

Równouprawienie w praktyce

Kluczowe opinie 2004

Prawa podstawowe & zapobieganie dyskryminacji



Zatrudnienie & sprawy społeczne



Komisja Europejska

Dokument „Równouprawienie w praktyce: kluczowe opinie 2004” jest publikowany w ramach Programu Działania Wspólnoty (*Community Action Programme*) w zakresie zwalczania dyskryminacji w latach 2001 – 2006, stworzonego przez Dyрекcyję Generalną Zatrudnienie i Sprawy Socjalne Komisji Europejskiej. Treść niniejszej publikacji niekoniecznie odzwierciedla opinię lub stanowisko Dyrekcyj Generalnej Zatrudnienie i Sprawy Socjalne Komisji Europejskiej. Komisja Europejska, ani żadna osoba działająca w jej imieniu, nie odpowiada za sposób, w jaki mogą zostać wykorzystane zawarte w niniejszej publikacji informacje.

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

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

- © Zdjęcia Komisji Europejskiej
- © Zdjęcie na stronie 17, UK Employers' Forum on Disability
- © Zdjęcie na stronie 12, CMI / Digital Vision
- © Zdjęcia na stronach 5 i 14, ERRC
- © Zdjęcie na stronie 24, Jess Hurd / reportdigital.co.uk

Podziękowania:

Program Działania Wspólnoty pragnie podziękować współautorom za ich wnikliwe komentarze na temat rzeczywistości, dokonań i wyzwań omawianych na stronach niniejszego dokumentu. Wśród tych osób są: Timo Makkonen, Barbara Cohen, Zoltán Lékó, Roger Dennisson, Maria Miguel-Sierra, Marcel Zwamborn, Dimitrina Petrova, Susan Scott-Parker, Sinead Tiernan, Markus Gaier, Joy Oyesanya.

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

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

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

Dane katalogowe znajdują się na końcu niniejszej publikacji.

Luksemburg: Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich, 2004.

ISBN 92-894-7854-3

© Wspólnoty Europejskie, 2004
Powielanie materiałów jest dozwolone, pod warunkiem że zostanie podane ich źródło.

Printed in Belgium

DRUK NA PAPIERZE BIAŁYM BEZCHLOROWYM.



Równouprawnienie w praktyce

Kluczowe opinie 2004

Czynniki i podmioty istotne dla wykonania Dyrektyw o zakazie dyskryminacji

Wstęp

Szeroki zakres działań finansowanych w ramach Programu Działania Wspólnoty w zakresie zwalczania dyskryminacji (2001 – 2006) odzwierciedla zróżnicowanie grup, których dotyczy lub będzie dotyczyć nowe prawo antydyskryminacyjne na terenie UE. Od początku realizacji Programu podejmuje się wiele starań na rzecz promowania sprawiedliwości i równości na różnych gruntach prawnych i kulturowych w zakresie pięciu obszarów dyskryminacji, których dotyczy Dyrektywa o Równości Rasowej i Dyrektywa o Równości Zatrudnienia.

Inicjatywy finansowane z Programu Działania nieustannie podejmują znaczące i kreatywne wysiłki dla realizacji podstawowego celu, jakim jest promowanie Europy wolnej od dyskryminacji. Uczestnicy Programu ze wszystkich 25 Państw Członkowskich wykazują wspólny entuzjazm uczenia się na podstawie wzajemnych doświadczeń, a także na podstawie innych inicjatyw legislacyjnych, takich jak wcześniejsze prawodawstwo o równouprawnieniu płci.

Publikacja broszury tematycznej 2004 pt. „Równouprawnienie w praktyce: kluczowe opinie 2004” zbiega się w czasie z wejściem w nowy etap historii Europy, jakim jest dołączenie 10 nowych Państw Członkowskich z dniem 1 maja 2004 r. W broszurze

znajdziemy wypowiedzi różnych uczestników Programu Działania: urzędników państwowych, ekspertów czy przedstawicieli organizacji pozarządowych. Ponieważ upłynął już termin transpozycji Dyrektyw do prawa krajowego, wyzwaniem na przyszłość jest zagwarantowanie ludziom równego poziomu ochrony przed dyskryminacją, bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną.

W tym roku postanowiliśmy zatem skoncentrować się na czynnikach i podmiotach istotnych dla wdrażania Dyrektyw antydyskryminacyjnych wywodzących się z Artykułu 13 Traktatu Amsterdamskiego, dotyczących „Równości rasowej” i „Równego traktowania w miejscu pracy”.

Niniejszy zbiór niezależnych opinii, zestawiający poglądy uczestników wywodzących się z władz państwa, organizacji pozarządowych, wyspecjalizowanych organów i ekspertów w tej dziedzinie, jest żywym świadectwem procesów, które prowadzą twórców prawa i polityki od dokumentu do praktyki, od pisemnego prawodawstwa poprzez codzienną rzeczywistość zmieniających się nastrojów i praktyk społeczeństw europejskich.

Spis treści

Od dokumentu do praktyki

Wdrażanie Dyrektyw antydyskryminacyjnych	3
---	----------

Część I

Wspólna własność i odpowiedzialność	6
--	----------

Część II

Angażowanie i mobilizowanie kluczowych aktorów	10
---	-----------

2.1. Zmieniająca się rola stowarzyszeń	10
---	-----------

Organa ds. równości i Dyrektywa o Równości Rasowej	12
--	-----------

Punkt widzenia stowarzyszenia: Ochrona praw Romów	14
---	-----------

2.2. Zaangażowanie partnerów społecznych	17
---	-----------

Pracodawcy: kluczowy partner w walce z dyskryminacją w miejscu pracy	17
--	-----------

Ruch Związków Zawodowych wkracza na scenę	19
---	-----------

„Za Różnorodnością. Przeciw Dyskryminacji”: europejska kampania z narodową tożsamością	20
---	-----------

2.3. Integrowanie zaangażowanych partnerów – rola władz państwowych	22
--	-----------

Władze państwowe liderami w dążeniu do równości: brytyjski obowiązek promowania równości i Ustawa o Stosunkach Rasowych	23
--	-----------



Od dokumentu do praktyki – wdrażanie Dyrektyw antydyskryminacyjnych



Samo prawodawstwo nie prowadzi do zmian podstawowych postaw społecznych. Najważniejszym zadaniem na przyszłość jest sprawienie, by prawo antydyskryminacyjne stało się rzeczywistością dla każdego uczestnika.

W zakresie dyskryminacji, wszystkie Państwa Członkowskie Unii Europejskiej mają podobne doświadczenia w trzech aspektach tego tematu. Po pierwsze, wszystkie podejmowały szereg działań mających na celu zwalczanie dyskryminacji. Większość Państw włączyła artykuły dotyczące równości i zakazu dyskryminacji do konstytucji, a często również do innych części prawodawstwa. Inne uzupełniają działania legislacyjne różnymi środkami politycznymi.

Po drugie, większość Państw Członkowskich (o ile nie wszystkie) odczuwa, że podejmowane środki nie są wystarczająco skuteczne. Ukazuje to fakt, iż pomimo nieodpartych dowodów na obecność

dyskryminacji, ofiary tego zjawiska rzadko wnoszą skargę do sądu. Nasuwa się wniosek, że wdrażanie prawa nie przychodzi łatwo, a mówiąc dokładniej, dochodzenie sprawiedliwości przez ofiary napotyka na wiele barier. Rzeczywiście, badania prowadzone na tym polu pokazują, iż ofiary dyskryminacji często nie podejmują działania, ponieważ boją się, że nie będzie możliwe udowodnienie ich racji lub nie wierzą w pomyślne zakończenie sprawy. Wiele z tych osób pozostaje całkowicie nieświadome swych praw i potrzebuje porady i wsparcia.

Jednakże 25 państw UE łączy jeszcze trzeci aspekt tej sprawy. Wszystkie mianowicie wykazują się wznowionym zapałem w pracy z przejawami dyskryminacji. Ten stan wynika z przyjęcia inicjatyw politycznych i legislacyjnych na poziomie wspólnotowym. W roku 2000 Rada Unii Europejskiej przyjęła Program Działania Wspólnoty w zakresie zwalczania Dyskryminacji wraz z dwiema Dyrektywami o Równym Traktowaniu, tj. Dyrektywą Rady 2000/78/WE wprowadzającą ogólne zasady równego traktowania przy zatrudnianiu i w miejscu pracy (Dyrektywa o Równości Zatrudnienia) i Dyrektywą Rady 2000/43/WE wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dyrektywa o Równości Rasowej).

Ujednolicenie prawodawstwa krajowego z Dyrektywami UE

Obie wyżej wspomniane Dyrektywy zawierają szczegółową i wyczerpującą definicję dyskryminacji, która jest niezbędną dla

wdrażania prawa antydyskryminacyjnego. Dyrektywy te zawierają także artykuły, które przesuwają ciężar dowodu w sprawach dotyczących dyskryminacji i wskazują na rolę organizacji pozarządowych przy podejmowaniu działań w imieniu lub dla wsparcia ofiary. W dalszej części Dyrektywa o Równości Rasowej poucza Państwa Członkowskie, o ile jeszcze nie podjęły takich działań, aby powołały organa dla promowania równego traktowania. Takie postanowienia usuwają wiele barier, jakie do tej pory napotykały ofiary dyskryminacji i ułatwiają dostęp do wymiaru sprawiedliwości.

Dyrektywy i towarzyszący im Program Działania otwierają zatem nowe możliwości podejmowania środków antydyskryminacyjnych także na poziomie krajowym. Dyrektywy czynią wszystkie Państwa Członkowskie odpowiedzialnymi za uzgodnienie prawodawstwa krajowego z obiema Dyrektywami. Krajowe prawodawstwa miały być dostosowane do Dyrektyw do lipca 2003 r. w zakresie postanowień Dyrektywy o Równości Rasowej, i do grudnia 2003 r. w zakresie postanowień Dyrektywy o Równości Zatrudnienia. Dla nowych Państw Członkowskich terminem ostatecznym był maj 2004 r. Niektóre z Państw Członkowskich zgłosiły prośbę o przesunięcie terminu realizacji postanowień dotyczących dyskryminacji ze względu na wiek i niepełnosprawność.

