



EU-fellépés a hátrányos megkülönböztetéssel szemben Jelentés a feladatok teljesítéséről – 2007–2008



Ezt a publikációt a foglalkoztatásra és szociális szolidaritásra vonatkozó közösségi program (2007–2013) támogatja.

A program irányítását az Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatósága végzi. A program a célból jött létre, hogy foglalkoztatási és szociális ügyekben a szociális menetrendben foglaltaknak megfelelően pénzügyi támogatást nyújtson az Európai Unió céljainak végrehajtásához, ezáltal hozzájáruljon a lisszaboni stratégia e téren megvalósítandó célkitűzéseinek eléréséhez.

A hétéves program azon érdekelt felek támogatására irányul, akik az EU-27-ben, az EFTA/EGT-országokban, valamint az EU tagjelölt és leendő tagjelölt országaiban hozzájárulhatnak a megfelelő és hatékony foglalkoztatási és szociális jogszabályok fejlődésének alakításához.

A PROGRESS program célkitűzése fokozott uniós hozzájárulás biztosítása a tagállamoknak kötelezettségvállalásaik és erőfeszítések teljesítéséhez, ezáltal több és jobb munkalehetőséget teremt, és erősíti a társadalmi kohéziót. Ennek elérése érdekében a PROGRESS-nek alapvető szerep jut az alábbiakban:

- elemzés és politikai tanácsadás a PROGRESS-hez kapcsolódó politikák terén;
- ellenőrzés és jelentéstétel a PROGRESS-hez kapcsolódó politikák terén meghozott EU-jogszabályok és -politikák végrehajtásával kapcsolatban;
- a tagállamok közötti ismeretátadás, tanulás és támogatás elősegítése a vonatkozó politikai területeken megvalósítandó uniós célok és prioritások vonatkozásában; valamint
- az érdekelt felek által képviselt nézetek megismertetése a széles társadalmi rétegekkel.

További információkat az alábbi honlapon találhat:
<http://ec.europa.eu/progress>

EU-fellépés a hátrányos megkülönböztetéssel szemben

Jelentés a feladatok teljesítéséről – 2007–2008

Európai Bizottság

Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatóság
G.4 egység

Kézirat lezárva: 2009. április

Sem az Európai Bizottság, sem a nevében eljáró személyek nem felelnek azért, hogy a jelen kiadványban foglalt információtartalmakat mások hogyan használják fel.

Címlapfotó: „Más” Lucian Enasoni fényképe a „For diversity against discrimination” kampányban a sztereotípiák lebontásáról szóló fotópályázatról – © Európai Közösségek

Fényképek a 11., 13., 14., 15., 17., 18., 19., 20., 21., 23., 26., 27., 29., 30. oldalon: JPH. Woodland – © Európai Közösségek

A nem az Európai Közösségek tulajdonát képező képek felhasználási és sokszorosítási engedélyéért forduljon közvetlenül a jogtulajdonos(ok)hoz.

A Europe Direct szolgáltatás az Európai Unióval
kapcsolatos kérdéseire
segít Önnek választ találni.

Ingyenesen hívható telefonszám (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Egyes mobiltelefon-szolgáltatók nem engednek hozzáférést a 00 800-as telefonszámokhoz, vagy kiszámlázzák ezeket a hívásokat.

Jelentős mennyiségű további információt talál az Európai Unióról az interneten.
Az információk az Europa szerveren, a következő címen állnak rendelkezésre: <http://europa.eu>

© Európai Közösségek, 2009
A sokszorosítás a forrás megnevezésével engedélyezett.

Katalógusinformáció és összefoglaló a kiadvány végén található.

Luxembourg: Az Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala, 2009

ISBN 978-92-79-12453-2
doi:10.2767/1472

Előszó



Amikor 2004-ben kineveztek európai biztosnak, az „Esélyegyenlőség” az általam vezetett főigazgatóság egyik fő feladatává vált. Azóta feladatomhoz tartozott az is, hogy biztosítsam az esélyegyenlőségi kérdések homloktérbe helyezését a szakpolitikákban és az Európai Unió általános tevékenységében. A jelentésben ismertetett időszak ideális alkalomnak bizonyult az esélyegyenlőségi erőfeszítések fokozására.

2007 volt az Egyenlő Esélyeket Mindenki Számára Európai Éve (angol rövidítéssel EYEO), amely európai és nemzeti szinten egyaránt korábban példa nélküli elkötelezettséget mutatott fel a sokszínűség, illetve a diszkrimináció minden formájának kiemelt kezelésével szemben. Egy közös cél érdekében a legkülönbözőbb szereplőket hozta össze, valamint a széles körű nyilvánosságot is megismertette az esélyegyenlőség üzenetével.

Nagyon fontos, hogy 2008-ban sikerült fenntartanunk a lendületet egy közlemény kiadásával, amely kifejtette a hátrányos megkülönböztetés kezelésével és a sokszínűség elősegítésével kapcsolatos folytatólagos elkötelezettséget. Javaslatot tettünk továbbá a már most is a világ egyik legnagyobb ambícióval megalkotott esélyegyenlőségi jogszabályának kibővítésére. Ezt nagy várakozás előzi meg.

Európai szinten csak akkor lehetnek hatékonyak az erőfeszítések, ha nemzeti, regionális és helyi szinten a szakosodott állami hatóságok, esélyegyenlőségi testületek, a civil társadalom, a szakszervezetek és a munkaadók együttesének szilárd alapjára támaszkodhatnak. A szorosabb együttműködéssel, a legmagasabb szintű elkötelezettség fenntartásával tovább haladhatunk az igazságosabb Európa felé.

Külön szeretnék szólni a romákról. Európa legnagyobb etnikai kisebbsége továbbra is különösen nagy fokú hátrányos megkülönböztetés és egyenlőtlenség szenvedő alanya. Éppen ezért helyénvaló, hogy ennek az igazságtalanságnak a kezelése kiemelt fontosságot kapott 2007 és 2008 során.

Miközben elismerést érdemel mindazoknak a munkája, akik az esélyegyenlőség megteremtésén dolgoznak, nagyon fontosnak tartom hangsúlyozni, hogy még mindig nagyon sok tennivalónk van annak érdekében, hogy a munkahelyeken és a társadalomban megszüntessük a diszkriminációt. Ezek a kihívások nem válnak könnyebbé az idő múlásával. A gazdasági visszaesés – amely 2008 vége felé kezdte igazán éreztetni a súlyát – minden eddiginél fontosabbá teszi annak leszögezését, hogy az előrevezető utat a sokszínűség jelenti, és nem a diszkrimináció.

Vladimír Špidla

Foglalkoztatási, szociális és esélyegyenlőségi EU-biztos

Tartalom

Előszó.....	3
A legfontosabb diszkriminációellenes események kronológiája, 2007–2008.....	7
Bevezető	9
I. rész – Szakpolitika és együttműködés.....	11
1.1. Az EU-szakpolitika és a program mérföldkövei	12
1.2. Együttműködés a tagállamokkal.....	12
1.2.1. Egyenlőségi csúcstalálkozók.....	12
1.2.2. Kormányzati szakértői csoport	13
1.3. Együttműködés a civil társadalommal.....	13
1.3.1. A civil társadalom hangja a szakpolitikában.....	13
1.3.2. Az Európai Bizottság támogatása a hálózatok számára	14
1.3.3. Képzés	14
1.4. Magas szintű munkacsoport az etnikai kisebbségek társadalmi integrációjáról.....	14
1.4.1. Legjobb gyakorlat.....	15
1.5. Központban a roma kisebbség.....	15
1.5.1. Jelentés a befogadást segítő eszközökről.....	16
1.5.2. Az első európai uniós roma csúcstalálkozó.....	16
1.5.3. 2008. december – A Tanács következtetései a romák integrációjáról	16
II. rész – A jogszabályok átültetése a gyakorlatba	17
2.1. Jogsértési eljárások.....	18
2.1.1. A faji egyenlőségi irányelv.....	18
2.1.2. A foglalkoztatási esélyegyenlőségi irányelv.....	19
2.2. Az Európai Bíróság válogatott esetjoga	19
2.2.1. Kötelező nyugdíjba vonulás (életkor szerinti megkülönböztetés, Egyesült Királyság)	19
2.2.2. Foglalkoztatási politika (faji/etnikai származáson alapuló megkülönböztetés, Belgium)	20
2.2.3. Nyugdíjjogosultság (szexuális irányultság alapján történő megkülönböztetés, Németország).....	20
2.2.4. Hátrányos megkülönböztetés kapcsolat alapján (fogyatékoság alapján történő megkülönböztetés, Egyesült Királyság)	20

2.3. Javaslat egy új megkülönböztetésellenes irányelvre	21
2.4. Az egyenlőségi szervekre vonatkozó jogi rendelkezés.....	22
2.4.1. <i>Equinet: az egyenlőségi szervek európai hálózata</i>	22
III. rész – Az egyenlőség kommunikációja.....	23
3.1. Az Egyenlő Esélyeket Mindenki Számára Európai Év.....	24
3.1.1. <i>Az európai év legfontosabb eseményei</i>	24
3.1.2. <i>Az évvel kapcsolatos következtetések és tartós eredmények</i>	25
3.2. Tudatosítás.....	25
3.2.1. <i>„A sokszínűségért. A diszkrimináció ellen” című kampány</i>	25
3.2.2. <i>Nemzeti szintű tudatosítási projektek</i>	26
3.2.3. <i>A legfontosabb események</i>	26
3.2.4. <i>Konferencia Belfastban a kommunikációról</i>	26
3.2.5. <i>Egyenlő lehetőségek mindenkinek: milyen szerepe legyen a pozitív fellépésnek?</i>	27
3.3. A hátrányos megkülönböztetés értelmezése: az Eurobarométer felmérései	27
3.4. A sokszínűség üzleti indokai.....	27
3.4.1. <i>Az Európai Bizottság tanulmányozza a kiemelt előnyöket</i>	28
3.4.2. <i>Kiseb vállalkozások</i>	28
3.4.3. <i>Sokszínűségi charták</i>	28
Zárógondolatok.....	29
Mellékletek	30
I. melléklet – A 2007–2008-as időszak legfontosabb kiadványai	31
A jogi szakértői hálózat kiadványai a megkülönböztetésmentesség területén.....	31
Szakértői kiadványok a fogyatékkal élők befogadásáról	32
II. melléklet – A nemzeti egyenlőségi szervek jogkörei	33

A legfontosabb diszkriminációellenes események kronológiája, 2007–2008

2007

2007. január 1.

- Megkezdődik az Egyenlő Esélyeket Mindenki Számára Európai Éve (EYEO).
- Elindul az új, hétéves PROGRESS program, amelyben az öt szakpolitikai és fellépési terület egyike a diszkrimináció elleni küzdelem.

2007. január 23.

Az Eurobarométer „Megkülönböztetés az Európai Unióban” című felmérésének közzététele.

2007. január 30–31.

Berlinben sor kerül az EU első Egyenlőségi Csúcs konferenciájára.

2007. március 1.

- A Rasszizmus és Idegenellenesség Európai Megfigyelőközpontja (European Union Monitoring Centre on Racism and Xenophobia, EUMC) utódként létrejön az Európai Alapjogi Ügynökség (FRA).
- Elindul az Európai Fotópályázat a Sokszínűségért.

2007. április 16.

A 2006-os „A sokszínűségért. A diszkrimináció ellen.” („For Diversity. Against Discrimination.” – FDAD) újságírói díj ünnepélyes átadása Brüsszelben.

2007. április 23.

Konferencia „Egyenlő lehetőségek mindenkinek: milyen szerepe legyen a pozitív fellépésnek?” címmel – Róma, Olaszország.

2007. április 25.

Elindul az EU Kamionos Körút a Sokszínűségért.

2007. május 10–12.

Az Európa-szerte nézők milliói által figyelemmel kísért Eurovíziós Dal-fesztivált az EYEO támogatja.

2007. június 20.

Oktatóknak szóló rendezvény Kölnben (Németország) egy 18 hónapos, diszkriminációellenességről és a sokszínűségről szóló tanfolyamsorozat első lépéseként.

2007. június 27.

Az Európai Bizottság úgynevezett „indoklással ellátott véleményt” küld ki 14 tagállamnak a faji vagy etnikai származásról szóló irányelv átültetéséről.

2007. július 4.

A Bizottság nyilvános konzultációt indít az új diszkriminációellenes intézkedésekről.

2007. október 11–12.

„Egyenlő esélyek mindenki számára” konferencia az Európai Parlamenttel közös szervezésben, Brüsszel.

2007. november 19–20.

- „2007-et ünnepeljük!” – az Egyenlő Esélyeket Mindenki Számára Európai Év zárókonferenciája, Lisszabon (Portugália).
- Megkezdí működését az egyenlőségi testületek hálózata, az EQUINET.

2007. december 3.

- A magas szintű tanácsadói csoport jelentése az etnikai kisebbségek társadalmi integrációjáról és teljes körű munkaerő-piaci részvételéről.
- Fogyatékkal élők nemzetközi világnapja: „Tisztességes munka a fogyatékkal élők számára.”

2007. december 6–7.

„Egyenlő esélyeket mindenki számára – többszörös diszkriminációs ügyek” konferencia – Elsinore (Dánia).

2007. december 18.

