

Rovnaké práva v praxi

Kľúčové názory 2004

Základné práva & nediskriminácia



Zamestnanosť & sociálne veci



Európska komisia

Brožúra „Rovnaké práva v praxi: kľúčové názory 2004“ je vydaná v rámci akčného programu Spoločenstva pre potlačanie diskriminácie 2001 - 2006 generálneho riaditeľstva Európskej komisie pre zamestnanosť a sociálne veci. Obsah tejto publikácie nevyjadruje nevyhnutne stanovisko alebo postoj generálneho riaditeľstva Európskej komisie pre zamestnanosť a sociálne veci. Európska komisia ani osoby jednajúce v jej mene nezodpovedajú za prípadné použitie informácií uvedených v tejto publikácii.

Pre viac informácií o akčnom programe a diskriminácii z dôvodu rasy alebo etnického pôvodu, náboženského vyznania alebo viery, zdravotného postihnutia, veku a sexuálnej orientácie navštívte webovú stránku na:

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

Poďakovanie:

- © Fotky Európskej komisie.
- © Fotka na str. 17 - UK Employers' Forum on Disability
- © Fotka na str. 12 – CMI/Digital Vision
- © Fotka na str. 5 a 14 - ERRC
- © Fotka na str. 24 – Jess Hurd report digital.co.uk

Akčný program Spoločenstva ďakuje prispievateľom za ich hlbokovýstižné komentáre k faktom, úspechom a výzvam, ktorými sa táto publikácia zaoberá. Menovite to sú 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 je služba, ktorá vám pomôže nájsť odpovede na
vaše otázky o Európskej únii***

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

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

Katalogizačné údaje nájdete na konci tejto publikácie.

Luxemburg: Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločenstiev, 2004

© Európske spoločenstvá, 2004
Rozmnožovanie je povolené len so súhlasom autora.

VYTLAČENÉ NA BIELOM BEZCHLÓROVOM PAPIERI



Rovnaké práva v praxi

Kľúčové názory 2004

Rozhodujúce faktory a aktéri pre presadenie antidiskriminačných smerníc

Predhovor

Široký okruh činností financovaných na základe akčného programu Spoločenstva pre potláčanie diskriminácie (2001 – 2006) je odrazom rôznych skupín, ktoré už boli alebo budú dotknuté novými antidiskriminačnými pravidlami v celej EÚ. Od jeho vzniku tu bol ohromne široký okruh snáh o podporu spravodlivosti a rovnosti v nesmierne rozdielnych právnych a kultúrnych prostrediach v súvislosti s piatimi dôvodmi diskriminácie zahrnutými do smerníc o rovnosti rás a rovnosti v zamestnaní.

Iniciatívy financované na základe akčného programu vyvíjali trvale imponujúce a kreatívne úsilie pre splnenie svojho primárneho cieľa – podporovať Európu bez diskriminácie. Účastníci programu zo všetkých 25 členských štátov EÚ boli ochotní učiť sa zo vzájomných skúseností a z iných legislatívnych iniciatív, napr. predchádzajúcich právnych predpisov o rovnosti pohlaví.

Tematická brožúra z roku 2004 „Rovnaké práva v praxi: kľúčové názory - 2004“ je vydávaná v dobe, kedy od 1. mája 2004 vstupujeme do novej fázy európskej histórie s 10 novými štátmi. Má za cieľ dať

hlas rôznym účastníkom akčného programu; nech už sú to štátni úradníci, odborníci alebo zástupcovia mimovládnych organizácií. Keďže konečný termín pre vykonanie smerníc vypršal, stojíme pred výzvou zaistiť, aby ľudia požívali rovnakú úroveň ochrany proti diskriminácii bez ohľadu na svoj rasový alebo etnický pôvod, náboženské vyznanie alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu.

Rozhodli sme sa preto zamerať sa tento rok na rozhodujúce faktory a aktérov pri presadzovaní antidiskriminačných smerníc vychádzajúcich z článku 13 Amsterdamskej zmluvy o rovnosti rás a rovnom zaobchádzaní na pracovisku.

Táto zbierka nezávislých stanovísk, spájajúca názory dotknutých strán siahajúcich od štátnych orgánov cez mimovládne organizácie až po špecializované subjekty a odborníkov v tejto oblasti, poskytuje živé svedectvo o procesoch, ktoré vedú zákonodarcov a tvorcov politík od papiera do praxe; od napísanej legislatívy cez každodennú realitu meniacich sa postojov a praktík v európskych spoločnostiach.

Obsah

Z papiera do praxe

Presadzovanie antidiskriminačných smerníc	3
---	---

Oddiel I

Spoločný podiel a schopnosť reagovať	6
--------------------------------------	---

Oddiel II

Zapojenie a mobilizácia kľúčových aktérov	10
---	----

2.1. Meniaca sa rola združení	10
-------------------------------	----

Špecializované subjekty pre podporu rovnakého zaobchádzania a smernice o rovnosti rás	12
--	----

Stanovisko združenia: ochrana práv Rómov	14
--	----

2.2. Zapojenie sociálnych partnerov	17
-------------------------------------	----

Zamestnávateľia: kľúčový partner pri riešení diskriminácie na pracovisku	17
--	----

Na scénu sa dostáva hnutie odborových zväzov	19
--	----

„Za rozmanitosť. Proti diskriminácii“: celoeurópska kampaň s národnou identitou	20
---	----

2.3. Spájanie dotknutých strán – rola štátnych orgánov	22
--	----

Štátne orgány razia cestu v úsilí o rovnosť: povinnosť Spojeného kráľovstva podporovať rovnosť a zákon o vzťahoch medzi rasami	23
---	----



Z papiera do praxe – presadzovanie antidiskriminačných smerníc



Legislatíva sama o sebe nezmení základné postoje spoločnosti. Kľúčovou výzvou pred nami je to, ako urobiť z antidiskriminačnej legislatívy realitu pre všetky zainteresované strany.

Čo sa týka diskriminácie, majú všetky členské štáty Európskej únie podobné skúsenosti v troch ohľadoch. Po prvé, všetky v minulosti prijímali opatrenia pre boj proti diskriminácii. Väčšina štátov zahrnula ustanovenia o rovnosti a nediskriminácii do svojich ústav a často tiež do iných častí svojich právnych predpisov. Iné štáty doplnili legislatívne opatrenia rôznymi politickými opatreniami.

Po druhé, väčšina, ak nie všetky členské štáty majú skúsenosť, že prijaté opatrenia sa nezdajú byť dostačujúce a dostatočne účinné. To sa odráža v skutočnosti, že navzdory presvedčivým dôkazom o existencii diskriminácie predkladajú obeť diskriminácie len zriedka svoj prí-

pad súdu. Z toho vyplýva, že tu existujú problémy pri presadzovaní práva, presnejšie, že tu existujú rôzne prekážky prístupu obetí k spravodlivosti. Výskum v tejto oblasti skutočne ukazuje, že obeť diskriminácie často nepodajú žalobu, pretože sa obávajú, že by bolo takpovediac nemožné dokázať ich prípad, alebo pretože neveria, že by konečný výsledok bol uspokojivý. Mnohí si nie celkom uvedomujú svoje práva, alebo potrebujú radu a podporu.

Ale 25-členná EÚ má spoločnú i tretiu vec. A síce tú, že všetky štáty majú nový podnet k antidiskriminačnej práci. Tento stav vecí bol do značnej miery vyvolaný nedávnym prijatím politických a legislatívnych iniciatív na úrovni Spoločenstva. V roku 2000 prijala Rada Európskej únie akčný program Spoločenstva pre potláčanie diskriminácie spoločne s dvoma smernicami o rovnakom zaobchádzaní, a to smernicou Rady 2000/78/ES, ktorou sa stanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolanií (smernica o rovnosti v zamestnaní) a smernicou Rady 2000/43/ES, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasu alebo etnický pôvod (smernica o rovnosti rás).

Uvádzanie vnútroštátnych právnych predpisov do súladu so smernicami EÚ

Obe vyššie uvedené smernice obsahujú podrobnú a úplnú definíciu diskriminácie, ktorá je nevyhnutná na uvedenie antidiskriminačných právnych predpisov

do činnosti. Obe smernice rovnako obsahujú ustanovenia, ktoré v prípadoch diskriminácie presúvajú dôkazné bremeno a stanovujú rolu mimovládnych organizácií pri podávaní žaloby v mene obete alebo pri jej podpore. Smernica o rovnosti rás ďalej inštruuje členské štáty, aby vytvorili subjekty pre podporu rovnakého zaobchádzania, pokiaľ tak už neučinili. Tieto ustanovenia odstraňujú mnohé z prekážok, ktorým predtým obeť diskriminácie čelili, a tým uľahčujú ich prístup k spravodlivosti.

Smernice a sprievodný akčný program teda vytvorili novú príležitosť na to, aby sa antidiskriminačná agenda posunula dopredu aj na národnej úrovni. Smernice ukladajú všetkým členským štátom povinnosť zaistiť, že ich vnútroštátne právne predpisy budú v súlade s týmito dvoma smernicami. Čo sa týka požiadaviek smernice o rovnosti rás, museli byť vnútroštátne právne predpisy v súlade so smernicou do júla 2003, a čo sa týka požiadaviek smernice o rovnosti v zamestnaní, do decembra 2003. Pre nové členské štáty bol konečným termínom pre vykonanie máj 2004. Niektoré členské štáty požadovali dlhšiu dobu na vykonanie ustanovení o diskriminácii z dôvodu veku alebo zdravotného postihnutia.