Wyzwanie końcowe: Transpozycja prawa krajowego od dokumentu do praktyki

Obecnie, kiedy w większości Państw Członkowskich dokonano już transpozycji Dyrektyw do krajowego prawa antydyskryminacyjnego, stoimy wobec równie ważnego i wymagającego zadania "transpozycji" nowych przepisów z dokumentu do praktyki. Aby tego dokonać, musimy

wiedzieć, co i kto stanowi istotne czynniki i podmioty gwarantujące, że prawo antydyskryminacyjne nie stanie się „martwą literą”. Nawet najlepsze prawo jest bezwartościowe, jeśli nie jest przestrzegane i egzekwowane w praktyce.

Na skuteczną strategię zapewniającą, że prawo będzie przynosić konkretne wyniki ludziom, których ma chronić, muszą składać się dwa elementy. Po pierwsze, strategia ta za cel ma sobie stawiać zwiększenie przestrzegania zasady równego traktowania, poprzez uwrażliwienie i podnoszenie świadomości. Po drugie, musi zapewnić skuteczne egzekwowanie prawa wobec tych, którzy – mimo tych starań – przepisów nie przestrzegają.

Aby ludzie przestrzegali prawa, muszą być świadomi jego treści i chętni do jego przestrzegania. Właśnie dlatego dużą rolę do odegrania mają tutaj kampanie informacyjne, jako działania mające na celu podniesienie świadomości i uwrażliwienie. W tym kontekście, podniesienie świadomości i uwrażliwienie należy rozumieć szeroko jako obejmujące nie tylko kampanie w mediach i na plakatach, lecz także na przykład zorganizowanie powszechnego forum, na którym można dyskutować o palących zagadnieniach dyskryminacji.

Chociaż działania takie najprawdopodobniej będą służyć ograniczeniu występowania przejawów dyskryminacji, jednakże nie spowodują całkowitej eliminacji praktyk dyskryminacyjnych. W związku z tym potrzebne jest również skuteczne egzekwowanie prawa antydyskryminacyjnego. Implikuje to potrzebę niskiego progu dostępu do sprawiedliwości i do organizacji świadczących pomoc ofiarom dyskryminacji. Jest to w zasadzie kwestia instytucji, kwestia zagwarantowania istnienia odpowiednich instytucji i organizacji, ich właściwego personelu i wydajnej działalności. Policja, prokuratorzy oraz sądy muszą poważnie traktować przypadki dyskryminacji. W przeciwnym razie ofiary



dyskryminacji będą zniechęcone do wnoszenia skarg do sądu. Obecność instytucji ombudsmana oraz organów ds. równości często stanowi łatwo dostępny i relatywnie szybki środek zaradczy. Organizacje pozarządowe mają do odegrania nieocenioną rolę przy udzielaniu pomocy ofiarom dyskryminacji poprzez doradztwo, wsparcie, a w razie konieczności, pomoc przy wnoszeniu skarg do sądu.

Niniejsza publikacja dotyczy sedna tych spraw i pokazuje wiele przykładów ilustrujących, w jaki sposób można uczynić prawo antydyskryminacyjne skuteczniejszym w praktyce. Część I podkreśla znaczenie wsparcia i aktywnego zaangażowania wszystkich zainteresowanych stron oraz podaje przykłady z różnych krajów na sposoby zaangażowania, w szczególności

organizacji pozarządowych i partnerów społecznych, w procesy tworzenia prawa. Część II koncentruje się na zaangażowaniu i mobilizacji różnych kluczowych aktorów, szczególnie organów ds. równości, organizacji pozarządowych, partnerów społecznych i władz państwowych, szczególną uwagę poświęcając Romom, jako największej europejskiej grupie mniejszościowej.

Niniejsze artykuły obszernie prezentują ogromne korzyści wynikające zarówno z aktywnego zaangażowania wszystkich zainteresowanych stron, jak i z wymiany najlepszych praktyk wyłaniających się z doświadczeń pracy w terenie. Sprawmy, żeby oba te czynniki stały się kolejnym wspólnym doświadczeniem Państw Członkowskich UE.

Dyrektywy mogą pomóc w zmniejszeniu dychotomii pomiędzy ogromnymi nierównościami, jakich doświadczają społeczności Romów, a możliwościami wzbogacenia rozszerzonej Europy, które te społeczności oferują.



Wspólna własność i odpowiedzialność



„Jakość przepisów zależy w istocie od upelnomocnienia. Rozumiem przez to wniesienie do procesu regulacyjnego doświadczeń i poglądów osób, których one bezpośrednio dotyczą. Takich grup, jak organizacje pracodawców i związki zawodowe, stowarzyszenia wspólnotowe i organizacje pozarządowe pożytku publicznego, itd., które pełnią rolę obserwatorów, edukują i informują innych oraz pomagają jednostkom w egzekwowaniu własnych praw. Tym grupom należy zagwarantować prawo do informacji, konsultacji i uczestnictwa w procesie wykonawczym.”⁽¹⁾

*Bob Hepple
emerytowany profesor prawa,
Uniwersytet Cambridge*

Po przyjęciu Dyrektyw, głównym celem większości Państw Członkowskich stało się wypełnienie formalnych zobowiązań do

uruchomienia odpowiednich procedur prawnych i administracyjnych. Chociaż, mogło się to wydawać procesem trudnym, jednak proces ten ma swoje zakończenie i jest możliwy do zrealizowania.

Obecnie Państwa Członkowskie mają przed sobą proces otwarty – osiągnąć cele Dyrektyw. Proces zwalczania dyskryminacji i promowania równości nie ma wyznaczonego punktu końcowego. Będzie trwał tak długo, jak długo będzie to konieczne. Stanowi on wyzwanie dla większości instytucji i może wyraźnie ujawnić istnienie sprzecznych interesów. Ponadto jest to proces, który – co rządy muszą zaakceptować – nie może przebiegać w izolacji.

Początkowo odpowiedzialność spoczywała głównie na rządach krajowych, ponieważ tylko one mogły zapewnić niezbędne prawodawstwo. Jednomyślnie przyjmując Dyrektywy, Państwa Członkowskie formalnie uznały znaczenie szerszego uczestnictwa i zgodziły się, iż w gestii rządów krajowych leży zachęcanie i promowanie dialogu z przemysłem i organizacjami pozarządowymi. Jednak nie ma dowodów na to, iż zobowiązaniu temu poświęca się wiele uwagi w większości Państw Członkowskich poszerzonej UE. W niektórych Państwach Członkowskich taki dialog odbywa się regularnie, ale tam, gdzie dobra komunikacja pomiędzy rządem a społeczeństwem obywatelskim nie jest normą, wymogi Dyrektyw nie wywołały wielu zmian. Z drugiej strony wymogi te mogłyby stać się katalizatorem przełamania braku zaufania, który hamował taki dialog w przeszłości.

Podejmując temat dyskryminacji pomiędzy kobietami i mężczyznami przydatne jest



budowanie na dotychczasowych doświadczeniach Państw Członkowskich – zarówno tych pozytywnych, jak i negatywnych. Kolejnych lekcji dostarcza sądownictwo, w którym od wielu lat istniało prawo antydyskryminacyjne.

Nie wystarczą indywidualne reakcje i skargi

Podstawowym warunkiem zwalczania dyskryminacji jest realne prawo ofiar do ubiegania się i uzyskania zadośćuczynienia. Jednakże lata walki z dyskryminacją pokazały również, że jest to warunek zasadniczy, choć niewystarczający, gdy celem jest realny postęp w kierunku równości. Mało prawdopodobne jest usunięcie, poprzez indywidualne skargi, w znaczący lub trwały sposób dobrze zakorzenionych zinstytucjonalizowanych wzorców dyskryminacji. Tam, gdzie organizacje przyjmują sztywne, defensywne stanowisko, indywidualne skargi mogą wzmocnić opór wobec zmian. Tak więc, zrzucenie ciężaru zwalczania dyskryminacji na ramiona nielicznych jednostek gotowych do złożenia skargi jest nie tylko niemądre, lecz również niesłuszne w swych założeniach.

Stąd rządy i grupy w ramach społeczeństwa obywatelskiego, które podtrzymują i wspierają proces na rzecz skutecznych środków zaradczych dla poszczególnych osób, muszą jednocześnie patrzeć ponad indywidualne aktywne reakcje i znaleźć inne, bardziej proaktywne sposoby zmiany postaw w instytucjach i praktyk całych organizacji.

Dlatego dla samej organizacji jest konieczne zidentyfikowanie barier dla równości – w sferze zatrudnienia, edukacji, szkoleń lub w dostępie do towarów lub usług. Barierami wewnątrz organizacji mogą być polityki i procedury, które w

zamierzony lub niezamierzony sposób pomijają lub pozbawiają przywilejów pewne grupy. Mogą to być polityki i procedury zawarte na piśmie lub niepisane 'zasady' wywodzące się z niekwestionowanych stereotypów i uprzedzeń. Wszędzie tam, gdzie istnieją bariery pozbawiające pewne grupy równych szans, takie organizacje powinny wprowadzić zmiany.

Członkowie pewnych grup mogą również napotykać bariery wynikające z historycznego wykluczenia i historycznie niekorzystnej sytuacji tych grup. Jest to widoczne tam, gdzie pomimo działań mających na celu zapewnienie równych szans, nikt lub też nieporównywalnie mała część członków tych jest rekrutowana do pracy bądź korzysta z przywilejów lub dostępu do usług. Aby pokonać efekty dyskryminacji z przeszłości, konieczna jest interwencja w formie pozytywnego działania. W przeciwnym razie taka niekorzystna sytuacja nadal będzie trwała.