Az Egyenlő Esélyeket Mindenki Számára Európai Év zárófogadása – Brüsszel. 2007-es „A sokszínűségért. A diszkrimináció ellen.” („For Diversity. Against Discrimination.” – FDAD) újságírói díj.

2008

2008. január 1.

A Kultúrák Közötti Párbeszéd Európai Éve átveszi a stafétabotot az Egyenlő Esélyeket Mindenki Számára Európai Évtől.

2008. január 31.

A Bizottság hivatalos felszólítást/indoklással ellátott véleményt küld ki 11 tagállamnak a foglalkoztatási esélyegyenlőségi irányelv átültetésével kapcsolatban.

2008. március 13.

„The fight against discrimination and the promotion of equality: How to measure progress done” – a tanulmány eredményeit bemutató szeminárium.

2008. április 29.

A szlovén elnökség konferenciája a generációk közötti szolidaritásról – Brdo (Szlovénia).

2008. június 5–6.

Konferencia „Az egyenlőség és a diszkriminációmentesség kommunikálása az Európai Unióban” címmel – Belfast (Egyesült Királyság).

2008. június 20.

Prágából (Cseh Köztársaság) indul az EU Kamionos Körút a Sokszínűségért.

2008. július 2.

- A Bizottság új diszkriminációellenes irányelvre tesz javaslatot és közleményt ad ki „Megkülönböztetésmentesség és esélyegyenlőség: megújított kötelezettségvállalás” címmel.
- Létrejön a diszkriminációmentességi kormányzati szakértői csoport.
- Megjelenik az Európai Bizottság jelentése „EU-eszközök és -szakpolitikák a romák befogadására vonatkozóan” címmel.
- Új Eurobarométer-felmérés jelenik meg „Megkülönböztetés az Európai Unióban: érzékelések, tapasztalatok és hozzáállások” címmel.

2008. szeptember 1.

A 2008-as „A sokszínűségért. A diszkrimináció ellen.” („For Diversity. Against Discrimination.” – FDAD) újságírói díj meghirdetése.

2008. szeptember 16.

Az első Európai Roma Csúcstalálkozó – Brüsszel.

2008. szeptember 29–30.

Második Európai Egyenlőségi Csúcstalálkozó – Párizs.

2008. november 18.

A diszkriminációmentességi kormányzati szakértői csoport első ülése – Brüsszel.

2008. november 25.

Jogi szeminárium az esélyegyenlőségi és a megkülönböztetéssel szembeni EU-jogszabályok végrehajtásáról – Brüsszel.

2008. december 1–2.

„Helyi cselekvés a mindenkinek szóló társadalom érdekében” konferencia az EU fogyatékosügyi cselekvési tervének folyamányaként – Brüsszel.

2008. december 3.

Fogyatékkal élők nemzetközi világnapja: „A fogyatékkal élő személyek jogairól szóló egyezmény: méltóságot és igazságot mindenkinek.”

2008. december 11–12.

Konferencia a sokszínűség üzleti indokairól: „Tovább a sokszínűség útján” – Brüsszel.

Bevezető

Az Európai Unióban mindenütt sokan szembesülnek hátrányos megkülönböztetéssel faji vagy etnikai származásuk, vallásuk vagy meggyőződésük, fogyatékoságuk, szexuális irányultságuk, életkoruk és nemük alapján. Az emberek nem csekély hányada azonban nem is tud azokról a meglévő jogszabályokról, amelyek az ilyen hátrányos megkülönböztetéssel szemben védelmet nyújtanak. A jelentés elsősorban a faji vagy etnikai származás alapján történő, az úgynevezett faji egyenlőségi irányelv által tiltott, illetve a vallás vagy meggyőződés, fogyatékoság, nemi irányultság és életkor alapján történő, a foglalkoztatási esélyegyenlőségi irányelv által tiltott hátrányos megkülönböztetésre koncentrál.¹ A nem alapján történő hátrányos megkülönböztetés – amellyel kapcsolatban számos európai jogszabály nyújt védelmet – nem tárgya ennek a jelentésnek.²

Ha a diszkrimináció kérdését komolyan vesszük, nem csupán az embereket kell jogaikról tájékoztatnunk, hanem fel kell ismerünk, hogy a sokszínűséget nem egyszerűen elfogadnunk kell, hanem a gazdaság, a társadalom és kultúra értékeként elismertetnünk. Ennek megfelelően a sokszínűség eszméjének elfogadása és a hátrányos megkülönböztetés elleni harc az Európai Bizottság munkájában kiemelt fontosságot kapott a 2007–2008-as időszakban. A jelentés megpróbál fényt deríteni az ebben az időszakban lezajlott néhány nagy fontosságú jogi és szakpolitikai változásra, illetve a tudatosítást szolgáló eseményekre.

A jelentés kiemeli, hogy mennyire fontos a tagállamok, a civil társadalom és az európai intézmények együttműködése a szakpolitika megalkotásában. Az esélyegyenlőségi csúcstalálkozó,

a diszkriminációmentességgel foglalkozó kormányzati szakértői csoport, illetve más, munkájukat magas szinten folytató csoportok is tükrözik a közös munka iránti elkötelezettséget.

Szerepel bizonyos mértékig az európai jogi keret ismertetése, valamint az Európai Bíróság által kialakított esetjogból válogatott példák illusztrálják a jogi rendelkezések gyakorlati érvényesítését. Olvasható a 2007–2008-as időszakban egy olyan irányelv tervezetén végzett alapos munka áttekintő ismertetése is, amely jelentős mértékben kiterjesztené a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelmet. Mérlegelésre kerül, hogyan ültették át a nemzeti kormányok a diszkrimináció elleni irányelveket, és milyen korrekciós intézkedéseket tettek.

A 2007-es Egyenlő Esélyeket Mindenki Számára Európai Év (EYEO) ambiciózus vállalkozás volt, amely nemzeti szinten intézkedések százait eredményezte, célkitűzése pedig az volt, hogy felhívja a figyelmet az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogokra. A jelentés vázolja az év legfontosabb eseményeit, illetve meghatározza a jövőre vonatkozó lehetőségeket. „A sokszínűségért. A diszkrimináció ellen” kampány vizuális megközelítéssel és innovatív módon törekedett a sokszínűség elfogadtatására, legfontosabb eseményeit a Kamionos Túra és az Újságírói Díj jelentette. Alapvető fontosságú annak a felismerésnek a terjesztése, hogy a sokszínűség a vállalkozások számára is alapvető fontosságú, különösen a gazdasági nehézségek idején, valamint ismertetésre kerülnek a sokszínűség terén létrejött szakpolitikák főbb változásai.



Az EU Kamionos Körút indítása Prágában, 2008. június 20-án

¹ 2000/43/EK irányelv, 2000/78/EK irányelv.

² Lásd: <http://ec.europa.eu/genderequality>



I. rész – Szakpolitika és együttműködés

1.1. Az EU-szakpolitika és a program mérföldkövei

A 2007-es Egyenlő Esélyeket Mindenki Számára Európai Év (24. oldal) új lendületet adott az EU-szintű egyenlőségi szakpolitika és fellépések fejlődésének. 2007. január 1-jén új program, a foglalkoztatási és szociális szolidaritási program (PROGRESS) vette át a megkülönböztetés elleni küzdelem közösségi intézkedési programjától (2001–2006) a stafétabotot.

A PROGRESS program „A megkülönböztetés elleni küzdelem és sokféleség” szakaszában megmaradnak a cselekvési program legfontosabb megkülönböztetés elleni tevékenységei, amelyek célja a tudatosság fokozása minden szinten, a kapacitásfejlesztés a jogi területen és a civil társadalom szektoraiban, valamint az alapvető okok és az egyenlőséghez kapcsolódó hatékony cselekvések vizsgálata. A PROGRESS a 2007 és 2013 közötti időszakra szóló több mint 700 millió eurós költségvetésével a foglalkoztatás, a társadalmi befogadás és szociális védelem, a munkakörülmények, a nemek egyenlőségére vonatkozó elv hatékony végrehajtásának, valamint a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítésének területén is finanszíroz tevékenységeket. E területek szerepeltetése a programnak átfogóbb és integráltabb dimenziót ad, valamint egyéb fontos előnyökkel is jár, például a többféle alapon történő megkülönböztetés kezelésében.



Vladimír Špidla biztos és Xavier Bertrand francia miniszter a párizsi Egyenlőségi Csúcstalálkozón

A szakpolitika területén másik jelentős lépés volt a 2008. július 2-án az Európai Bizottság által kiadott közlemény, amely olyan csomag részeként jelent meg, amelynek részét képezte egy új megkülönböztetés elleni irányelvre vonatkozó javaslat (21. o.), egy kormányzati szakértői

csoport létrehozása (13. o.), valamint a romák befogadására vonatkozó eszközökről szóló munkaanyag (15. o.). A Közlemény „megújított kötelezettségvállalást” fogalmazott meg, valamint a megkülönböztetésmentességet és esélyegyenlőséget elősegítő aktív stratégia felmutatásával jobb jogi védelem támogatására hívott fel. Az egyenlőség általános érvényesítése, a pozitív fellépés, valamint a képzés/tudatosítás jelent meg kiemelten, kulcsterületként.

Az európai szintű szakpolitika és fellépés sikere az egyenlőségben érintett összes szereplő – például a tagállamok, a civil társadalom, a szakszervezetek és a vállalkozások – sikeres együttműködésén múlik.

1.2. Együttműködés a tagállamokkal

Az EU és a tagállamok alapvető és egymást kiegészítő szerepet játszanak a határozott egyenlőségi szakpolitikák és fellépés megteremtésében. Az egyenlőséggel kapcsolatos irányelvek az európai szint szempontjából alapvető lépést jelentettek. A tagállamok feladata ezeket teljes mértékben átültetni a nemzeti jogszabályokba, és azokat az ország igényeire szabott módon adaptálni. Több olyan ország is van, amely az előírt minimumon túlmutató előírásokat határoz meg.

Az egyenlőség szempontjából eltérő nemzeti környezetek tükrében hatalmas lehetőségeket és kölcsönös előnyöket rejt az együttműködés az európai és nemzeti szintű szervezetek, illetve a tagállamok között. Attól függetlenül, hogy a szakpolitika kialakítása vagy a legalsó szinteken végrehajtott fellépések megtervezése a cél, a közös kihívásoknak a legjobban együtt cselekedve lehet megfelelni. A Bizottság saját oldalán lépéseit 2007 és 2008 között többek között az első két magas szintű egyenlőségi csúcstalálkozó megszervezésével és egy kormányzati szakértői csoport létrehozásával tette meg.

1.2.1. Egyenlőségi csúcstalálkozók

A Berlinben és Párizsban megtartott európai egyenlőségi csúcstalálkozók elősegítették, hogy a megkülönböztetéshez és a sokszínűséghez kapcsolódó kérdések az EU és a nemzeti kormányok munkájában kiemelt figyelmet kapjanak. A miniszterek, a politikát formáló szakemberek, valamint a civilszervezetek, a szociális partnerek és a munkaadók képviselői határozottan kinyilvánították, hogy kiemelt fontosságot tulajdonítanak egy nagyobb egyenlőséget jelentő társadalom megteremtésének.

2007. január 30-án Vladimír Špidla biztos és Ursula von der Leyen német szövetségi miniszter nyitotta meg a berlini egyenlőségi csúcst, amely egyben az Egyenlő Esélyeket Mindenki Számára Európai Év (EYEO) kezdetét is jelentette. A résztvevők – függetlenül attól, hogy az EU

intézményeit, állami hatóságokat, civilszervezeteket vagy a szociális partnereket képviselték – egységesen léptek fel az éves programon is túlmutató célok meghatározásában.

A 2008. szeptember 29–30-i párizsi csúcsműködés ismét összehozta a megkülönböztetés elleni harc politikai szakembereit és döntéshozóit. Emellett fórumot jelentett az új irányelv (21. o.) javaslatának megvitatásához, amelynek célja, hogy a jogi védelem a munkaerőpiacon túlra, az árukra és szolgáltatásokra is kiterjedjen az életkor, fogyatékoság, vallás vagy meggyőződés, illetve nemi irányultság alapján történő hátrányos megkülönböztetés tekintetében. A munkahely továbbra is alapvető téma volt, Xavier Bertrand francia munkaügyi miniszter és Vladimír Špidla biztos a munkaadókra vonatkozó kezdeményezéseket tartalmazó „sokszínűség charta” (28. o.) EU-szerte való elfogadására szólítottak fel, felhívásuk Franciaországban, Németországban és Belgiumban meghallgatásra talált. A csúcstalálkozó következtetései között szerepelt az egyenlőségi szervezetek függetlenségének szükségessége, valamint hogy nagyobb figyelmet kell fordítani az egyenlőség általános érvényesítésére és a többszörös diszkriminációra.

1.2.2. Kormányzati szakértői csoport

Az Egyenlő Esélyeket Mindenki Számára Európai Év (EYEO) befejeztével nagyon fontos volt az elért lendület fenntartása, különösen a megkülönböztetés elleni szakpolitikák terén a kormányokkal és a kormányok között kialakult együttműködés, illetve a bevált gyakorlatok tapasztalatcseréje szempontjából. A Bizottság ebből a célból kezdeményezte egy „kormányzati szakértői csoport” (GEG, Governmental Expert Group) létrehozását, amelyben mindegyik tagállamot egy olyan magas beosztású küldött képviseli, aki a megkülönböztetésmentesség és az egyenlőség elősegítése terén politikai felelősséggel rendelkezik.

