Vo **Veľkej Británii** práve parlamentom prechádza návrh zákona o diskriminácii zdravotne postihnutých. Vláda okrem toho v marci 2005 vydala nový návrh zákona o rovnosti, ktorý na jednej strane navrhuje vytvorenie Komisie pre rovnosť a ľudské práva a na druhej strane plánuje rozšíriť ochranu proti diskriminácii na základe náboženského presvedčenia alebo viery pri poskytovaní tovaru, zariadení a služieb verejnosti poskytovaní a spravovaní priestorov a zastávaní verejnoprávnych funkcií. V Severnom Írsku prebehlo verejné pripomienkovanie možnosti nového návrhu jednotného zákona o rovnosti, ktorého cieľom je zosúladiť, pokiaľ je to uskutočniteľné, terajšie právne predpisy proti diskriminácii a prípadne aktualizovať a rozšíriť súčasné ustanovenia. Okrem toho na jeseň roku 2005 prebehnú konzultácie o navrhovaných predpisoch o vzdelávaní zdravotne postihnutých s predpokladanou účinnosťou od septembra 2006.

V **Nórsku** je medzitým návrh zákona o zákaze diskriminácie na základe etnického pôvodu, náboženského presvedčenia atď., a ďalší návrh zákona týkajúceho sa ombudsmana pre rovnosť a diskrimináciu (podľa 5 dôvodov v zmysle smerníc) a Odvolacej rady pre rovnosť a diskrimináciu.

V **Estónsku** je ešte stále potrebné zaviesť legislatívu transponujúcu aspekty netýkajúce sa zamestnávania zo smernice o rasovej rovnosti a v **Španielsku** sa plánuje vydanie kráľovskej vyhlášky o zložení a funkciách Rady na podporu rovnakého zaobchádzania s každým bez diskriminácie na základe rasového alebo etnického pôvodu, aby mohol začať fungovať špecializovaný orgán.

OCHRANA A UPLATŇOVANIE PRÁV JEDNOTLIVCA

Práva jednotlivca chránené smernicami o rasovej rovnosti a rovnosti v zamestnaní sa musia riadne uplatňovať prostredníctvom akcií na vnútroštátnej úrovni. Vo väčšine členských štátov tieto prípady prerokúvajú a rozhodujú občianske a pracovné súdy, niekedy aj trestné súdy. V niektorých krajinách existujú alternatívy vrátane správneho konania pred orgánmi zodpovedajúcimi za dodržiavanie rovnosti. Zmierenie ako spôsob riešenia sporov vo veci diskriminácie je tiež široko dostupná možnosť.

Obete môžu vo všeobecnosti žiadať o odškodnenie odvolaním sa na vnútroštátne antidiskriminačné zákony pred národnými súdmi. Smernice však chránia jednotlivcov aj vtedy, ak neboli riadne alebo plne implementované do vnútroštátnych právnych predpisov (pozri rámček).

Práva jednotlivcov v prípade neúplného transponovania smerníc

Ak je údajným diskriminátorom štát alebo verejný orgán, pred národnými súdmi sa možno priamo odvolať na ustanovenie antidiskriminačných smerníc, ktoré sú jasné, presné a nepodmienené. Tieto smernice sú definované ako smernice s „priamym zvislým účinkom“. To znamená, že ak členský štát netransponoval smernice včas, alebo ich transponoval nesprávne, jednotlivci, ktorí tvrdia, že boli diskriminovaní verejným orgánom, sa môžu i tak odvolať na ustanovenia smerníc.

Ak je údajným diskriminátorom iná osoba alebo súkromný subjekt, národné súdy musia smerniciam priznať „nepriamy účinok“ a urobiť maximum preto, aby sa vnútroštátne právne predpisy vykladali v zhode s právom Európskeho spoločenstva. To znamená, že vnútroštátne právne predpisy musia, pokiaľ možno, vykladať v svetle znenia a účelu smerníc, aby sa dosiahol výsledok zamýšľaný v smernici. To, či vnútroštátne právne predpisy boli prijaté pred alebo po smernici, je irelevantné (prípady C-106/89 *Marleasing* [1990] ECR 4135).

Tretia zásada práva Spoločenstva pomáha zabezpečiť, aby členské štáty správne zaviedli smernice o rovnosti, a konkrétne ide o zásadu „zodpovednosť štátu“ (prípady C-6 & 9/90 *Francovich*, združené prípady C46/93 *Brasserie du Pêcheur* a C-48/93 *Factortame*). V prípade, že k termínu transpozície neexistuje vnútroštátny právny predpis, ktorým by sa smernica zavádzala, alebo právny predpis je v rozpore s právom ES, členský štát musí poskytnúť náhradu za škodu vyplývajúcu z nezavedenia smernice. Aby štát mohol byť zodpovedný, musia byť splnené isté podmienky: 1) cieľom ustanovenia Spoločenstva, ktoré bolo porušené, musí byť udelenie práv jednotlivcovi, 2) porušenie musí byť dostatočne závažné a 3) musí existovať príčinná súvislosť medzi zlyhaním štátu a škodou utrpenu dotknutými osobami. Národné súdy môžu byť požiadané o rozhodnutie, či členský štát smernice o rovnosti nesprávne implementoval, a ak súd zistí, že áno a tieto podmienky sú splnené, sťažovateľ môže mať právo na peňažné odškodnenie.

17

Národné súdy môžu predkladať otázky o výklade konkrétnych požiadavkách smerníc Európskemu súdnemu dvoru, ktorý ich posúdi a vydá rozhodnutie.



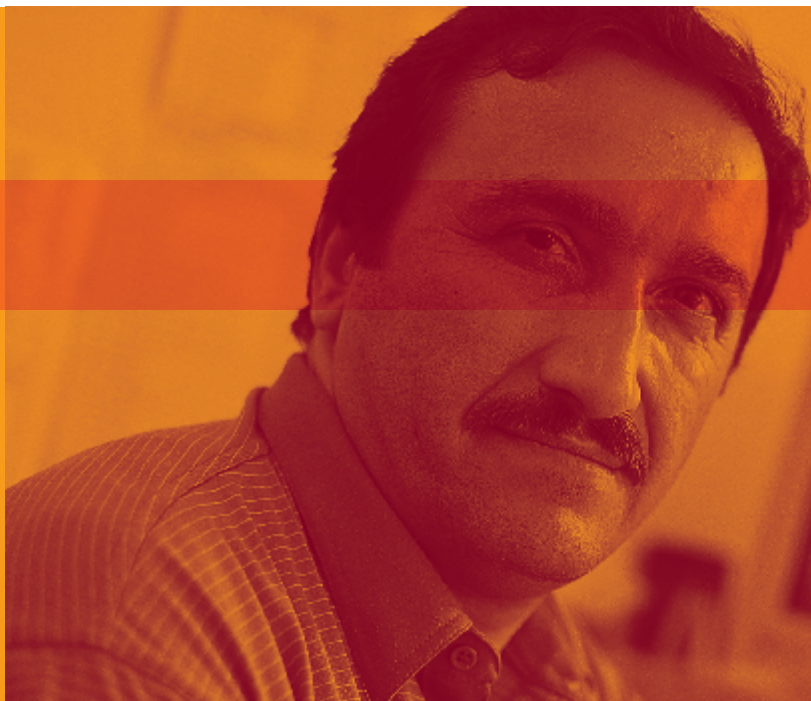
Úloha Európskeho súdneho dvora

Ak si národný súd nie je istý, či sa smernice o rovnosti uplatňujú správne alebo so nie je istý, ako by sa mal vykladať nejaký pojem zo smerníc, môže – a mal by – požiadať Európsky súdny dvor (ESD o predbežné rozhodnutie o výklade smerníc, aby mohol vydať svoj rozsudok v prípade, o ktorom rozhoduje (článok 234 Zmluvy o ES). Súdny poslednej inštancie (tie, proti rozsudkom ktorých sa nedá odvolať) sú povinné postúpiť tieto otázky pre ESD. V odpovedi sa ESD pozrie na príslušné ustanovenie smerníc a vydá svoju interpretáciu, pričom zohľadní okolnosti národného prípadu. Do úvahy vezme aj všetky pripomienky predložené vládami členského štátu alebo Komisiou. Tieto rozsudky ESD sú mimoriadne dôležité pre správne a jednotné uplatňovanie ustanovení smerníc. Predbežné rozhodnutia boli kľúčové napríklad pri interpretácii právnych predpisov EÚ o rovnosti pohlaví. Mimovládne organizácie, odborové zväzy a ostatné zainteresované organizácie v členských štátoch môžu požiadať o vysvetlenie ustanovení smerníc a odskúšať právo v svojej krajine strategickým predkladaním prípadov, ktoré prinúti národné súdy predbežne sa odvolávať na ESD.

Dva nemecké súdy postúpili ESD otázky o dodržaní smernice o rovnosti v zamestnaní v istom ustanovení vnútroštátnych predpisov, podľa ktorého sa s pracovníkmi staršími ako 52 rokov môžu uzatvoriť zmluvy o pracovnom pomere na dobu určitú (prípady C-144/04 *Mangold*, Úradný vestník: 29.5.2004/C 146/01 a C-261/04 *Schmidt*, Úradný vestník: 11.9.2004/C 228/41, hoci posledne uvedený prípad bol odvtedy stiahnutý – úradný vestník EÚ nájdete na adrese <http://europa.eu.int/eur-lex/>).