Konečná výzva: prevedenie vnútroštátnych právnych predpisov z papiera do praxe

Teraz, keď už bolo vykonanie smerníc do vnútroštátnych antidiskriminačných právnych predpisov vo veľkej miere dokončené, čelíme rovnako významnej a náročnej úlohe „previesť“ novú legislatívu z papiera do praxe. Aby sa toto uskutočnilo, musíme vedieť, čo a kto sú rozhodujúce faktory a aktéri pri zaisťovaní toho, aby sa antidiskriminačné pred-

pisy nestali „mŕtvou literou“. To preto, že i ten najlepší zákon nemá žiadnu cenu, ak nie je dodržiavaný a presadzovaný v praxi.

Úspešná stratégia pri zaisťovaní toho, aby právo malo hmatateľné výsledky pre ľudí, ktorých má chrániť, musí mať dva prvky. Po prvé, musí sa pomocou senzibilizácie a zvyšovania povedomia usilovať o lepšie dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania. Po druhé, musí zaistiť, aby existovalo účinné vynucovanie u tých, ktorí navzdory tomuto úsilíu zákony nedodržiajú.

Aby ľudia dodržiavali zákony, musia si byť vedomí ich obsahu a ochotní ho dodržiavať. Tu sa dostávajú k slovu informačné kampane, činnosti pre zvyšovanie povedomia a senzibilizácia. V tomto kontexte je potrebné chápať zvyšovanie povedomia a senzibilizáciu široko, a to tak, že zahŕňa nielen kampane v médiách a na plagátoch, ale tiež napríklad zriaďovanie verejných fór, kde možno diskutovať o problémoch súvisiacich s diskrimináciou.

Hoci takéto aktivity budú najskôr slúžiť na zníženie výskytu diskriminácie, neodstránia pravdepodobne diskriminačné praktiky úplne. Preto je potrebné tiež účinné presadzovanie právnych predpisov o diskriminácii. Z toho vyplýva potreba ľahkého prístupu k spravodlivosti a organizáciám, ktoré poskytujú pomoc obetiam diskriminácie. To je väčšinou inštitucionálna záležitosť: zaistiť, aby príslušné inštitúcie a organizácie existovali, aby boli adekvátne obsadené personálom a aby pracovali efektívne. Polícia, štátni zástupcovia a súdy musia brať prípady diskriminácie vážne; inak obeť diskriminácie budú odradené od toho, aby predložili svoj prípad súdu. Existencia inštitúcie ombudsmana a subjektov pre podporu rovnakého zaob-



chádzania často poskytuje ľahko dostupný a relatívne rýchly opravný prostriedok. Mimovládne organizácie zohrávajú neoceniteľnú rolu pri poskytovaní pomoci obetiam diskriminácie tým, že im poskytujú radu, podporu a v prípade potreby im pomáhajú predložiť prípad súdu.

Táto publikácia ide k jadrú týchto problémov a uvádza rad príkladov, ako je možné antidiskriminačné právne predpisy urobiť v praxi účinnejšími. Oddiel I zdôrazňuje význam podpory a aktívneho zapojenia všetkých dotknutých strán a uvádza príklady z rôznych krajín týkajúce sa spôsobov, akými boli mimovládne organizácie a predovšetkým sociálni

partneri zapojení do zákonodarných procesov. Oddiel II sa zameriava na zapojenie a mobilizáciu rôznych kľúčových aktérov, hlavne subjektov pre podporu rovnakého zaobchádzania, mimovládnych organizácií, sociálnych partnerov a štátnych orgánov, so zvláštnym zameraním na najväčšiu európsku menšinu, na Rómov.

Tieto články bohato ilustrujú obrovské výhody aktívneho zapojenia všetkých dotknutých strán a výmeny najlepších praktík vyplývajúcich zo skúseností s prácou v teréne. Kiež by sa tieto dva faktory stali ďalšou vecou, ktorú majú členské štáty EÚ spoločnú.

Smernice môžu pomôcť zmierniť dichotómiu medzi nesmiernymi nevýhodami, ktoré zakúšajú rómske komunity, a ich významným potenciálom pre zvýšenie hodnoty rozšírenej Európy.



Spoločný podiel a schopnosť reagovať



„Kvalita regulácie závisí rozhodujúcim spôsobom na splnomocnení. Tým mám na mysli vnášať do regulatívneho procesu skúsenosti a názory priamo dotknutých ľudí. Skupiny ako organizácie zamestnávateľov a odborové zväzy, občianske združenia a mimovládne organizácie verejného záujmu atď., ktoré pôsobia ako strážne psy, vzdelávajú a informujú ostatných a pomáhajú jednotlivcom presadiť ich práva. Tieto skupiny musia mať právo byť informované, konzultované a zapojené do procesu presadzovania.“⁽¹⁾

*Bob Hepple,
kráľovský právny poradca,
emeritný profesor práva, Univerzita Cambridge*

Po schválení smerníc sa väčšina členských štátov primárne zamerala na splnenie formálnych požiadaviek smerníc realizovať vhodné právne a administratívne postupy. Hoci sa môže zdať, že je to obtiažny proces, je to proces s konečným výsledkom, proces, ktorý je možné dokončiť.

To, čomu čelia členské štáty teraz, je časovo neobmedzený proces – dosiahnuť ciele smerníc. Proces potláčania diskriminácie a podporovania rovnosti nemá žiadny pevne stanovený koniec. Bude pokračovať tak dlho, ako to bude potrebné. Je to proces, ktorý bude predstavovať výzvu pre väčšinu inštitúcií a môže byť vystavený veľmi protichodným záujmom. Ďalej je to proces, ktorý, ako museli vlády uznať, nie je možné dosiahnuť v izolácii.

Spočiatku leží zodpovednosť primárne na národných vládoch, pretože iba ony môžu zaistiť potrebnú legislatívu. Jednomyseľným schválením smerníc členské štáty formálne potvrdili význam širšej účasti a dohodli sa, že by národné vlády mali podnecovať a podporovať dialóg so sociálnymi partnermi a mimovládnyimi organizáciami. Existuje však málo dôkazov, že tomuto záväzku bola vo väčšine štátov rozšírenej EÚ venovaná dostatočná pozornosť. V niektorých členských štátoch sa takýto dialóg uskutočňuje pravidelne, ale tam, kde dobrá komunikácia medzi vládou a občianskou spoločnosťou nie je bežná sa zdá, že požiadavky smerníc mali malý dopad. Na druhej strane by tieto požiadavky mohli byť katalyzátorom na prekvenutie nedôvery, ktorá takýto dialóg v minulosti brzdila.



Je užitočné stavať na minulých skúsenostiach členských štátov – kladných i záporných – pri riešení diskriminácie medzi ženami a mužmi; ďalšie poučenia možno čerpať z jurisdikcií, ktoré mali po mnoho rokov iné antidiskriminačné zákony.

Jednotlivé reaktívne žaloby nestačia

Pre vykorenenie diskriminácie je zásadné, aby obeť diskriminácie mali skutočné právo hľadať a zaistiť nápravu. Ale roky úsilia o potlačanie diskriminácie tiež ukázali, že hoci je to nevyhnutné, nie je to postačujúce, ak je cieľom skutočný pokrok smerom k rovnosti. Hlboko zakorenené inštitucionalizované vzory diskriminácie pravdepodobne nie je možné významným alebo trvalým spôsobom vykoreniť prostredníctvom jednotlivých žalôb. Pokiaľ organizácie zaujmú nekompromisný obranný postoj, mohli by jednotlivé žaloby ešte posilniť odpor voči zmene. Pravdepodobne je nielen nerozumné, ale tiež v zásade chybné naložiť bremeno vykorenenia diskriminácie na ramená niekoľkých jednotlivcov, ktorí sú pripravení sťažovať sa.

Preto musia vlády a skupiny v rámci občianskej spoločnosti pri udržiavaní a podporovaní procesu účinnej individuálnej nápravy pozerieť za reaktívny prístup založený na jednotlivcoch s cieľom nájsť iné, proaktívnejšie spôsoby vyvolania zmeny v inštitucionálnych postojoch a praktikách organizácie ako celku.

Je potrebné, aby organizácia sama identifikovala prekážky rovnosti – v zamestnaní, vzdelávaní, odbornom vzdelávaní alebo v prístupe k tovaru a službám. Prekážky v rámci organizácie môžu zahŕňať politiky a postupy, ktoré, úmyselne či neúmyselne, vylučujú alebo znevýhodňujú určité skupiny. Môžu to byť spísané politiky alebo postupy, či nepísané „pravidlá“, ktoré sú odvodzované od nenapadnutých stereotypov a predsudkov. Ak existujú prekážky, ktoré odopierajú určitým skupinám rovnosť príležitostí, tak by sa od organizácie malo očakávať, že vykoná zmenu.

Členovia jednotlivých skupín môžu tiež čeliť prekážkam, ktoré sú založené na historickom vylúčení a znevýhodnení takejto skupiny. To možno vidieť tam, kde navzdory opatreniam určeným na zaistenie rovnosti príležitostí tu nie sú žiadni členovia konkrétnych skupín, alebo ich je len neprimerane málo, ktorí sú prijímaní do zamestnania a môžu požívať výhody alebo prístup k službám. Bez zásahu vo forme pozitívnej diskriminácie – pre prekonanie dôsledkov minulej diskriminácie – bude takéto znevýhodňovanie pravdepodobne pretrvávajúť.