A kormányzati szakértői csoport hivatalos bejelentése 2008. július 2-án történt, és a csoport 2008 novemberében kezdte meg ténylegesen munkáját. Feladatai a következők:

- A tagállamok megfelelő hatóságai és az Európai Bizottság közötti együttműködés elősegítése.
- Az EU és a nemzeti megkülönböztetésmentességi szakpolitikák ellenőrzése és értékelésének támogatása.
- A megkülönböztetésmentesség és az egyenlőség elősegítése területén kialakult tapasztalatok és helyes gyakorlat átadásának megkönnyítése.

A kormányzati szakértői csoport emellett átvette a PROGRESS program megkülönböztetésmentességi szakaszának kapcsolattartói feladatait is.

1.3. Együttműködés a civil társadalommal

Az egyenlőségi és a megkülönböztetésmentességi civilszervezetek kettős szerepet játszanak a diszkrimináció elleni harcban. Egyrészt gyakran közvetlen támogatást és információt nyújtanak a hátrányos megkülönböztetés áldozatai és a méltánytalan bánásmód szempontjából legnagyobb kockázatnak kitett személyek számára. Emellett első kézből szerzett tapasztalataikat gyakran használják arra, hogy felbecsülhetetlen értékű részvétellel segítsék a megkülönböztetésmentességi szakpolitika alakítását minden szinten. A civilszervezetekkel és a civilszervezetek hálózataival európai szinten kialakított együttműködés mindkét említett területen kölcsönös előnyökkel jár.

1.3.1. A civil társadalom hangja a szakpolitikában

Az Európai Bizottság már korábban, a 2007-es Egyenlő Esélyeket Mindenki Számára Európai Évet megelőzően jó kapcsolatokat és kommunikációs csatornákat épített ki a civil társadalommal, az európai év pedig további lehetőségeket biztosított a civilszervezetek számára, hogy hangjukat hallassák. A civilszervezetek nem csupán az olyan fontos eseményeken szerepelhettek teljes jogú résztvevőként, mint például a berlini egyenlőségi csúcstalálkozó és az EYEO lisszaboni zárókonferenciája, hanem a legegyszerűbb válaszadók is voltak a Bizottság 2007. július 4-e és október 15-e közötti online konzultációjában. Ez alatt a nyolc hét alatt 138 nemzeti szintű és 33 egész Európában működő civilszervezet válaszolt, ez a kör a szervezetek, állami hatóságok és vállalatok által adott összes válasz több mint harmadát jelentette.

A civil társadalomnak a konzultációban képviselt álláspontja hangsúlyozta, hogy a megkülönböztetésmentesség jogi védelmét ki kell terjeszteni a munkahelyen kívülre is, és hogy a jogszabályokon kívüli egyéb intézkedések is szükségesek annak érdekében, hogy a gyakorlatban nagyobb egyenlőség legyen biztosítható. Szintén ismétlődő aggály volt a többszörös diszkrimináció jobb megértése és az ezzel



kapcsolatos átfogóbb fellépés. A Bizottság reagálásképpen 2008. július 2-án új jogszabályra tett javaslatot (21. o.), valamint 2007 decemberében konferenciát rendezett a többszörös diszkrimináció témájában.

1.3.2. Az Európai Bizottság támogatása a hálózatok számára

A 2007 januárjában kezdődött PROGRESS program keretében a szervezeteket magukba gyűjtő legfontosabb hálózatokkal és más értékes, európai szintű szervezetekkel együttműködési megállapodások kerültek aláírásra.

A legfontosabb hálózatok – amelyek mindegyike a diszkriminációellenes jogszabályok egy-egy fontos területével foglalkozik – a következők:

- Az AGE, az Európai Idős Emberek Platformja, amely az EU-ban képviseli az idősebbek érdekeit, valamint tudatosítja a legtöbbször érintett kérdéseket.
- Az Európai Fogyatékosági Fórum (EDF – European Disability Forum), amely közel 50 millió fogyatékos-sággal élő ember jogait védi Európában.

- A European Network Against Racism (ENAR), amely a rasszizmus és az idegengyűlölet, az antiszemitizmus és az iszlámfóbia ellen harcoló több mint 600 európai szervezetet képvisel.

- Az Európai Roma Információs Iroda, amely különböző szakpolitikai kérdésekre vonatkozó tényszerű és mély-ségi információk nyújtásával segíti elő a romákkal kapcsolatos kérdések megvitatását a politikai szinten és a nyilvánosság előtt.

- A Nemzetközi Leszbikus, Meleg, Biszexuális, Transznemű és Interszexuális Szövetség (ILGA-Europe), amely több mint 350 olyan nemzeti és helyi szintű csoportot kapcsol össze, amelyek egyenlő jogokat igyekeznek elérni a lesbikusok, a meleg férfiak, a biszexuálisok és transzneműek számára.

Az ezen a területen aktív egyéb hálózatok is kaptak támogatást: az Autism Europe; a Fogyatékos Embereknek Szolgáltató Nyújtó Szervezetek Európai Szövetsége; a Vakok Európai Szövetsége; az Önálló Életvitel Európai Hálózata; Inclusion Europe, valamint az International Federation for Hydrocephalus and Spina Bifida.

1.3.3. Képzés

Széles körben elfogadott, hogy miközben az európai irányelvek nagy előrehaladást jelentettek a megkülönböztetéssel szembeni jogi garancia nyújtása szempontjából, önmagukban nem biztosítják az egyenlő jogok radikális javulását a gyakorlatban. A civilszervezeteknek szóló oktató szemináriumok további eszközt jelentenek ennek elérésére. Ezek a megkülönböztetés elleni küzdelem közösségi intézkedési programjában – amely 2001 és 2006 között működött – már hasznos módszernek bizonyultak. Sok civilszervezet képviselője vett részt rajtuk, jól használható oktatóanyagok kerültek kidolgozásra, és váltak ingyenesen elérhetővé.

Hasonló módon a PROGRESS program keretében új rendezvénysorozat került megrendezésre.

2007 ősze és 2008 tavasza között egy sor nemzeti szintű szemináriumot finanszírozott az Európai Bizottság, ezekre az EU összes tagállamában, valamint Törökországban, Norvégiában és Izlandon került sor. A civilszervezetek részéről 1100, a szakszervezetek képviseletében közel 300 fő vett részt a nemzeti szintű diszkriminációellenes szemináriumokon, amelyek a tudatosítás módszereivel, valamint a nemzeti szintű jogszabályok és szakpolitikák ismeretével foglalkoztak. A PROGRESS program emellett a megkülönböztetésmentesség terén működő jogászok képzését is támogatja az Academy of European Law (ERA) megvalósításában.

1.4. Magas szintű munkacsoport az etnikai kisebbségek társadalmi integrációjáról

Az etnikai kisebbségek társadalmi integrációjával és teljes körű munkaerő-piaci részvételével foglalkozó magas szintű munkacsoport a Bizottság 2006/33/EK határozata alapján 2006. január 20-án jött létre. Célja annak vizsgálata, hogy milyen akadályok állnak az etnikai kisebbségek tagjainak a munkaerő-piaci és társadalmi integrációjával szemben, valamint hogy meghatározza az ezen nehézségek legyőzéséhez alkalmazható legjobb gyakorlatot.

A csoport 10, nagymértékben eltérő terület – köztük az üzleti világ, a kormányzati szektor, a média és a civil tár-



sadalom – képviselőiből áll. Mindegyik tag már korábban felmutatott eredményeket a diszkrimináció elleni harcban és az egyenlőségi kérdések terén folytatott munkában.

A csoport 2007-ben a területen folytatott kiterjedt kutatás eredményeit elemezte, találkozott mind a munkaadói, mind a munkavállalói szervezetek képviselőivel, valamint eszmét cserélt az Európai Parlament polgári szabadságjogokkal foglalkozó bizottságának tagjaival.

A csoport ezt követően 14 olyan tényezőt azonosított, amelyek akadályozzák az etnikai kisebbségeket abban, hogy állást kapjanak: az oktatás és képzés hiánya; a nyelvi készségek hiánya; a készségek elismertetésének és a végzettségek hiánya; a szakmák hozzáférhetőségének hiánya; az állampolgársághoz való hozzáférés hiánya; az integrációs szakpolitikák hiánya; a sztereotípiák, az előítéletek és a negatív attitűdök; a mobilitás és a koncentráció hiánya egyes területeken az ipar változásai; a jóléti rendszerek nem ösztönző jellemzői; a diszkrimináció; az információhiány; a munkaerő-piaci verseny; valamint a feketemunka.

A csoport emellett az elért eredményekről szóló jelentéseiben több egyéb problémát is kiemelt, köztük a migráns munkavállalókra vonatkozó adatok hiányát, valamint az ilyen munkavállalóknak a kollektív szerződésekbe való bevonásának szükségességét. Szintén hangsúlyosan jelent meg az igény, hogy a kisvállalkozások számára több tanácsot kell adni a megkülönböztetéssel foglalkozó törvények alkalmazására vonatkozóan.

1.4.1. Legjobb gyakorlat

Az ACCEDER projektet – egy spanyolországi, romákat segítő projektet – a csoport a legjobb gyakorlatot követők közé tartozóként emelte ki. Miközben sok egyén kifejezi, hogy „egyenlő” bánásmódot, nem „különleges” bánásmódot igényel, az egyenlőségi irányelvekben is meghatározott pozitív fellépés értékes szerepet játszhat, ezt igazolja az ACCEDER projekt is. A pozitív fellépés 2007-ben egy, a Bizottság által rendezett konferencia, illetve a témával foglalkozó brosúra témája is volt (26. o.).

A csoport tagállami helyes gyakorlatként idézte fel az Írországban az EU egyenlőségi irányelvei által meghatározott minimumon túlmutatóan bevezetett jogi rendelkezéseket. Írország 2007-re már az EU-követelményeken túlmenően megvalósított az árukra és szolgáltatásokra vonatkozó megkülönböztetésellenes jogszabályokat. Az ír jogszabályok emellett a megkülönböztetés kilencféle alapját határozzák meg, illetve rendelkezéseket tartalmaznak ezekkel kapcsolatban.

1.5. Középpontban a roma kisebbség

A „roma” kifejezést általában gyűjtőfogalomként használják több, köztük a roma, a sinti vagy a traveller csoportokra vonatkozóan. 10–12 milliós számukkal a romák együttesen Európa legnagyobb etnikai kisebbségét alkotják. Az Európai Bizottság a különböző csoportok kulturális különbözőségének tiszteletben tartása mellett fellép az e csoportok számára gyakran előforduló általános kihívásokkal, köztük a széles körű diszkriminációval és társadalmi kirekesztettséggel szemben. Ezt a helyzetet az európai lakosság is elismeri, 77%-uk szerint a társadalomban hátrányt jelent romának lenni (Eurobarometer 27. o.).



1.5.1. *Jelentés a befogadást segítő eszközökről*

Az EU vezetői a 2007. decemberi csúcson az EU szintjén a romák befogadásának javítására alkalmazható szakpolitikák és eszközök felülvizsgálatára szólítottak fel. Az ennek eredményeként az Európai Bizottság által 2008. július 2-án közzétett jelentés elismeri, hogy a roma származású európaiak milliói vannak kitéve tartós megkülönböztetésnek és messzire nyúló társadalmi kirekesztettségnek. A jelentés a meglévő eszközök jobb használatát sürgette az ilyen problémák elleni küzdelemben. Különösen nagy hangsúlyt kapott az EU-szervezetek, a tagállamok és a civil társadalom közötti szorosabb együttműködés szükségessége.

A jelentés azt a következtetést vonta le, hogy jobban ki lehetne használni a jogszabályi, pénzügyi és szakpolitikai koordinációs eszközök már meglévő, nagy lehetőségeket nyújtó keretét. A jelentés külön megjegyezte, hogy a befogadás segíthető az EU strukturális alapjain keresztül, köztük az Európai Szociális Alap (ESZA), illetve az előcsatlakozási eszközök felhasználásával. Például a 2000 és 2006 közötti időszakban 275 millió eurónyi finanszírozást kaptak a kifejezetten a romákat célzó projektek.

1.5.2. *Az első európai uniós roma csúcstalálkozó*

Az első európai uniós szintű roma csúcstalálkozóra Brüsszelben került sor 2008. szeptember 16-án. Ez volt az első ilyesfajta alkalom az EU-intézmények, a nemzeti kormányok és a különböző európai civilszervezetek 400 képviselője számára, hogy összeüljenek, megtárgyalják a roma közösségek helyzetét az EU-ban, valamint feltárlják a helyzet javítására vonatkozó lehetőségeket.

Az összes fél elkötelezettségét mutatta az EU-intézmények, a globális szervezetek és a roma csoportok részéről

a magas szintű képviselet. A Bizottságot négy biztos képviselte, köztük Barroso elnök és Vladimír Špidla. A további híres résztvevők között megtalálható volt többek között Soros György, az Open Society Institute elnöke, Shigeo Katsu, a Világbank alelnöke, valamint Járóka Livia és Mohácsi Viktória roma származású magyar európai parlamenti képviselők.