Maďarský súd taktiež konzultoval ESD, či ustanovenie maďarského trestného zákonníka, podľa ktorého je verejné vystavovanie päťcípej červenej hviezdy deliktom, je zlučiteľné so zásadou nediskriminácie ukotvenou v práve Spoločenstva (prípady C-328/04 *Vajnai Attila*, Úradný vestník: 23.10.2004/C 262/15). Otázka znie, či smernica o rasovej rovnosti umožňuje ľuďom vyjadriť svoje politické presvedčenie prostredníctvom symbolu. Aj španielsky súd sa predbežne odvoláva na ESD pri výklade pojmu zdravotného postihnutia pre účely ochrany, ktorú umožňuje smernica č. 2000/78 (prípady C-13/05; *Chacón Navas*, Úradný vestník: 19.3.2005/C 69/8).

Odkazy tohto druhu môžu byť zdlhavé, najmä vtedy, ak otázka pochádza zo súdu poslednej inštancie. Je možné očakávať, že otázky z národných súdov týkajúce smerníc o rovnosti a konečných rozhodnutí Európskeho súdneho dvora budú v nasledujúcich rokoch stále rovnomerne pribúdať. Medzitým sa v členských štátoch začali objavovať vnútroštátne rozsudky v súvislosti so smernicami o rovnosti (príklady sa uvádzajú v rámečku).



Súdne prípady týkajúce sa diskriminácie

Belgicko a Francúzsko: Prenajímatelia usvedčení z rasovej diskriminácie

Antwerpský súdny dvor v Belgicku v decembri 2004 usvedčil majiteľa domu z diskriminácie, pretože odmietol prenajať svoj dom belgickému páru konžského pôvodu. Majiteľ dal pokyn realitnej kancelárii, aby dom „radšej neprenajímala cudzincom“. Na prípade sa okrem verejného prokurátora zúčastňovalo aj Centrum pre rovnaké príležitosti a odpor k rasizmu, špecializovaný orgán v Belgicku. Priemerne 7 % sťažností na rasizmus, ktoré Centrum každý rok dostáva, súvisí s bývaním. Majiteľovi domu bolo nariadené uhradiť Centru odškodné vo výške 250 EUR.

V septembri 2004 trestný súd v Grenobli vo Francúzsku usvedčil majiteľku pôdy z toho, že odmietla „Arabov“ predať pozemok, pričom argumentovala, že sa bála, že spôsobí problémy so susedmi. Súd jej uložil pokutu vo výške 10 000 EUR, odsúdil ju na štyri mesiace odňatia slobody podmienene a nariadil jej zaplatiť kupujúcemu 1 500 EUR ako odškodné a 500 EUR jeho žene. Súd taktiež nariadil, aby bol odsudzujúci rozsudok zverejnený v odbornom bulletinu federácie realitných maklérov a prisúdil odškodnenie dvom mimovládnym organizáciám MRAP a SOS Racism, ktoré zastupovali obeť.

Fínsko: Zrušenie rozhodnutia cirkvi, ktorým sa osobám rovnakého pohlavia žijúcim v registrovanom partnerstve zakazuje stať sa kňazmi

Správny súd vo Vaasa nedávno anuloval rozhodnutie Evanjelickej luteránskej cirkvi, že uchádzačka nebola vhodná na vymenovanie za kazateľku, pretože verejne žije vo vzťahu s osobou rovnakého pohlavia a vyhlásila, že svoj vzťah by úradne registrovala. Zistilo sa, že je to v rozpore so zákonom o nediskriminácii, ktorý okrem iného zakazuje diskrimináciu na základe sexuálnej orientácie alebo z „iných príčin v súvislosti s osobou“, a vzťah s osobou rovnakého pohlavia sa posúdil ako jedna z týchto príčin. Vo fínskom práve pre cirkvi, napr. vo vyhláske o cirkvách alebo zákone o cirkvách, neexistuje výnimka, ktorou by sa zavádzala výnimka „náboženského ducha“ z článku 4 ods. 2 smernice o rovnosti v zamestnaní.

Írsko: Pracovnoprávny súd sa spolieha na smernicu o rasovej rovnosti pri zisťovaní nespravodlivého prepustenia z dôvodu rasy

Írsky zákon o dôkazovom bremene nebol pred transpozíciou v súlade so smernicami. Keď si pracovnoprávny súd vypočul prípad *Citibank versus Massinde Ntoko* z dňa 8. marca 2004 (EED045), smernica o rasovej rovnosti a smernica o rovnosti v zamestnávaní ešte neboli transponované do írskeho práva. Súd však vychádzal priamo z ustanovenia smernice o rasovej rovnosti, o dôkazovom bremene, keď zistil, že Citibank diskriminovala konžského pracovníka na základe jeho rasy, keď bol prepustený kvôli súkromnému telefonickému hovoru v práci. Súd sa odvolal na judikáty Európskeho súdneho dvora, podľa ktorých možno pri informovaní o výklade práva v prípadoch týkajúcich sa jednotlivcov vychádzať aj z neimplementovanej smernice: vyžaduje sa, aby národné súdy interpretovali vnútroštátne ustanovenia pokiaľ možno čo najviac v znení a podľa účelu smerníc s cieľom dosiahnuť výsledok, presadzovaný danou smernicou. Odporcovi bolo nariadené uhradiť žalobcovi náhradu vo výške 15 000 EUR (2 000 EUR za stratu príjmu a 13 000 EUR za nepeňažnú škodu ako náhradu za utrpené poníženie a pozbavenie základného práva na rovnaké zaobchádzanie a slobody pred rasovými predsudkami).

Maďarsko: Práva mimovládnych organizácií vystupovať ako žalujúca strana v prípadoch diskriminácie vo verejnom záujme

Mimovládna organizácia homosexuálov a lesbičiek predložila prípad proti Univerzite reformovanej cirkvi Gáspára Károliho, kde tvrdila, že univerzita diskriminovala homosexuálnych študentov teológie. Po vylúčení študenta teológie, ktorý sa k svojej homosexualite priznal jednému z profesorov, vydala rada Teologickej fakulty 10. októbra 2003 verejné prehlásenie, v ktorom tvrdí, že „cirkev nemusí schváliť [...] vzdelávanie, nábor a zamestnávanie pastorov a učiteľov náboženstva, ktorí vedú alebo podporujú homosexuálny spôsob života“. Súdy prvej a druhej inštancie boli toho názoru, že univerzita uplatnila svoju slobodu vyjadrenia v rámci ústavných medzí a nediskriminovala homosexuálov. Mimovládna organizácia plánuje požiadať o preskúmanie Najvyšším súdom.

Tento prípad mal významné dôsledky pre mimovládne organizácie, ktoré predkladajú prípady súvisiace so sexuálnou orientáciou vo verejnom záujme (*actio popularis*): súd potvrdil, že homosexualita je vrodená vlastnosť osobnosti človeka, čo je základnou podmienkou pre žalobu *actio popularis* v zmysle maďarského zákona o rovnakom zaobchádzaní. Mimovládne organizácie okrem toho nemusia čakať, kým k diskriminácii skutočne dôjde – postačí, ak v budúcnosti existuje možnosť porušenie práv kvôli diskriminačnému zákonu, postupu atď., ktorý spochybňujú.

Slovensko: Ústavné rozhodnutie o nariadení, ktorým sa zakazuje výstavba mešít

Slovenský ústavný súd v júli 2004 vydal rozhodnutie, že otázka referenda, či sa má uplatňovať nariadenie ľubľanskej mestskej obce, viedlo k porušeniu ústavného práva slobodne vyznávať náboženstvo. Predmetné nariadenie ustanovovalo podmienky výstavby objektov určených pre náboženské a kultúrne činnosti moslimskej náboženskej komunity. Súd vyhlásil, že účelom rozhodovania o podmienkach využitia pôdy formou referenda bolo v skutočnosti znemožniť výstavbu mešity, čiže usporiadanie referenda o nariadení bolo rozhodovaním o tom, či členovia moslimskej náboženskej komunity slobodne vyznávať svoje náboženstvo v mešite alebo nie, čo je protiústavné.

Švédsko: Pozitívna diskriminácia na základe etnicity pri prijímaní na vysokú školu

Univerzita v Uppsale zaviedla „alternatívne výberové kritériá“ pre študentov práva, čím sa 10 % miest v odbore právo vyhradilo pre uchádzačov, ktorých obaja rodičia boli „pôvodom cudzinci“. To bolo v súlade s právnymi predpismi z januára 2003, ktorých cieľom bolo podporovať pluralizmus vo vysokoškolskom vzdelávaní. Tento postup napadli dve uchádzačky s dobrými školskými výsledkami, ktoré by boli na odbor prijaté, keby sa neuplatňovali alternatívne výberové kritériá. Tvrdili, že výberové kritériá sú diskriminačné v zmysle zákona o študentoch a vysokých školách z roku 2001, ktorý neustanovuje výslovne uprednostnené zaobchádzanie. Uppsalský okresný súd v januári 2005 zistil, že postup univerzity bol v rozpore so zákazom priamej diskriminácie, pričom vychádzal z judikátov Európskeho súdneho dvora o pozitívnej diskriminácii na základe rodu, t. j. pozitívna diskriminácia je neprípustná, ak existuje jasný rozdiel v zásluhách uchádzačov. Každá z daných uchádzačiek bolo prisúdené odškodnenie vo výške 75 000 SEK (okolo 7 500 EUR). Je pravdepodobné, že v prípade bude podané odvolanie.