Základnou súčasťou určenia prekážok a plánovania zmeny je samozrejme zapojenie skupín, ktoré boli znevýhodňované. Rola, ktorú môžu hrať ostatné dotknuté strany pri zaisťovaní zmeny v rámci organizácií bude samozrejme závisieť ako na vnútroštátnych právnych predpisoch, tak i na tradičných vzťahoch. Odborové zväzy by mohli hrať hlavnú úlohu, ale aj vôbec žiadnu. Legislatíva by mohla uložiť pozitívne záväzky štátnym orgánom alebo všetkým, či len niektorým zamestnávateľom. Špecializované subjekty môžu mať širšie právomoci pri presadzovaní, vrátane právomocí vykonávať šetrenia, vydávať odporúčania alebo zaisťovať záväzné prísľuby prijatia pozitívnych opatrení pre vykonanie zmeny.

(1) „Work, empowerment and equality“, verejná prednáška, Institute of Labour Studies Ženeva, november 2000

Rôzne dotknuté strany musia pracovať spoločne

V ideálnom prípade budú národné vlády, špecializované subjekty, organizácie vo verejnom a súkromnom sektore, odborové zväzy, mimovládne organizácie a členovia znevýhodňovaných skupín v spolupráci pre podporu rovnosti vidieť vzájomný prospech. To by mohlo zahŕňať dohodnutie mechanizmov, ktoré by organizácie nabádali posúdiť dopad ich súčasnej praxe a konať smerom k odstráneniu prekážok rovnosti. Ak je odhalená inštitucionálna diskriminácia a organizácie nekonajú, musia existovať sankcie. Formálne sankcie môžu byť špecifiko-

vané v právnych alebo správnych predpisoch. Neformálne sankcie môžu uplatňovať rôzne skupiny dotknutých strán, vrátane vylúčenia z verejných zákaziek, bojkotu zákazníkov alebo protestných akcií zamestnancov.

Skutočné poučenie, ktoré možno vyvodiť zo skúseností členských štátov a iných jurisdikcií je to, že čím viac bude ľudí, ktorí sú zapojení ako skutočne dotknuté strany a ktorí uznávajú, že majú skutočný záujem o budovanie spoločnosti založenej na rovnosti, tým účinnejšie budú zákony, sankcie alebo kampane. Zapojenie rôznych skupín samo o sebe ďalej prispieje k procesu zmeny postojov a praktík.

Maďarsko

V Maďarsku sa mali smernice vykonať do pristúpenia k Európskej únii dňa 1. mája 2004. Maďarská vláda sa rozhodla vo svojom dva a polročnom procese konzultácií prijať novátorský a široký prístup. Bolo to prvýkrát, kedy sa legislatívne konzultácie vykonávali cez internet i prostredníctvom tradičnejších kanálov.

V novembri 2002 bol na vyhradenej webovej stránke sprístupnený dokument na konzultáciu, ktorý vysvetlil koncepcie zahrnuté v smerniciach ES. Dokument na konzultáciu uvádzal tiež návrh týkajúci sa toho, ako chce vláda vykonať tieto smernice v maďarskom práve. Ďalej maďarský Najvyšší súd vydal stanovisko týkajúce sa toho, ako by sa vykonanie smerníc dotklo existujúcich maďarských právnych koncepcií.

V období medzi novembrom 2002 a májom 2003, kedy bol vypracovávaný právny text, sa maďarské orgány zišli so zástupcami občianskej spoločnosti – hlavne tými, ktorí zastupovali rómsku komunitu a komunitu gayov a lesbičiek – a tiež so zástupcami odborových zväzov a sieťou zamestnávateľov, aby pre účinnú legislatívu pochopili ich obavy a priority.

Návrh vnútroštátnych právnych predpisov bol potom znovu prejednaný s kľúčovými dotknutými stranami v období medzi májom – augustom 2003 a pred predložením na prejednanie a prijatie maďarskému parlamentu bol ich obsah a jazyk ešte vybrúsený. Maďarský legislatívny text pre vykonanie týchto dvoch smerníc na základe článku 13, ktorý bol následne koncom roku 2003 prijatý, skutočne predstavuje spoluprácu medzi vládou a občianskou spoločnosťou.



Rozličné perspektívy prinášajú rovnako inovatívne prístupy

Spojené kráľovstvo

Proces konzultácií začal v Spojenom kráľovstve v roku 2000, a to konzultáciou o širokých zásadách smernice o rovnosti v zamestnaní. Potom nasledovali dve ďalšie konzultácie. Prvá s názvom „Towards Equality and Diversity“ bola zameraná na stratégiu vykonania. Druhá, „The Way Ahead“, bola zahájená v októbri 2002 a zaoberala sa jednotlivými prvkami diskriminácie a konkrétnym obsahom návrhu právnych predpisov. Cieľom radu týchto konzultácií bolo prejednať priority pre navrhované vnútroštátne právne predpisy a poskytnúť zamestnancom, dotknutým organizáciám, odborovým zväzom a zamestnancom pokiaľ možno čo najviac času, aby sa na tieto predpisy pripravili skôr, než vstúpia do platnosti.

V priebehu troch rokov pred vstupom právnych predpisov do platnosti došlo v dôsledku rôznych konzultácií približne 4000 reakcií. Ako znamenie účinnosti tohto procesu je dôležité poznamenať, že tieto odozvy na konzultácie boli pri-

mo zodpovedné za formulovanie niektorých aspektov legislatívy, napríklad definície sexuálnej orientácie, ktorá je použitá v predpisoch o rovnosti v zamestnaní (sexuálnej orientácii) a ktorá odkazuje na orientáciu na osoby rovnakého pohlavia, opačného pohlavia, alebo oboch pohlaví.

Nakoniec je dôležité poznamenať, že Ministerstvo obchodu a priemyslu bolo hlavným ministerstvom priamo dotknutým vykonaním prvkov smernice o rovnosti v zamestnaní zahrňujúcich sexuálnu orientáciu, náboženské vyznanie alebo vieru či vek. Ostatné ministerstvá boli taktež zapojené do smerníc o rovnosti v zamestnaní a rovnosti rás. Ministerstvo vnútra je zodpovedné za rovnosť rás a Ministerstvo práce a dôchodkov je zodpovedné za zdravotné postihnutie. Efektívna práca presahujúca jednotlivé ministerstvá zaistila, že v jednotlivých častiach legislatívy bola dosiahnutá jednotnosť definícií načas.

Zapojenie a mobilizácia kľúčových aktérov

2.1. Meniaca sa rola združení

Obete diskriminácie sú ochotnejšie a pripravenejšie podať žalobu, keď ich podporujú organizácie. Aj keď by antidiskriminačné právne predpisy mali byť zviazané s celkovými cieľmi sociálnej a hospodárskej politiky, „sú právo a súdny spor dôležitými mechanizmami na presadzovanie ľudských práv, rozširovanie účasti verejnosti, zlepšenie hospodárskych podmienok, podnecovanie zmocnenia zdola, reformovanie zákonov a právnych systémov a podporovanie zodpovednosti vlády – aspekty, na ktoré niektorí komentátori odkazujú ako na hodnoty „vlády zákona“⁽²⁾.

Pre účinnú legislatívu proti diskriminácii existujú dva hlavné predpoklady. Po prvé, právo obetí na účinnú osobnú nápravu voči osobe alebo orgánu, ktorý sa dopustil diskriminácie, a po druhé, v každom členskom štáte existujú zodpovedajúce mechanizmy na zaistenie adekvátnej úrovne presadzovania.⁽³⁾

Prevzatie účasti na konaní

Jednou z kľúčových inovácií zavedených smernicami sú procedurálne záruky, ktoré okrem iného zahŕňajú právo pre všetky združenia, organizácie a iné právnické osoby, u ktorých sa podľa smerníc o rovnosti rás a rovnakom

zaobchádzaní predpokladá, že majú „oprávnený záujem“ priamo podporovať a zastupovať obeť diskriminácie definované v týchto dvoch smerniciach. Priznanie locus standi – alebo právneho postavenia svedka – pripravilo pôdu a prinieslo so sebou neodmysliteľné výzvy.

Po prvý raz na úrovni Spoločenstva bol zavedený koncept locus standi pre združenia, zatiaľ čo v minulosti toto spadalo výlučne do pôsobnosti národných vlád s rôznou úrovňou súdržnosti.

Niektorí autori ľutovali skutočnosť, že podľa smerníc nie je organizáciám poskytnuté nezávislé právo podať žalobu bez nutnosti identifikovať konkrétnu obeť diskriminácie (kolektívne žalobné právo), čo by mohlo byť zvlášť užitočné pri riešení inštitucionalizovaných foriem diskriminácie produktov všeobecnej praxe, kedy je pre jednotlivca menej ľahké toto napadnúť.⁽⁴⁾

Napriek tomu v kontexte rozšírenia poskytujú ustanovenia obsiahnuté v oboch smerniciach pre nové členské štáty normu na základe existujúcej praxe v starých členských štátoch.

V zásade by tento vývoj mal predstavovať výrazné zlepšenie pre zamestnancov i spotrebiteľov. Až doposiaľ títo buď nemohli, alebo neboli ochotní zahájiť súdne konanie proti zamestnávateľovi alebo poskytovateľovi služby, pretože to mohlo viesť k takým dôsledkom ako prepustenie alebo nekvalitná služba. Podpora primárne nekonfrontačného kanálu „tretej cesty“ zastúpenia by tiež malo viesť k podnecovaniu zamestná-



vateľov a poskytovateľov služieb, aby k vykonaniu týchto dvoch smerníc zaujali preventívny prístup.