Egyetértés volt abban, hogy a problémák összetettek, de az alapvető prioritások egyértelműek: oktatás, foglalkoztatás, egészségügy és lakhatás. A Bizottság júliusi jelentése felsorolta a már megtett jogi intézkedéseket, valamint rámutatott a strukturális alapokra mint a cselekvéshez felhasználható értékes erőforrásokra. Az a következtetés született, hogy a projektek akkor lennének a leghatékonyabbak, ha kialakításukat és végrehajtásukat a civil társadalom segítené. Ezek az intézkedések, illetve a közelebbi együttműködés – különösen a tagállamokkal – együttesen előrehaladást jelenthetnének a roma emberekkel szemben Európában jelentkező elviselhetetlen, tartós diszkrimináció és szociális kirekesztés szempontjából.

1.5.3. *2008. december – A Tanács következtetései a romák integrációjáról*

Miközben a Bizottság e folyamat élére állt, a közvetlen szinten a valódi előrelépéshez a nemzeti, regionális és helyi szintű hatóságok fellépése volt szükséges. Az Európai Tanács 2008 decemberében tartott ülésén elfogadta az Általános Ügyek Tanácsának átfogó következtetéseit, amely megerősítette a tagállamok kötelezettségvállalását a meglévő eszközök – például a strukturális alapok – felhasználására a romák befogadásának elősegítése céljából, valamint döntést hozott, hogy a spanyol elnökség ideje alatt, a romák világnapján, 2010. április 8-án egy második roma csúcstalálkozó kerüljön megrendezésre.



II. rész – A jogszabályok átültetése a gyakorlatba

A 2000-es egyenlőségi irányelvek jogi szempontból mérföldkővet jelentettek a megkülönböztetés elleni harcban Európában. A tagállamokban eltérő szinten már életben voltak egyenlőségi jogszabályok, de az egyenlőségi irányelvek új minimális mércét határoztak meg, amelyet az összes EU-tagállamnak teljesítenie kell.³ Ezzel javult a védettség szintje, valamint csökkentek a jogszabályok és alkalmazásuk közötti eltérések az EU különböző országaiban.

Az Európai Bizottság tekintetbe veszi a tagállamok jogi és alkotmányos hagyományai közötti törvényes eltéréseket, és teljes mértékben tiszteletben tartja jogait, hogy a jogszabályok végrehajtását a saját maguk által megválasztott módon végezzék el. A törvény megfogalmazásában ugyan jelen van ez a rugalmasság, ezzel együtt mindegyik irányelvet pontosan és teljes egészében kell átültetni.

2.1. Jogsértési eljárások

A faji egyenlőségi irányelvet és a foglalkoztatási esélyegyenlőségi irányelvet 2003. december 2-ára kellett beemlíteni a nemzeti jogba annak a 15 országnak, amelyek 2000-ben tagállamok voltak, illetve a csatlakozás idejére annak a 12 országnak, amelyek később, 2004 májusában, illetve 2007 januárjában csatlakoztak az EU-hoz. Az életkor és fogyatékoság alapján történő megkülönböztetésre vonatkozóan 2006 decemberéig volt lehetséges a határidő meghosszabbítása. Ennek megfelelően 2007. január 1-jére mind a 27 tagállamnak teljes mértékben át kellett ültetnie a két egyenlőségi irányelvet.

Mivel maradtak hiányosságok a jogszabályokban, illetve aggályok merültek fel a helytelen átültetéssel kapcsolatban, a Bizottság 2006 júliusa és 2008 decembere között több tagállammal szemben jogsértési eljárásokat indított.

A jogsértési eljárások működése

Az Európai Bizottság először „hivatalos felszólítást” küld, amelyben ismerteti, hogy véleménye szerint miért nem hajtotta végre helyesen a tagállam az irányelvet nemzeti jogában. Ha a tagállam nem válaszol, vagy ha a válasz nem kielégítő, a Bizottság a jogsértési eljárás következő lépéséhez folyamodhat, és „indoklással ellátott véleményt” küldhet, amely részletesebben is meghatározza a jogi érveket. A tagállamnak megint két hónapja van a válaszra. Ha a Bizottság továbbra is azon a véleményen van, hogy a tagállam nem megfelelően ültette át az irányelvet, ezen a ponton a luxemburgi Európai Bíróság elé viheti az ügyet. A Bíróság kinyilváníthatja, hogy a tagállam nem teljesítette az európai közösségi törvények által rá rótt kötelezettségeket azáltal, hogy egy irányelvet nem ültetett át nemzeti jogába teljes körűen és pontosan.

³ Emellett a 2004/113/EK irányelv is foglalkozik a nemek közötti egyenlőség foglalkoztatáson kívüli kérdéseivel, és tiltja a nemén alapuló megkülönböztetést, beleértve a zaklatást és a szexuális zaklatást is. A 2006/54 irányelv a nemek közötti egyenlőségről szóló irányelveket egyesíti a nem alapján történő megkülönböztetés tilalmával a munkavállalás (beleértve az előmenetelt is), a szakképzés és a munkakörülmények terén (beleértve a fizetési és a szociális biztonsági rendszereket is).



2.1.1. A faji egyenlőségi irányelv

Annak ellenére, hogy mindegyik EU-ország erőfeszítéseket tett a faji egyenlőségi irányelv (2000/43/EK) végrehajtására, nem minden nemzeti jogszabály felel meg teljes mértékben az irányelv követelményeinek. 2007. június 27-én az Európai Bizottság „indoklással ellátott véleményt” – ez a jogsértési eljárás második szakasza – küldött ki 14 tagállamnak.

Három fő területen voltak azonosítható problémák:

- A nemzeti jogszabályok hatóköre a munkahelyre volt korlátozott.
- A megkülönböztetés definíciói eltértek az irányelvtől, különösen a közvetett megkülönböztetés, a zaklatás és a megkülönböztetésre adott utasítás tekintetében.
- Az áldozatok segítségét célzó rendelkezések következetlenségei, például a megtorlás elleni védelem, a bizonyítás terhének megosztása, valamint az áldozatok segítségére indított jogi eljárásokban a társulások részvételének joga tekintetében.

A megkülönböztetésmentesség területén működő jogi szakértők hálózata

A megkülönböztetés elleni küzdelem közösségi intézkedési programja alatt a Bizottság létrehozott egy jogi szakértői hálózatot az új határozatokkal, jogértelmezésekkel való lépéstartás, illetve az ismeretek és tudás megosztása céljából. A hálózat gyakran készít kiadványokat (31. o.), továbbá 2008. november 25-én a Bizottság Brüsszelbe jogi szemináriumot szervezett, ahol találkozhattak a nemi egyenlőséggel és a megkülönböztetésmentességgel foglalkozó jogi szakértők. A műhelymunka a pozitív kötelezettségek, a közvetett megkülönböztetés és a többszörös diszkrimináció jogi aspektusaival foglalkozott. ⁴

2.1.2. A foglalkoztatási esélyegyenlőségi irányelv

2006 decemberében 17 tagállam kapott „hivatalos felszólítást” a foglalkoztatási esélyegyenlőségi irányelv (2000/78/EK) kapcsán. Időközben 2007 decemberében két további tagállammal szemben lezárult az eljárás, miután az Európai Bizottság aggályainak megfelelő módon új jogszabályokat fogadtak el.

2008. január 31-én a Bizottság 10 tagállamnak „indoklással ellátott véleményt” és egy további tagállamnak „hivatalos felszólítást” küldött, és kérte őket a munkavállalásban és foglalkoztatásban vallás és meggyőződés, fogyatékoság, életkor és szexuális irányultság alapján történő megkülönböztetést tiltó EU-szabályok teljes körű végrehajtására.

A problémát jelentő legfőbb területek között a következők szerepeltek:

- A nemzeti jogszabályok korlátozott jellege az érintett személyek és területek tekintetében, illetve az irányelv által megengedettnél szélesebb körű kivételek.
- A megkülönböztetés definíciói eltérőek az irányelvhez képest, különösen a közvetett megkülönböztetés, a zaklatás és a megkülönböztetésre adott utasítás tekintetében.
- Hiányzik a munkavállalóknak a fogyatékkal élők igényeinek kielégítésére vonatkozó kötelezettségének megfelelő végrehajtása.
- Az áldozatok segítségét célzó rendelkezések következetlenségei, például a „bizonyítási kényszer”, valamint a szervezetek azon joga tekintetében, melynek értelmében segítséget nyújthatnak az egyének számára ügyükben, valamint részt vehetnek a megtorlás elleni védelemben.

2.2. Az Európai Bíróság válogatott esetjoga

2.2.1. Kötelező nyugdíjba vonulás (életkor szerinti megkülönböztetés, Egyesült Királyság)

A C-388/07 jelzetű ügyet a National Council for Ageing terjesztette be a gazdasági, vállalkozásügyi és szabályozásreform-ügyi miniszter ellen a munkaadók számára a 65 éves vagy idősebb munkavállalók elbocsátását nyugdíjazás jogcímén lehetővé tevő egyesült királyságbeli szabályozás kapcsán. Az ügyet az Egyesült Királyság egyik bírósága terjesztette az EB elé 2007. augusztus 9-én.

Mazák főtanácsnok 2008. szeptember 23-án előterjesztett véleményében rámutatott, hogy a foglalkoztatási esélyegyenlőségi irányelv (2000/78/EK) 6. cikkének (1) bekezdése nem írja elő a tagállamok számára, hogy meghatározzák a bánásmódban a cikk értelmében elfogadható eltéréseket. Aláhúzta, hogy az irányelv értelmében az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolásának lehetőségei szélesebb körűek, mint az 1. cikkben említett egyéb alapokon nyugvóak.

Az Európai Bíróság 2009. március 5-i ítéletében megállapította, hogy a 2000/78. irányelv nem zár ki olyan nemzeti intézkedést, amely nem tartalmazza azon célok pontos felsorolását, amelyek igazolják az életkoron alapuló



⁴ További tájékoztatás: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=hu&eventId=132&furtherEvents=yes>

hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvétől való eltérést. Ugyanakkor a 6. cikk (1) bekezdése csak a törvényes társadalompolitikai (például foglalkoztatáspolitikai) célokkal igazolható esetekben ad lehetőséget az eltérésre. A nemzeti bíróság feladata meggyőződni a célok törvényességéről, és hogy a választott eszközök megfelelőek és szükségesek voltak. A tagállamoknak magasabb bizonyítási küszöb szerint kell meghatározniuk a cél törvényességét.

2.2.2. Foglalkoztatási politika (faji/etnikai származáson alapuló megkülönböztetés, Belgium)

Az EB második tanácsa 2008. július 10-én hozott ítéletet a C-54/07. sz. ügyben, amelyben a belgiumi Központ az Egyenlő Bánásmódot és a Rasszizmus Ellen, illetve az NV Firma Feryn vállalat volt érintett.

Tárgya a faji egyenlőségi irányelv (2000/43/EK) értelmében meghatározott „közvetlen hátrányos megkülönböztetés” fogalmának értelmezése egy olyan ügyben, amelyben egy munkaadó nyilvánosan kijelentette, hogy bizonyos etnikai származású személyek jelentkezését elutasítja. Az EB úgy döntött, hogy ez a kijelentés „a munkaerő-felvétel során alkalmazott közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg a 2000/43/EK tanácsi



irányelv 2. cikke (2) bekezdésének értelmében”, és hogy az ilyen nyilatkozatok alkalmasak arra, hogy egyes jelölteket visszatartsanak a jelentkezéstől, és akadályozzák a munkaerőpiachoz való hozzáférésüket.

Az EB továbbá megállapította, hogy „az ilyen nyilvános kijelentések elegendőek annak a 2000/43 irányelv 8. cikke (1) bekezdésének értelmében való vélelmezéséhez, hogy közvetlenül hátrányosan megkülönböztető munkaerő-felvételi politika valósul meg”. Az ítélet hozzáteszi, hogy ez esetben „a munkáltató feladata annak bizonyítása, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód elvét”.

2.2.3. Nyugdíjjogosultság (szexuális irányultság alapján történő megkülönböztetés, Németország)

A C-267/06. sz. ügyet Tadao Maruko úr terjesztette be a Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen (a német színházak ellátóintézménye) ellen, a Bíróság nagytanácsa 2008. április 1-jén hozott ítéletet.

A német színházak alkalmazottai számára kötelező foglalkozási ellátórendszer kizárólag házastársakra volt korlátozva, és Maruko úrtól ennek alapján megtagadták elhunyt azonos nemű élettársa nyugdíjának folyósítását.

Az EB úgy döntött, hogy az ilyen foglalkozási ellátórendszereket az EK 141. cikk értelmében vett díjazásnak kell tekinteni, mivel azok a nemzeti szabályozás keretében nyújtandó szociális ellátások kiegészítését célzó kollektív szerződésből erednek.

Az EB döntése szerint ilyen körülmények között az élettársi viszony eltérő bánásmód alkalmazása a 2000/78/EK irányelv 2. cikkének értelmezésében hátrányos megkülönböztetést jelent. Ennek megfelelően a túlélő hozzátartozónak járó ellátás megtagadása az élettársal szemben a szexuális irányultság alapján történő közvetlen hátrányos megkülönböztetést jelent, mivel csak eltérő nemű személyek köthetnek házasságot, és csak azonos nemű személyek léphetnek élettársi közösségre. Ennek feltétele azonban, hogy a túlélő házastárs és a túlélő élettárs a nemzeti jog értelmében a nyugdíjellátás szempontjából összehasonlítható helyzetben legyen. Az EB úgy döntött, hogy ezt a kérdést a nemzeti bíróságnak kell eldöntenie.