Holandsko: Nesplnenie podmienky primeraného prispôsobenia odbornej prípravy

Protidiskriminačný úrad zažaloval združenie, ktoré organizovalo skúšky pre hotelový a gastronomický sektor, tvrdiac, že združenie porušilo zákon o rovnakom zaobchádzaní z dôvodov zdravotného postihnutia alebo chronického ochorenia tým, že pri odbornej príprave nedokázalo zabezpečiť primerané prispôsobenie. Združenie ponúkalo „prispôsobené“ skúšky uchádzačom, ktorí majú ťažkosti s čítaním. Za túto „prispôsobenú“ skúšku si však účtovali osobitný poplatok 90 EUR. Komisia pre rovnaké zaobchádzanie súhlasila, že to nebolo v súlade s povinnosťou vyplývajúcou zo zákona o poskytnutí primeraného prispôsobenia pre osoby so zdravotným postihnutím. Prispôsobenie vyžadované v tomto prípade nevedlo pre organizáciu k neprimeranej záťaži a preto bolo rozhodnuté, že organizácia nezákonne diskriminovala, (prípád 2004/140 z 26. októbra 2004).

Španielsko: Klausuly v kolektívnych zmluvách, ktoré vynucovali odchod do dôchodku vo veku 65 rokov, boli zrušené

Najvyšší súd v dvoch rozsudkoch z 9. mája 2004 anuloval klauzuly v kolektívnych zmluvách, ktoré pracovníkov nútili odísť do dôchodku vo veku 65 rokov, pretože neexistovalo žiadne vnútroštátne ustanovenie, ktoré by povoľovalo takýto povinný odchod do dôchodku. Súd vychádzal zo smernice o rovnosti v zamestnávaní a došiel k záveru, že je diskriminačné na základe veku nútiť pracovníkov k odchodu do dôchodku vo veku 65 rokov, ak nie je ustanovenie zdôvodňujúce rozdielne zaobchádzanie na základe veku „formou zákonných cieľov politiky zamestnanosti, trhu práce a odbornej prípravy“.

V decembri roku 2004 španielska vláda prijala návrh zákona umožňujúci opätovné zavedenie týchto klauzúl do kolektívnych zmlúv tak, že ich naviazala na „záonné ciele politiky zamestnanosti, trhu práce a odbornej prípravy“. To znamená, že po prijatí návrhu v parlamente nemusia tieto klauzuly viesť k diskriminácii na základe veku, pokiaľ sa budú dať posúdiť ako objektívne a rozumne odôvodnené.

Veľká Británia: Prvý záver o diskriminácii na základe sexuálnej orientácie v zmysle právnych predpisov, ktorými sa transponuje smernica o rovnosti v zamestnaní

V januári 2005 sa po prvýkrát zistilo porušenie právnych predpisov o rovnosti v zamestnaní (na základe sexuálnej orientácie) z roku 2003. Stratfordský pracovný tribunál v Londýne došiel k záveru, že žalobca, obchodný manažér, bol vystavený neustálemu dlhodobému zneužívaniu zo strany nadriadených v svojej spoločnosti, Cleanaway, a bol donútený opustiť svoju prácu s ročným zárobkom 54 000 libier (okolo 78 400 EUR). Bolo mu prisúdené odškodnenie vo výške 35 345 libier (okolo 51 300 EUR) za konštruktívne nespravodlivé prepustenie, obťažovanie a diskrimináciu. Tribunál zistil, že jeho zamestnávateľ nedokázal prijať alebo riešiť tento problém, a to i napriek predchádzajúcim sťažnostiam, ktoré podal iný homosexuálny člen personálu. Personálne oddelenie spoločnosti Cleanaway nedokázalo zabezpečiť, aby vyšší manažéri pochopili, že poznámky na sexuálnu orientáciu sú neprijateľné.

Nápravné prostriedky a sankcie ako náhrada za porušenia práv jednotlivca

Národné sudy musia v zmysle smerníc zabezpečiť uspokojivú nápravu porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. Sankcie proti diskriminátorom musia byť *účinné* (t. j. musia dosiahnuť požadovaný výsledok), *primerané* (t. j. adekvátne odrážať závažnosť a charakter

utrpanej škody a/alebo ujmy) a *odradzajúce* (t. j. odradiť od diskriminujúceho konania v budúcnosti). Ešte stále je príliš skoro presne posúdiť, či rôzne sankcie dostupné v jednotlivých členských štátoch EÚ vyhovujú tejto požiadavke alebo nie. To bude jasnejšie až po tom, ako národné sudy rozhodnú o väčšom počte prípadov.

Niektoré členské štáty tradične nastolili trestné sankcie za isté formy diskriminácie, predovšetkým pokuty a odňatie slobody. Smernice ES sa však vo všeobecnosti uplatňujú prostredníctvom občianskeho, pracovného alebo správneho práva, takže je pravdepodobnejšie, že v budúcnosti budú sankcie napríklad formou odškodnenia. Finančné odškodnenie môže zahŕňať odškodnenie za minulé a budúce škody a za citovú ujmu, odškodnenie za osobnú ujmu, ako napríklad psychiatrické poškodenie alebo príkladné odškodnenie na potrestanie diskriminátora. Obeť je príslušne odškodnená priamo, na rozdiel od pokút podľa trestného práva, ktoré sa namiesto toho platia štátu. Medzi ďalšie nápravné prostriedky patrí dočasné opatrenie na zastavenie diskriminácie a záväzok diskriminátora podniknúť kroky na zamedzenie alebo zredukovanie vplyvov diskriminácie na obeť, ako napríklad príkaz na opätovné prijatie do práce alebo prijatie konkrétneho pracovného poriadku. Na spoločnosti a organizácie sa niekedy vzťahujú osobitné sankcie iné ako sankcie nastolené pre jednotlivcov.

Veľmi veľa štátov má sankcie vytvorené konkrétne na riešenie diskriminácie namiesto alebo v dodatku k všeobecnejším občianskym, trestným alebo správnym sankciám. Medzi sankcie v Belgicku napríklad patria pokuty podľa trestného práva, odňatie slobody a odškodnenie za škody, občianske odškodné, zrušenie platnosti zmluvných klauzúl, príkaz na ukončenie diskriminačných praktík a zverejnenie rozsudku. V prípadoch prepustenia zamestnancov kvôli tomu, že sa sťažovali na diskrimináciu (viktimizácia), môžu byť títo zamestnanci prijatí späť do zamestnania a späťne získať mzdu prípadne môžu žiadať o odškodné vo výške šesťmesačného platu.

V Taliansku môže sudca v zmysle nariadení, ktorými sa transponujú smernice, vydať príkaz na zastavenie diskriminujúceho správania, odstránenie jeho vplyvov a nastolenie situácie pred začiatku diskriminácie. To je založené na myšlienke, že každé diskriminačné konanie je protizákonné a následne neužitočné. Diskriminačné prepustenie sa vždy považuje za neplatné a nespravodlivo prepustení pracovníci môžu byť znova prijatí do svojej práce. Sudca môže nariadiť aj zverejnenie rozsudku v celoštátnych novinách. Obete si môžu nárokovať na odškodnenie za finančné a iné škody. Podniky usvedčené z diskriminácie na základe rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo národnosti môžu mať stiahnuté všetky tendre, dodávateľské zmluvy alebo finančnú pomoc od verejných orgánov. Podniky sa v istých prípadoch môžu vylúčiť z účasti na verejných súťažiach alebo finančnej pomoci až na dobu dvoch rokov.





Equinet, európsku sieť orgánov pre otázky rovnosti, vedie Holandská komisia pre rovnaké zaobchádzanie, pričom skupina pre migračnú politiku koná ako sekretariát.

Účelom siete Equinet je rozvíjať spoluprácu a umožňovať výmenu informácií medzi orgánmi pre otázky rovnosti z celej EÚ – zastupuje 18 členských štátov – s cieľom zabezpečiť jednotné uplatňovanie zákonov EÚ o rovnosti a zlepšiť ochranu pred diskrimináciou.

Tak ako chceme pomôcť úradom pre otázky rovnosti plniť svoj mandát prostredníctvom výmeny právnych skúseností a názorov na stratégie vynútenia práva, rovnako chceme podnieť dialóg medzi európskymi inštitúciami, aby sme podporili zahrnutie aspektov rovnosti do európskych politík a programov.

Sieť Equinet pôsobí prostredníctvom pracovných skupín, školiacich seminárov pre zamestnancov a formou výmeny informácií o pracovných postupoch a o zákonoch a koncepciách uplatňovaných v celej EÚ. Pomáha tak nielen zlepšovať prácu orgánov pre otázky rovnosti, ale aj posilňovať ich nezávislosť a zefektívňovať podporu poskytovanú obetiam diskriminácie. Táto spolupráca znamená aj to, že orgány pre otázky rovnosti majú možnosť poučiť sa zo skúseností z ktorejkoľvek inej krajiny, čiže v svojich krajinách môžu predkladať informovanejšie odporúčania na právne predpisy a postupy.

Sieť až do konca roka 2006 podporuje Akčný program Spoločenstva a jedným z našich najbližších cieľov je vytvoriť podmienky na jej udržanie aj po tomto dátume.