Skutočnosťou však je, že ustanovenia smerníc, ktoré vyžadujú, aby členské štáty podporovali dialóg medzi sociálnymi partnermi⁽⁵⁾ a mimovládnyimi organizáciami⁽⁶⁾ a prenášali locus standi na organizácie s oprávneným záujmom, stavajú odborové zväzy, mimovládne organizácie a iné príslušné združenia do náročnej situácie.

Náročnej preto, že organizácie budú musieť čeliť priamo týmto novým výzvam, aby mali skutočný dopad na presadzovanie smerníc. Budú musieť prispôbiť svoje pracovné zručnosti a praktiky a vypracovať komplexnejšiu stratégiu pre lepšiu ochranu potenciálnych obetí diskriminácie a podporovanie rovnosti.

Vysporiadanie sa s výzvou

Niektoré z kľúčových aktivít, na ktoré sa budú musieť tieto organizácie zamerať, ak majú dosiahnuť svoj cieľ, zahŕňajú:

- Poskytovanie informácií: potenciálne obeť a všeobecnejšie široká verejnosť musia byť lepšie informované o existujúcich legislatívnych nástrojoch. Obete si príliš často nie sú vedomé svojich práv k náprave, postupov, ktoré sa majú dodržať, alebo dokonca na koho by sa mali v prípade potreby obrátiť.

- Zvyšovanie povedomia a vzdelávania: je potrebné vynaložiť obrovské úsilie v oblasti zvyšovania povedomia a vzdelávania u tých, ktorých sa smernice a ich vykonanie na domácej scéne priamo dotýkajú. Organizácie by mali prispieť k poskytovaniu špecifického vzdelávania v otázkach súvisiacich s rovnakým zaobchádzaním a nediskrimináciou.

- Obhajovanie a lobbovanie: právne skúsenosti a skúsenosti s obhajovaním zo sektoru mimovládnych organizácií a iných príslušných organizácií budú potrebné napríklad na zaistenie toho, aby ustanovenia obsiahnuté v smerniciach boli vhodne uplatňované, na dokumentovanie nezákonných praktík alebo na navrhovanie zákonov.

- Vytváranie aliancií a sietí: aby bola otázka rovnosti zachovaná vysoko v politickej agende, je potrebná politická mobilizácia pre dosiahnutie väčšieho zviditeľnenia, dôveryhodnosti a podpory. Organizácie by mali pracovať na zapájaní maximálneho počtu dotknutých strán do tohto procesu a mali by aktívne spolupracovať so špecializovanými subjektmi alebo špecifickými agentúrami.

Uvidíme, či spôsobilé organizácie skutočne plne využijú možnosti, ktoré majú vďaka novým predpisom k dispozícii. Mnohé bude závisieť na ich schopnosti sprofesionalizovať svoje štruktúry, zmobilizovať ľudské a finančné zdroje a prispôbiť svoje organizácie. Presadzovanie a vykonávanie smerníc sú prvky dlhého procesu, ktorý by mal nakoniec viesť v našich spoločnostiach k sociálnej zmene. Organizácie s „oprávneným záujmom“ na to majú dobrú príležitosť a zaslúžia si byť základnými aktérmi v tomto procese.

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

(3). *KOMI 99/ 0565 v konečnom znení*.

(4). *Meeting the challenge? A comparison between the EU racial equality Directive and the Starting line*. Mark Bell. In *The Starting line and the incorporation of the Racial Equality Directive into the national laws of the EU Member States and Accession States*. Isabelle Chopin a Jan Niessen (eds.). Londýn/Brusel: komisia pre rasovú rovnosť/skupina pre migračnú politiku, 2001. s 22-54.

(5). Článok 11 smernice o rovnosti rás a článok 13 smernice o rovnosti v zamestnaní

(6). Článok 12 smernice o rovnosti rás a článok 14 smernice o rovnosti v zamestnaní

Špecializované subjekty pre podporu rovnakého zaobchádzania a smernice o rovnosti rás



Článok 13 smernice o rovnosti rás stanovuje, že musí byť určený špecializovaný subjekt (alebo subjekty) pre podporu rovnakého zaobchádzania so všetkými osobami bez diskriminácie z dôvodu rasy alebo etnického pôvodu.

Ich úlohou je poskytovať nezávislú pomoc obetiam diskriminácie, vykonávať nezávislé prieskumy týkajúce sa diskriminácie a zverejňovať nezávislé správy a vydávať odporúčania k otázkam týkajúcim sa takejto diskriminácie.

Smernice na základe článku 13 ohlasovali významné zmeny, týkajúce sa ako hmotných práv, tak i administratívnych štruktúr potrebných na účinné vykonanie nových predpisov.

Špecializované subjekty : právny záväzok

Smernice zaväzujú vlády, aby vykonali rad vecí, ktoré sú rozhodujúce pre účinné presadenie antidiskriminačných právnych predpisov. K tomu patrí zriadenie špecializovaných subjektov, s ktorými možno počítať pri poskytovaní podpornej väzby medzi právom a tými, ktorí boli dotknutí diskrimináciou. Mandát špecializovaných subjektov zahŕňa poskytovanie nezávislej podpory obetiam diskriminácie, pričom existuje mnoho spôsobov poskytovania takejto podpory (od poskytovania informácií až k sprostredkovaniu a súdnemu sporu). Špecializované subjekty môžu vykonávať tiež nezávislé prieskumy (uprednostňujúce niektoré oblasti, kde dochádza k diskriminácii), zverejňovať správy a vydávať politické odporúčania (napríklad k naliehavým záležitostiam).

Mnoho členských štátov zmenilo svoje právne predpisy o rovnakom zaobchádzaní alebo prijalo nové predpisy na vykonanie týchto dvoch smerníc v časových limitoch stanovených ES. Avšak pri vykonaní smernice o rovnosti rás čelilo mnoho štátov výzve buď vytvoriť za týmto účelom úplne nový nezávislý subjekt, alebo preskúmať mandát existujúcich špecializovaných subjektov.⁽⁷⁾

(Niekdedy krátka) história existujúcich nezávislých špecializovaných subjektov v Belgicku, Írsku, Holandsku, Švédsku a Spojenom kráľovstve, podľa ktorých mandátov boli stanovené úlohy načrtnuté v článku 13 ukazuje, že sú rozhodujúcimi pre obranu práv jednotlivcov i pre ďalší rozvoj antidiskriminačných politik.



Existujúce subjekty stanovia merítka

Kľúčová úloha, ktorú hrajú subjekty pre podporu rovnakého zaobchádzania v týchto krajinách, je širšia než mandát, ktorý požaduje smernica o rovnosti rás. Toto de facto merítka bolo spontánne prevzaté v celej EÚ-25, kde existuje tendencia rozšíriť mandát zahrnutím diskriminácie i z ďalších dôvodov než len diskriminácia z dôvodu rasy alebo etnického pôvodu. Ak existuje viac než jeden subjekt zaoberajúci sa rôznymi dôvodmi diskriminácie, sú plány na ich zlúčenie alebo na prehĺbenie spolupráce medzi nimi.

Z širšieho hľadiska napomáha lepšia nadnárodná spolupráca a výmena skúseností špecializovaným subjektom lepšie plniť ich rolu pri podpore rovnakého zaobchádzania a poskytovania nezávislej podpory obetiam rasovej diskriminácie. V rámci akčného programu Spoločenstva pre potlačanie diskriminácie (2001 – 2006) boli vytvorené a sú financované dve kľúčové iniciatívy na podporu výmeny znalostí a skúseností.

Po prvé, projekt *„Towards a uniform and dynamic implementation of EU anti-discrimination legislation: the role of specialised bodies“* vytvoril sieť zloženú zo šiestich špecializovaných subjektov, ombudsmana pre rovnaké príležitosti v zamestnaní v Rakúsku a skupiny pre migračnú politiku (Belgicko). Projekt je zameraný na podporu jednotného výkladu a použitia antidiskriminačnej legislatívy EÚ a na stimulovanie dynamického rozvoja rovnakého právneho zaobchádzania v členských štátoch EÚ.

Sieť bude postupne rozširovaná, aby zahrnula nové špecializované subjekty z ostatných členských štátov EÚ a kandidátskych krajín a tiež orgány zaoberajúce sa inými dôvodmi diskriminácie než z dôvodu rasy. Zástupcovia novo-

založených alebo budúcich subjektov sa už podieľajú na aktivitách projektu, napr. na pravidelných schôdkach odborníkov⁽⁸⁾.

Po druhé, špecializovaným subjektom, ktoré doposiaľ nemajú dostatočné kapacity, čo sa týka zdrojov alebo skúseností, je poskytovaná pomoc prostredníctvom tzv. „twinningových“ projektov, ktoré spájajú skúsenejšie a menej skúsené špecializované subjekty. Takýto projekt sa už uskutočnil medzi Komisiou pre rovnosť pre Severné Írsko (Equality Commission for Northern Ireland (ECNI)) a Národnou radou pre etnické a demografické otázky (National Council for Ethnic and Demographic Issues (NCEDI)) v Rade ministrov v bulharskej Sofii. ECNI bola schopná poskytnúť znalosti a skúsenosti týkajúce sa antidiskriminačného práva a najlepších praktík v Spojenom kráľovstve a pomoc pri vypracovaní návrhu zákona a pri propagácii verejnej debaty a diskusie o jeho obsahu. Vo februári 2004 ECNI zahájila druhý twinningový projekt s úradom kancelára pre dodržiavanie práva (Office of Legal Chancellor (OLC)) v estónskom Tallinne. Pomôže OLC vypracovať postup na riešenie sťažností a návrh manuálu postupov. Poskytne tiež školenie pre zamestnancov OLC o smerniciach EÚ na základe výkladu antidiskriminačného zákona a praxe v Spojenom kráľovstve a Severnom Írsku.