2.2.4. Hátrányos megkülönböztetés kapcsolat alapján (fogyatékoság alapján történő megkülönböztetés, Egyesült Királyság)

A C-303/06. sz. ügy Sharon Coleman és az Attridge Law/Steve Law közötti eljárás tárgyát képezte, a Bíróság nagytanácsa 2008. július 17-én hozott ítéletet. Az Attridge Law korábbi alkalmazottjaként S. Coleman keresetet nyújtott

be az anyaként és fogyatékos gyermekének fő gondviselőjeként őt ért méltánytalan bánásmód miatt. Az Európai Bíróságnak ennek megfelelően értelmeznie kellett a 2000/78/EK irányelv 2. cikke (2) bekezdése és 2. cikke (3) bekezdése alapján a közvetlen hátrányos megkülönböztetés és zaklatás tilalmát a foglalkoztatás és a munkavégzés során, különös tekintettel a kapcsolat alapján történő hátrányos megkülönböztetés jelentésére.

Az EB kijelentette, hogy „az irányelv olyan értelmezése, amely annak alkalmazhatóságát az olyan személyekre korlátozza, akik maguk fogyatékosak, ezen irányelv hatékony érvényesülését jelentősen gátolná, és csökkentené az általa biztosítani kívánt védelmet”. Következtetése az volt, hogy a munkavállalóval szemben abból adódó kedvezőtlenebb bánásmód, hogy ő fogyatékos gyermekének elsődleges gondviselője, sérti a 2. cikk (2) bekezdésének (a) pontjában előírt közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalmát. Az EB ugyanezzel az indoklással azt a következtetést vonta le, hogy a zaklatásra ugyanez az elv vonatkozik.

2.3. Javaslat egy új megkülönböztetésellenes irányelvre

Az EK-Szerződés 13. cikke alapján az Európai Unió feléphet a nem, a faji vagy etnikai származás, vallás vagy meggyőződés, fogyatékoság, életkor vagy szexuális irányultság alapján történő hátrányos megkülönböztetéssel szemben. Ugyanakkor a vallás vagy meggyőződés, fogyatékoság, életkor vagy szexuális irányultság alapján történő hátrányos megkülönböztetés kezelésére a munkaerőpiacon kívül még nem működik az egész EU-ra kiterjedő jogi védettség.

Az Európai Bizottság a 2007-es Egyenlő Esélyeket Mindenki Számára Európai Év keretében bejelentette, hogy 2008 közepére olyan intézkedésekre tesz javaslatot, amelyek a meglévő – jelenleg az ilyen alapokon történő hátrányos megkülönböztetést a munkavállalás, a foglalkoztatás és a szakképzés terén igen, az élet más területein azonban nem tiltó – jogi keretet kiszélesítik. Ez a szándék 2008. július 2-án elfogadott irányelvjavaslat formáját öltötte.⁵

Az irányelvtervezet célja, hogy a vallásra vagy meggyőződésre, fogyatékoságra, életkorra vagy szexuális irányultságra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvét a munkaerőpiacon kívül is bevezesse. Egységes minimális védelmi szintet határoz meg az Európai Unióban a megkülönböztetés áldozataivá vált személyek számára.

Az irányelvtervezet törvényen kívül helyezi a hátrányos megkülönböztetést a szociális védelem, többek között



a társadalombiztosítás és az egészségügyi ellátás, a lakhatás, az oktatás, valamint a nyilvánosság számára hozzáférhető árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés és azok nyújtása terén. A 3. cikk előírja, hogy az irányelv nem érinti az állam és intézményei világi jellegét, sem vallási szervezeteinek státuszát.

Az irányelvtervezet tiltja a közvetlen és a közvetett megkülönböztetést és zaklatást, az áruk és szolgáltatások nyújtóit kötelezi a megfelelő intézkedésekre a fogyatékkal élők jogairól szóló, nemrégiben elfogadott ENSZ-egyezménynek megfelelően. A tagállamok a másik két megkülönböztetésellenes irányelvhez hasonló módon dönthetnek úgy, hogy az irányelvtervezetben meghatározottnál nagyobb szintű védelmet nyújtsanak. Az irányelvtervezet bizonyos esetekben lehetővé teszi az eltérő bánásmód alkalmazását, de kizárólag olyan esetekben, amikor az eltérés törvényes céllal igazolható, és a cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek.

⁵ COM(2008)0426.

A pozitív fellépésre, a jogok védelmére, a bizonyítási kényszerre, a viktimizációra és a szankciókra vonatkozóan ugyanolyan rendelkezéseket tartalmaz, mint a másik két egyenlőségi irányelv, illetve a 13. cikk. Előírja az egyenlő bánásmód elvének elősegítésére egyenlőségi szervezetek kijelölését, a faji egyenlőségi irányelv rendelkezéseinek megfelelő módon.

Az irányelvtervezet bejelentésekor Vladimír Špidla biztos a következőket fűzte hozzá: „Jelenleg magában a közösségi jogban is egyenlőtenség valósul meg, mivel a munkahelyen kívül csak a nem, faji vagy etnikai származás alapján élveznek védeltséget az emberek a hátrányos megkülönböztetéssel szemben. Minden alapon biztosítanunk kell az egyenlő bánásmódot.”

2.4. Az egyenlőségi szervekre vonatkozó jogi rendelkezés

A faji egyenlőségi irányelv 13. cikke rendelkezik a faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetés nélküli egyenlő bánásmód elvének előmozdításáért felelős szervek kijelöléséről. Számos tagállam ezen túlmutató rendelkezéseket hozott, egyrészt a hátrányos megkülönböztetés alapját jelentő tényezők szélesebb körét feladatul szabva az ilyen szervek számára, másrészt a megkülönböztetés elleni fellépéshez adott hatáskörük szempontjából.

A tagállamokkal szembeni minimális követelmény, hogy egy vagy több olyan szervvel rendelkezzenek, amely előmozdítja a faji vagy etnikai származás szerinti egyenlőség elvét, független segítséget nyújt a megkülönböztetés áldozatainak a megkülönböztetés miatti panaszaik érvényesítése során, független felméréseket végeznek

a megkülönböztetés tárgyában, független jelentéseket adnak ki, és javaslatot tesznek bármely kérdésben, amely összefügg az ilyen megkülönböztetéssel.

Számos tagállam bővebb hatáskört biztosított egyenlőségi szervének vagy szerveinek, gyakran az irányelvekben előírt minimumot meghaladó módon.

2.4.1. Equinet: az egyenlőségi szervek európai hálózata

Az egyenlőségi irányelvek végrehajtását követő projektekben számos nemzeti szintű egyenlőségi szerv részt vett, konkrétan az együttműködésük elősegítésére kialakított, a megkülönböztetés elleni küzdelem közösségi intézkedési programja keretében létrejött két évig tartó kezdeményezés részeként. Az egyenlőségi szervek együttműködése mostanára az „Equinet”⁶ formális hálózatává nőtte ki magát, amely 2007 vége óta Brüsszelben állandó titkársággal rendelkezik. A hálózatot az Európai Bizottság a PROGRESS programon keresztül támogatja.

2009 áprilisára az Equinet 31 szervezetből állt, amelyek 28 európai országot képviselnek. A Cseh Köztársaság és Lengyelország kormányzati megfigyelőkkel vesz részt, mivel nem rendelkezik egyenlőségi szervvel. Norvégia és Horvátország EU-n kívüli tagként vesznek részt a hálózat munkájában. Az Equinet célja, hogy az egyenlőségi szerveket megbízatásuk végrehajtásában egy, a jogi szakértelem, a végrehajtási stratégiák tapasztalatcseréjére, képzésre és a legjobb gyakorlat átadására, illetve az európai intézményekkel kialakított párbeszéd platformjaként szolgáló, fenntartható hálózat és erőforrásbázis kialakításával segítse.

⁶ További tájékoztatás: www.equineteurope.org



III. rész – Az egyenlőség kommunikációja

3.1. Az Egyenlő Esélyeket Mindenki Számára Európai Év

A 2007-es Egyenlő Esélyeket Mindenki Számára Európai Év (EYEO) korábban példa nélkül álló, ambiciózus kezdeményezés volt az egyenlőséghez kapcsolódó kérdések kommunikációja, illetve az e kérdésekben való együttműködés céljából. Az 1997-es Raszizmus Elleni Év és a 2003-as Fogyatékkal Élők Európai Éve már igazolta európai szinten az elkötelezettséget, hogy az egyenlőség a kiemelt feladatok közé tartozzék. A 2007-es év egy lépéssel magasabb szintre emelte ezt az ambíciót, és az európai jogszabályokban a megkülönböztetés összes alapjaként kezelt összes tényezőről szólt egy valóban összeurópai földrajzi területen: mind a 27 EU-tagállam, valamint az Európai Gazdasági Térség három országa – Izland, Liechtenstein és Norvégia – részt vett a kezdeményezésben.



Az Egyenlő Esélyeket Mindenki Számára Európai Év lezárása Lisszabonban, 2007 novemberében



Lengyelország nyerte el a legjobb audiovizuális mű címet

Az európai év nem csupán a témák és a földrajzi kiterjedés szempontjából volt széles körű, hanem sikerült elérnie az egyenlőség kérdésében érintett minden partnert is. Alapvető fontosságot kapott a már együttműködő szereplők közötti kapcsolatok megerősítése, valamint új szervezetek, vállalatok és egyének elérése.

Bár az EYEO viszonylag szerény, 15 millió eurós költségvetéssel dolgozott, a lehető legszélesebb körben igyekezett elérni az európai nyilvánosságot. Ez egyértelmű prioritás volt annak a ténynek az ismeretében, hogy csupán az európaiak egyharmada van teljes mértékben tudatában a megkülönböztetésmentességgel kapcsolatos jogainak. Az üzleti vagy általános célközönség meghatározásánál az EYEO egyik fő szempontja a jogok tudatosítása és a sokszínűség tiszteletének ösztönzése volt.

Az európai év több mint 430 nemzeti szintű fellépéssel, az EYEO üzeneteit terjesztő több mint 16 000 tevékenységgel, illetve a célnak „erkölcsi támogatást”⁷⁷ nyújtó további 1700 tevékenységgel sikeresnek tekinthető. Eredményeként jelentős mértékben több európai ismeri a megkülönböztetésmentességgel kapcsolatos jogait. A becslések szerint további 370 millió polgárt sikerült elérni az újságokban és magazinokban az európai év tevékenységeivel kapcsolatban közzétett cikkeknek, valamint közel 900 000 látogató kereste fel az EYEO hivatalos honlapját. A honlap nemzeti tájékoztató lapjain 22 EU-nyelven több mint 450 beszámoló, kiadvány és hír látott napvilágot, így a konkrét országokra vonatkozó információk az összes európai polgár számára elérhetővé váltak.

3.1.1. Az európai év legfontosabb eseményei

2007. január 30–31-én Berlinben sor került minden idők első Európai Egyenlőségi Csúcstalálkozójára, amely egyben az európai év megindításának helyszíne is volt. A csúcstalálkozón több mint 400-an vettek részt, köztük magas szintű, kormányzati szakpolitikai döntéshozók, a civil társadalom képviselői, munkaadói és munkavállalói szervezetek. Ezzel kiindulópontot jelentett az egyenlőségi kérdésekben érintett összes szereplő számára a fokozott együttműködéshez. Nem csupán magának az európai évnek a céljait kellett meghatározni, hiszen az összes résztvevő hangsúlyozta, hogy az év lendületét fel kell használni, és e 12 hónapon túlmutató, tartós eredményt kell elérni. A Kamionos Körút a Sokszínűségért – amely már a korábbi években „A sokszínűségért. A diszkrimináció ellen” kampányban (PAGEREF) is szerepelt – az európai évet 19 ország 32 városába vitte el, köztük a legújabb tagállamokba, Bulgáriába és Romániába is. A Kamionos Körút interaktív módon hozta el az EYEO üzeneteit az emberek számára roadshow jellegű eseményeken keresztül. Emellett kiváló lehetőségeket kínált az állami hatóságok, a civil társadalom, a vállalkozások és szakszervezetek számára, hogy az együttműködésen keresztül megerősítsék kapcsolataikat.

A nyilvánosság elérésében kétségtelenül az egyik legfontosabb tényezőt jelentő média az EYEO „Újságíró díj” formájában részvett tiszteletadásban. A minden országban kiválasztott győztes cikkek mellett európai szinten is megneveztek általános első helyezettet: Maria do Céu Neves, a Diario de Noticias napilap munkatársa győzött a portugáliai és lengyelországi migráns dolgozók hollandiai bánásmódjáról szóló feltáró cikkével. Emellett különdíjat kapott Maria Sterkl osztrák újságíró az idős migráns nők segítésére Bécsben bevezetett intézkedésekről szóló beszámolójával.

⁷⁷ Az EYEO emblémájának használatára jogosult, de EU-finanszírozásban nem részesült fellépések.

Egy másik médium, az MTV a fiatalabbakhoz juttatta el az egyenlőséggel kapcsolatos üzeneteket. „Kreatív versenye” a sokszínűség ünneplését helyezte a középpontba. Plakáttervükért írországi diákok vehették át a díjat.