Naturalnie istotnym elementem identyfikacji barier i planowania zmiany jest zaangażowanie poszkodowanych grup. Rola, jaką mogą odegrać inni uczestnicy procesu wprowadzania zmian wewnątrz organizacji, będzie oczywiście zależała od prawa krajowego oraz tradycyjnych relacji. Związki zawodowe mogą odegrać kluczową rolę lub równie dobrze mogą nie mieć żadnego znaczenia dla tego procesu. Prawodawstwo może narzucić pozytywne zobowiązania władzom państwowym lub wszystkim, czy też wybranym pracodawcom. Wyspecjalizowane organa ds. równości mogą mieć szerokie kompetencje wykonawcze, w tym uprawnienia do badania, sporządzania zaleceń lub egzekwowania wiążących zobowiązań do podejmowania

(1) „Work, Empowerment and Equality” Wykład otwarty w International Institute of Labour Studies Genewa, listopad 2000 r.

pozytywnych działań mających na celu wdrażanie zmian.

Konieczna jest współpraca różnych zainteresowanych stron

W idealnej sytuacji rządy krajowe, wyspecjalizowane organa, organizacje sektora publicznego i prywatnego, związki zawodowe, organizacje pozarządowe oraz członkowie poszkodowanych grup dostrzegą wzajemne korzyści we współpracy na rzecz promowania równości. Współpraca taka może dotyczyć uzgodnienia mechanizmów skłaniających organizacje do oceny wpływu aktualnych praktyk oraz do działania na rzecz usuwania barier na drodze do równości. Tam, gdzie widoczna jest

dyskryminacja instytucjonalna i organizacje nie podejmują działań, potrzebne są sankcje. Sankcje formalne może określać prawo lub przepisy administracyjne. Różne grupy zainteresowanych podmiotów mogą stosować także sankcje nieformalne, w tym wykluczenie z umów publicznych, bojkoty konsumenckie lub organizowanie akcji protestacyjnych.

Doświadczenie Państw Członkowskich oraz innych jurysdykcji uczy nas, że im więcej ludzi angażuje się w roli uczestników prawdziwie zainteresowanych budowaniem społeczeństwa opartego na równości, tym skuteczniejsze stają się przepisy, sankcje lub kampanie. Ponadto samo zaangażowanie różnych grup przyczynia się do pogłębienia procesu zmian poglądów i praktyk.

Węgry

Na Węgrzech transpozycja Dyrektyw miała miejsce jeszcze przed przystąpieniem do Unii Europejskiej 1 maja 2004 roku. Rząd węgierski postanowił zastosować innowacyjne i wszechstronne metody w trwającym 2 1/2 roku procesie konsultacyjnym. Po raz pierwszy konsultacje legislacyjne odbywały się za pośrednictwem Internetu, a także bardziej tradycyjnymi kanałami.

W listopadzie 2002 r., na specjalnej stronie internetowej zamieszczono 80-stronicowy dokument konsultacyjny, opisujący koncepcje zawarte w Dyrektywach UE. Dokument konsultacyjny prezentował również propozycję Rządu dotyczącą wizji włączenia Dyrektyw do prawa węgierskiego. Ponadto, Najwyższy Sąd Węgierski wydał Opinię na temat skutków wdrożenia Dyrektyw dla obowiązujących węgierskich koncepcji prawnych.

Pomiędzy listopadem 2002 a majem 2003 r., kiedy trwały prace nad krajowym tekstem

prawnym, władze węgierskie spotykały się z przedstawicielami Społeczeństwa Obywatelskiego, zwłaszcza z tymi wywodzącymi się ze społeczności Romów oraz homoseksualistów i lesbijek, a także ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców w celu zapoznania się z ich problemami i priorytetami przy opracowywaniu skutecznego prawodawstwa.

Projekt prawa krajowego został następnie poddany kolejnej dyskusji z udziałem kluczowych uczestników pomiędzy majem a sierpniem 2003 r. oraz został dopracowany pod względem treści i formy. Dopiero potem przekazano go do Parlamentu Węgierskiego, gdzie został poddany debacie i ostatecznie przyjęty. Węgierski tekst prawny, wprowadzający w życie dwie Dyrektywy w oparciu o Artykuł 13, został ostatecznie przyjęty pod koniec roku 2003 i jest prawdziwym odzwierciedleniem współpracy pomiędzy rządem i społeczeństwem obywatelskim.



Patrzanie z różnej perspektywy umożliwia również innowacyjne postawy.

Wielka Brytania

Proces konsultacyjny w Wielkiej Brytanii rozpoczął się w 2000 roku od konsultacji na temat ogólnych zasad Dyrektywy o Równości Zatrudnienia. Następnie doszło do dwóch kolejnych konsultacji. Pierwsza, zatytułowana „*Towards Equality and Diversity*”, dotyczyła szerokiej strategii wdrażania. Druga: „*The Way Ahead*”, zainicjowana w październiku 2002 r., koncentrowała się na każdej dziedzinie dyskryminacji i konkretnej treści projektu prawa. Celem tej serii konsultacji była dyskusja na temat priorytetów dla proponowanego prawa krajowego i poświęcenie jak największej ilości czasu na przygotowanie pracodawców, zainteresowanych organizacji, związków zawodowych i pracowników do nowej legislacji, zanim jeszcze weszła w życie.

W ciągu trzech lat przed wejściem w życie Rozporządzeń, w wyniku różnych konsultacji, otrzymano około 4000 odpowiedzi. Należy zauważyć, że dowodem na skuteczność tego procesu jest fakt, iż odpowiedzi

konsultacyjne miały bezpośredni wpływ na kształtowanie określonych aspektów prawa. Na przykład definicja orientacji seksualnej zastosowana w Rozporządzeniach o Równości Zatrudnienia (Orientacji Seksualnej) odnosi się do orientacji wobec osób tej samej płci, płci przeciwnej lub obu płci.

Na koniec należy zauważyć, że Departament Handlu i Przemysłu był wiodącym departamentem rządowym bezpośrednio zaangażowanym we wdrażanie Dyrektywy o Zatrudnieniu w częściach dotyczących orientacji seksualnych, religii lub światopoglądu i wieku, zaś inne departamenty zaangażowały się w Dyrektywę o Równości Zatrudnienia i Równości Rasowej. Ministerstwo Spraw Wewnętrznych odpowiada za sprawy rasowe, a Departament Pracy i Emerytur odpowiada za niepełnosprawność. Skuteczna współpraca między departamentami zapewniła, tam gdzie było to wykonalne, uzyskanie na czas zgodności definicji w różnych dziedzinach prac legislacyjnych.

Angażowanie i mobilizowanie kluczowych aktorów

2.1. Zmieniająca się rola stowarzyszeń

Ofiary dyskryminacji wykazują większą gotowość i pewność siebie konieczną do wszczęcia postępowania sądowego, o ile mają zapewnione wsparcie ze strony organizacji. Nawet, jeśli prawo antydyskryminacyjne powinno być powiązane z ogólnymi celami polityki społeczno-ekonomicznej, to „prawo i droga sądowa są ważnymi mechanizmami egzekwowania praw człowieka, rozszerzania uczestnictwa społecznego, poprawy warunków ekonomicznych, zachęcania do oddolnego angażowania się, reformowania przepisów i systemów prawnych oraz wspieraniu odpowiedzialności rządu – aspektów tego, co niektórzy nazywają „rządami prawa”⁽²⁾.

Skuteczne prawo zwalczające dyskryminację powinno spełniać dwa główne warunki wstępne. Po pierwsze, prawo ofiar do skutecznej ochrony osobistej przed osobą lub organem stosującym dyskryminację i po drugie, obecność w każdym Państwie Członkowskim stosownych mechanizmów gwarantujących odpowiedni poziom egzekwowania powyższego prawa⁽³⁾.

Przyjęcie prawnego punktu widzenia

Jedną z kluczowych innowacji wprowadzonych przez Dyrektywy są zabezpieczenia proceduralne, obejmujące między innym prawo dla wszystkich stowarzyszeń, organizacji lub innych podmiotów prawnych, które

zgodnie z Dyrektywami o Równości Rasowej i Równym Traktowaniu mają zgodny z prawem i uzasadniony interes w bezpośrednim wspieraniu lub reprezentowaniu ofiar dyskryminacji w sposób określony w obu Dyrektywach. Przyznanie *locus standi*, – czyli prawa do bycia wysłuchanym przed sądem – otworzyło nowe horyzonty i stało się naturalnym wyzwaniem.

Po raz pierwszy koncepcja *locus standi* dla stowarzyszeń została wprowadzona na poziomie wspólnotowym, podczas gdy w przeszłości pozostawała jedynie w gestii rządów krajowych z różnym poziomem spójności.

Niektórzy autorzy żałują, że zgodnie z Dyrektywami organizacjom nie przysługuje niezależne prawo do wnoszenia skarg bez koniecznego warunku zidentyfikowanej ofiary dyskryminacji (zbiorowe prawo działania), które mogłoby być szczególnie przydatne w walce ze zinstytucjonalizowanymi formami dyskryminacji – wytworem ogólnych praktyk, tym samym trudniejszym do zwalczenia przez indywidualne osoby.⁽⁴⁾

Jednakże w kontekście rozszerzenia, postanowienie zawarte w obu Dyrektywach wyznacza standard dla nowych Państw Członkowskich w oparciu o praktykę obowiązującą w dotychczasowych Państwach Członkowskich.

Zasadniczo taka ewolucja powinna oznaczać wyraźny postęp zarówno dla pracowników, jak i konsumentów. Dotychczas nie mieli oni możliwości, ani chęci do wszczynania postępowania prawnego przeciwko pracodawcy lub dostawcy usługi, ponieważ konsekwencją mogło być zwolnienie lub niski poziom dostarczonej usługi. Wprowadzenie zasadniczo niekonfrontacyjnego „trzeciego” kanału reprezentacji powinno także w



pewien sposób zachęcić pracodawców i dostawców usług do przyjęcia zapobiegawczego podejścia we wdrażaniu obu Dyrektyw.