Tieto a iné twinningové projekty poskytujú príslušné skúsenosti, materiály a modely pre spoluprácu a výmenu skúseností medzi špecializovanými subjektmi.

(7). Európska komisia, *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). Viď www.migpolgroup.com/programmes, *Diversity and anti-discrimination, Anti-discrimination, Specialised bodies*; správa zo zasadania odborníkov viď www.migpolgroup.com/publications

Stanovisko združenia: Ochrana práv Rómov



„V minulosti,“ vysvetľuje Dimitrina Petrova, riaditeľka ERRC, „prevažovala v agende práv Rómov otázka rasovo motivovaného násilia. Za posledné tri roky sme však zaznamenali posun smerom k antidiskriminácii ako hlavnému problému. Teraz, keď hovoríme o prípadoch zákonných práv Rómov, je ich podstatou stále viac diskriminácia. I keď je hlavným problémom násilný incident, spájame ho so žalobou pre diskrimináciu.“

Európske stredisko pre práva Rómov (European Roma Rights Centre (ERRC)) je organizácia verejného záujmu zaoberajúca sa ľudskými právami so sídlom v Budapešti. Je to profesionálny subjekt, ktorý riadi medzinárodná správna rada. Pretože väčšina európskych Rómov žije v strednej a východnej Európe, sústreďuje sa jej činnosť primárne do tohto regiónu.

So všeobecným mandátom chrániť zákonné práva Rómov vykonávajú zamestnanci, spolupracovníci a konzultanti tri základné

aktivity organizácie: vedenie súdnych sporov, právne vzdelávanie a obhajovanie.

Vstup smernice o rovnosti rás do platnosti mal veľký dopad nielen na právne činnosti ERRC, ale tiež na jeho iniciatívy v oblasti obhajovania a vzdelávania.

„Od tej doby, čo bola prijatá smernica o rovnosti rás, stala sa hlavnou položkou našej agendy v oblasti obhajovania, vzdelávania a vedenia súdnych sporov,“ hovorí pani Petrova. V oblasti súdnych sporov vítame ustanovenia v smernici o rovnosti rás, ktoré združeniam poskytujú locus standi. V skutočnosti sme na tom závislí, pretože nám dáva možnosť ísť na súd priamo zastupovať obeť diskriminácie.“

„Väčšina našich aktivít v oblasti súdnych sporov sa sústreďuje na strednú a východnú Európu – kde je domov väčšiny európskej rómskej komunity. Medzi novými a kandidátskymi členskými štátmi EÚ majú iba Bulharsko, Maďarsko a Rumunsko komplexné antidiskriminačné zákony založené na smernici EÚ. V Maďarsku i Bulharsku sme učinili prvé kroky k tomu, aby sme dali dohromady prípady, v ktorých bude mať ERRC locus standi a ktoré sú zamerané na prístup Rómov k verejným službám. Tak sme napríklad už podali žalobu v prípade diskriminácie Rómov v prístupe k elektrickej sieti. Týmto spôsobom skúšame, ako budú súdy reagovať na to, že žalobcom je mimovládna organizácia.“

„Uvidíme, či predpisy týkajúce sa diskriminácie prijaté v ostatných krajinách budú obsahovať ustanovenia o locus standi. V krajinách, kde toto ustanovenie nie je v zákone obsiahnuté, budeme naďalej zastupovať verejný záujem zastupovaním jed-



notlivých klientov.”

„V súčasnej dobe sa ERRC podieľa na pri-najmenšom 150 prebiehajúcich prípadoch na národnej úrovni a rovnaký počet prípadov už bol uzavretý. Minimálne 80 % súčasných prípadov obsahuje prvok diskriminácie. Okolo 30-40 prípadov bolo postúpených súdu v rámci jedného zo štyroch „projektov spoločných súdnych sporov“ vytvorených v Maďarsku, Slovensku, Českej republike a Bulharsku v spolupráci s národnou právnou organizáciou.”

Petrova ďalej vysvetľuje štruktúru týchto projektov spoločných súdnych sporov: „Riadiaci výbor zložený z advokátov ERRC a zástupcov národnej mimovládnej organizácie je zodpovedný za výber prípadov pre súdny spor podľa vopred stanovených pokynov. Právne úlohy sú rozdelené medzi ERRC a národného partnera. Napríklad nedávno sme v Maďarsku podali žalobu v prípade sterilizácie spoločne s NEKI (mimovládna organizácia chrániaca práva menšín). Všetky tieto prípady sa zameriavajú primárne na žalobu pre diskrimináciu.”

„ERRC pracuje tiež na medzinárodnej úrovni – tj. Európsky súd pre ľudské práva v Štrasburgu a orgány Spojených národov. Boli podané žaloby na základe individuálnych žalobných procedúr OSN ako napr. CERD (Dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie) alebo CEDAW (Dohovor o odstránení diskriminácie žien). Práve teraz máme okolo 40 medzinárodných prípadov, z ktorých približne polovica obsahuje žalobu pre diskrimináciu.”

Petrova si uvedomuje význam senzibilizácie právnikov ohľadne problémov Rómov; zvlášť ak súvisia s novými smernicami ES.

„V posledných troch rokoch sme každý rok organizovali šesť alebo sedem workshopov zameraných na právnikov, ktorí sa zaoberali alebo zaoberajú prípadmi Rómov. Ako som uviedla, oblasť práv

Rómov sa presúva od zneužívania policajnej moci, násilia civilných osôb alebo iných prípadov v rámci trestného súdnictva k prípadom diskriminácie v oblasti sociálno-ekonomických práv – právo na zamestnanie, vzdelanie, zdravotnú starostlivosť, bývanie a verejné služby kľúčové otázky smernice o rovnosti rás.”

Petrova ďalej pokračuje: „Až doposiaľ bola naša práca v oblasti vzdelávania prijímaná veľmi dobre. Spočiatku sme si mysleli, že sudcovia nebudú ochotní cestovať na workshopy týkajúce sa Rómov, ale pretože zákon je tak nový a zaujímavý a Rómovia patria k hlavným beneficiantom smernice o rovnosti rás v Európe, priťahovali tieto kurzy v právnickej komunite veľa pozornosti.”

„Celkom sa v posledných troch rokoch našich kurzov zúčastnilo takmer 1000 právnych odborníkov. Samozrejme to nezmení postoje a skúsenosti okamžite, ale je to začiatok. Boli informovaní o nových myšlienkach, smernici a nových kontaktoch v tejto oblasti.”

Okrem svojej činnosti v oblasti vedenia súdnych sporov a vzdelávania Petrova ďalej vysvetlila ich prácu v oblasti obhajovania.

„Snažíme sa byť aktívnym partnerom pri vypracovávaní návrhov vnútroštátnych antidiskriminačných právnych predpisov a tento cieľ sme dosiahli v Bulharsku a Maďarsku. Ja sama som sa podieľala na práci pracovnej skupiny, ktorá pripravovala návrh zákona v Bulharsku, a v Maďarsku sme sa podieľali ako zasvätené osoby a poskytovali k návrhom spätnú väzbu. Takže v oboch prípadoch cítim podiel na zákonoch, ktoré boli nakoniec prijaté.”

„Čo sa týka ďalších krajín, snažíme sa udržiavať trvalý tok informácií a vydávať stanoviská k návrhom zákonov, a to spoločne s miestnymi partnermi. Niektoré krajiny sú samozrejme menej transparentné a ústretové.”

„Som opatrne optimistická, že nové členské štáty vykonajú antidiskriminačné právne predpisy na základe smernice EÚ o rovnosti rás. Tie už existujú v 3 krajinách a uvidíme, čo sa stane v Slovinsku, na Slovensku a v Českej republike. Situácia je menej sľubná v Estónsku, Litve a Poľsku, ktoré pravdepodobne skončia skôr zmeskou ustanovení rozptýlených v celej legislatíve namiesto jedného komplexného zákona.“

Čo sa týka budúcich priorít ERRC, je Petrova entuziastická, ale realistická:

„V posledných niekoľko rokoch bolo našou prioritou číslo jeden rozšírenie EÚ a vykonanie smernice o rovnosti rás na vnútroštátnej úrovni. V budúcnosti chceme rozšíriť našu prácu v susedných krajinách – hlavne na Balkáne, Ukrajine a v Rusku. Násilné incidenty a zneužívanie policajnej moci sú stále dominantnými problémami, ktorým čelia Rómovia v týchto krajinách, takže sa môže zdať, že boj za prístup ku vzdelávaniu alebo zamestnaniu je trochu luxusom, ale to príde a my dúfame, že sa naše prebiehajúce projekty neskôr vyplatia.“

Fakty a čísla o Rómoch

Odhady rómskej populácie v Európe dnes kolísajú medzi 6 a 12 miliónmi. Je ťažké získať presné údaje, pretože mnoho Rómov sa otvorene nehlasí k svojmu etnickému pôvodu kvôli hlboko zakorenenej predsudkom u majoritnej spoločnosti. Okolo 80% Rómov v Európe žije v strednej a východnej Európe, kde v niektorých krajinách tvoria viac ako 5% obyvateľstva.

