



Działania Unii Europejskiej przeciwko dyskryminacji

Sprawozdanie z działalności w latach 2007–2008



Niniejsza publikacja jest finansowana w ramach Wspólnotowego programu na rzecz zatrudnienia i solidarności społecznej (2007–2013).

Program ten jest zarządzany przez Dyрекję Generalną ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans Komisji Europejskiej. Został ustanowiony w celu finansowego wspierania realizacji celów Unii Europejskiej w obszarze zatrudnienia i spraw społecznych, określonych w Agendzie Społecznej, aby w ten sposób przyczynić się do osiągnięcia celów strategii lizbońskiej w tych dziedzinach.

Siedmioletni program skierowany jest do wszystkich zainteresowanych stron, które mogą pomóc w ukształtowaniu polityki społecznej i odpowiednich, skutecznych przepisów w całej UE-27, na obszarze EFTA-EOG oraz w krajach kandydujących do członkostwa w UE.

Misją programu PROGRESS jest zwiększenie udziału UE we wspieraniu wysiłku państw członkowskich i ich dążeń do stworzenia większej liczby lepszych miejsc pracy i do zbudowania bardziej spójnego społeczeństwa. Zgodnie z powyższymi założeniami program PROGRESS przyczyni się do:

- zapewnienia analizy i doradztwa strategicznego w obszarze polityk programu PROGRESS;
- monitorowania procesu wdrażania prawodawstwa i polityki UE w obszarach objętych programem PROGRESS i zapewnienia sprawozdawczości na ten temat;
- promowania dzielenia się wiedzą na temat polityki, uczenia się i wzajemnego wspierania państw członkowskich w zakresie celów i priorytetów UE;
- przekazywania opinii zainteresowanych stron i społeczeństwa jako całości.

Szczegółowe informacje można uzyskać pod następującym adresem internetowym:
<http://ec.europa.eu/progress>

Działania Unii Europejskiej przeciwko dyskryminacji

**Sprawozdanie z działalności
w latach 2007–2008**

Komisja Europejska

Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans
Dział G4

Tekst ukończono w kwietniu 2009 r.

Komisja Europejska, ani żadna osoba działająca w imieniu Komisji, nie odpowiada za sposób wykorzystania informacji zawartych w niniejszej publikacji.

© Zdjęcia

Fotografia na okładce: Lucian Enasoni „Inny”, konkurs fotograficzny zatytułowany „Przełamywanie stereotypów” (Breaking stereotypes), zorganizowany w ramach kampanii „Za różnorodnością. Przeciw dyskryminacji” – © Wspólnoty Europejskie

Strony z fotografiami: 11,13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 26, 27, 29, 30: JPH. Woodland – © Wspólnoty Europejskie

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

Numer bezpłatnej infolinii*:
00 800 6 7 8 9 10 11

* Niektórzy operatorzy telefonii komórkowej nie udostępniają połączeń z numerami 00 800 lub pobierają za nie opłaty.

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

© Wspólnoty Europejskie, 2009

Powielanie materiałów dozwolone pod warunkiem podania źródła.

Dane katalogowe oraz streszczenie znajdują się na końcu niniejszej publikacji. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2009

ISBN 978-92-79-12456-3
doi: 10.2767/15523

Słowo wstępne



Kiedy w 2004 r. zostałem wybrany na komisarza UE, fraza „równość szans” została dodana do nazwy kierowanej przeze mnie dyrekcji generalnej. Od tej pory do moich obowiązków należało zapewnienie, aby kwestie równości również odgrywały pierwszoplanową rolę w polityce i działaniach Unii Europejskiej. Okres objęty niniejszym raportem okazał się idealną okazją do intensyfikacji działań na rzecz równych szans.

Rok 2007 został ogłoszony Europejskim Rokiem Równych Szans dla Wszystkich. Było to wyrazem bezprecedensowego zaangażowania na szczeblu krajowym i europejskim na rzecz uczynienia z kwestii różnorodności i wszelkich form dyskryminacji zagadnień priorytetowych. Wydarzenie to zjednoczyło różne organizacje i osoby wokół wspólnego celu oraz przyczyniło się do przekazania społeczeństwu wiedzy na temat wyrównywania szans.