Jednakże w rzeczywistości, postanowienia Dyrektyw wymagające od Państw Członkowskich promowania dialogu pomiędzy przemysłem⁽⁵⁾ a organizacjami pozarządowymi⁽⁶⁾, a także możliwość korzystania z prawa *locus standi* przez organizacje mające zgodny z prawem i uzasadniony interes, postawiły związki zawodowe, organizacje pozarządowe oraz inne ważne stowarzyszenia wobec nowych wyzwań.

Organizacje będą musiały sprostać tym nowym wyzwaniom, aby mieć realny wpływ na zrealizowanie celów Dyrektyw. Będą one musiały zaadaptować swoje umiejętności pracy oraz zmodyfikować dotychczasową praktykę w celu opracowania wszechstronnej strategii dla lepszej ochrony potencjalnych ofiar dyskryminacji i wspierania równości.

Podejmowanie wyzwania

Oto niektóre z kluczowych działań, na których takie organizacje będą musiały się skoncentrować, aby zrealizować swój cel:

- Dostarczanie informacji: potencjalne ofiary i ogólnie społeczeństwo musi być lepiej poinformowani na temat dostępnych instrumentów prawnych. Zbyt często ofiary są nieświadome swoich praw do żądania zadośćuczynienia, obowiązujących procedur ani nawet osoby, do której należy się zwrócić w potrzebie.
- Podnoszenie świadomości i szkolenie: wiele wysiłku należy włożyć w podnoszenie świadomości i szkolenia osób pracujących bezpośrednio nad Dyrektywami i ich wdrażaniem na poziomie krajowym. Organizacje mogą wnieść swój wkład, zapewniając konkretne szkolenia w zakresie problematyki równego traktowania i niedyskryminacji.

- Rzecznictwo i lobbying: ze strony sektora organizacji pozarządowych i innych kompetentnych organizacji oczekiwana będzie pomoc prawna i orzecznicza ze strony ekspertów, na przykład w celu zagwarantowania właściwego wprowadzania w życie postanowień Dyrektyw, dokumentowania praktyki nadużyć oraz tworzenia projektów ustaw.

- Budowanie sojuszów i sieci: aby równość stała się tematem wyraźnie obecnym w życiu politycznym, konieczna jest polityczna mobilizacja w celu uzyskania większej widoczności, wiarygodności i wsparcia. Organizacje powinny pracować nad zaangażowaniem jak największej liczby uczestników procesu i aktywnie współpracować z organami specjalistycznymi i wybranymi agencjami.

Musimy jeszcze upewnić się, czy odpowiednie organizacje rzeczywiście w pełni wykorzystują możliwości, jakie dają nowe przepisy. Wiele będzie zależeć od ich zdolności profesjonalnego kształtowania struktur, mobilizacji zasobów ludzkich i finansowych oraz zdolności adaptacyjnych organizacji. Wdrażanie i wprowadzanie w życie Dyrektyw, to elementy długiego procesu, który w efekcie powinien doprowadzić do przemian w naszych społeczeństwach. Organizacje reprezentujące „uznany prawnie interes” mają mocną pozycję i zasługują na odegraniu roli podstawowych aktorów tego procesu.

(2). *Public Interest Litigation: Selected Issues and Examples*. Helen Hershkoff.

(3). COM/ 99/ 0565, tekst końcowy.

(4). *Meeting the challenge? A comparison between the EU racial equality Directive and the Starting line*. Mark Bell. (w:) Isabelle Chopin i Jan Niessen (red.). *The Starting line and the incorporation of the Racial Equality Directive into the national laws of the EU Member States and Accession States* Londyn/Bruksela: Commission for Racial Equality and Migration Policy Group, 2001. Str. 22-54.

(5). Artykuł 11 Dyrektywy o Równości Rasowej i Artykuł 13 Ramowej Dyrektywy Równości

(6). Artykuł 12 Dyrektywy o Równości Rasowej i Artykuł 14 Ramowej Dyrektywy Równości

Organa ds. równości i Dyrektywa o Równości Rasowej



Artykuł 13 Dyrektywy o Równości Rasowej stanowi, że należy wyznaczyć wyspecjalizowany organ (lub też organy) stworzony do promowania równego traktowania wszystkich osób bez dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne. Ich zadania obejmowałyby niesienie niezależnej pomocy ofiarom dyskryminacji, prowadzenie niezależnych badań nad dyskryminacją, publikowanie niezależnych raportów i wydawanie zaleceń na temat wszystkich problemów związanych z tego rodzaju dyskryminacją.

Artykuł 13 Dyrektywy zapowiada wiele zmian odnoszących się zarówno do podstawowych praw, jak i struktur administracyjnych potrzebnych dla skutecznego wdrażania nowych przepisów.

Wyspecjalizowane Organa ds. równości – wymóg prawny

Dyrektywy zobowiązują rządy do przeprowadzenia szeregu działań, które są istotne dla skutecznego wykonania prawa antydyskryminacyjnego. Jednym z tych działań jest ustanowienie organów ds. równości, na których można polegać w zakresie zapewnienia pomocy i pośrednictwa pomiędzy prawem a osobami dotkniętymi zjawiskiem dyskryminacji. Nakaz utworzenia tych organów obejmuje niesienie niezależnej pomocy ofiarom dyskryminacji. Istnieje wiele sposobów zapewniania takiego wsparcia (od informowania, po mediację i postępowanie sądowe). Organa ds. równości mogą także prowadzić niezależne badania (priorytetowo traktując obszary występowania dyskryminacji), publikować raporty i wydawać zalecenia dotyczące działań (na przykład w palących kwestiach).

Wiele Państw Członkowskich UE wprowadziło poprawki do swojego prawodawstwa w obszarze równego traktowania lub przyjęło nowe przepisy, dokonując transpozycji dwóch Dyrektyw w terminach wyznaczonych przez Wspólnotę Europejską. Jednakże dokonując transpozycji Dyrektywy o Równości Rasowej wiele Państw stanęło wobec wyzwania utworzenia w tym celu, zupełnie nowego niezależnego organu, albo też zmiany kompetencji istniejącej już instytucji⁽⁷⁾.

Historia, niekiedy bardzo krótka, obecności niezależnych organów ds. równości w Belgii, Irlandii, Holandii, Szwecji i Wielkiej Brytanii, których kompetencje posłużyły za model zadań zawartych w artykule 13, pokazuje, że organa te mają kluczowe znaczenie dla obrony praw osób oraz dla dalszego rozwoju polityk antydyskryminacyjnych.



Istniejące organa wyznaczają miarę

Kluczowa rola wyżej wspomnianych organów ds. równości w wymienionych krajach wykracza poza kompetencje, o których mowa w Dyrektywie o Równości Rasowej. Jest to miara *de facto* spontanicznie podjęta przez 25 członków UE. W krajach tych istnieje tendencja do rozszerzania mandatu, poprzez włączenie dyskryminacji z jeszcze innych względów niż względy rasowe i etniczne. Tam, gdzie istnieje więcej niż jeden organ zajmujący się różnymi rodzajami dyskryminacji, pojawiają się plany łączenia lub wzmocnienia współpracy pomiędzy organizacjami.

Patrząc z szerszej perspektywy, widzimy, że szersza współpraca ponadnarodowa i wymiana fachowej wiedzy sprzyja organom ds. równości w lepszym promowaniu równego traktowania i niesieniu niezależnej pomocy ofiarom dyskryminacji rasowej. Aby zachęcić do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem, w ramach Programu Działania Wspólnoty opracowano i sfinansowano do tej pory dwie kluczowe inicjatywy zwalczania dyskryminacji (w latach 2001 – 2006).

Po pierwsze projekt „Towards a uniform and dynamic implementation of EU anti-discrimination legislation: the role of specialised bodies” stworzył sieć składającą się z sześciu organów ds. równości, Ombudsmána ds. Równych Szans Zatrudnienia w Austrii oraz Migration Policy Group (Grupę ds. Polityki Migracyjnej) w Belgii. Projekt ma na celu promowanie spójnej interpretacji i stosowania europejskiej legislacji antydyskryminacyjnej oraz stymulowanie dynamicznego rozwoju prawnych zasad równego traktowania w Państwach Członkowskich UE.

Sieć będzie stopniowo rozszerzana o nowe organa ds. równości z innych Państw Członkowskich UE i państw kandydujących, a także o organa zajmujące się dyskryminacją z innych względów niż rasowe.

Przedstawiciele nowo utworzonych lub przyszłych organów już uczestniczą w działaniach projektowych, takich jak regularne spotkania ekspertów⁽⁸⁾.

Po drugie, ponieważ organa ds. równości nie posiadają jeszcze wystarczającego zaplecza finansowego i merytorycznego, otrzymują pomoc w formie tzw. projektów twinningowych. Ich celem jest kontaktowanie bardziej i mniej doświadczonych instytucji. Projekt taki miał już miejsce pomiędzy Komisją ds. Równości Irlandii Północnej (ECNI – Equality Commission for Northern Ireland) i Krajową Radą ds. Etnicznych i Demograficznych (NCEDI – the National Council for Ethnic and Demographic Issues) przy bułgarskiej Radzie Ministrów w Sofii. ECNI mogła zaoferować wiedzę i doświadczenie brytyjskiego prawa antydyskryminacyjnego oraz najlepszej praktyki, a także pomoc w tworzeniu projektów prawnych i promowaniu publicznej debaty i dyskusji na temat treści tych projektów. ECNI rozpoczęła kolejny projekt bliźniaczy z estońskim Biurem Przewodniczącego Sądu (OLC – Office of the Legal Chancellor) w Tallinie w lutym 2004 r. Komisja pomoże OLC opracować procedurę zajmowania się skargami oraz sporządzić projekt podręcznika procesowego. Personel OLC zostanie również przeszkolony w zakresie dyrektyw unijnych w oparciu o interpretację prawa antydyskryminacyjnego i praktykę Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej.