Rómska komunita je veľmi rozmanitá, čo sa týka ako jazyka, tak i kultúrnych tradícií. Napriek tomu predstavujú charakteristickú etnickú skupinu, ktorú je možné spätne vysledovať až do raných migrácií z Indie. Rôzne dialekty rómskeho jazyka majú spoločný pôvod založený na starodávnej pandžábštine alebo hindštine. Väčšinu Rómov možno rozdeliť do skupín podľa ich miesta trvalého bydliska alebo podľa pôvodu, napr. španielski „Gitanos“, francúzski „Manouche“ a nemeckí „Cinti“.

V európskej histórii trpeli Rómovia trvalým odmietaním a prenasledovaním. Najneslávnejším obdobím je nacistický teror za druhej svetovej vojny,

pri ktorom zomrelo až 1,5 milióna Rómov. V dôsledku niekoľkých storočí vylúčenia žije i dnes mnoho Rómov vo veľmi obtiažnych podmienkach na okraji spoločnosti. Často im je odopieraný prístup k základným ľudským právam ako bývanie, vzdelávanie, sociálne služby a zdravotná starostlivosť. Nie je neobvyklé nájsť správy o 100% nezamestnanosti v niektorých rómskych osadách a pre väčšinu rómskych detí je stále obvyklé oddelené vyučovanie.

Pre viac informácií viď:

European Roma Rights Centre:
www.errc.org

European Roma Information Office:
www.erionet.org

Roma News:
www.romnews.com

The Patrion Web Journal - Romani Culture and History:
www.geocities.com/Paris/5121

Roma Education Initiative:
www.osi.hulespreil



2.2. Zapojenie sociálnych partnerov

Zamestnávateľia: kľúčový partner pri riešení diskriminácie na pracovisku



Susan Scott-Parker, výkonná riaditeľka Employers Disability Forum v Spojenom kráľovstve

„Našou prácou je uľahčiť zamestnávateľom zamestnávanie zdravotne postihnutých osôb a prijatie zdravotne postihnutých zákazníkov.“

Fórum zamestnávateľov o zdravotnom postihnutí je organizáciou so sídlom v Spojenom kráľovstve, ktorá sa zameriava na problém zdravotného postihnutia na pracovisku. Je financovaná a riadená zamestnávateľmi. S viac než 375 členmi zastupuje fórum organizácie, ktoré zamestnávajú viac než 20 % pracovných síl v Spojenom kráľovstve. Od svojho založenia v roku 1986 fórum úzko spolupracovalo s vládou a inými dotknutými stranami, vymieňalo si najlepšie praktiky s cieľom

uľahčiť zamestnávanie zdravotne postihnutých ľudí a obsluhovanie mentálne i telesne postihnutých zákazníkov.

Susan Scott-Parker, výkonná riaditeľka a zakladateľka fóra zdôrazňuje, že organizácia nie je tradičným modelom združenia zamestnávateľov.

„Fungujeme na modeli, ktorý sa zameriava na zamestnávateľov i zdravotne postihnutých jednotlivcov. Za našu úlohu považujeme spojiť tieto dve skupiny pre ich vzájomný prospech. Predovšetkým obe skupiny podnecujeme, aby sa znova pozreli na to, ako pristupujú k spoločným otázkam podpory sociálneho a hospodárskeho zapojenia zdravotne postihnutých osôb na pracovnom mieste, a to ako zamestnancov, tak i zákazníkov.“

Ďalej pokračuje: „Snažíme sa predchádzať tradičnému a možno obmedzujúcemu výrazu „sociálni partneri“ ako takému. Našu rolu vidíme skôr v tom, ako byť jedným z napomáhateľov, ktorý poskytuje zamestnávateľom bezpečné a otvorené fórum, kde sa môžu stretávať, aby slobodne diskutovali o svojich názoroch a skúsenostiach. Prvoradý význam má to, aby sa zamestnávateľom poskytlo bezpečné prostredie pre ich diskusie. Bez toho, aby dobre pochopili problémy súvisiace so zdravotným postihnutím, sa nemôžu zapojiť do zmyslupnej diskusie s komunitou zdravotne postihnutých o tom, ako urobiť svoje podniky 'dôveryhodnými pre zdravotne postihnutých'.“

Pretože fórum bolo založené dlho pred prijatím legislatívy, bolo nápomocné pri prijatí zákona Spojeného kráľovstva o diskriminácii kvôli zdravotnému postihnutiu (Disability Discrimination Act (DDA)) z roku 1995 a jeho následných noviel. Pri otázke na to, ako sa im darí smerovať svojich členov čo sa týka vykonania právnych predpisov Spojeného kráľovstva, a hlavne nových európskych predpisov týkajúcich sa zdravotného postihnutia, ktoré majú byť vykonané v októbri 2004, je odpoveď jednoduchá, ale pôsobivá.

„Neustále informujeme našich členov nielen o všetkých právnych otázkach, ale – čo je dôležitejšie i o tom, čo to bude konkrétne znamenať pre ich organizácie. Naše z toho vyplývajúce poslanstvo je, že najlepšou cestou k transformácii právneho záväzku na skutočne vzájomný prospech je neustále uplatňovať najlepšie praktiky. Napríklad odporúčame, aby zamestnávatelia jednali so všetkými zamestnancami, ako keby boli chránení podľa predpisov o diskriminácii z dôvodu zdravotného postihnutia. Spoločnosti potrebujú napríklad zvládnuť zdravotné postihnutie spoločne s diskrimináciou z dôvodu rasy a pohlavia.“

„Vytvorili sme právnu skupinu, ktorá poskytuje poradenstvo našim členom a je zložená z právnikov špecializujúcich sa na pracovné právo z popredných mestských firiem v Spojenom kráľovstve. Využívame právo, aby sme získali pozornosť spoločností, ktoré si možno nemyslia, že by mali využívať najlepšie praktiky ako samozrejmosť. Ako ukazuje naša posledná publikácia „Promoting Change“, využívame právo, aby sme donútili zamestnávateľov uznať potrebu toho, aby sa oni i kľúčoví aktéri v ich organizácii učili. To je jediný dokument svojho druhu v EU-25.“

„Čo je ešte dôležitejšie, využívame právo na potvrdenie poslania, že je v záujme podnikov, aby zaobchádzali so všetkými ľuďmi spravodlivo a investovali do potenciálu zdravotne postihnutých ľudí. Dobrým príkladom je naša stránka týkajúca sa e-recruitmentu.“

„S našim e-learning package, ktorý financuje šesť veľkých zamestnávateľov vo výške 180 000 £ (približne 270 000 eur), môže mať ich 165 000 zamestnancov prístup k informáciám o práve. To zvlášť zvyšuje povedomie o etikete na pracovisku čo sa týka zdravotného postihnutia a o tom, ako pracovať spoločne so zdravotne postihnutými ľuďmi a ako privítať zdravotne postihnutých zákazníkov. Týmto spôsobom nielen že využijú najlepšie praktiky, ale tiež pomôžu zdravotne nepostihnutým zamestnancom pochopiť zásady, ktoré sa skrývajú za opatreniami pre „dôveryhodnosť pre zdravotne postihnutých“. Ďalej to napomáha ľahšie realizovať preventívne opatrenia – teda ušetriť peniaze a prispieť k plne funkčnej (a teda prospešnej) pracovnej sile.“

Za posledných 12 mesiacov sa práca fóra sústredila tiež na podporu Global inclusion Benchmark, zavedeného v roku 2002. Prvá úplná správa bola zverejnená v októbri 2003 a skúmala kľúčové zistenia popredných svetových spravodajcov o desiatich kľúčových oblastiach, v ktorých by mali spoločnosti podávať správy o zdravotnom postihnutí. V správe bol uvedený profil 10 organizácií, ktoré sa v prieskume obsahujúcom 94 otázok umiestnili najlepšie. Cieľom bolo stanoviť zdravotné postihnutie ako hlavnú prioritu podnikov.

„Prostredníctvom viac než 2,5 milióna publikácií, ktoré sú už v obehú, informujeme našich členov o tom, ako vytvoriť a posilňovať pozitívnu kultúru ako zamestnávateľa 'dôveryhodného pre postihnutých'. Počas roku poriadame tiež rad akcií a máme telefónnu linku pomoci, ktorá je k dispozícii našim členom.“

Scott-Parker potvrdzuje, že navzdory ich úsiliu je tu ešte stále čo doháňať. Fórum verí, že je povinnosťou vlády zlepšiť vlastnú spôsobilosť zaoberať sa potrebami podnikov a zamestnávať zdravotne postihnutých ľudí. Ďalej fórum verí, že mimovládne organizácie musia aktívnejšie zmocňovať zdravotne postihnutých ľudí ako čelných predstaviteľov, hovorcov a podnikateľov.



Obe strany musia oceňovať zamestnávateľa ako kľúčovú dotknutú stranu a zákazníka, ak majú zdravotne postihnutí ľudia dosiahnuť skutočný pokrok. Fórum ako také učinilo pozitívne kroky pre zapojenie všetkých dotknutých strán, ktoré môžu významne prispieť k tomu, aby zamestnávateľia vytvorili pracoviská dôveryhodné pre zdravotne postihnutých. Susan Scott Parker vysvetľuje: „Tento rok sme tiež zahájili projekt v oblasti poradenstva nazvaný „Tripod“, ktorý je zložený zo zástupcov ministerstiev Spojeného kráľovstva (Ministerstvo obchodu a priemyslu), hlavných mimovládnych organizácií zaoberajúcich sa zdravotným postihnutím a samozrejme našich členov. Naším cieľom je pomôcť každému pochopiť, ako lepšie zapojiť a pripraviť zamestnávateľov na túto zložitú otázku. To, čo prejednáme v rámci skupiny Tripod, môže byť neskôr uplatnené v rade

širokých sietí, a my dúfame, že sa toto rozvinie na nadnárodnej báze.