Najważniejsze jest to, że utrzymaliśmy tę dynamikę w 2008 r., czego dowodem był komunikat wyrażający odnowione zobowiązanie Komisji Europejskiej do walki z dyskryminacją i do promocji różnorodności. Ponadto zaproponowaliśmy tak oczekiwane rozszerzenie zakresu przepisów w dziedzinie równości, które należą do najambitniejszych na świecie.

Wysiłki na szczeblu europejskim mogą być skuteczne jedynie wówczas, gdy ich podstawą są zdecydowane działania ze strony stosownych organów władz publicznych, organów ds. równości, organizacji społeczeństwa obywatelskiego, związków zawodowych i pracodawców na szczeblach krajowym, regionalnym i lokalnym. Dzięki ściślejszej współpracy i utrzymywaniu najwyższego poziomu zaangażowania możemy nadal osiągać postęp na drodze do bardziej sprawiedliwej Europy.

Pragnę jeszcze dodać kilka słów na temat Romów. Ta największa w Europie mniejszość etniczna nadal spotyka się ze szczególnie silną dyskryminacją i nierównym traktowaniem. Walka z tą niesprawiedliwością musiała zatem znaleźć się wśród naszych priorytetów w latach 2007–2008.

Wyrażając uznanie dla ogromnego wysiłku wszystkich osób zaangażowanych w działania na rzecz równouprawnienia, chciałbym jeszcze raz podkreślić, że przed nami długa droga do całkowitego zlikwidowania problemu dyskryminacji w miejscach pracy i w samym społeczeństwie. Wyzwania te nie stają się coraz łatwiejsze. Utrzymujące się pogorszenie koniunktury gospodarczej, które rozpoczęło się na dobre pod koniec 2008 r., powoduje, że ważniejsze niż kiedykolwiek staje się podkreślanie przy każdej okazji faktu, że to różnorodność, a nie dyskryminacja, jest kluczem do przyszłości.

Vladimír Špidla

Komisarz Unii Europejskiej ds. zatrudnienia,
spraw społecznych i równości szans

Spis treści

Słowo wstępne.....	3
Kalendarium najważniejszych działań na rzecz zwalczania dyskryminacji w latach 2007–2008.....	7
Wprowadzenie.....	9
Część I – Polityka i partnerstwo.....	11
1.1. Szczyty równości.....	12
1.2. Grupa ekspertów rządowych.....	13
1.2.1. Szczyty równości.....	12
1.2.2. Grupa ekspertów rządowych.....	13
1.3. Współpraca z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego.....	13
1.3.1. Głos społeczeństwa obywatelskiego.....	13
1.3.2. Pomoc Komisji Europejskiej dla sieci.....	14
1.3.3. Szkolenie.....	15
1.4. Grupa wysokiego szczebla ds. integracji społecznej mniejszości etnicznych.....	16
1.4.1. Najlepsze praktyki.....	16
1.5. Działania na rzecz Romów.....	17
1.5.1. Raport na temat instrumentów integracji.....	17
1.5.2. Pierwszy w Unii Europejskiej szczyt w sprawie Romów.....	17
1.5.3. Konkluzje Rady w sprawie integracji Romów (grudzień 2008 r.).....	18
Część II – Stosowanie przepisów prawa w praktyce.....	19
2.1. Postępowania w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego.....	19
2.1.1. Dyrektywa w sprawie równości rasowej.....	20
2.1.2. Dyrektywa w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.....	20
2.2. Wybrane orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości.....	21
2.2.1. Obowiązkowe przejście na emeryturę (dyskryminacja ze względu na wiek, Zjednoczone Królestwo).....	21
2.2.2. Polityka zatrudnienia (dyskryminacja ze względu na pochodzenie etniczne lub rasowe, Belgia).....	22
2.2.3. Uprawnienia emerytalne (dyskryminacja ze względu na orientację seksualną, Niemcy).....	23
2.2.4. Dyskryminacja ze względu na więź (dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność, Zjednoczone Królestwo).....	23