Te i inne projekty bliźniacze są źródłem istotnych doświadczeń, materiałów, modeli współpracy i wymiany fachowej wiedzy pomiędzy wyspecjalizowanymi organami ds. równości.

(7). Komisja Europejska, *Specialised bodies to promote equality and/or combat discrimination. Final Report (2002)*. http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm (publications, Study on anti-discrimination bodies).

(8). Patrz www.migpolgrup.com/programmes, *Diversity and anti-discrimination, Anti-discrimination, Specialised bodies*; raporty spotkań ekspertów znajdują się na stronie www.migpolgrup.com/publications

Punkt widzenia stowarzyszenia: Ochrona praw Romów



„W przeszłości,” wyjaśnia Dimitrina Petrova, Dyrektor ERRC, „wśród spraw Romów dominowały zagadnienia przemocy na tle rasowym. Jednakże od trzech lat obserwujemy, że naszym głównym tematem stała się antydyskryminacja. Obecnie, kiedy mówimy o sprawach sądowych, coraz częściej dotyczą one dyskryminacji. Nawet, jeśli centralną kwestią jest przemoc, łączymy ją ze skargą z tytułu dyskryminacji.”

Europejskie Centrum Praw Romów (*The European Roma Rights Centre – ERRC*), z siedzibą w Budapeszt, jest organizacją interesu publicznego i praw człowieka. Jest to profesjonalny instytucja, kierowana przez międzynarodowy zarząd. Ponieważ większość europejskich Romów żyje w Europie Środkowej i Wschodniej, działania Centrum koncentrują się w tym regionie.

Ogólne kompetencje obejmują ochronę prawną Romów. Personel, współpracownicy i konsultanci działają w trzech głównych obszarach: wnoszenie skarg, szkolenie prawne i rzecznictwo.

Wejście w życie Dyrektywy o Równości Rasowej miało znaczący wpływ nie tylko na prawne czynności ERRC, lecz również na inicjatywy w zakresie rzecznictwa i szkoleń.

„Od momentu przyjęcia Dyrektywy o Równości Rasowej, stała się ona głównym punktem naszych działań w zakresie rzecznictwa, szkoleń i postępowania sądowego,” mówi Pani Petrova. „Jeżeli chodzi o postępowania sądowe, doceniamy postanowienia Dyrektywy o Równości Rasowej przyznające Stowarzyszeniom prawo *locus standi*. Rzeczywiście liczymy na to prawo, ponieważ daje nam możliwość bezpośredniego reprezentowania ofiar dyskryminacji w sądzie”.

„Większość naszych działań sądowych odbywa się w Europie Środkowej i Wschodniej, gdzie mieszka większość poszczególnych społeczności europejskich Romów. Spośród nowych Państw Członkowskich i tych kandydujących do UE, jedynie Bułgaria, Węgry i Rumunia mają ogólne prawo antydyskryminacyjne oparte na Dyrektywie UE. Zarówno na Węgrzech, jak i w Bułgarii podejmujemy pierwsze kroki, wnosząc skargi, w których ERRC będzie reprezentować ofiary dyskryminacji. Skupiamy się na zagadnieniu dostępu Romów do usług publicznych. Przykładowo, złożyliśmy skargę w sprawie dyskryminacji Romów w zakresie dostępu do sieci elektrycznej. W ten sposób badamy reakcję sądu na wniesienie powództwa przez organizację pozarządową”.

„Musimy jeszcze sprawdzić, czy prawo dyskryminacyjne przyjęte w innych państwach zawiera postanowienie o reprezentowaniu. W krajach nie posiadających takiego zapisu w prawie będziemy nadal występować w interesie publicznym, reprezentując indywidualnych klientów”.

„Aktualnie organizacja ERRC uczestniczy, w co najmniej 150 sprawach na skalę krajową,



podobną liczbę spraw mamy już za sobą. Ponad 80% bieżących spraw dotyczy dyskryminacji. Około 30-40 z nich jest aktualnie wnoszona do sądu w ramach jednego z czterech 'wspólnych projektów sądowych' prowadzonych na Węgrzech, na Słowacji, w Republice Czeskiej oraz w Bułgarii we współpracy z krajową organizacją prawną."

W dalszej części wypowiedzi Pani Petrova wyjaśnia strukturę wyżej wspomnianych projektów sądowych: „Komitet sterujący, w skład którego wchodzi adwokaci ERRC i przedstawiciele organizacji pozarządowych, jest odpowiedzialny za selekcję spraw do postępowania sądowego zgodnie z wcześniej ustalonymi założeniami. Funkcje prawne pełnią wspólnie ERRC i partner krajowy. Przykładowo, ostatnio wszczęliśmy postępowanie w sprawie sterylizacji na Węgrzech wraz z NEKI (organizacja pozarządowa broniąca praw mniejszości). Wszystkie te sprawy dotyczą skarg w obszarze dyskryminacji."

„ERRC prowadzi również działalność na skalę międzynarodową, tj. w Europejskim Trybunale Praw Człowieka w Strasburgu oraz w traktatowych organach Narodów Zjednoczonych. Wnosi skargi zgodnie z procedurami Narodów Zjednoczonych dotyczącymi skarg indywidualnych w oparciu o Międzynarodową Konwencję w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej (CERD – *Convention on the elimination of all forms of racial discrimination*) oraz Konwencję Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW – *Convention on the elimination of discrimination against women*). Obecnie prowadzimy w sumie około 40 spraw międzynarodowych, z czego blisko połowa dotyczy roszczeń na tle dyskryminacji."

Pani Petrova jest świadoma tego, jak ważne jest uwrażliwianie prawników na sprawy Romów, szczególnie, że wiążą się one z nowymi Dyrektywami unijnymi.

„W ciągu ostatnich trzech lat organizowaliśmy od sześciu do siedmiu warsztatów rocznie adresowanych do prawników zajmujących się sprawami Romów. Jak już wspomniałam, sama tematyka dotycząca praw Romów odchodzi od

nadużyć policji, przemocy cywilnej i innych spraw podlegających kodeksowi karnemu, w kierunku spraw o dyskryminację w zakresie praw społeczno-ekonomicznych, tj. praw do zatrudnienia, edukacji, opieki zdrowotnej, mieszkania i usług publicznych będących kluczowymi zagadnieniami Dyrektywy o Równości Rasowej."

W dalszej części wypowiedzi pani Petrova mówi: „Dotychczas nasza praca szkoleniowa spotkała się z bardzo dobrym przyjęciem. Początkowo sądziliśmy, że sędziowie nie będą chcieli przyjeżdżać na warsztaty na temat Romów. Jednak, ponieważ prawo jest tak nowe i interesujące, a Romowie są głównymi beneficjentami Dyrektywy o Równości Rasowej w Europie, szkolenia wywołały duże zainteresowanie w środowisku prawników."

„W sumie w ciągu ostatnich trzech lat z naszych szkoleń skorzystało około 1000 profesjonalistów w zakresie prawa. Naturalnie nie spowoduje to natychmiastowej zmiany postaw i stanu wiedzy, ale to dobry początek. Uczestnicy zapoznali się z nowymi ideami, Dyrektywami i nawiązali świeże kontakty branżowe."

Poza omówieniem działalności sądowej i szkoleniowej, pani Petrova wyjaśniła również, na czym polega praca w zakresie rzecznictwa.

„Chcemy być aktywnym partnerem przy sporządzaniu projektów krajowego prawa antydyskryminacyjnego i osiągnęliśmy ten cel w Bułgarii i na Węgrzech. Sama uczestniczyłam w grupie roboczej przygotowującej projekt prawa w Bułgarii, a na Węgrzech odgrywałam rolę ekspertów komentujących projekty ustaw. W obu przypadkach czujemy się współautorami ostatecznie przyjętych przepisów."

„Jeżeli chodzi o inne kraje, staramy się prowadzić ciągły przepływ informacji i sporządzać opinie na temat projektów ustaw wspólnie z lokalnymi partnerami. Oczywiście niektóre państwa są mniej przejrzyste i otwarte"

„Mam w sobie ostrożny optymizm co do tego, że nowe Państwa Członkowskie wprowadzą w życie prawo antydyskryminacyjne w oparciu o unijną Dyrektywę o Równości Rasowej. Prawo to istnieje już w 3 państwach, i będziemy obserwować wydarzenia na Słowacji, w Słowenii i Republice Czeskiej. Mniej obiecująco wygląda sytuacja w Polsce, Estonii i na Litwie, gdzie może dojść do powstania bałaganu legislacyjnego polegającego na wprowadzeniu rozproszonych artykułów, zamiast jednej ogólnej ustawy.”

Pani Petrova jest nastawiona entuzjastycznie, ale realistycznie wobec przyszłych priorytetów ERRC:

„W ciągu ostatnich kilku lat naszymi najważniejszymi priorytetami było poszerzenie UE i implementacja Dyrektywy o Równości Rasowej na poziomie krajowym. Na przyszłość chcemy zwiększyć nasze działania w sąsiednich krajach, szczególnie na Bałkanach, Ukrainie i w Rosji. Przypadki przemocy i nadużyć policji ciągle dominują wśród problemów Romów w tych krajach, dlatego walka o dostęp do edukacji lub zatrudnienia może wydać się luksusem, ale mamy nadzieję, że nasze aktualne projekty przyniosą owoce w przyszłości.”

Fakty i dane liczbowe dotyczące Romów

Populację Romów w dzisiejszej Europie szacuje się pomiędzy 6 a 12 milionów. Trudno jest uzyskać dokładne dane, ponieważ wielu Romów nie deklaruje w otwarty sposób swojego pochodzenia etnicznego ze względu na głęboko zakorzenione uprzedzenia, jakie panują wśród większości ludzi. Około 80% europejskich Romów żyje w Europie Środkowej i Wschodniej, gdzie w kilku krajach stanowią oni ponad 5% populacji.