ALEX-GEERT CASTERMANS, PREDSEDA, HOLANDSKÁ KOMISIA PRE ROVNAKÉ ZAOBCHÁDZANIE



Orgány pre otázky rovnosti v členských štátoch EÚ

Článok 13 smernice o rasovej rovnosti (2000/43/ES) vyžaduje, aby členské štáty zriadili orgán pre otázky rasovej a etnickej rovnosti. Medzi jeho právomoci musí patriť poskytovanie nezávislej pomoci obetiam diskriminácie pri podávaní sťažností, vykonávanie nezávislých prieskumov a vydávanie nezávislých správ a odporúčaní k otázkam týkajúcim sa diskriminácie. Mnohé orgány na ochranu rovnosti majú mandát na to, aby pôsobili aj pre iné dôvody diskriminácie ako iba rasa alebo etnický pôvod. Napriek tomu, že to predpisy EÚ to nevyžadujú, Európska komisia to silno podporuje (zoznam orgánov pre otázky rovnosti a podobných úradov v 25 členských štátoch EÚ a Rumunsku a formy diskriminácie, ktorými sa zaoberajú, sa nachádza v rámčeku).

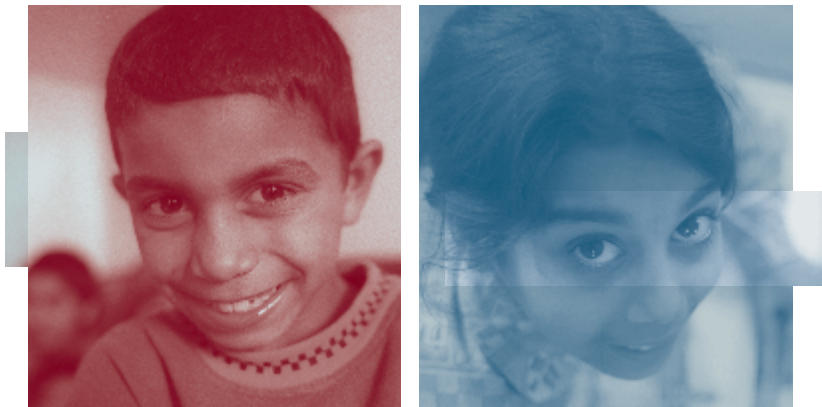
Orgány pre otázky rovnosti (alebo podobné úrady)

	Orgán pre otázky rovnosti	Kontakt	Dôvody
Belgicko	Centrum pre rovnosť príležitostí a odpor k 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 30 00 www.diversiteit.be	Všetky dôvody uvedené v daných dvoch smerniciach plus iné dôvody
Česko	Verejný obhajca práv — <i>Veřejný ochránce práv</i>	Tel.: (420) 542 542 111 www.ochrance.cz	Všetky dôvody uvedené v daných dvoch smerniciach plus diskriminácia z dôvodu pohlavia
Dánsko	Dánsky inštitút pre ľudské práva — <i>Rights Institut for Menneskerettigheder</i>	Tel.: (45) 32 69 88 88 www.humanrights.dk	Rasový a etnický pôvod
Nemecko	Spolkový komisár vlády pre migráciu, utečencov a integráciu — <i>Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration</i> Federal Government's Commissioner for Needs of Disabled People — <i>Behindertenbeauftragte</i>	Tel.: (49) 30 206 55 18 35 or (49) 1888 555 18 35 www.integrationsbeauftragte.de Tel.: (49) 1888 527 29 44 www.behindertenbeauftragter.de	Rasový a etnický pôvod Zdravotné postihnutie
Estónsko	Úrad estónskeho kancelára pre spravodlivosť — <i>Eesti Vabariigi Oiguskantsler</i>	Tel.: (372) 693 84 00 www.oiguskantsler.ee	Všetky dôvody uvedené v daných dvoch smerniciach plus iné dôvody a diskriminácia z dôvodu pohlavia
Grécko	Grécky ombudsman	Tel.: (30) 801 11 25 000 www.synigoros.gr	Všetky dôvody
Španielsko	Národná rada zdravotne postihnutých — <i>Consejo Nacional de la Discapacidad</i> Ombudsman — <i>El Defensor del Pueblo</i>	Tel.: (34) 91 363 70 00 www.mtas.es Tel.: (34) 91 432 79 00 www.defensordelpueblo.es	Zdravotné postihnutie Všetky dôvody
Francúzsko	Vysoký úrad pre boj s diskrimináciou a za rovnosť — <i>Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité</i>	Tel.: (33) 08 10 00 50 00 www.le114.com	Všetky dôvody uvedené v daných dvoch smerniciach plus iné dôvody a diskriminácia z dôvodu pohlavia
Írsko	Úrad pre otázky rovnosti — <i>Equality Authority</i>	Tel.: (353) 1 417 33 33 www.equality.ie	Všetky dôvody uvedené v daných dvoch smerniciach plus iné dôvody
Taliansko	Národný úrad proti rasovej diskriminácii — <i>Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali</i>	Tel.: (39) 06 42 15 32 61 www.pariopportunita.gov.it	Rasový alebo etnický pôvod
Cyprus	Úrad komisára pre správu (Ombudsman)	Tel.: (357) 22 45 63 00 ombudsman@cytanet.com.cy	Rasový alebo etnický pôvod plus náboženské, politické alebo iné presvedčenie, jazyk, národnosť
Lotyšsko	Lotyšský národný úrad pre ľudské práva — <i>Valsts Cilvēktiesību Birojs</i>	Tel.: (371) 728 72 10 www.vcb.lv	Všetky dôvody
Litva	Úrad pre rovnaké príležitosti Ombudsman — <i>Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba</i>	Tel.: (370) 52 61 27 87 www.lygybe.lrs.lt	Všetky dôvody uvedené v daných dvoch smerniciach

Orgány pre otázky rovnosti (alebo podobné úrady)

	Orgán pre otázky rovnosti	Kontakt	Dôvody
Luxembursko	Osobitná stála komisia proti rasovej diskriminácii — <i>Commission spéciale permanente contre la discrimination raciale</i>	Tel.: (352) 478 36 92	Rasový a etnický pôvod
Maďarsko	Úrad pre rovnaké zaobchádzanie — <i>Egyenlő Bánásmód Hatóság</i>	Tel.: (36) 1 235 45 09 ebh@icsszem.hu	Všetky dôvody uvedené v daných dvoch smerniciach plus iné dôvody a diskriminácia z dôvodu pohlavia
Malta	Zatiaľ nezriadený. Môže sa rozšíriť pôsobnosť Národnej komisie na podporu rovnosti medzi mužmi a ženami		
Holandsko	Komisia pre rovnaké zaobchádzanie — <i>Commissie Gelijke Behandeling</i>	Tel.: (31) 30 888 38 88 www.cgb.nl	Všetky dôvody uvedené v daných dvoch smerniciach plus iné dôvody a diskriminácia z dôvodu pohlavia
Rakúsko	Úrad pre rovnaké zaobchádzanie — <i>Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen</i> Ombudsman pre rovnaké pracovné príležitosti — <i>Anwältin für die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt</i>	Tel.: (43) 1 532 02 44	Všetky dôvody uvedené v daných dvoch smerniciach okrem zdravotného postihnutia plus diskriminácia z dôvodu pohlavia
Poľsko	Komisár pre ochranu občianskych práv — <i>Rzecznik Praw Obywatelskich</i> Splnomocnenec vlády pre rovnaké postavenie žien a mužov — <i>Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mezczyzn</i> Splnomocnenec vlády pre zdravotne postihnutých — <i>Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych</i>	Tel.: (48) 22 551 77 00 www.brpo.gov.pl Tel.: (48) 22 520 08 31 www.rownystatus.gov.pl Tel.: (48) 22 826 96 73 www.mpips.gov.pl/ osoby niepełnosprawne.php	Všetky dôvody Všetky dôvody uvedené v daných dvoch smerniciach okrem zdravotného postihnutia plus diskriminácia z dôvodu pohlavia Zdravotné postihnutie
Portugalsko	Vysoký komisár pre prisťahovalctvo a etnické menšiny — <i>Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas</i>	Tel.: (351) 21 810 61 00 www.acime.gov.pt	Rasový a etnický pôvod
Slovinsko	Úrad pre rovnaké príležitosti — <i>Urad za enake možnosti</i>	Tel.: (386) 1 478 84 60 www.uem-rs.si	Všetky dôvody
Slovenská republika	<i>Slovenské národné stredisko pre ľudské práva</i>	Tel.: (421) 2 57 20 39 11/14 www.snsnp.sk	Všetky dôvody
Fínsko	Ombudsman pre menšiny — <i>Vähemmistövaltuutettu</i>	Tel.: (358) 10 60 47 048 www.vahemmistövaltuutettu.fi	Rasový a etnický pôvod
Švédsko	Ombudsman proti etnickej diskriminácii — <i>Ombudsmannen mot etnisk diskriminering</i> Ombudsman pre zdravotne postihnutých — <i>Handikappombudsmannen</i>	Tel.: (46) 8 50 88 87 00 www.do.se Tel.: (46) 8 20 17 70 www.handikappombudsmannen.se	Rasový a etnický pôvod Zdravotné postihnutie
Veľká Británia	Komisia pre práva zdravotne postihnutých — <i>Disability Rights Commission</i> Komisia pre rovnosť pre Severné Írsko — <i>Equality Commission for Northern Ireland</i> Komisia pre rasovú rovnosť — <i>Commission for Racial Equality</i>	Tel.: (44) 08457 622 633 www.drc-gb.org Tel.: (44) 28 90 500 600 www.equalityni.org Tel.: (44) 20 79 39 00 00 www.cre.gov.uk	Zdravotné postihnutie Rasový a etnický pôvod, náboženské presvedčenie a politické presvedčenie, pohlavie, sexuálna orientácia Rasový a etnický pôvod
Rumunsko	Rumunská národná rada pre boj s diskrimináciou — <i>Consiliul National pentru Combaterea</i>	Tel.: (40) 21 312 65 78/79 www.cncd.org.ro	Všetky dôvody

Zlepšenie situácie Rómov v EÚ



Rómovia (1) sú už po stáročia vystavení diskriminácii a prenasledovaniu. Hoci o ich historickom pôvode v minulosti kolovali rozporné názory, dnes väčšinou prevláda zhoda – podporená predovšetkým váhou jazykovedných dôkazov – že Rómovia sú potomkami skupín, ktoré ku koncu prvého tisícročia nášho letopočtu opustili Indický polostrov.