A gyakorlati alapszinten a civilszervezetek és a szociális partnerek az év során további együttműködésben vehettek részt, valamint tovább építhették kapcsolataikat hálózatjelleggel. Ezek a szereplők alapvető fontosságú szerepet játszottak az év eseményeiben. Az egyenlőséggel kapcsolatban a nyilvánosság nézeteit képviselték, valamint hangot adtak a megkülönböztetés áldozatainak is.

3.1.2. Az évvel kapcsolatos következtetések és tartós eredmények

„2007-et ünnepeljük!” mottóval az európai évben részt vevő mind a 30 országból több mint 700 résztvevő gyűlt össze Liszszabonban november 19–20-án, hogy az évet egy hivatalos konferenciával zárják le. Ez az esemény fórumot biztosított az európai évvel kapcsolatos következtetések levonására, valamint megfogalmazta az egyenlőséggel kapcsolatos erőfeszítések folytatóságára vonatkozó elvárásokat.

Nem csupán az év legfontosabb eseményeinek eredményei kaptak elismerést, hanem a résztvevők tisztelettel adóztak a sokféle eseménynek is, amelyet az egyenlőséggel foglalkozó szövetségek, a kisvállalkozások és oktatási intézmények szerveztek. Az ilyen események testesítették meg helyi szinten az év szellemét.

Az év mindenképpen jó eredménnyel zárult a fő célok, az összes szinten elért hatás szempontjából. Az év lendületet adott a szakpolitikában számos előremutató lépésnek, nem utolsósorban a Bizottság saját, új megkülönböztetés elleni irányelvére vonatkozó 2008-as javaslatának.



Mivel az évre vonatkozó nemzeti szintű stratégiák kialakítása a civil társadalommal való közeli együttműködésben történt, tartós párbeszéd jött létre a helyi hatóságokkal és a szakpolitikai döntéshozókkal, ezzel sikerült elültetni az egyenlőségi kérdések jobb jövőbeli kormányzati kezelésének magját. Voltak olyan országok is, ahol ez volt az első alkalom, hogy a civil társadalom és a politikai döntéshozók találkoztak az olyan kérdések megbeszélése céljából, mint például a szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés.

Az év a széles nyilvánosságra is megtette hatását. A 2008-as Eurobarométer-felmérés szerint az európaiak akár 37%-a tudtában volt annak, hogy 2007 az Egyenlő Esélyeket Mindenki Számára Európai Év volt – ez figyelemre méltó eredmény.



2008-as Kamionos Körút, megálló Juralában (Lettország)

3.2. Tudatosítás

A tudatosítási tevékenységek értékét nehéz lenne túlbecsülni. A felmérések kimutatták, hogy az európaiak tudatában vannak a megkülönböztetés problematikus voltának, de viszonylag kevesen ismerik a törvények adta jogaikat. A tudatosítási tevékenység a fellépést is elősegíti. A kampányok révén a hatóságok, szervezetek és egyének kezükbe kaphatják mindazokat az eszközöket és tudást, amelyek segítségével segédkezhetnek a megkülönböztetéssel szembesülő emberek védelmében.

3.2.1. „A sokszínűségért. A diszkrimináció ellen” című kampány

2003 óta az Európai Bizottság „A sokszínűségért. A diszkrimináció ellen” című kampány⁸ keretében különböző tevékenységek szervezésével fokozza az egyenlőséggel kapcsolatos kérdések ismertségét. A kampányt a legkülönbözőbb érintett partnerek – köztük a tagállamok hatóságai, a civil társadalom, a munkaadói és munkavállalói szervezetek – együttműködése jellemezte.

2007-ben „A sokszínűségért. A diszkrimináció ellen” kampány részeként kialakított számos tevékenységet folytatott az Egyenlő Esélyeket Mindenki Számára Európai Év. Az év lobogója alatt folytatódott a Kamionos Körút és az Újságírói Díj, hogy aztán ezek az események 2008-ban is visszatérjenek.

A 2008-as Kamionos Körút az Európai Unió közép-kelet-európai tagállamaiban járta a helyszíneket. A körút saját stílusát jelentette meg, 10 ország 20 megállójában a tudatosságot fokozó tevékenységeket elegyítette a szórakoztatással.

Az Újságírói Díj, amely 2008-ra ötödik évébe lépett, ismét az EU összes tagállama számára nyitott volt. 2008-ban a különdíjat a romákkal kapcsolatos kérdésekkel foglalkozó cikkek kaphatták meg, tekintettel az e csoport szempontjából különösen fellépő megkülönböztetési problémákra, valamint a kezelésükre 2008-ban tett fokozott erőfeszítésekre.

⁸ Lásd: <http://www.stop-discrimination.info/>

„A sokszínűségért. A diszkrimináció ellen” kampány az előző években megszokott módon ismét nagyon vizuális jelleget öltött. A fiatal európaiak is lehetőséget kaptak, hogy pályaműveket nyújtsanak be az MTV-vel közösen rendezett fotópályázaton. A legjobb fényképeket egy falinaptárba válogatták be.



3.2.2. Nemzeti szintű tudatosítási projektek

A tudatosságot fokozó lépések egyértelmű előnyökkel járnak. A 2000-es egyenlőségi irányelvek értelmében az EU-tagállamok jogilag kötelezettek is az ilyen tevékenységekre. Az Európai Bizottság először 2004-ben támogatott egy sor ilyen jellegű projektet a megkülönböztetés elleni küzdelem közösségi intézkedési programjának keretében. Azóta a Bizottság támogatása szokásossá vált, és a támogatott projektek száma is nő.

A Bizottság minden évben felkéri a nemzeti kormányokat, hogy terjesszenek be projektjavaslatokat. Ezt követően a Bizottság minden javaslatot elemez és kiértékel annak biztosítása érdekében, hogy a tevékenység egyértelműen hozzáadott értéket képviseljen, koherens legyen, valamint támogassa az EU egyenlőségi szakpolitikáinak és jogszabályainak végrehajtását.



A Bizottság két körben támogatott nemzeti szintű tudatosságfejlesztési projekteket, amelyek 2007 és 2008 között szerveztek tevékenységeket. A 2006 tavaszán kiválasztott első körben 22 különböző európai országból 23 projekt szerepelt. Ezek egybeestek az Egyenlő Esélyeket Mindenki Számára Európai Évvel, és támogatták azt. A Bizottság összesen 4,5 millió eurós költségvetést biztosított, és a projektek költségének legfeljebb 80%-ára adott támogatást. Egy újabb körben, 2007 szeptemberében 23 országból 35 projektet hagytak jóvá, ezek 2008-ban végig működtek.

3.2.3. A legfontosabb események

A német és osztrák tudatosságfejlesztési kampányok azok közé tartoztak, amelyek kifejezetten a fiatalokat igyekeztek megszólítani. A németországi kampányban roma és sinti mediátorok jöttek el az oktatási intézményekbe. A fiatalok lehetőséget kaptak saját audiovizuális anyagaik elkészítésére, ezt aztán bemutathatták. Az osztrák műhelymunkában a legkülönbözőbb fiatalok vettek részt, és rádiós műsorrészeket készítettek, amelyeket aztán az országos ifjúsági rádióállomások sugároztak.

A finnországi kampány többek között az állami szektort célozta meg, például a rendőrségnek, az egészségügynek, a szociális szolgáltatóknak és a katonaságnak szóló tevékenységekkel és kiadványokkal.

Lettország azok közé tartozott, akik a médiát célozták meg. A „Lettország – egyenlőség a sokszínűségben” (Latvia Equal in Diversity II – LED) kampány széles körű és átfogó jellegű volt, amely a tiltott hátrányos megkülönböztetés minden alapjával foglalkozott, és széles célközönséget szólított meg. Többek között tanfolyamok is zajlottak újságíró-hallgatók és gyakorló médiaszakemberek számára.

Dánia és Írország a munkahelyekre vitte el a sokszínűség üzenetét. A dán Emberi Jogi Intézet szemináriumsorozatot tartott, amelyen a munkaadói és munkavállalói szervezetek, a kis- és középvállalkozások, valamint a civilszervezetek képviselői vettek részt. Írország és Észak-Írország – a munkaadói szervezetek támogatásával – együttes erővel rendezte meg „A rasszizmusellenes munkahelyek hetét”, amely mostanára minden évben megrendezett eseménnyé vált. A projekt a munkaadók számára anyagokat dolgozott ki és tett elérhetővé, többek között a foglalkoztatási esélyegyenlőséget megteremtő foglalkoztatáspolitikai létrehozását segítő vagy a pozitív fellépések bevezetéséről szóló irányelveket is.

3.2.4. Konferencia Belfastban a kommunikációról

Az éves európai tematikus konferenciára 2008. június 5–6-án Belfastban került sor. Az Európai Bizottság által szervezett konferencia témája a megkülönböztetésellenesség és az egyenlőség területén megvalósított kommunikáció és tudatosítási tevékenységek voltak.

Az esemény metszéspontot teremtett a tudatosítást célzó, folyamatban lévő nemzeti szintű projektek és a 2007-es Egyenlő Esélyeket Mindenki Számára Európai Év sikeres projektjei, illetve az összes érintett partner között. Lehetővé tette, hogy a projektek irányítói találkozzanak egymással, és szélesebb közönség előtt megosszák tapasztalataikat és elképzeléseiket, valamint tájékoztatást kapjanak az EU egyenlőségi szakpolitikája terén folyamatban lévő változásokról.

A konferencia résztvevői megvitathatták, hogyan lehet az egyenlőség és sokszínűség üzeneteit különböző eszközökkel a legjobban eljuttatni a különböző érintettekhez. Többféle kommunikációs témáról képzési jellegű szekcióülések is folytak.

Az esemény kapcsán egy kiadvány is készült „Communicating equality and non-discrimination in the European Union” címmel.

3.2.5. Egyenlő lehetőségek mindenkinek: milyen szerepe legyen a pozitív fellépésnek?

„Egyenlő lehetőségek mindenkinek: milyen szerepe legyen a pozitív fellépésnek?” mottóval az Európai Bizottság az olasz esélyegyenlőségi minisztériummal együttműködve rendezett konferenciát, amelyre 2007. április 23. és 24-e között került sor Rómában. Az Európai Bizottság az olasz esélyegyenlőségi minisztériummal közösen rendezte meg az eseményt, amelynek célja az EU egyenlőségi irányelveinek kontextusában megvalósított pozitív fellépésekkel kapcsolatban szerzett tapasztalatok cseréje volt. Bár az irányelvek a pozitív fellépést lehetővé teszik, nem írják azt elő; a 120 résztvevő közül azonban számosan úgy érezték, hogy a társadalmi egyenlőtlen-ségek fényében szükségesek lennének az ilyen előírások. A megkülönböztetésmentesség terén egyik fő aggályként az adatok és a statisztikai mérőszámok hiányát jelölték meg.

3.3. A hátrányos megkülönböztetés értelmezése: az Eurobarométer felmérései

A hátrányos megkülönböztetés gyakorlati előfordulásával kapcsolatos szubjektív nézetek és egyéni tapasztalatok kapcsán alapvető fontosságú próbát jelentenek az európai nyilvánosság körében tapasztalható attitűdök és vélemények. A 2007–2008-as időszakban két Eurobarométer-felmérés jelent meg a megkülönböztetés témájában. A 2007 januárjában közzétett első felmérés elkészítése egybeesett az Egyenlő Esélyeket Mindenki Számára Európai Év (24. o.) kezdetével, míg a második, 2008 februárjában készült Eurobarométer-villámfelmérés a rendelettervezet elfogadásának támogatását szolgálta.

Az első Eurobarométer-felmérés azt mutatta, hogy a megkülönböztetést az európaiak jelentős hányada általánosan elterjedtnek látja. Konkrétan: a megkérdezett polgárok több mint fele szerint széles körben elterjedt az etnikai származás,

a fogyatékoság és szexuális irányultság alapján történő hátrányos megkülönböztetés. Nem kevesebb, mint a válaszadók 79%-a volt azon a véleményen, hogy a társadalomban hátrányt jelent a fogyatékoság, 79%-uk érezte ugyanezt igaznak a romákra vonatkozóan, továbbá 69%-uk találta hátránynak az 50 év feletti életkort.

Az európaiak megosztottak abban a kérdésben, hogy vajon elegendő erőfeszítést tesznek-e a megkülönböztetés ellen. A válaszadók átlag 51%-a szerint országukban elégedetlenek a megkülönböztetés ellen tett intézkedésekkel, míg 45%-uk ezzel ellentétes álláspontot foglalt el.

A megkülönböztetésellenes jogszabályok meglétéről meglehetősen kevesen tudtak az Európai Unióban. A fogyatékoság volt az egyetlen olyan típusú megkülönböztetés, amelyről az európai nyilvánosság több mint fele tudta, hogy tiltott az új munkavállalók felvételekor (51%). A nyilvánosság a legkevésbé a szexuális irányultság (30%) és az életkor (31%) alapján történő megkülönböztetést tiltó jogszabályokról tudott. Átlagosan minden harmadik európai uniós polgár jelentette ki, hogy ismeri a jogait abban az esetben, ha hátrányos megkülönböztetés vagy zaklatás áldozatává válna (32%).