“Koniec koncov, budúcnosťou fóra bude zlepšenie dobrej komunikácie medzi dotknutými stranami v duchu legislatívy o zdravotnom postihnutí. Fórum už prevádzkuje službu nazvanú „Connect“. Ako súčasť telefónnej linky pomoci sú zdravotne postihnutí zamestnanci a zákazníci, ktorí majú problém, spojení s príslušným nadriadeným pracovníkom v konkrétnej spoločnosti/organizácii. Fórum v súčasnej dobe zvažuje zriadenie služby pre pomoc pri sprostredkovaní podľa rovnakých zásad ako ACAS (služba v Spojenom kráľovstve pre pomoc pri sprostredkovaní v pracovných sporoch).“



Na scénu sa dostáva hnutie odborových zväzov

Projekt ETUC

Dnešná pracovná sila v Európe sa skladá z mnohých, rôznych národností, rôznych etnických zázemí a náboženských vyznaní. K zaisteniu toho, že táto zmes bude dobre fungovať a že sa so všetkými osobami bude zaobchádzať rovnako, sa musia diskrimináciou zaoberať odborové zväzy prostredníctvom svojich akcií, vrátane kolektívnych zmlúv a vyjednávaní. Okrem toho je zaistenie zodpovedajúceho zastúpenia pracovníkov z etnických menšín a rôznych národností v organizáciách odborových zväzov kľúčom k ich zapojeniu a rovnakému zaobchádzaniu na pracovisku i v samotných organizáciách odborových zväzov.

European Trade Union Confederation (ETUC) získala v rámci akčného programu

Spoločenstva prostriedky, aby v celej Európe vypracovala podrobný prehľad o rozsahu, v akom sú otázky rasovej a náboženskej diskriminácie na pracovisku riešené prostredníctvom kolektívneho vyjednávaní a kolektívnych zmlúv.

Projekt sa skladal z dvoch kľúčových fáz - nadnárodnej a potom národnej dimenzie. Prvá zahŕňala podrobné posúdenie doterajšej situácie v 15 členských štátoch EÚ prostredníctvom 13 partnerských organizácií – jednej za každý z 15 členských štátov EÚ okrem Grécka a Dánska – a s pomocou Labour Research Department (LRD) – nezávislej výskumnej organizácie so sídlom v Spojenom kráľovstve. Výsledky výskumu boli zhrnuté v správe nazvanej „Migrant and Ethnic Minority Workers: Challenging Trade Unions“.

Potom bol vypracovaný akčný plán a v októbri 2003 prijatý výkonným výborom ETUC. Jeho primárnym cieľom bolo zmapovať, ako sa členovia ETUC systematicky zaoberajú diskrimináciou v kolektívnych zmluvách a tiež zvýšiť zastúpenie osôb z etnických menšín v rozhodovacích štruktúrach odborových zväzov.

V roku 2004 sa ETUC presunula do druhej fázy projektu. Po dokončení štúdie a akčného plánu na európskej úrovni je teraz cieľom previesť ich do akcií na národnej úrovni.

„Ak má byť dosiahnutý pokrok, musí k tomu prísť na národnej úrovni, a zvlášť na úrovni pracoviska. Tam budú mať

kolektívne zmluvy dopad a tam bude vidieť skutočný výsledok práce – poskytnutie lepších pracovných podmienok a uľahčenie skutočného zapojenia všetkých pracovníkov do spoločností a tiež do odborových zväzov.“

Aktívna účasť všetkých partnerov na tejto fáze je samozrejme nesmierne dôležitá. Bolo uskutočnených 13 národných seminárov, ktoré vyvrcholili záverečným európskym seminárom, ktorý sa konal v máji 2004 v Bruseli a na ktorom sa zišli všetci partneri. Diskusia sa zamerala na pravdepodobný dopad akčného plánu a výsledky výskumu na národnej úrovni a úrovni pracoviska i na možné následné aktivity.

„Za rozmanitosť. Proti diskriminácii“: Celoeurópska kampaň s národnou identitou

Sociálni partneri na národných platformách hrali ústrednú úlohu pri úprave základných posolstiev pre miestnych účastníkov a pri plánovaní účinných národných iniciatív určených na informovanie čo najviac skupín o ich právach a povinnostiach podľa nových právnych predpisov.

Ako súčasť akčného programu pre potlačanie diskriminácie vedie Európska komisia päťročnú celoeurópsku kampaň o potlačaní diskriminácie z dôvodu rasy alebo etnického pôvodu, náboženského vyznania alebo viery, veku, zdravotného postihnutia a sexuálnej orientácie s heslom „Za rozmanitosť. Proti diskriminácii“. Táto kampaň bola zahájená v júni



Zvyšovanie povedomia môže priniesť do zaužívaných praktík nové myšlienky



2003 a prvé dva roky kampane sa zamerali primárne na aktivity v oblasti zvyšovania povedomia v súvislosti s diskrimináciou na pracovisku.

Pre jej úspech bolo najdôležitejšie zohľadniť situáciu v jednotlivých štátoch, problémy a publikum. Dotknuté strany na národnej úrovni – zastúpené špeciálne vytvorenými národnými pracovnými skupinami – boli od samého začiatku jednotne zapojené do strategického plánovania národných kampaní. Tieto národné pracovné skupiny sú zložené zo:

- zástupcov sociálnych partnerov; menovite združení zamestnávateľov a zamestnancov;
- zástupcov mimovládnych organizácií, ktoré zastupujú skupiny dotknuté smernicami 2000/43/ES a 2000/78/ES; a
- zástupcov národných ministerstiev zodpovedných za vykonanie smerníc do vnútroštátnych právnych predpisov.

Tieto národné pracovné skupiny sa schádzajú najmenej dvakrát ročne a ich úlohou je prejednať ciele, ktoré sa majú dosiahnuť na národnej úrovni, a to, ako ich najlepšie dosiahnuť pomocou cielených iniciatív naplánovaných v spolupráci s národnými korešpondentmi MEDIA CONSULTA.

V prvom roku kampane sa diskusie zamerali na základné prvky národných iniciatív a na stanovenie synergií s ostatnými prebiehajúcimi aktivitami v súvislosti s piatimi dôvodmi diskriminácie, zahrnutými v smerniciach.

V roku 2004 sa diskusie prehĺbili čo do obsahu i zemepisného záberu. Diskusie sa v rastúcej miere sústredili na úspechy, cieľové skupiny a zameranie vykonaných opatrení. Za týmto účelom sa v Lotyšsku, na Malte, v Poľsku a v Českej republike konal rad „Focus Groups“ za účasti rov-

nakých troch skupín dotknutých strán s cieľom prejednať efektívne spôsoby vyhodnotenia situácie v každej krajine.

Je však dôležité poznamenať, že plné zapojenie dotknutých strán na národnej úrovni je postupným procesom. Je potrebné stanoviť, prejednať, upraviť, a preskúmať opatrenia, a niekedy od prvého nápadu po konečné vykonanie opatrení vedie dlhá cesta.

Na druhej strane zapojenie dotknutých strán na národnej úrovni už začalo prinášať významný zisk. Dotknuté strany na národnej úrovni sa môžu vo väčšej miere stotožniť s opatreniami vypracovanými týmto spôsobom a cítia podiel na nich.

Výsledné národné kampane sú tak rozdielne, ako sú rozdielne jednotlivé krajiny, v ktorých sa uskutočňujú v Európe, a v každom členskom štáte sa sústreďujú na rôzne typy opatrení a hlavné témy. Niektoré sa zameriavajú na činnosti v oblasti zvyšovania povedomia zamerané na širokú verejnosť, iné využívajú viac cielených informatívnych seminárov. Zatiaľ čo niektoré krajiny odmietli reklamnú kampaň na šírenie konkrétnejších informácií, iné sústreďujú všetky dostupné zdroje na túto oblasť. Všetky tieto rozhodnutia sú založené na strategickom ťažisku definovanom na schôdzke národnej pracovnej skupiny.

2.3. Spájanie dotknutých strán: Úloha štátnych orgánov

„Spoločné“ plánovanie bude kľúčom k spájaniu všetkých dotknutých strán pre účinné vykonanie smerníc v členských štátoch.

Legislatíva nemôže byť nikdy efektívna ako izolované opatrenie. Je nutná súčasná spolupráca všetkých dotknutých strán, ktoré môžu prispieť k lepšiemu pochopeniu potrieb obyvateľstva v jednotlivých štátoch a teda k efektívnejšiemu vykonaniu. Článok 10 smernice o rovnosti rás (Šírenie informácií) stanovuje, že „Členské štáty zabezpečia, aby sa s predpismi prijatými na vykonanie tejto smernice ako aj s predpismi, ktoré sú už platné, boli oboznámené osoby všetkými vhodnými prostriedkami a na celom území“.

Štátne orgány v rozšírenej Európskej únii majú jedinečné postavenie pre úspešnú koordináciu efektívneho zapájania dotknutých strán do tohto vykonania.

Majú kľúč k rozvoju politík, ktoré môžu podporovať a šíriť hodnoty a praktiky, ktoré sú základom boja proti diskriminácii, a k zdôrazneniu európskej dimenzie tohoto boja. Sú vždy v centre zložitej siete vzťahov, ktorá zahŕňa rôzne vládne inštitúcie a agentúry, občiansku spoločnosť a sociálnych partnerov.