Napriek tomu, že nie vo všetkých krajinách sa vedie štatistika o etnickom pôvode, podľa odhadov môže žiť v EÚ okolo 3 – 4 miliónov Rómov a zrejme ďalšie 2 – 3 milióny žijú v Bulharsku a Rumunsku, ktoré majú vstúpiť do EÚ v roku 2007.

Rozšírenie EÚ pomohlo sústrediť pozornosť na diskrimináciu a vylúčenie, ktorému čelia rómske komunity v „nových“ aj „starých“ členských štátoch. Veľká časť zodpovednosti za riešenie týchto zmien spočíva na vnútroštátnej, regionálnej a miestnej úrovni. K podpore snáh vnútroštátnych orgánov a organizácií občianskej spoločnosti však môže prispieť celá škála európskych politík a programov. V tejto časti správy sa opisuje niekoľko iniciatív, ktoré Európska komisia nedávno podnikla s cieľom podporiť začlenenie Rómov do spoločnosti.

25

CHARAKTER A ROZSAH VÝZVY

Rómovia v celej EÚ čelia diskriminácii a vylúčeniu zo spoločnosti rôzneho stupňa. Vo všetkých krajinách, pre ktoré sú k dispozícii štatistiky, alebo kde sa vykonali prieskumy, sa ukazuje, že Rómovia dosahujú výrazne nižšiu vzdelanostnú úroveň, omnoho vyššiu mieru nezamestnanosti, podstatne nižšie príjmy a majú horší zdravotný stav ako zvyšok populácie (pozri napríklad Európska komisia, *Situácia Rómov v rozšírenej Európskej únii* (2)). V mnohých členských štátoch sú rómske deti v školách bežne segregované, často navštevujú „osobitné školy“ pre deti s ťažkosťami s učením alebo sa zaraďujú do špeciálnych tried. Mnohí Rómovia navyše žijú v zanedbaných a izolovaných oblastiach s nekvalitnými obydliami, chýbajúcimi základnými službami a obmedzeným prístupom ku kvalitnej zdravotníckej starostlivosti (pozri rámček).

(1) V tejto správe sa používa pojem „Rómovia“ na označenie osôb, ktoré samé seba opisujú ako Rómovia, Cigáni, kočovníci, Manúši, Sintovia a iné skupiny vnímané ako „cigáni“. Použitie termínu „Rómovia“ nemá za cieľ zľahčovať obrovskú rôznorodosť, ktorá v rámci týchto skupín existuje, ani podporovať stereotypy.

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



Situácia Rómov v členských štátoch EÚ

Nasledujúce štatistiky poskytnú obraz postavenia Rómov v Európe.

V školskom roku 2002 – 03 bola viac ako polovica detí v osobitných školách na Slovensku rómskeho pôvodu.

V Nemecku v roku 2003 navštevovala vôbec niekedy školu len polovica Rómov a až 80 % z týchto detí chodilo do osobitnej školy.

Rómske deti majú nadmerné zastúpenie aj v osobitných školách v Maďarsku, Bulharsku, Poľsku a Slovinsku.

Na Slovensku nebolo v roku 2003 oficiálne zamestnaných viac ako 85 % Rómov v produktívnom veku.

Podľa prieskumu UNDP, vykonaného na konci roka 2001, viac ako 80 % Rómov v Bulharsku, Maďarsku, Rumunsku a Slovensku malo príjem nižší ako národná hranica chudoby.

Okolo 45 % Rómov v Maďarsku a na Slovensku nemá podľa tej istej štúdie toaletu vo vnútri domu.

Okolo 65 % Rómov zahrnutých do prieskumu v Rumunsku a 45 % Rómov v Bulharsku žilo v obydliach bez tečúcej vody.

Zdroj: Európska komisia, *The Situation of Roma in an enlarged European Union* a Rozvojový program Spojených národov (UNDP), *Avoiding the Dependency Trap*.

KOORDINOVANÁ SNAHA O ZLEPŠENIE POSTAVENIA RÓMOV

Protidiskriminačné európske právne predpisy opísané v I. časti tejto správy môžu pomôcť obhajovať svoje právo na rovnaké zaobchádzanie v prístupe k zamestnaniu, príprave, vzdelaniu, sociálnemu zabezpečeniu, zdravotníckej starostlivosti, bývaniu, tovarom a službám. Európska komisia prostredníctvom svojho akčného programu Spoločenstva pre boj s diskrimináciou poskytuje školenia pre organizácie rómskych obhajcov spolu s inými mimovládnyimi organizáciami, aby k nim dostala právne aj praktické informácie potrebné na obhajobu obetí diskriminácie.

Ako súčasť prístupového procesu EÚ aktívne sleduje rešpekt k menšinám, vrátane Rómov, a ochranu, ktorú požívajú v kandidujúcich krajinách. Monitorovacie centrum EÚ pre rasizmus a xenofóbiu nedávno presadilo sledovanie postavenia Rómov aj v členských štátoch EÚ. Komisia okrem toho podnecuje vnútroštátne orgány, aby pri príprave národných akčných plánov pre zamestnanosť a sociálnu inklúziu prihliadali na potreby rómskych komunít.

Financovanie z prostriedkov EÚ predstavuje dodatočnú podporu pre inklúziu Rómov. Komisia pracuje s vnútroštátnymi orgánmi a mimovládnyimi organizáciami, aby zabezpečila, že toto financovanie dosiahne svoj cieľ a že sa skvalitnia systémy monitorovania a vyhodnocovania tejto politiky. Nižšie sa uvádzajú príklady niektorých projektov podporovaných EÚ.

Komisia pri riešení viacrozmerných úloh, ktoré sú výzvou pre Rómov, podniká kroky na zabezpečenie, aby politiky a programy EÚ pôsobili spoločne celistvo. Prvým krokom bolo zadanie štúdie (pozri rámček) na zanalýzovanie postavenie Rómov v rozšírenej EÚ a na preskúmanie príslušných politík. Táto štúdia sa zrealizovala v spolupráci s rómskymi mimovládnyimi organizáciami a bola konzultovaná s vnútroštátnymi orgánmi.



Situácia Rómov v rozšírenej Európskej únii

Štúdia, financovaná programami Spoločenstva proti diskriminácii a za sociálnu inklúziu, preskúmala životné a pracovné podmienky Rómov v krajinách EÚ, v ktorých majú najpočetnejšie zastúpenie. Na základe štúdie vydala množstvo odporúčaní k politikám vzdelávania, zamestnanosti, bývania a zdravotníckej starostlivosti. Konkrétne odporúčala, že EÚ by mala:

- zvýšiť povedomie o situácii Rómov a diskriminácii, ktorou trpia, a sledovať účinky nových zákonov vytvorených podľa smernice o rasovej rovnosti,
- posilniť koordináciu medzi európskymi politikami a programami a medzi EÚ a ostatnými medzinárodnými organizáciami,
- zabezpečiť, aby sa Rómovia zapájali do tvorby, uplatňovania a vyhodnocovania politik a aby sa predmetné európske a národné politiky zaoberali rómskou problematikou,
- vytvoriť metodiku sledovania a vyhodnocovania účinnosti programov zameraných na zlepšenie situácie Rómov;

že členské štáty by mali:

- uznávať Rómov ako samostatnú národnostnú skupinu pre účely prioritnej akcie v rámci politik sociálnej inklúzie a zamestnanosti,
- vytvoriť metodiku zberu údajov o národnostnom pôvode v spolupráci s Európskou komisiou,
- zabezpečiť, aby všetky verejné orgány na vnútroštátnej a miestnej úrovni obsahovali orgány zodpovedné za začlenenie Rómov do spoločnosti;

a že rómske organizácie by mali:

- byť aktívnejšie v snahe o vymýtenie stereotypného vnímania Rómov a predsudkov voči nim,
- presadzovať sledovanie postavenia národnostných menšín, aby bolo možné lepšie zistiť problémy, ktorým musia čeliť,
- pôsobiť v európskych mimovládnych organizáciách a sieťach zapojených do boja s diskrimináciou a presadzovania základných práv.