A 2008 júliusában közzétett ellenőrző Eurobarométer-jelentés hasonló eredményeket hozott. A faji vagy etnikai származás miatti megkülönböztetést továbbra is a diszkrimináció legelterjedtebb formájának látták. Ugyanakkor általánosságban a megkülönböztetést csökkenő tendenciát mutató jelenségként érzékelték, és az öt évvel korábbi állapothoz képest kevésbé elterjedtként. A fogyatékoságot különösen kevésbé tekintették a foglalkoztatási kilátásokat hátráltató tényezőnek, mint azt a korábbi felmérések mutatták. A törvényes jogok ismeretének hiánya azonban megmaradt. Az európaiak többsége támogatta az aktív fellépést: a megkülönböztetés alapjától függően 65% és 83% százalék között volt azoknak az aránya, akik támogatják a munkahelyi diszkrimináció elleni intézkedéseket.

3.4. A sokszínűség üzleti indokai

A nagyobb és kisebb vállalatok szempontjából egyforma kihívások jelennek meg az üzleti tevékenységben: a globalizáció, a

demográfiai változások és az egyre nagyobb versenyt jelentő környezet. 2008 végétől kezdve a globális gazdasági visszaesés és a hitelválság csak fokozza a munkaadók nehézségeit.

E kihívások ismeretében a vállalatok vezetői aligha engedhetik meg maguknak, hogy a hátrányos megkülönböztetéssel korlátozzák a számukra rendelkezésre álló tehetségek tárházát. A diszkriminációmentesség mellett a pozitív gondolkodást megtestesítő sokszínűségi politika előnyeit is egyre inkább látják munkaadók és munkavállalók egyaránt.

3.4.1. Az Európai Bizottság tanulmányozza a kiemelt előnyöket

Egy, a Bizottság megbízására készült, 2008 decemberében közzétett tanulmány egy korábbi, 2005-ös kutatási projektre épült. A tanulmány megállapította, hogy a sokszínűségi politikát folytató munkaadóknál a leggyakrabban említett előny a legtehetségesebb munkatársak felvételének és megtartásának képessége. A hatékonyságra gyakorolt hatást is pozitív módon értékelték.

Az innovációt – amely minden, a többiek előtt egy lépéssel járni kívánó vállalat lételeme – további ösztönző tényezőként említették. A sokszínű munkaerő nagyobb valószínűséggel áll elő olyan sokszínű elképzelésekkel és megközelítésekkel, amelyek technikai áttöréshez, illetve sikeres termékhez vagy szolgáltatáshoz vezetnek. Egyszerűen fogalmazva: a sokszínű munkaerő tükrözi és szolgálja a legjobban a működésének színterét jelentő társadalmat és ügyfélbázist.

Tovább a sokszínűség útján – üzleti gyakorlatok, perspektívák és előnyök

Több mint 1500 vállalatnál készült felmérés ehhez a tanulmányhoz, amely a 2005-ös „Business case for diversity” (A sokszínűség üzleti indokai) jelentéssel megkezdett munkát folytatja. Ez a tanulmány részletesebben vizsgálta a sokszínűségi politikák és a sokszínűbb munkaerő alkalmazásának motivációit és esetleges akadályait. A tanulmány megállapításai szoros kapcsolatot tárnak fel a sokszínű munkaerő, illetve a vállalatok alkotó- és innovációs képességei között. A kkv-kkal készített interjúk értékes információkkal szolgáltak, hiszen a kis- és középvállalkozások Európa munkavállalóinak 75%-át foglalkoztatják. Az idő- és erőforráshiány problémát jelent a kkv-k számára, de a sokszínűség – és annak előnyei – ugyanolyan fontosak a számukra, mint a nagyobb cégeknek és a nagyvállalatoknak. Éppen ezért elengedhetetlen fontosságú a már rendelkezésre álló eszközök és támogatási lehetőségek ismertté tétele. A tanulmány vizsgálja azt is, hogy a sokszínűséggel kapcsolatos képzés milyen szerepet játszhat az üzleti oktatási intézményekben, amelyek a jövő üzleti vezetőit képzik, illetve mennyire sikeresek a vállalkozások önkéntes kezdeményezései, például a sokszínűségi charták.

3.4.2. Kisebb vállalkozások

A kis- és középvállalkozások (kkv-k), amelyek a definíció szerint 250-nél kevesebb alkalmazottal működnek, Európa munkavállalóinak 75%-át foglalkoztatják. Miközben esetleg nem rendelkeznek ugyanannyi idővel és erőforrással, mint a nagyobb cégek és a nagyvállalatok, ők is sokat nyerhetnek a határozott esélyegyenlőségi politika megvalósításával.

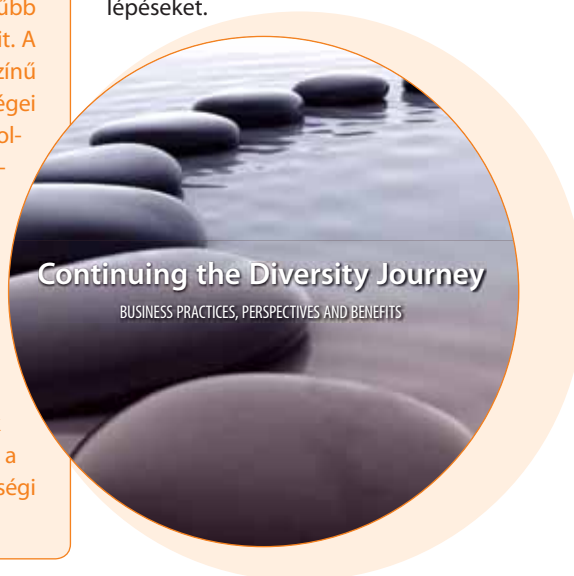
A sokszínűségi politikák formába öntése a tapasztalatok szerint növeli az esélyét a minőségi munkaerő vonzásának és megtartásának, erről számolnak be az ezt a lépést már megtett vezetők. A sokszínűségi politikák az új piacok és ügyfélszegmensek elérését is képesek elősegíteni. A kkv-k esetében különösen fontos, hogy a vezetők és a tulajdonosok jobban kihasználják a rendelkezésre álló tanácsadási és tájékoztatói lehetőségeket.

3.4.3. Sokszínűségi charták

Számos európai vállalatnál egyre inkább elterjedt válik a formális sokszínűségi politikák alkalmazása, különösen a nagyobb cégeknél és a nagyvállalatoknál. A sokszínűségi charták azonban továbbra is viszonylag új és helyi jellegű jelenséget képviselnek. A 2008-as évben sokszínűségi charták Németországban, Franciaországban és Belgium brüsszeli régiójában léteztek.

Bár az ilyen charták között vannak különbségek – például Brüsszelben külön charta vonatkozik az állami és a magánszektorbeli munkaadókra –, az alapelvek azonosak. A charták formálisan is kinyilvánítják egy vállalatnak az egyenlőségi kérdésekkel kapcsolatos elkötelezettségét.

A sokszínűségi charták kapcsán felmért vállalatok nem mind-egyike látja szükségesnek a csatlakozást. Akik azonban megteszik ezt a lépést, sokan úgy látják, hogy pozitív üzenete van a vállalaton belül a munkaerő irányában, valamint a vállalat hírneve szempontjából is hasznot jelent. Mindenekelőtt pedig katalizátorként segíti a sokszínűség kezelésének az általános vezetési és üzleti stratégiába való beépülését szolgáló további lépéseket.





Zárógondolatok – Mellékletek

Zárógondolatok

Vuodet 2007–2008 olivat selvästi merkittävää aikaa syrjinnän vastaisten toimien kehittämisessä ja moninaisuuden edistämisen kannalta. Keskeisiä tekijöitä olivat Euroopan A 2007–2008-as évek egyértelműen kulcsfontosságúak voltak a megkülönböztetés elleni és a sokszínűség támogatását célzó erőfeszítések fokozása szempontjából. Az Egyenlő Esélyeket Mindenki Számára Európai Év és az új PROGRESS program, a szereplők szorosabb együttműködése és a fokozott tudatosságfejlesztési erőfeszítések egyformán kiemelt szerepet játszottak ebben.

Ugyanakkor a megkülönböztetéssel szembeni harc egyetlen résztvevőjének sincsenek illúziói a még hátralévő feladatokkal kapcsolatban. Miközben folyamatban van a szélesebb körű európai jogszabályok kialakítása, továbbra sem egységes a jelenleg a nemzeti szintű esélyegyenlőségi jogszabályok által nyújtott védelem. Sokan továbbra sem ismerik a jogukat, ez pedig alapvető előfeltétele annak, hogy védelmet lehessen nyújtani a számukra.

A masszívabb szakpolitikai keret és az esetleg szélesebb körűvé váló jogi keret sokkal inkább a célt szolgáló eszközök, mint önmagukban eredmények. A 2007–2008-as időszakban véghezvitt további alapozó munka valódi igazolását az jelenti majd, hogy a gyakorlatban milyen gyorsan – és milyen mértékig – valósítható meg általa a nagyobb esélyegyenlőség.

Az egyre nagyobb kihívást jelentő gazdasági és szociális környezetben nagyobb egyenlőséget nyújtó társadalmat kell teremteni. A gazdasági válság negatív hatásai még hosszabb ideig érezhetőek lesznek a jövőben. Ez a környezet elengedhetlenné teszi, hogy a helyenként „kisebbségeket” érintő kérdésként azonosított problémák az EU minden egyes polgára számára alapvetően fontos tényezőként kerüljenek felismerésre. Európának minden polgárának készségeit és sokszínűségét be kell fogadnia, hogy a legjobban felvázolható legyen a mostani gazdasági és szociális nehézségekből való kilábalás útja.



2008-as Kamionos Körút

Mellékletek

I. melléklet – A 2007–2008-as időszak legfontosabb kiadványai

Az Európai Bizottság a 2007–2008-as időszakban számos, a megkülönböztetésmentességhez kapcsolódó szakpolitikai dokumentumot, tanulmányt és rölapot készített. Az alábbiakban időrendi sorrendben szerepel a legfontosabb tanulmányokból és egyéb kiadványokból készült válogatott lista.⁹

European handbook on equality data

2007. február

Az adatok és gyűjtésük érzékeny kérdést jelent. E kézikönyv célja, hogy tájékozott nyilvános vitát tegyen lehetővé, valamint előrelépést tegyen lehetővé az esélyegyenlőségi adatok gyűjtésében, amelyek segítenek a megkülönböztetés megértésében és az elért előrehaladás nyomon követésében.

Az egyenlőség átültetése a gyakorlatba: Milyen szerepe legyen a pozitív fellépésnek?

2007. március

Ez a 20 nyelven elérhető tematikus brosúra az esélyegyenlőség terminológiájához és jogi szempontjaihoz jelent bevezetést, továbbá különböző nézeteket ismertet a pozitív fellépésnek a foglalkoztatási és a foglalkoztatáson kívüli alkalmazásával kapcsolatban.

Tackling multiple discrimination: Practices, policies and laws

2007. szeptember

Ez a jelentés a több szempont alapján történő hátrányos megkülönböztetés hatásait azonosítja, elemzést ad arról, hogyan kezelik az ilyen helyzeteket a különböző érintettek, kiemeli a helyes gyakorlatot, valamint ajánlásokat tesz.

The fight against discrimination and the promotion of equality: How to measure progress done

2008. március

Ez a kiadvány keretet határoz meg az európai esélyegyenlőség méréséhez, értékeli az elért haladást, valamint ajánlásokat tesz európai és nemzeti szinteken egyaránt.

Communicating equality and non-discrimination

2008. május

A 2008. június 5–6-án tartott belfasti konferenciához kapcsolódó kiadvány rámutat az EU tudatosítás terén tett lépéseire, valamint ismertet 35, a Bizottság PROGRESS programján keresztül finanszírozott nemzeti projektet.

Bizottsági közlemény – Megkülönböztetésmentesség és esélyegyenlőség: megújított kötelezettségvállalás

2008. július

A Bizottság közleménye a további fellépést igénylő konkrét területeket és a megkülönböztetéssel szembeni szélesebb körű védelmet vázolja fel.

A Bizottság munkanyaga: EU instruments and policies for Roma inclusion

2008. július

A 2008 szeptemberében megtartott első roma csúcstalálkozóhoz előzetes anyagként elkészített jelentés a romák jobb társadalmi befogadásának eszközeit vázolja.

Continuing the Diversity Journey: Business practices, perspectives and benefits

2008. október

A 2005-ös „Business case of diversity” tanulmány folytatásaként ez az anyag a sokszínűségi politikák és a sokszínűbb munkaerő előnyeit és akadályait vizsgálja.

A jogi szakértői hálózat kiadványai a megkülönböztetésmentesség területén

Religion and Belief Discrimination in Employment – the EU law

2007. január

A jelentés a vallásra és meggyőződésre vonatkozó megkülönböztetésellenességi jogi rendelkezések áttekintését adja, valamint megvizsgálja a tagállamok által alkalmazott megközelítéseket is.

Catalysts for change? Equality Bodies according to Directive 2000/43/EC

2007. január

Ez a tematikus tanulmány az esélyegyenlőségi szervek formáját, függetlenségét és hatékonyságát vizsgálja

Measuring Discrimination – Data Collection and EU Equality Law

2007. január

A jelentésben jogi szakértők határozzák meg, hogyan lehet statisztikai és egyéb adatokkal alátámasztani az egyenlő bánásmódra vonatkozó jog végrehajtását, valamint megvizsgálják az ilyen adatgyűjtésekre vonatkozó EU-szabályozást.