Spółeczność Romów jest niezwykle zróżnicowana pod względem języka i tradycji kulturowych. Jednakże reprezentują oni wyraźną grupę etniczną, która ongiś napłynęła do Europy z terenów Indii. Różne dialekty języka romskiego mają wspólne korzenie wywodzące się ze starego języka pundżabi lub hindi. Większość Romów można podzielić na grupy według miejsca zamieszkania lub pochodzenia, takie jak hiszpańscy „Gitanos”, francuscy „Manouche” czy niemieccy „Cinti”.

Od początków pobytu w Europie, Romowie ciągle doświadczają odrzucenia i prześladowań. Najbardziej haniebnym okresem historii są czasy terroru nazistowskiego II Wojny wiatowej, odpowiedzialne za śmierć

około 1,5 miliona Romów. Na skutek wieków wykluczenia, wielu Romów ciągle żyje w bardzo trudnych warunkach na marginesie społeczeństwa. Często pozbawia się ich dostępu do podstawowych praw człowieka, takich jak prawa do mieszkania, edukacji, opieki społecznej i zdrowotnej. Nierzadko spotyka się raporty mówiące o 100% bezrobociu panującym w niektórych osadach Romów, a segregacja w szkole jest wciąż udziałem większości dzieci romskich.

Więcej informacji na stronach:

Europejskie Centrum Praw Romów (European Roma Rights Centre): www.errc.org

Europejskie Biuro Informacji o Romach (European Roma Information Office): www.erionet.org

Wiadomości o Romach (Roma News): www.romnews.com

Dziennik The Patrion Web Journal – Kultura i historia Romów: www.geocities.com/Paris/5121

Inicjatywa Edukacji Romów (Roma Education Initiative): www.osi.hu/esp/reil



2.2. Zaangażowanie partnerów społecznych

Pracodawcy: kluczowy partner w walce z dyskryminacją w miejscu pracy



Susan Scott-Parker, przewodnicząca brytyjskiego Employers Disability Forum

„Nasza praca polega na ułatwianiu pracodawcom zatrudniania osób niepełnosprawnych i stwarzaniu zachęt dla klientów niepełnosprawnych.”

Employers Forum on Disability jest brytyjską organizacją, która koncentruje się na zagadnieniach osób niepełnosprawnych w miejscu pracy. Jest finansowana i zarządzana przez pracodawców. Liczy ponad 375 członków i reprezentuje przedsiębiorstwa zatrudniające ponad 20% siły roboczej w Wielkiej Brytanii. Od momentu utworzenia w 1986 roku Forum blisko współpracuje z rządem i innymi zainteresowanymi stronami, dzieląc się najlepszą praktyką w celu ułatwienia zatrudniania osób niepełnosprawnych i działania na rzecz klientów niepełnosprawnych umysłowo, jak i fizycznie.

Jednakże Susan Scott-Parker, przewodnicząca i założycielka Forum, podkreśla, że organizacja nie jest tradycyjnym modelem stowarzyszenia pracodawców.

„Działamy w oparciu o model, który koncentruje się na pracodawcach i osobach niepełnosprawnych. Naszą rolą jest doprowadzenie do zetknięcia się tych dwóch grup dla ich wzajemnej korzyści. W szczególności zachęcamy obie grupy do świeżego spojrzenia na sposób, w jaki traktują połączone kwestie promowania ekonomicznego i społecznego włączenia osób niepełnosprawnych w role pracowników i klientów w miejscu pracy.”

Dalej mówi: „Próbujemy unikać tradycyjnego i być może ograniczającego terminu ‘partnerów społecznych’ *per se*. Widzimy naszą rolę w pomocy przy tworzeniu pracodawcom bezpiecznego i otwartego forum swobodnej dyskusji o ich poglądach i doświadczeniach. Zagwarantowanie bezpiecznego środowiska do odbywania takich dyskusji ma ogromne znaczenie. Nie mając uczucia komfortu, jakie daje zrozumienie zagadnień niepełnosprawności, pracodawcy nie mogą zaangażować się w konkretne dyskusje ze społecznością osób niepełnosprawnych na temat tego, jak uczynić przedsiębiorstwo ‘wrażliwe w zakresie niepełnosprawności’.”

Ponieważ Forum utworzono na długo przed pojawieniem się odpowiedniej legislacji, odegrało ono pomocną rolę przy opracowywaniu brytyjskiej Ustawy o Dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność (DDA – *Disability Discrimination Act*) z 1995 r. oraz kolejnych poprawek.

Na pytanie, jak udaje im się nakłaniać członków organizacji do śledzenia tematów wdrażania prawa w Wielkiej Brytanii, a w szczególności nowych przepisów europejskich dotyczących niepełnosprawności, które wejdą w życie w październiku 2004 roku, odpowiedź jest prosta, ale trafna.

„Informujemy naszych członków na bieżąco nie tylko o wszystkich zagadnieniach prawnych, ale także, co istotniejsze, o tym, jakie mają one konkretnie znaczenie dla ich organizacji. W efekcie przekazujemy im, że najlepszym sposobem zamiany zobowiązania prawnego w prawdziwą wzajemną korzyść jest ciągle stosowanie najlepszej praktyki. Przykładowo, zalecamy, żeby pracodawcy traktowali każdego pracownika tak, jakby pozostawał on pod ochroną prawodawstwa o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Firmy chcą podejmować problematykę niepełnosprawności, obok kwestii równości rasy i płci.”

„Stworzyliśmy grupę prawną zapewniającą doradztwo dla naszych członków. Grupa składa się z prawników wiodących firm w Wielkiej Brytanii. Posługujemy się prawem, aby przyciągnąć uwagę firm, które być może nie zauważają, że w zasadzie powinny stosować najlepsze praktyki jako rzecz samą przez się zrozumiałą. W naszej ostatniej publikacji *'Promoting Change'* (Promowanie zmian) pokazujemy, że posługujemy się prawem, aby nakłonić pracodawców do uznania potrzeby nieustannego uczenia się ich samych, jak i kluczowych aktorów w ich organizacjach. Jest to jedyny tego rodzaju dokument pośród 25 państw UE.”

„Co ważniejsze, stosujemy prawo, aby wzmocnić przekaz, że w interesie przedsiębiorstw jest sprawiedliwe traktowanie wszystkich osób, a także inwestowanie w potencjał osób niepełnosprawnych. Dobrym przykładem jest nasza strona rekrutacji internetowej.”

„Dzięki „*e-learning package*”, pakietowi ufundowanemu ze środków sześciu największych pracodawców w wysokości 180 000 GBP (około 270 000 EUR), 165 000 pracowników

tych przedsiębiorstw może mieć dostęp do informacji prawnej. W szczególności podnosi to świadomość etykiety niepełnosprawności w miejscu pracy oraz sposobów pracy z osobami niepełnosprawnymi i przyciągnięcia klientów niepełnosprawnych. W ten sposób nie tylko będziemy stosować najlepsze praktyki, lecz również pomagać pełnosprawnym pracownikom zrozumieć zasady wiążące się z działaniami na rzecz 'wrażliwości w zakresie niepełnosprawności'. Ponadto pomaga to wprowadzić środki prewencyjne, tym samym oszczędza pieniądze i przyczynia się do pełnego wykorzystania (i jednocześnie wydajności) personelu.”

W ciągu ostatnich 12 miesięcy, praca Forum koncentruje się na promowaniu Global Inclusion Benchmark, wprowadzonego po raz pierwszy w 2002 roku. Pierwszy pełny raport opublikowano w październiku 2003 roku. Badał on kluczowe informacje wiodących na świecie respondentów społecznych dotyczące 10 kluczowych obszarów, w których firmy powinny prezentować sprawozdania na temat niepełnosprawności. Raport wyróżniał 10 organizacji, które osiągnęły najwięcej punktów w ankiecie zawierającej 94 pytań. Celem było nadanie niepełnosprawności rangi priorytetu w ramach głównego nurtu biznesu.

„Nasi członkowie docierają do informacji poprzez ponad 2,5 miliona dostępnych publikacji. Mówią one o tym, jak tworzyć i wzmacniać pozytywną kulturę pracodawcy 'wrażliwego w zakresie niepełnosprawności'. W ciągu roku organizujemy szereg imprez oraz udostępniamy naszym członkom specjalną linię pomocy telefonicznej.”

Pani Scott-Parker przyznaje jednak, iż mimo ich starań wciąż istnieje przepaść. Forum wierzy, że rząd ma obowiązek doskonalenia swych zdolności reagowania na potrzeby pracodawców i zatrudniania osób niepełnosprawnych. Ponadto Forum uważa, że organizacje pozarządowe muszą aktywizować osoby niepełnosprawne w roli liderów, rzeczników i przedsiębiorców. Obie strony powinny cenić pracodawcę jako kluczowego uczestnika i klienta, jeśli zależy nam na



prawdziwym rozwoju osób niepełnosprawnych. Dlatego Forum podjęło pozytywne działania angażując wszystkie zainteresowane strony, które mogą mieć znaczący wkład w nakłonienie pracodawców do tworzenia wrażliwych w zakresie niepełnosprawności miejsc pracy. Susan Scott Parker wyjaśnia:

„W tym roku rozpoczęliśmy także projekt konsultacyjny zatytułowany 'Tripod'. Uczestniczą w nim przedstawiciele ministerstw rządu Wielkiej Brytanii (Departament Handlu i Przemysłu), główne organizacje pozarządowe zajmujące się niepełnosprawnością i oczywiście nasi członkowie. Naszym celem jest pomoc w zrozumieniu przez wszystkich, jak lepiej angażować i przygotować pracodawców w zakresie tego złożonego zagadnienia. To, o czym dyskutujemy w ramach grupy Tripod, można później zastosować w wielu rozległych sieciach.