Správa je k dispozícii online v angličtine, francúzštine a nemčine na adrese http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/roma04_en.pdf

Komisia v reakcii na odporúčania štúdie vytvorila osobitnú medzislužobnú skupinu, ktorá zabezpečí správnu koordináciu širokej škály politik a programov uskutočňovaných pri riešení rómskej problematiky. V skupine má zastúpenie štrnásť rôznych riaditeľstiev Komisie, medzi ktoré patria nielen riaditeľstvá pre zamestnanosť a sociálne záležitosti, ale okrem iných aj riaditeľstvá pre rozšírenie a vonkajšie vzťahy, vzdelávanie a kultúru, spravodlivosť a ľudské práva, zdravotnícku starostlivosť, regionálnu politiku a rozvoj vidieka. Cieľom je vytvoriť koncepčné usmernenia k výmene informácii medzi všetkými zapojenými riaditeľstvami a zabezpečiť čo najlepšie využívanie dostupných zdrojov a ponaučení zo skúseností z minulosti.

EÚ spolupracuje aj s inými medzinárodnými organizáciami z danej oblasti. Európska komisia je napríklad členom riadiaceho výboru iniciatívy *Desaťročie integrácie Rómov 2005 – 2015*, ktorá bola spustená vo februári 2005 v Sofii (pozri rámček).

Desaťročie integrácie Rómov 2005 – 2015

Iniciatívu *Desaťročie integrácie Rómov do spoločnosti* schválili vlády Bulharska, Chorvátska, Česka, Maďarska, Bývalej juhoslovanskej republiky Macedónsko, Rumunska, Srbska a Čiernej Hory a Slovenska vo februári 2005. Podporuje ju Inštitút otvorenej spoločnosti, Svetová banka a množstvo ďalších medzinárodných organizácií.

Iniciatíva, ktorá bude prebiehať do roku 2015, sa zameriava na preklopenie priepasti medzi Rómami a ostatnou populáciou v dotknutých krajinách. Medzinárodný riadiaci výbor zložený zo zástupcov zúčastňujúcich sa vlád, medzinárodných garantov a samotných Rómov určil štyri prioritné oblasti konania – vzdelávanie, zamestnanie, zdravie a bývanie – spolu s tromi vzájomne prepojenými problematikami – chudobou, diskrimináciou a rodovým aspektom.

Podpora Rómov v rámci programu PHARE

Cieľom programu PHARE je pomáhať štátom strednej a východnej Európy vyrovnávať sa s hospodárskymi a sociálnymi problémami a umožniť im pripraviť sa na vstup do EÚ. Od roku 1998 sa vynaložilo viac ako 100 miliónov EUR z prostriedkov PHARE na projekty určené na zlepšenie situácie rómskej menšiny v krajinách, kde predstavujú značnú časť populácie. V Bulharsku a Rumunsku sa i naďalej vynakladajú veľké čiastky na programy, v ktorých sú hlavnými prijímateľmi Rómovia, pričom v mnohých sa do ich realizácie aktívne zapájajú samotní Rómovia.

Napríklad projekt v Rumunsku – „Prístup k vzdelaniu pre znevýhodnené skupiny“ – koordinovaný ministerstvom školstva a výskumu sa zameriava na zmenu výchovno-vzdelávacích postupov prostredníctvom zaangažovania rómskych školských inšpektorov ako spojiva medzi školskými úradmi a pedagógmi (viac príkladov nájdete na adrese: http://www.europa.eu.int/comm/enlargement/phare_evaluation_pdf/revised_minorities_thematic_raw_161204.pdf).

Podpora Rómov v rámci štrukturálnych fondov

Európsky sociálny fond (ESF), ktorý je jedným zo štrukturálnych fondov EÚ, podporuje množstvo projektov v nových aj „starých“ členských štátoch na účely zlepšenia prístupu Rómov, ako jednej zo znevýhodnených skupín, k zamestnaniu, predovšetkým prostredníctvom vzdelania a prípravy. Význačným príkladom je projekt ACCEDER v Španielsku, ktorý je súčasťou medziregionálneho programu *Boj proti diskriminácii*, ktorý sa zameriava na riešenie problémov znevýhodnených skupín na trhu práce. Cieľom projektu je zamestnať 4 000 Rómov do doby ukončenia projektu v roku 2006, formou nasledujúcich opatrení:

- pomôcť im získať odbornú kvalifikáciu,
- prispôbiť prípravné programy a zamestnanecké služby ich osobitým potrebám,
- zvyšovať povedomie o diskriminácii, ktorej musia Rómovia čeliť, a zlepšovať spôsob ich vnímania širokou verejnosťou,
- stimulovať aktívnejšie kroky na zlepšenie ich životných podmienok a ich prístupu k verejným službám.

Veľké množstvo projektov na pomoc Rómov okrem toho podporuje iniciatíva EQUAL, ktorá je financovaná z ESF, a slúži na podporu inovatívnych prístupov k zlepšeniu situácie osôb znevýhodnených pri hľadaní zamestnania. V období rokov 2001 a 2004 sa 45 financovaných projektov zameriavalo na Rómov samotných alebo na Rómov v spojitosti s inými znevýhodnenými skupinami (príklady sa uvádzajú v rámčeku). V novom kole programu EQUAL, ktoré sa začína v roku 2005, sa okolo 80 nových projektov venuje pomoci Rómom.

Príklady projektov z programu EQUAL

Rakúsky projekt „Mri Buti“ bol určený na pomoc Rómom pri hľadaní práce v Burgenlandskom regióne formou dohľadu a poradenstva. V Maďarsku sa Rómovia a Rómky pripravovali na prácu, po ktorej bol dopyt v danej lokalite, napríklad na murovanie a starostlivosť o deti. V Nemecku sa uskutočnil projekt odskúšania nových prístupov kvalifikovania sa Rómov a Sintov na prácu, napríklad ako sprostredkovatelia pri vzdelávaní alebo sociálnej práci. Francúzsko a Írsko pomáha Rómom a kočovným komunitám začať podnikať.





Rómovia v Bruseli – Lívia Járóka, poslankyňa EP

Lívia Járóka sa po svojom zvolení v júni 2004 stala prvou poslankyňou Európskeho parlamentu rómskeho pôvodu z „nových“ členských štátov EÚ. Je sociálnou antropologičkou, ktorá si dokončuje doktorát na University College London na tému etnických menšín. Sama seba vníma v prvom rade ako zástupkyňu Maďarov v parlamente, ale keďže mnohí z nich sú Rómovia, svoju úlohu vidí aj ako sprostredkovateľské pôsobenie medzi rôznymi orgánmi zainteresovanými na rómskej problematike na úrovni EÚ a zastupiteľskými skupinami zaoberajúcimi sa týmito otázkami v praxi.

„Existuje obrovská neznalosť“, hovorí, „o Rómoch, ktorí sú kvôli stereotypom obvykle vnímaní ako jednoliata skupina, ktorá má spoločnú identitu a rovnaké vlastnosti, ktoré sú buď vysoko romantizované, alebo krajne záporné. Skutočnosťou je, že niekoľko miliónov Rómov v Európe sa od seba odlišuje presne tak, ako každá iná etnická skupina, majú rôzne jazyky, kultúru a miestne špecifiká, ako aj rôzne schopnosti a danosti. Ak aj sami cítia svoju cigánsku identitu, je to často preto, lebo majú spoločné skúsenosti s diskrimináciou a vylúčením. Je potrebné zmeniť celkové vnímanie cigánov a zbaviť obraz, aký o nich ľudia majú, mýtov a stereotyp nahradit' realitou.“

Toto zjednodušené a klamlivé vnímanie viedlo, ako sa domnieva, k nepochopeniu toho, čo sa má riešiť ako otázka rómskej politiky, a čo už nie. *„Diskriminácia Rómov alebo kultúrnych otázok sa musí riešiť špecificky ako taká, s konkrétnymi opatreniami zameranými na zaobchádzanie s nimi. Problémy, ktorými Rómovia trpia pri vzdelávaní, zamestnávaní, zdravotníckej starostlivosti a bývaní, sa musia riešiť predovšetkým nie z rómskej perspektívy, ale vo vzťahu k nim. Inými slovami, cieľom by malo byť zaviesť politiky, ktoré každému zabezpečia rovnaký prístup k dobrému vzdelaniu, slušnej práci, zdravotníckej starostlivosti na vysokej úrovni a tak ďalej, bez ohľadu na ich národnostný pôvod.“*

Verí, že obraz Rómov sa môže podstatne zmeniť väčším zapojením sa Rómov do politiky a do médií. *„Chcem vidieť viac Rómov zúčastňujúcich sa na rozhodovacích procesoch, a preto úzko spolupracujem s mimovládnyimi organizáciami a s každým, kto môže prispieť k zmene k lepšiemu pre Rómov, bez ohľadu na ich politickú príslušnosť. V tejto súvislosti si myslím, že program stáží, ktorý spustila Európska komisia za podpory Inštitútu otvorenej spoločnosti, je výbornou iniciatívou a v súčasnosti zakladám podobné stáže aj v parlamente.“*

„Aj médiá sú oblasťou, kde je kľúčové vyššie zastúpenie Rómov. Vo vzťahu k Rómom existuje istý druh mediálnej hystérie a Rómovia sú až príliš často nesprávne a neprijateľne zobrazovaní ako hrozba pre národnú bezpečnosť. Rok 2007, ktorý je Rokom rovnakých príležitostí, vidím ako obrovskú šancu zmeniť celkové vnímanie Rómov. Pracujeme už na vytváraní nápadov a iniciatív, ktoré zabezpečia, aby Rok rovnakých príležitostí priniesol skutočný efekt.“

Ďalšie dve zložky štrukturálnych fondov – Európsky fond regionálneho rozvoja (ERDF) a Európsky poľnohospodársky usmerňovací a záručný fond (EPUZF) – taktiež podporujú rad programov prospešných pre Rómov ako aj pre ostatných ľudí žijúcich v znevýhodnených oblastiach. Fond ERDF pomáha v týchto oblastiach financovať výstavbu ciest a inej základnej infraštruktúry, ako napríklad prívod čistej vody, základnú kanalizáciu, renovácie škôl a nemocníc ako aj zakladanie malých podnikov, pričom fond EPUZF poskytuje podporu pre znevýhodnené komunity vo vidieckych oblastiach.