⁹ A teljes felsorolás megtalálható: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=en&furtherPubs=yes>

Beyond Formal Equality: Positive Action under Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC

2007. június

Ez a tanulmány a 2000-es EU-esélyegyenlőségi irányelvek rendelkezéseinek megfelelő pozitív fellépést megvalósító intézkedésekre koncentrálnak.

Segregation of Roma Children in Education

2008. július

Jelentés arról, hogy a faji egyenlőségi irányelv miként használható fel a roma gyermekeknek az oktatásban előforduló strukturális jellegű kirekesztésének kezelésére.

Szakértői kiadványok a fogyatékkal élők befogadásáról**Men and Women with Disabilities in the EU: Statistical Analysis of the LFS ad hoc module and the EU-SILC**

2007. április

Ez a kvantitatív jellegű tanulmány a tartós egészségügyi problémával vagy fogyatékossgal élőket (LSHPD) vizsgálja, fő szempontként a munkavállalásban való részvételi képességüket, az oktatáshoz való hozzáférésüket, valamint jövedelem- és fizetési szintjeiket elemzi.

Deinstitutionalisation and community living – outcomes and costs

2007. november

A projekt célja 28 európai ország bentlakásos intézményeiben élő fogyatékosokkal kapcsolatos adatok összegyűjtése, valamint az intézmények közösségi alapú szolgáltatásokkal való felváltását lehetővé tevő sikeres stratégiák azonosítása volt.

Study on the specific risks of discrimination against persons in situation of major dependence or with complex needs

2008. július

Ez az összehasonlító elemzés igazolja, hogy a súlyos fogyatékossgal és/vagy összetett szükségletekkel élők és családjuk a hátrányos megkülönböztetés jelentős kockázatának vannak kitéve az élet minden területén.

Providing reasonable accommodation for persons with disabilities in the workplace in the EU

2008. november

A tanulmány fő célkitűzése a fogyatékkal élők megfelelő munkahelyi befogadására vonatkozó gyakorlatok azonosítása.

II. melléklet – A nemzeti egyenlőségi szervek jogkörei ¹⁰

Ausztria	Esélyegyenlőségi ombudsman	Külön ombudsman foglalkozik az „etnikai hovatartozás”, a vallás/meggyőződés, életkor és szexuális irányultság szerinti munkahelyi, illetve az „etnikai hovatartozás” szerinti, munkahelyen kívüli hátrányos megkülönböztetéssel.
Belgium	Központ az Egyenlő Bánásmódot és a Rasszizmus Ellen	A központ jogi eljárásokat indíthat. Az elmúlt évek során mandátumát kiterjesztették a migrációra, az emberkereskedelemre, a szegénységre és a nem faji alapú megkülönböztetésre is.
Bulgária	Megkülönböztetés Elleni Védelmi Bizottság	A bizottság szankciókat vehet ki, valamint jogi eljárást kezdeményezhet saját megfigyelési tevékenységéből és felméréseiből eredő esetekre vonatkozóan. A politikai hovatartozás, a családi és vagyoni állapot szerinti megkülönböztetés is a Bizottsághoz tartozik.
Ciprus	A Közigazgatási Biztos Hivatala	Az esélyegyenlőségi irányelvek összes szempontjával foglalkozó biztos felméréseket és jelentéseket készíthet, tanácsot adhat és ajánlásokat adhat ki, de nem terjeszthet bíróság elé panaszokat, és nem avatkozhat be jogilag.
Dánia	Dán Emberi Jogi Intézet (DIHR)	A DIHR panaszbizottsága csak faji és etnikai alapon történő megkülönböztetéssel kapcsolatos panaszok kezelésére jogosult, de az intézet tanulmányaiban, felméréseiben és véleményeiben az egyéb szempontokkal is foglalkozik.
Egyesült Királyság	Egyenlőségi és Emberi Jogi Bizottság (EHRC); Észak-Írország Egyenlőségi Bizottsága	Az EHRC feladata az esélyegyenlőség előmozdítása és tiszteletének ösztönzése. Az EU egyenlőségi jogszabályaiban szereplő összes alappal foglalkozik, emellett végrehajtási lépésekre és jogerős határozatok kiadására is jogosult.
Észtország	Igazságügyi Minisztérium	A minisztérium hatásköre felmérések készítésére és ajánlások kiadására korlátozott. A nemi esélyegyenlőség kezelésére külön szerv van.
Finnország	Kisebbségi ombudsman; Nemzeti Diszkriminációügyi Hivatal	Az ombudsman hatáskörébe az etnikai megkülönböztetés tartozik, a nyelv, a szexuális irányultság, ideológia vagy fogyatékoság alapján történő megkülönböztetés nem – ezeket más hatóságok kezelik.

¹⁰ 2009. áprilisi helyzet, ekkor Lengyelország és a Cseh Köztársaság nem rendelkezett teljes egyenlőségi szervevel. A kapcsolattartási információkat lásd: www.equineteurope.org

Franciaország	A Hátrányos Megkülönböztetés Elleni és az Egyenlőségért Folytatott Küzdelem Főhatósága (HALDE)	A HALDE hatásköre a francia jog szerinti minden megkülönböztetési alakra kiterjed, ezek között (a nemen és az esélyegyenlőségi irányelvekben meghatározott öt alapon kívül) szerepelnek a következők: politikai vélemény, civil státusz, szakszervezeti tagság, csoport tényleges vagy feltételezett tagsága, fizikai megjelenés, egészségi állapot és terhesség.
Görögország	A görög ombudsman; Egyenlő Bánásmód Bizottság; Munkaügyi Felügyelőség	Az ombudsman feladata az állampolgárok jogainak védelme, beleértve a nem megfelelő ügykezeléssel szembeni fellépést és a jog tiszteletének biztosítását is. Külön feladatköre a gyermekek jogainak biztosítása.
Hollandia	Egyenlő Bánásmód Bizottság (CGB)	A CGB feladata a hátrányos megkülönböztetés elleni védelem biztosítása az életben és/vagy a társadalomban való egyenlő részvétel elősegítése érdekében. Az EU-jogszabályokban szereplő hat alap mellett a polgári státusz, a politikai meggyőződés és a foglalkoztatási aspektusok (például teljes vagy részmunkaidős munka) alapján történő megkülönböztetéssel is foglalkozik.
Írország	Ír Egyenlőségi Hatóság; Egyenlőségi Bíróság	Az egyenlőségi hatóság a panaszok kezelése mellett az esélyegyenlőség elősegítése érdekében is ténykedik. A traveller közösséghez való tartozás egyike a kezelt konkrét megkülönböztetési alapoknak.
Lettország	Lett Nemzeti Emberi Jogi Hivatal	Az emberi jogi hivatal különböző emberi jogi kérdésekben a jogviták megoldásával és az egyeztetések elősegítésével foglalkozik. Polgári és közigazgatási bíróságon jogosult eljárást indítani.
Litvánia	Esélyegyenlőségi ombudsman	Az ombudsman a nyelvi és társadalmi státusszal, valamint az EU-jogszabályokban szereplő megkülönböztetési alapokkal foglalkozik.
Luxemburg	Egyenlő Bánásmód Központ	A központ az egyenlőségi szerv feladatait jelentések közzétételével és az áldozatok segítségével látja el. Az életkoron, nemén, szexuális irányultságon, valláson/meggyőződésen és faji/etnikai származáson alapuló megkülönböztetéssel foglalkozik.
Magyarország	Egyenlő Bánásmód Hatóság; nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosa	Az Egyenlő Bánásmód Hatóság számos, az EU-jogszabályokon túli megkülönböztetési alappal is foglalkozik, köztük a nyelvvel, a politikai véleménnyel, az egészségi állapottal vagy vagyoni helyzettel. A kisebbségi jogok biztosa a nemzeti és etnikai megkülönböztetéssel foglalkozik.
Málta	Egyenlőség Előmozdítását Célzó Nemzeti Bizottság; Fogyatékkal Élők Nemzeti Bizottsága; ombudsman	Az Egyenlőség Előmozdítását Célzó Nemzeti Bizottság a nemen és faji/etnikai származáson alapuló megkülönböztetéssel foglalkozik az összes szektorban. Emellett létezik egy Fogyatékkal Élők Bizottsága is.

Németország	Szövetségi Megkülönböztetés Elleni Ügynökség	A szövetségi hatóság az EU-jogszabályokban szereplő összes alappal foglalkozik. Jogi beavatkozásra nincs lehetősége, de tanácsot adhat, és segítheti peren kívüli megállapodások létrejöttét.
Olaszország	A Faji Megkülönböztetés Elleni Nemzeti Hivatal (UNAR)	Az UNAR a faji/etnikai származáson alapuló megkülönböztetéssel foglalkozik. A megkülönböztetés áldozatainak nevében nem indíthat eljárást, de az igazságügyi és közigazgatási eljárásokban segítséget nyújthat a számukra.
Portugália	A Bevándorlásért és az Interkulturális Párbeszédért Felelős Bizottság (ACIDI); Bizottság az Állampolgári Jogokért és Nemek Egyenlőségéért (CIG)	Az ACIDI a faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség és etnikai származás szempontjából foglalkozik az egyenlőtlen bánásmóddal. A CIG a nemi és a szexuális irányultsági alapú megkülönböztetéssel foglalkozik, illetve újabban az EK-Szerződés 13. cikke szerinti egyéb alapokkal is.
Románia	Román Nemzeti Tanács a Hátrányos Megkülönböztetés Ellen (CNCD)	A CNCD a 13. cikkben szereplő összes alappal foglalkozik, valamint a méltánytalan bánásmód szempontjából kockázatnak kitett különböző egyéb személyekkel is, köztük menekültekkel, elhagyott gyermekekkel és a bűnügyi nyilvántartásban szereplő személyekkel.
Spanyolország	Tanács az egyenlő bánásmód és a faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetésmentesség előmozdításáért; Nemzeti Fogyatékosági Tanács	A tanács feladata az egyenlő bánásmód és a munkahelyen belüli és azon kívüli, faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetésmentesség elvének előmozdítása.
Svédország	Egyenlőségi ombudsman	Az egyenlőségi ombudsman (korábban három külön hivatal látta el feladatait) a nemre, a transznemű identitásra vagy kifejezésére, az etnikai hovatartozásra, a vallásra vagy más meggyőződésre, fogyatékosagra, szexuális orientációra és életkorra vonatkozó svéd jogszabályok betartására törekszik.
Szlovákia	Nemzeti Emberi Jogi Központ	A független jogi személyiséggel rendelkező központ az EU egyenlőségi irányelveiben meghatározott összes alappal foglalkozik. Emellett az emberi jogok és a gyermekek jogai tekintetében szélesebb feladatkörökkel is rendelkezik.
Szlovénia	Esélyegyenlőségi Hivatal; szószóló az egyenlő bánásmód elvének megvalósításáért	Diszkriminációs ügyeket vizsgál ki, véleményeket és ajánlásokat ad ki, de jogállása nem teszi lehetővé az ügyek bíróság elé terjesztését vagy az igazságügyi eljárásokban történő beavatkozást.

Európai Bizottság

EU-fellépés a hátrányos megkülönböztetéssel szemben – Jelentés a feladatok teljesítéséről – 2007–2008

Luxembourg: Az Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala

2009 – 37 oldal – 21 x 29,7 cm

ISBN: 978-92-79-12453-2

doi: 10.2767/1472

Az „EU-fellépés a hátrányos megkülönböztetéssel szemben” című jelentés az Európai Bizottság 2007 és 2008 között a faji vagy etnikai származás, vallás vagy meggyőződés, életkor vagy nemi irányultság alapján a munkavállalásban és foglalkoztatásban történő hátrányos megkülönböztetéssel szembeni küzdelmében végzett tevékenységeit mutatja be.

A jelentés ismerteti a szakpolitikai és az együttműködési szempontokat, a jogszabályok és azok nemzeti szintű végrehajtásának jelenlegi helyzetét, valamint az egyenlőség hirdetését célzó különböző tevékenységeket.

Ez a kiadvány nyomtatott változatban elérhető angolul, franciául és németül, elektronikus formátumban az EU összes hivatalos nyelvén.

Hogyan lehet hozzájutni az EU kiadványaihoz?

Térítés ellenében hozzáférhető kiadványok:

- az EU-könyvesbolt (EU Bookshop) útján (<http://bookshop.europa.eu>);
- könyvkereskedőtől a könyv címe, kiadója és/vagy ISBN-je alapján;
- közvetlenül értékesítési ügynökeinktől. Elérhetőségeik megtalálhatóak a <http://bookshop.europa.eu> honlapon, vagy lekérdezhetőek a +352 2929-42758 faxszámra küldött üzeneten keresztül.

Ingyenes kiadványok:

- az EU-könyvesbolt útján (<http://bookshop.europa.eu>);
- az Európai Bizottság képviselkeitől és küldöttségeitől. Elérhetőségeik megtalálhatóak a <http://ec.europa.eu> honlapon, vagy lekérdezhetőek a +352 2929-42758 faxszámra küldött üzeneten keresztül.

A Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatóság **kiadványait** az alábbi címről töltheti le vagy rendelheti meg:

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Feliratkozhat továbbá az Európai Bizottság ingyenes Szociális Európa e-hírlevelére az alábbi címen:

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

Hasznos webhelyek:

<http://ec.europa.eu/social>

<http://ec.europa.eu/antidiscrimination>

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



Kiadóhivatal

ISBN 978-92-79-12453-2



9 789279 124532