Mamy nadzieję być świadkami rozszerzenia tej miary na skalę międzynarodową.”

Ostatecznie przyszłością Forum będzie rozwijanie dobrej komunikacji pomiędzy zainteresowanymi stronami pracującymi w duchu prawa podejmującego temat niepełnosprawności. Już w chwili obecnej Forum prowadzi serwis o nazwie 'Connect'. W ramach linii pomocy telefonicznej niepełnosprawni pracownicy i klienci zmagający się z jakimś problemem są kontaktowani z odpowiednią osobą wyższego szczebla w danej firmie/organizacji. Aktualnie Forum rozważa założenie serwisu ułatwiającego mediacje zgodnie z tymi samymi zasadami, co ACAS (brytyjski serwis ułatwiający mediacje przemysłowe).



Ruch Związków Zawodowych wkracza na scenę

Projekt ETUC

Siłę roboczą współczesnej Europy tworzy wiele różnych narodowości, grup etnicznych i religijnych. Aby ten tygiel dobrze zadziałał i wszystkie osoby cieszyły się równym traktowaniem, związki zawodowe muszą w swych działaniach zmierzyć się z dyskryminacją, między innymi poprzez umowy i negocjacje zbiorowe. Poza tym, zagwarantowanie odpowiedniej reprezentacji pracowników z mniejszości etnicznych i różnych narodowości w organizacjach związków zawodowych ma kluczowe znaczenie dla ich zaangażowania i równego traktowania zarówno w miejscu pracy, jak i w samych związkach zawodowych.

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC) otrzymała fundusze w

ramach Programu Działania Wspólnoty na dokonanie w Europie szczegółowego przeglądu, pokazującego do jakiego stopnia, zagadnienia dyskryminacji rasowej lub religijnej w miejscu pracy są zwalczane poprzez negocjacje i umowy zbiorowe.

Projekt składał się z dwóch kluczowych faz: o wymiarze ponadnarodowym, a następnie krajowym. Pierwsza obejmowała szczegółową ocenę dotychczasowej sytuacji w 15 Państwach Członkowskich UE, poprzez 13 organizacji partnerskich, jedną na każde państwo z wyjątkiem Grecji i Danii, przy pomocy Departamentu Badań Pracy (LRD – *Labour Research Department*), niezależnej organizacji badawczej z siedzibą w Wielkiej Brytanii. Wyniki badań zebrano w raporcie zatytułowanym „*Migrant and Ethnic Minority Workers: Challenging Trade Unions*”.

Następnie opracowano Plan Działania. Komitet zarządzający ETUC przyjął go w październiku 2003 r. Zasadniczym celem Planu było rozeznanie, w jaki sposób członkowie ETUC systematycznie zwalczają dyskryminację poprzez umowy zbiorowe, a także zwiększają reprezentację osób z mniejszości etnicznych w strukturach decyzyjnych związków zawodowych.

W 2004 roku ETUC wkroczył w drugą fazę projektu. Po zakończeniu badań i Planu Działania na poziomie europejskim, obecnym celem jest przełożenie ich na działania w skali krajowej.

„Jeżeli mamy odczuć postęp, musi on zaistnieć w skali krajowej, a w szczególności na poziomie miejsca pracy. To tutaj umowy

zbiorowe przyniosą efekty i widoczne będą prawdziwe wyniki naszej pracy – zapewnienie lepszych warunków pracy i ułatwienie rzeczywistej integracji wszystkich pracowników w przedsiębiorstwach oraz związkach zawodowych.”

Rzeczywiście, aktywny udział wszystkich partnerów jest na tym etapie niezwykle istotny. Stąd przeprowadzono serię 13 krajowych seminariów zakończonych końcowym seminarium europejskim w Brukseli w maju 2004 r., na którym spotkali się wszyscy partnerzy. Dyskusje koncentrowały się na przewidywanych wynikach Planu Działań i wynikach badań na poziomie kraju i miejsca pracy oraz możliwych późniejszych działaniach, jakie z nich wynikają.

„Za Różnorodnością. Przeciw Dyskryminacji”: europejska kampania z narodową tożsamością

Partnerzy społeczni odgrywają na scenie krajowej kluczową rolę. Dostosowują podstawowy przekaz do kręgów lokalnych i planują skuteczne inicjatywy krajowe, które mają na celu informowanie jak największej liczby grup o ich prawach i zobowiązaniach, jakie wynikają z nowych przepisów.

W ramach Programu Działania w zakresie zwalczania dyskryminacji, Komisja Europejska prowadzi pięcioletnią europejską kampanię informacyjną pod hasłem „Za Różnorodnością. Przeciw Dyskryminacji” (*For Diversity. Against Discrimination*), dotyczącą walki z dyskryminacją ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub światopogląd, wiek, niepełnosprawność i orientację seksualną. W ciągu dwóch pierwszych lat rozpoczętej



Dzięki rosnącej świadomości utarte praktyki wzbogaciły się o nowe pomysły.



w czerwcu 2003 r. Kampanii, zasadniczo skupiano się na działaniach podnoszących świadomość problemu dyskryminacji w miejscu pracy.

Dla powodzenia tej kampanii kluczowe jest uwzględnienie sytuacji, problemów i odbiorców na poziomie krajowym. Zainteresowane krajowe podmioty, reprezentowane w ramach specjalnie utworzonych Krajowych Grup Roboczych (NWGs – *National Working Groups*), zostały od samego początku integralnie zaangażowane w strategiczne planowanie poszczególnych narodowych kampanii. W skład Krajowych Grup Roboczych wchodzi:

- Przedstawiciele partnerów społecznych; tj. stowarzyszenia pracodawców i pracowników;
- Przedstawiciele organizacji pozarządowych reprezentujących grupy, których dotyczą Dyrektywy 2000/43/WE i 2000/78/WE; oraz
- Przedstawiciele ministerstw państw odpowiedzialnych za transpozycję Dyrektyw do prawa krajowego.

Spotkania odbywają się co najmniej dwa razy do roku. Rolą Krajowych Grup Roboczych jest omawianie zadań do realizacji na poziomie krajowym, a także najlepszych sposobów ich realizacji poprzez ukierunkowane inicjatywy planowane we współpracy z krajowymi korespondentami MEDIA CONSULTA.

W pierwszym roku Kampanii dyskusje skupiały się na podstawowych elementach inicjatyw krajowych oraz określenia współdziałania z innymi trwającymi działaniami w pięciu obszarach dyskryminacji, o których mowa w Dyrektywach.

W 2004 roku dyskusje pogłębiły się zarówno w sensie treści, jak i w sensie geograficznym. Coraz silniej koncentrowały się na osiągnięciach, grupach

docelowych oraz istocie podejmowanych działań. W tym celu, odbyła się seria spotkań Grup Tematycznych na Łotwie, w Polsce, Republice Czeskiej oraz na Malcie, z udziałem tych samych trzech zainteresowanych i zaangażowanych grup. Dyskusja dotyczyła skutecznych sposobów oceny sytuacji w każdym kraju.

Jednakże należy pamiętać, że pełne zaangażowanie uczestników krajowych jest procesem stopniowym. Działania muszą być zidentyfikowane, omówione, dostosowane, zmodyfikowane, a niekiedy od pierwotnej idei do ostatecznie podjętych kroków prowadzi daleka droga.

Z drugiej strony, zaangażowanie zainteresowanych krajowych partnerów zaczęło już przynosić konkretne owoce. Mogą się oni utożsamiać w znacznym stopniu z opracowanymi w ten sposób działaniami i poczuć się ich współautorami.

W efekcie kampanie krajowe są tak zróżnicowane, jak różne są europejskie kraje, w których się one odbywają. W każdym Państwie Członkowskim koncentrują się na odmiennych środkach i tematach. Niektóre skupiają się na działaniach podnoszących świadomość i skierowanych do ogółu ludzi, a inne wykorzystują bardziej ukierunkowane seminaria informacyjne. Podczas gdy wiele państw rezygnuje z kampanii reklamowych, popierając szerzenie bardziej konkretnych informacji, inne natomiast koncentrują w tym obszarze wszystkie swoje dostępne środki. Wszystkie powyższe decyzje podejmuje się na podstawie strategicznych tematów określonych na spotkaniu NWG.

2.3. Integrowanie zaangażowanych partnerów – rola władz państwowych

Wspólne planowanie będzie drogą do integracji wszystkich zaangażowanych partnerów w celu skutecznego wdrażania Dyrektyw w Państwach Członkowskich.

Prawo traktowane jako izolowany środek nigdy nie może być skuteczne. Konieczna jest zgodna współpraca wszystkich zaangażowanych partnerów, którzy mogą mieć swój wkład w lepsze zrozumienie potrzeb mieszkańców kraju, a tym samym w skuteczniejszą implementację. Artykuł 10 Dyrektywy o Równości Rasowej (Rozpowszechnianie informacji) mówi o tym, że: „Państwa Członkowskie powinny zapewnić, że przepisy przyjęte zgodnie z niniejszą dyrektywą, jak również odpowiednie przepisy pozostające w mocy, podawane są do informacji zainteresowanych osób przy wykorzystaniu wszystkich stosownych środków na całym ich terytorium.”

Władze państwowe na terenie rozszerzonej Unii Europejskiej mają unikalną okazję, aby pomyślnie koordynować skuteczne zaangażowanie wszystkich zainteresowanych stron takiej implementacji.

Trzymają w swych rękach klucz do wypracowania polityki, która może promować i rozpowszechniać wartości i praktyki leżące u podstaw zwalczania dyskryminacji i podkreślania europejskiego wymiaru tej walki. Jednocześnie niezmiennie znajdują się w centrum skomplikowanej sieci relacji, która obejmuje różne organa i agencje rządowe, społeczeństwo cywilne i przemysł.