Akčný program už preukázal svoj záväzok zvyšovať povedomie o existencii nových právnych predpisov, a práv a povinností jednotlivcov na základe týchto predpisov prostredníctvom päťročnej informačnej kampane „Za rozmanitosť. Proti diskriminácii“.

Avšak na vykonanie zmeny v postojoch sú potrebné ľudské a finančné zdroje i čas. Európske spoločenstvo prijalo tento koncept a dalo vnútroštátnym orgánom k dispozícii finančné prostriedky vo výške 2 300 000 € na organizovanie seminárov a iných aktivít v oblasti zvyšovania povedomia zameraných na tvorcov politík, právnikov a obyvateľstvo všeobecne.

Konkrétne, s maximálnym prídedom vo výške 100 000 € na rok 2004 pre každý členský štát Spoločenstvo dúfa, že podnikne aktívnu účasť a výmenu názorov naprieč rôznymi sektormi. Organizovanie „národných dní pre otázky rozmanitosti“ a konferencií a seminárov by malo pomôcť preklenúť medzeru medzi politikami na papieri a konkrétnymi akciami.

Je však jasné, že zvyšovanie povedomia funguje na mnohých úrovniach a vyžaduje rad rôznych prístupov, ktoré budú zodpovedať konkrétnemu publiku.

Všeobecne sa uznáva, že základné princípy vyjadrené v smerniciach ES sú primárne spoločným súborom pokynov, ktoré by sa pri vykonávaní mali prispôbiť situácii a tradícii v konkrétnej krajine. Prvoradý význam má to, aby sa zmenili základné prístupy. To nutne vedie k potrebe reagovať v dialógu medzi kľúčovými dotknutými stranami skôr vopred než následne.

Je pravda, že verejné subjekty v EÚ-25 majú rôznu históriu, čo sa týka ich „tripartitných“ sietí. S rôznou úrovňou intenzity sa zaoberali tiež otázkou podpory hodnôt obsiahnutých v smerniciach. Niektoré členské štáty sa rozhodli vykonať minimálne požiadavky stanovené v dvoch zmienených smerniciach. Spojené



kráľovstvo, ktoré už malo bohaté skúsenosti s koncepciou „nerovnosti“, nielen že vykonalo európsku legislatívu do svojich vnútroštátnych právnych predpisov, ale prehodnotilo i svoj všeobecný prístup k otázkam rovnosti. Praktickým výsledkom bolo, že došlo omnoho ďalej tým, že povinnosť podporovať rovnosť postavilo do centra svojej platformy pre vypracovanie politiky naprieč štátnymi orgánmi a tiež v ich vzťahoch s občianskou spoločnosťou.

Základom rozhodnutia Spojeného kráľovstva uložiť pozitívnu povinnosť na všetky verejné subjekty je poznanie, že sociálna diskriminácia presahuje jednotlivé akty rasových predsudkov. V dôsledku toho sa povinnosťou stáva nielen púha kompenzácia poskytnutá obeť, ale predovšetkým je nutná rekonštrukcia inštitúcií, aby sa predišlo sťažnostiam. I keď smernica o rovnosti rás výslovne nepožaduje uloženie pozitívnych povinností, prehlásila legislatíva Spojeného

kráľovstva za protiprávne, keď verejné subjekty diskriminujú v akejkoľvek svojej funkcii. To v skutočnosti znamenalo, že nestačí, aby sa štátne orgány v Spojenom kráľovstve zdržali diskriminácie. Musia aktívne podporovať rovnosť rás.

Nielen spoločné plánovanie, ale tiež dôkladné šírenie informácií vo všetkých sektoroch bude kľúčom k efektívnemu vykonaniu smerníc. Kľúč majú v rukách štátne orgány. Záleží na nich, aby čo najlepšie využili vzájomné skúsenosti a skutočne otvorili dvere všetkým dotknutým stranám.

Štátne orgány razia cestu v úsilí o rovnosť: povinnosť Spojeného kráľovstva podporovať rovnosť a zákon o vzťahoch medzi rasami

Zákon Spojeného kráľovstva z roku 1976 o vzťahoch medzi rasami, medzník v legislatíve, ponechal medzery v pokrytí verejných funkcií. V októbri 1999 vláda zverejnila správu o rovnosti, v ktorej sa zaviazala potlačiť diskrimináciu, odstrániť prekážky a zlepšiť postavenie skupín, ktoré v Británii čelia znevýhodňovaniu a diskriminácii v zamestnaní, verejnom živote a poskytovaní verejných služieb.

Podľa tejto správy „musia verejné subjekty prevziať vedenie v podpore rovnakých príležitostí, aby bolo zaistené, že verejné inštitúcie a služby sú zbavené diskriminačných postupov a praktík, a mali by

zlepšiť postavenie znevýhodňovaných skupín, a to ako zamestnancov, tak i užívateľov verejných služieb“.

Pri plnení tohto záväzku rozšírila vláda zákon o vzťahoch medzi rasami z roku 1976 na verejné funkcie, ktoré v ňom predtým neboli zahrnuté, napríklad polícia, a to prostredníctvom (novely) zákona o vzťahoch medzi rasami z roku 2000. To sa ukázalo ako dôležitý krok v úsilí vlády zaistiť, aby verejný sektor v úsilí o rovnosť udával tempo.

Novela tiež zamerala zákon novým smerom tým, že štátnym orgánom uloži-

la pozitívnu zákonnú povinnosť podporovať rovnosť rás. Táto pozitívna povinnosť sa odlišuje od tradičných antidiskriminačných zákonov, pretože sa usiluje skôr o zavedenie opatrení v oblasti rovnosti než o reagovanie na sťažnosti jednotlivých obetí.

Ďalej sa usiluje o zaistenie toho, aby štátne orgány poskytovali spravodlivé a dostupné služby a zlepšili rovnaké príležitosti v zamestnaní. Ukladá štátnym orgánom všeobecnú povinnosť:

- smerovať úsilie k odstráneniu nezákonnej diskriminácie;
- podporovať rovnosť príležitostí; a
- pri výkone svojich funkcií propagovať dobré vzťahy medzi osobami z rôznych rasových skupín.

Štátne orgány sú tiež viazané tzv. špecifickými povinnosťami a povinnosťami v oblasti zamestnávania, ktoré podporujú všeobecnú povinnosť. Špecifické povinnosti sa vzťahujú na povinnosti, ktoré musia splniť orgány zodpovedné za poskytovanie dôležitých verejných služieb. Vyžaduje sa od nich, aby:

- pripravili a zverejnili program v oblasti rovnosti rás;
- stanovili funkcie alebo politiky, ktoré sú dôležité pre splnenie všeobecnej povinnosti; a
- stanovili mechanizmy, ktoré pomôžu splniť povinnosť vo vykonávaní politiky a poskytovaní služieb.

Ak raz nejaký orgán podlieha týmto špecifickým povinnosťam, je mu daný čas až do konca mája nasledujúceho roku na vykonanie nevyhnutných plánov.

Štátne orgány, ktoré sú viazané povinnosťou v oblasti zamestnávania, musia

podľa etnických skupín monitorovať svoj existujúci personál a žiadateľov o miesto, povýšenie a vzdelávanie a každý rok zverejňovať výsledky. Okrem toho sa od štátnych orgánov s minimálne 150 zamestnancami na plný úväzok vyžaduje, aby monitorovali sťažnosti, disciplinárne konania, hodnotenia výkonu, vzdelávanie a výpovede.

Zoznam orgánov, ktoré podliehajú povinnosti podporovať rovnosť rás sa každý rok preskúmava a aktualizuje.



Britská povinnosť presadzovať rovnosť hasí požiare skôr, ako vzplanú.

Európska komisia

Rovnaké práva v praxi Kľúčové názory 2004

Luxembourg: Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločenstiev

2004 — 24 s. — 21 x 29,7 cm



Táto tematická brožúra je vydaná v rámci akčného programu Európskeho spoločenstva pre potlačanie diskriminácie (2001-2006). Tento program vytvorilo generálne riaditeľstvo Európskej komisie pre zamestnanosť a sociálne veci ako praktickú podporu pre zaistenie účinného vykonania smernice o rovnosti rás a smernice o rovnakom zaobchádzaní na pracovisku (2000) vychádzajúcich z článku 13 Amsterdamskej zmluvy. Šesťročný program sa primárne zameriava na dotknuté strany, ktoré môžu mať vplyv na vypracovanie zodpovedajúcej a účinnej antidiskriminačnej legislatívy a politik v 25 členských štátoch EÚ, EZVO a kandidátskych krajinách EÚ.

Akčný program má tri hlavné ciele. Týmito cieľmi sú:

1. zlepšiť porozumenie týkajúce sa problémov súvisiacich s diskrimináciou
2. rozvíjať kapacity pre účinné riešenie diskriminácie
3. podporovať hodnoty, ktoré sú základom boja proti diskriminácii

Aktivity financované na základe programu analyzujú a vyhodnocujú, rozvíjajú a zvyšujú povedomie o opatreniach, ktoré potláčajú diskrimináciu z dôvodu rasy alebo etnického pôvodu, náboženského vyznania alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie. Diskrimináciou z dôvodu pohlavia sa zaoberajú samostatné legislatívne nástroje. Pre viac informácií o politikách, právnych predpisoch a aktivitách Spoločenstva v oblasti diskriminácie z dôvodu pohlavia kontaktujte riaditeľstvo pre rovnosť pohlaví pri generálnom riaditeľstve pre zamestnanosť a sociálne záležitosti.

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