AKČNÝ PROGRAM SPOLOČENSTVA – ZAMERANÉ NA RÓMOV

Akčný program Spoločenstva, vytvorený na posilnenie nových právnych predpisov EÚ proti diskriminácii, dopĺňa projekty podporované štrukturálnymi fondmi. Riešenie problémov, s ktorými sa Rómovia stretávajú pri prístupe k vzdelaniu a zamestnaniu, bolo stanovené za jednu z priorít financovania z prostriedkov programu. Podporuje rómske organizácie, aby sa uchádzali o finančnú podporu na projekty spadajúce pod ďalšie prioritné oblasti, ako napríklad rozvíjanie spolupráce medzi mimovládnyimi organizáciami, vyškolenie obhajcov na obhajovanie práv osôb vystavených diskriminácii a vytvorenie prostriedkov na monitorovanie diskriminácie (zoznam projektov podporovaných v rámci akčného programu nájdete na adrese: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/callspt/result006_en.htm)

Program v súčasnosti podporuje päť projektov týkajúcich sa riešenia špecifických problémov Rómov, ktoré zároveň zapájajú organizácie z rôznych krajín EÚ (projekty sa uvádzajú v rámci).



Projekt e Evropskeho
sindikálneho
komiteta sa o
súčasnosti

Rozvoj kvalitného vzdelávania rómskych detí bez diskriminácie

Projekt sa sústreďuje na zvýšenie povedomia o problémoch, ktorým čelia rómske deti, a o potrebe ich zvládnutia. Je určený pre učiteľov a ich odborové zväzy, pre školské úrady a rodičov a má zlepšiť kvalitu školského vzdelávania ako aj zmeniť jeho koncepciu.

„Na európskej úrovni sa už urobilo veľa pre boj s diskrimináciou Rómov vo východnej Európe“, hovorí Elena Jenaro, projektová manažérka, „toto je však prvý projekt určený na zlepšenie vzdelania rómskych detí, ktorý angažuje aj učiteľské odbory. Rómske deti sú dôležitou súčasťou budúcnosti týchto spoločností a učiteľské odbory zohrávajú v tomto smere významnú úlohu.“

Konkrétnym výsledkom bude vypracovanie národných akčných plánov so usmerneniami pre odbory, ktorými sa budú riadiť pri rokovaní so školskými úradmi. Projekt má taktiež vytvoriť súpravu nástrojov, pomocou ktorých sa učelia naučia odhaľovať a riešiť diskrimináciu. Cieľom je, aby sa na začiatku 75 učiteľov naučilo pracovať s touto súpravou nástrojov, a každý z týchto učiteľov zaškolí minimálne ďalších desiatich, aby na konci projektu bolo vyškolených viac ako 750 učiteľov.

Vedúci: Európska odborová konfederácia pre školstvo – ETUCE

Partneri: Algemene Onderwijsbond, odborový zväz PODKREPA, Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, Demokratický zväz učiteľov Maďarska, Syndicat des Enseignants de Hongrie, Syndicat des Enseignants Bulgares

Informácie: Elena Jenaro, projektová manažérka, Elena.jenaro@csee-etuice.org

Účasť Rómov a Sintov v účinnej politike zamestnanosti a vzdelávania

Projekt združuje mimovládne organizácie z rôznorodých sfér z Bulharska, Českej republiky, Maďarska, Talianska a Slovenska, z ktorých každá sa zaoberá presadzovaním práv Rómov v rôznych oblastiach. Jeho dva hlavné ciele sú vytvorenie dlhodobých politík na boj so systematickou diskrimináciou Rómov a Sintov v školstve a zamestnaní a posilnenie schopnosti a istoty mimovládnych organizácií participovať na politickej aréne ako zdatní obhajcovia práv rómskych komunití.

„Zámerom je“, hovorí Savelina Danová, projektová manažérka „zlepšovať schopnosti rómskych a sintsých aktivistov a natrvalo ich uviesť do sféry tvorby politík s cieľom zabezpečiť, že tieto politiky sú v súlade so želaniami a potrebami samotných Rómov a Sintov“.

Kľúčovým cieľom je udržať projekt pri živote aj po ukončení obdobia jeho financovania z EÚ. Medzi ciele projektu patrí dokumentovanie diskriminácie Rómov v zamestnaní a školstve a posudzovanie vládnych programov zameraných na vzdelávanie Rómov. To bude tvoriť základ odporúčaných politík, ktoré zas budú jadrom budúcich lobistických snáh o posilnenie postupov v týchto oblastiach.

Vedúci: Medzinárodná helsinská federácia

Partneri: European Roma Rights Centre a Európsky rómsky informačný úrad

Informácie: Savelina Danová, projektová manažérka, savelina.danova@errc.org



TRANSPOSE – Sieť na obhajobu kočovných Rómov podporujúca organizovanie ľudí na zabezpečenie rovnosti

Projekt je spoločnou akciou Írskeho hnutia kočovníkov, Európskeho centra pre práva Rómov a talianskeho Helsinského výboru a zahŕňa 5 krajín (Írsko, Česko, Slovensko, Maďarsko a Taliansko). Jeho ciele sú:

- zvyšovať povedomie o diskriminácii kočovníkov a Rómov zo strany tvorcov koncepcií a zo strany špecializovaných orgánov ako aj spoločnosti ako takej,
- zvýšiť informovanosť kočovníkov a Rómov o garantovanej právnej ochrane a dostupných prostriedkoch na boj s diskrimináciou,
- zlepšiť solidaritu medzi kočovníkmi a Rómami v úsilí bojovať s diskrimináciou,
- vyškoliť sieť schopných obhajcov kočovníkov a Rómov, ktorí môžu svojou prácou zabezpečiť uplatňovanie smerníc EÚ o rovnosti na miestnej úrovni.

Podľa Anny Jennings-Tauciene „program TRANSPOSE poskytuje kočovníkom a Rómom jedinečnú príležitosť nadobudnúť zručnosti potrebné na to, aby sa stali obhajcami svojho spoločenstva. Iniciatíva sa týka ich splnomocnenia formou sprístupnenia informácií, čiže sprístupnenia práv. Cieľom je silná miestne podporovaná sieť obhajcov z komunity, ktorí svoje schopnosti nadobudnuté prostredníctvom školení v rámci programu TRANSPOSE využijú pre svoje spoločenstvo ako účinný nástroj“.

Vedúci: Írske hnutie kočovníkov

Partneri: European Roma Rights Centre a taliansky Helsinský výbor

Informácie: Anne Jennings-Tauciene, projektová manažérka, communityadvocacy@hotmail.com



ROMA
EDEM

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

Roma EDEM – Podpora integrácie Rómov/kočovníkov a rovnaké zaobchádzanie v školstve a zamestnaní

Všeobecným cieľom projektu je zmenšiť medzeru medzi protidiskriminačnou legislatívou a praxou vo vzťahu k Rómom a zabezpečiť pevné ukotvenie rómskej problematiky v politickej agende EÚ. Zámerom je podporovať koncepciu protidiskriminácie v štátnej službe, zvyšovať povedomie medzi kľúčovými predstaviteľmi verejného i súkromného sektora, zlepšovať schopnosti rómskych a kočovníckych združení a komunit, a to predovšetkým žien, aby obhajovali svoje základné práva, a zabezpečovať, aby informácie o Rómoch a kočovníkoch a o ich kultúre boli presné a bez nánosu stereotypov.

„Medzi aktivity naplánované na dvojročnú realizačnú fázu“, hovorí Cristina Domínguez Robles, projektová manažérka, „patria semináre o rovnakom zaobchádzaní v školstve a zamestnaní v každej zapojenej krajine určené pre rómske a kočovnícke združenia, medzinárodné semináre o monitorovaní protidiskriminačnej legislatívy a politik na miestnej úrovni, výroba a šírenie materiálov pre Rómov poskytujúcich informácie o rovnakých právach, zdroje a príklady správnych postupov v angličtine, španielčine, portugalčine, češtine, maďarčine, rumunčine ako aj v rómčine“.

Vedúci: Fundación Secretariado General Gitano

Partneri: Komisia pre rovnosť pre Severné Írsko, Vysoký komisariát pre prisťahovalectvo a národnostné menšiny v Portugalsku, parlamentný komisár pre práva národnostných a etnických menšín v Maďarsku, Oddelenie pre ľudské práva pri Úrade vlády Českej republiky, Národná rada pre boj s diskrimináciou v Rumunsku a Romani CRISS v Rumunsku

Informácie: Cristina Domínguez Robles, projektová manažérka, gabinete@fsgg.org



RomEco – Rómovia a trh práce

„Väčšina politik a projektov týkajúcich sa boja s vylúčením Rómov zo spoločnosti v Európe sa zameriava na otázky kultúry“, hovorí Jochen Blaschke, projektový manažér, „avšak stále chýbajú politiky zamerané na integráciu Rómov v celej Európe“.