Sam Program Działań, w czasie pięcioletniej kampanii informacyjnej „Za różnorod-

nością. Przeciw dyskryminacji”, ujawnił już swoje zaangażowanie w podnoszenie świadomości o funkcjonowaniu nowych przepisów oraz praw i zobowiązań osób, jakie z nich wynikają.

Jednakże, aby doprowadzić do zmiany postaw, potrzebne są zasoby ludzkie i finansowe, a także czas. Wspólnota Europejska przyjęła tę koncepcję i udostępniła władzom państw środki w wysokości 2 300 000 EUR na organizację seminariów i innych działań podnoszących świadomość i adresowanych do autorów prawa, środowiska prawniczego i szerokiego kręgu odbiorców.

Przeznaczając maksymalnie 100 000 EUR na każde Państwo Członkowskie w rok 2004, Wspólnota ma nadzieję zachęcić do aktywnego uczestnictwa i wymiany poglądów w różnych branżach. Organizowanie „narodowych dni różnorodności” oraz konferencji i seminariów powinno pomóc w zmniejszeniu różnic pomiędzy polityką zapisaną na ‘papierze’ a konkretnymi działaniami.

Oczywiste jest jednak, że podnoszenie świadomości działa na wielu poziomach i wymaga przyjęcia kilku różnych stanowisk, aby dotrzeć do konkretnych odbiorców.

Wiadomo powszechnie, że podstawowe zasady wyrażone w Dyrektywach UE są zasadniczo wspólnym zbiorem wytycznych, które podczas wdrażania należy odpowiednio dostosować do sytuacji i tradycji krajowych. Najważniejsza jest zmiana podstawowych postaw. Nieuchronnie prowadzi nas to do wniosku o konieczności inicjowania działań w dialogu pomiędzy zainteresowanymi partnerami raczej, niż tylko reagowania na nie.



Rzeczywiście, instytucje publiczne w 25 krajach UE różnią się historią „triumwiratu”. Poza tym z różną intensywnością zajmują się zagadnieniem promowania wartości zawartych w Dyrektywach. Niektóre Państwa Członkowskie wybrały wdrażanie jedynie minimalnych warunków, o których mowa w obu Dyrektywach. Wielka Brytania posiada już bogactwo wiedzy w zakresie znaczenia „nierówności” i nie tylko dokonała już transpozycji unijnej legislacji do prawa krajowego, lecz również dokonano tam skorygowania ogólnego podejścia do zagadnienia równości. W praktyce oznacza to dalsze posunięcie w tym obszarze, poprzez nałożenie obowiązku promowania równości na centrum platformy odpowiedzialnej za rozwój polityki w organach rządowych oraz na relacjach tych organów ze Społeczeństwem Obywatelskim.

U źródeł decyzji Wielkiej Brytanii o nałożeniu tego pozytywnego zobowiązania na wszystkie organa publiczne leży przekonanie, iż dyskryminacja społeczna

sięga dużo dalej ponad indywidualne przejawy uprzedzeń rasowych. W rezultacie obowiązek ten polega nie tylko na zapewnieniu zadośćuczynienia dla ofiary, ale przede wszystkim na stworzeniu instytucji, które pomogą uniknąć konieczności wnoszenia skarg. Mimo, że Dyrektywy o Równości Rasowej nie wymaga w szczególności nałożenia pozytywnych zobowiązań, brytyjskie prawo uznało dyskryminację przejawianą przez organa publiczne w wypełnianiu jakichkolwiek funkcji za niezgodną z prawem. W rezultacie oznacza to, że nie wystarczy, aby władze państwowe w Wielkiej Brytanii powstrzymywały się od dyskryminacji. Muszą one aktywnie promować równość rasową.

Kluczem do skutecznego wdrażania Dyrektyw będzie nie tylko wspólne planowanie, lecz również rozpowszechnianie informacji w różnych branżach. Klucz ten jest w rękach władz państwowych. Od nich zależy optymalne wykorzystanie wzajemnych doświadczeń i w efekcie otwarcie drzwi wszystkim potencjalnym partnerom.

Władze państwowe liderami w dążeniu do równości: brytyjski obowiązek promowania równości i Ustawa o Stosunkach Rasowych

Brytyjska Ustawa o Stosunkach Rasowych (*Race Relations Act*) z 1976 roku jest kamieniem milowym w legislacji, jednak posiada wiele luk w odniesieniu do funkcji publicznych. W październiku 1999 r. rząd opublikował Deklarację Równości (*Equality Statement*), mówiącą o jego zobowiązaniu do walki z dyskryminacją, likwidacji barier i poprawy sytuacji grup poszkodowanych i dyskryminowanych pod względem dostępu do zatrudnienia, życia publicznego i usług publicznych w Wielkiej Brytanii.

Zgodnie z deklaracją, „Organa publiczne muszą być liderem promowania równych szans w celu likwidacji procedur oraz prak-

tyk dyskryminacyjnych w instytucjach i usługach publicznych. Powinny też poprawiać sytuację poszkodowanych grup, zarówno pracowników, jak i użytkowników usług publicznych”.

W ramach realizacji swego zobowiązania, nowelizację w 2000 roku Ustawy o Stosunkach Rasowych, rząd rozszerzył wcześniejszą Ustawę o Stosunkach Rasowych z 1976 roku na funkcje publiczne, których ta wcześniej nie dotyczyła, na przykład policję. Jak się okazało, był to istotny krok naprzód w staraniach rządu o to, aby sektor publiczny przewodniczył w dążeniu do równości.

Znowelizowana ustawa wprowadziła również do prawa nowe elementy poprzez narzucenie władzom państwowym pozytywnego obowiązku statutowego, polegającego na promowaniu równości rasowej. Ten pozytywny obowiązek różni się od tradycyjnego prawa antydyskryminacyjnego, ponieważ jego celem jest w większym stopniu wprowadzenie środków chroniących równość, niż reagowanie na skargi indywidualnych ofiar.

W dalszej części Ustawa ma zapewnić, aby władze państwowe oferowały sprawiedliwy dostęp do usług oraz zwiększyły równe szanse przy zatrudnianiu. Nakłada ona na władze państwowe powszechny obowiązek:

- Pracy na rzecz eliminacji nielegalnej dyskryminacji;
- Promowania równych szans, oraz
- Promowania dobrych relacji pomiędzy osobami reprezentującymi różne grupy rasowe podczas wykonywania przez nich ich obowiązków.

Władze państwowe są również zobligowane tak zwanymi szczegółowymi obowiązkami w zakresie zatrudniania, które wspierają ogólne zobowiązania. Szczegółowe obowiązki odnoszą się do zobowiązań, które muszą zostać wypełnione przez władze odpowiedzialne za świadczenie ważnych usług publicznych. Muszą one:

- Przygotować i opublikować Program Równości Rasowej;
- Wyznaczyć zadania lub zasady istotne dla wypełnienia ogólnych zobowiązań; oraz
- Określić uzgodnienia, które pomogą wypełnić obowiązki związane z realizacją polityki i świadczeniem usług.

Po wyznaczeniu zobowiązań szczegółowych, władze mają czas do końca maja następnego roku na realizację niezbędnych planów.

Władze państwowe, które podlegają powyższym obowiązkom w kwestii zatrudnienia, muszą monitorować, pod względem grup etnicznych, aktualny personel i kandydatów do pracy, awanse i szkolenia oraz publikować wyniki każdego roku. Dodatkowo władze państwowe zatrudniające co najmniej 150 pełnoetatowych pracowników, muszą monitorować rozwiązywanie sporów, działania dyscyplinarne, oceny wyników pracy, szkolenia i zwolnienia.

Lista organów podlegających obowiązkowi promowania równości rasowej jest corocznie przeglądana i aktualizowana.



Brytyjski obowiązek promowania równości gasi pożary zanim jeszcze do nich dojdzie.

Komisja Europejska

Równouprawienie w praktyce: kluczowe opinie 2004

Luksemburg: Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich

2004 — 24 str. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-894-7854-3

SPRZEDAŻ I PRENUMERATA

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

Jaka jest procedura nabycia dowolnej publikacji?

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

Jak dotrzeć do listy biur sprzedaży?

- Można ją przejrzeć na stronie internetowej Urzędu <http://publications.eu.int/>
- Bądź wysłać faksem zamówienie pod numer (352) 2929-42758, aby otrzymać jej wersję papierową.

Za różnorodnością



Przeciw dyskryminacji

Niniejsza broszura tematyczna powstała w ramach Europejskiego Programu Działania Wspólnoty w zakresie zwalczania dyskryminacji (w latach 2001-2006). Program ten został utworzony przez Dyрекcję Generalną Zatrudnienie i Sprawy Socjalne Komisji Europejskiej dla celów praktycznego wsparcia skutecznego wdrażania Dyrektyw dotyczących równości rasowej i równego traktowania w miejscu pracy (obie z 2000 roku) wynikających z Artykułu 13 Traktatu Amsterdamskiego. Sześcioletni Program jest zasadniczo adresowany do wszystkich potencjalnie zainteresowanych stron, które mogą mieć wpływ na opracowanie właściwego i skutecznego prawa oraz polityki antydyskryminacyjnej na terytorium 25 Państw Członkowskich, państw EFTA i kandydujących do UE.

Program Działania ma trzy główne cele:

1. Pogłębianie zrozumienia zagadnień związanych z dyskryminacją
2. Rozwijanie zdolności skutecznej walki z dyskryminacją
3. Promowanie wartości leżących u podstaw walki z dyskryminacją

Takie działania finansowane w ramach Programu analizują i oceniają, rozwijają i podnoszą świadomość działań służących walce z dyskryminacją ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną. Dyskryminacja ze względu na płeć podlega innym instrumentom legislacyjnym. Więcej informacji na temat polityki, prawa i działań wspólnotowych w zakresie dyskryminacji ze względu na płeć, można uzyskać, zwracając się do Dyrekcji ds. Równości Płci w Dyrekcji Generalnej Zatrudnienie i Sprawy Socjalne.

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_oppl/index_en.htm