Projekt sa sústreďí na zanalyzovanie postavenia Rómov na trhu práce v štyroch krajinách — Bulharsku, Česku, Nemecku a Taliansku, a na posúdenie programov učňovskej prípravy pri integrácii Rómov do hospodárstva. Hlavným cieľom je vytvoriť sieť odborníkov pre otázky diskriminácie, trhov práce, učňovského vzdelávania a rómskej problematiky, vrátane samotných Rómov, ktorí si budú vymieňať názory a nápady, aby našli kľúčové podmienky pre úspech integračnej politiky.

Ďalším cieľom je vytvoriť nové prístupy k učňovskému vzdelávaniu s cieľom presadzovať integráciu Rómov na trhu práce. Okrem toho sa vyprodukujú brožúry a iné publikácie, ktoré zvýšia povedomie verejnosti o postavení Rómov.

Vedúci: Berliner Institut für Vergleichende Sozialforschung (BIVS) v Nemecku

Partneri: Università degli Studi di Firenze, Dipartimento di Scienze dell'Educazione v Taliansku, Združenie Dzeno v Českej republike a Studii Romani v Bulharsku

Informácie: Jochen Blaschke, projektový manažér, jochen.blaschke@emz-berlin.de; Guillermo Ruiz, koordinátor projektu, guillermo.ruiz@emz-berlin.de

Podpora pre rómsku sieť Akčný program Spoločenstva ponúka finančnú podporu aj pre sieť zastupujúcu rómske záujmy na úrovni EÚ. Má byť prostriedkom pre rómskych predstaviteľov a tvorcov politik, aby medzi sebou komunikovali a konzultovali, pričom hlavným cieľom je „rovnomerne rozložiť“ rómsku problematiku – inými slovami, zabezpečiť, že záujmy Rómov sa berú do úvahy v každej politike, ktorá sa ich nejakým spôsobom dotýka. (Podrobné informácie o odkazoch možno nájsť na adrese: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/callspt/calls_en.htm)





Rómovia v Bruseli – Viktória Mohácsi, poslankyňa EP

Skôr než v decembri 2004 začala Viktória Mohácsi zastávať svoj post, pôsobila ako komisárka zodpovedná za odstránenie segregácie rómskych detí na maďarskom ministerstve školstva a predtým pracovala v Európskom centre pre práva Rómov v Budapešti. Jej rómska identita je kľúčom k jej pôsobeniu ako poslankyne EP a má jasné poslanie bojovať za rómskych občanov:

„Hoci my, Rómovia, tvoríme v Európe veľmi rôznorodú skupinu, máme spoločnú identitu, spoločné kultúrne dedičstvo a spoločný jazyk, napriek tomu, že má mnoho rôznych nárečí. Našu skupinovú identitu posilňujú aj stáročia diskriminácie. Cítíme sa ohrození, a preto v krajinách, kde žijeme, máme sklony držať sa svojich vlastných komunit a oddeľovať sa od iných ľudí.“

Má jasné predstavy o tom, čo je potrebné pre zásadné zlepšenie postavenia Rómov v Európe. *„Občianska spoločnosť môže lobiť, ale kľúčom k podnikaným akciám je vláda. Všeobecne povedané, však prevláda tendencia vlád zameriavať sa na kultúrne aspekty rómskej problematiky, na podporu rómskeho folklóru, ktorý sa považuje za populárny a bezpečný z politického hľadiska a na iniciatívy z tejto sféry sa vynakladá veľa peňazí. Veľmi málo sa však robí na začlenenie Rómov do spoločnosti a na vzdelávanie, bývanie alebo zamestnanosť, ktoré sú kľúčom k integrácii, sa vynakladá málo prostriedkov. Keď ľudia majú hlad, nemajú chuť tancovať.“*

„Vzdelanie je mimoriadne dôležitou otázkou, ktorá mi je osobne najbližšia. Stav, čo sa týka vzdelania, je veľmi podobný vo všetkých krajinách bez ohľadu na veľkosť rómskej populácie. Dokonca aj vo Fínsku, ak sa nemýlim, kde žije menej ako 10 tisíc Rómov, väčšina detí navštevuje osobitné školy určené pre deti s problémami s učením. V Maďarsku 30 % detí vo veku 6 – 14 rokov chodí do osobitnej školy. Podľa môjho názoru ide o mentálny holokaust detí končiacich takúto školu: dostávajú vzdelanie na nízkej úrovni, čo ich jednoznačne pozbaví príležitosti dostať sa k vyššiemu vzdelaniu. Naopak im to sťažuje alebo znemožní nájsť si prácu a skončia poberaním sociálnych dávok. Fakt, že toľko Rómov je nezamestnaných, je sčasti dôsledkom sociálnej situácie a diskriminácie, avšak do veľkej miery ho spôsobuje aj nedostatočné vzdelanie.“

„Maďarská vláda spustila v roku 2002 politiku odstránenia segregácie rómskych detí v školách, aby sa do roku 2006 začlenili do hlavného vzdelávacieho systému. Ešte predtým anketovali rodičov, čo si myslia o tomto návrhu. Hoci takmer polovica podporila myšlienku integrácie, 94 % z nich povedalo, že by si neželali, aby ich dieťa sedelo vedľa Róma.“

„Moju úlohu ako poslankyne EP vidím v postavení komunikátora medzi EÚ a ľuďmi pôsobiacimi v praxi a informovaní ich o aktuálnom vývoji. Verím, že EÚ má význam, pretože môže vyvinúť tlak na národné vlády, aby podnikli kroky. Mojim cieľom je zabezpečiť, aby všetky deti mali rovnaké právo na kvalitné vzdelanie bez ohľadu na svoje zázemie, a ku koncu môjho mandátu by som rada videla prijatie právnych predpisov o odstránení segregácie.“

„Mám veľmi optimistický postoj k iniciatíve Desiatročné integrácie Rómov, je však dôležité, aby zapojené mimovládne organizácie usmerňovali prostriedky na skutočné aktuálne problémy a na programy, ktoré môžu priniesť skutočnú zmenu.“

Program stáží pre rómskych absolventov vysokých škôl

Komisia v novembri roku 2004 spustila program „stáží“, ktorého garantom je Inštitút otvorenej spoločnosti, ktorý v roku 2005 poskytne 10 rómskym absolventom vysokých škôl prípravu v rámci pracovného procesu v službách Komisie. Trojmesačné stáže sú otvorené pre uchádzačov z nových členských štátov (okrem Cypru a Malty), Bulharska, Rumunska, Chorvátska, Bývalej juhoslovanskej republiky Macedónska, Srbska a Čiernej Hory a Turecka. Ich účelom je poskytnúť účastníkom všeobecný obraz o cieľoch európskej integrácie, praktické poznatky o práci v Komisii či osobnú skúsenosť a kontakty prínosné pre ich budúcu kariéru.



Rómske stáže

Podľa Odile Quintin, generálnej riaditeľky pre zamestnanosť a sociálne záležitosti, tento program umožní príslušným absolventom „*nahliadnuť do spôsobu práce v Komisii a prispieť k nášmu mysleniu... (čo) bude výhodou pre mladých ľudí a ich komunitu, ale aj veľkým prínosom pre nás pri zvažovaní nášho smerovania v budúcnosti*“.

Štyrmi rómskymi absolventmi, ktorí boli vybraní na stáž začínajúcu od 1. mája 2005, sú reportér z bulharskej národnej televízie, rumunský právny expert pracujúci pre Nadáciu pre demokratickú zmenu v Bukurešti a Európske centrum pre práva Rómov v Budapešti, konzultant v mnohých medzinárodných organizáciách pre rómsku problematiku a styčný koordinátor Spoločenstva.

Radostina Chaprazová, absolventka politológie na Americkej univerzite v Bulharsku, ktorá bude stážovať na GR pre zamestnanosť, povedala, že „*stáž je pre mňa výnimočnou príležitosťou, ale aj obrovskou výzvou. Pomôže mi zistiť, či skutočne dokážem prispieť k obrane práv mojich ľudí a či som si pre svoju kariéru vybrala správnu cestu. Bulharsko je kotlom rôznych regiónov, etník a národností. Existuje tam však otvorené nepriateľstvo voči Rómom, ktoré sa prejavuje neochotou čo i len komunikovať, nieto ešte žiť v susedstve alebo prihlásiť deti do tej istej školy. Tisíccky Rómov žijú v biede, izolovaní v getách od zvyšku spoločnosti, v neprijateľných podmienkach, ktoré sa však musia zmeniť, a mojím poslaním je pomôcť uskutočniť túto zmenu.*“

Európska komisia

Rovnosť a nediskriminácia – Výročná správa na rok 2005

Luxemburg: Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločenstiev

2005 — 36 s. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-894-9460-3

PREDAJ A PREDPLATENIE PUBLIKÁCIÍ

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

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

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

Ako si zadovážite zoznam predajných kancelárií?

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

Za rozmanitosť



Proti diskriminácii

Ďalšie informácie o európskych politikách boja proti diskriminácii sú k dispozícii na nasledujúcej adrese:

Európska komisia
Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnosť príležitostí
Oddelenie D.3
B-1049 Brusel

empl-antidiscrimination@cec.eu.int

Alebo si pozrite našu internetovú stránku:

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

Internetová stránka kampane „Za rôznorodosť – proti diskriminácii“:

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