2.3. Projekt nowej dyrektywy antydyskryminacyjnej	24
2.4. Podstawa prawna działalności organów ds. równości	25
2.4.1. <i>Equinet – europejska sieć organów ds. równości</i>	26
Część III – Propagowanie zasad równości.....	27
3.1. Europejski Rok Równych Szans dla Wszystkich	27
3.1.1. <i>Najważniejsze wydarzenia</i>	28
3.1.2. <i>Konkluzje i dziedzictwo Roku</i>	29
3.2. Upowszechnianie wiedzy	29
3.2.1. <i>Kampania „Za różnorodnością. Przeciw dyskryminacji”</i>	30
3.2.2. <i>Krajowe projekty upowszechniania wiedzy</i>	31
3.2.3. <i>Wybrane najważniejsze działania</i>	31
3.2.4. <i>Konferencja w Belfaście na temat propagowania zasad równości</i>	32
3.2.5. <i>Równouprawnienie w praktyce: jaką rolę pełnią działania pozytywne</i>	32
3.3. Zrozumieć dyskryminację – badania Eurobarometru	33
3.4. Różnorodność sprzyja przedsiębiorczości.....	35
3.4.1. <i>Wyniki badań Komisji Europejskiej: różnorodność się opłaca</i>	35
3.4.2. <i>Małe i średnie przedsiębiorstwa</i>	35
3.4.3. <i>Karty różnorodności</i>	36
Wnioski.....	37
Załączniki	38
Załącznik I – Najważniejsze publikacje w latach 2007–2008	38
Publikacje ekspertów prawnych w dziedzinie równości.....	39
Publikacje ekspertów ds. integracji osób niepełnosprawnych.....	40
Załącznik II – Kompetencje krajowych organów ds. równości	41

Kalendarium najważniejszych działań na rzecz zwalczania dyskryminacji w latach 2007–2008

2007

1 stycznia 2007 r.

- Rozpoczyna się Europejski Rok Równych Szans dla Wszystkich.
- Uruchomienie nowego, siedmioletniego programu PROGRESS, którego jednym z pięciu obszarów polityki i działań jest walka z dyskryminacją.

23 stycznia 2007 r.

Publikacja wyników badania Eurobarometru zatytułowanego „Dyskryminacja w Unii Europejskiej”.

30–31 stycznia 2007 r.

W Berlinie odbywa się pierwszy w historii Europejski Szczyt Równości.

1 marca 2007 r.

- Europejskie Centrum Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii (EUMC) zostaje przekształcone w Agencję Praw Podstawowych Unii Europejskiej (FRA).
- Rozpoczyna się konkurs fotograficzny Unii Europejskiej dotyczący różnorodności.

16 kwietnia 2007 r.

W Brukseli odbywa się ceremonia wręczenia nagród dziennikarskich za rok 2006 w ramach kampanii „Za różnorodnością. Przeciw dyskryminacji”.

23 kwietnia 2007 r.

W Rzymie odbywa się konferencja zatytułowana „Równouprawnienie w praktyce. Jaką rolę pełni działania pozytywne?”.

25 kwietnia 2007 r.

W podróż po krajach UE wyrusza informacyjna ciężarówka kampanii na rzecz różnorodności.

10–12 maja 2007 r.

Oglądany przez miliony widzów w Europie Konkurs Piosenki Eurowizji wpisuje się w ramy Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich.

20 czerwca 2007 r.

W Kolonii w Niemczech odbywa się pierwsza sesja szkoleniowa w ramach 18-miesięcznego programu szkoleń poświęconych różnorodności i walce z dyskryminacją.

27 czerwca 2007 r.

Komisja Europejska przesyła 14 państwom członkowskim uzasadnioną opinię dotyczącą wdrożenia dyrektywy w sprawie równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne.

4 lipca 2007 r.

Komisja rozpoczyna konsultacje społeczne w sprawie nowych działań przeciwko dyskryminacji.

11–12 października 2007 r.

W Brukseli odbywa się konferencja zatytułowana „Parlament Europejski równych szans dla wszystkich”.

19–20 listopada 2007 r.

W Lizbonie odbywa się konferencja zatytułowana „Świętując rok 2007!”, zamykająca Europejski Rok Równych Szans dla Wszystkich. Działalność inau-guruje EQUINET – sieć organów ds. równości.

3 grudnia 2007 r.

- Raport grupy wysokiego szczebla ds. integracji społecznej mniejszości etnicznych i ich pełnego uczestnictwa w rynku pracy.
- Międzynarodowy Dzień Osób Niepełnosprawnych pod hasłem „Godna praca dla osób niepełnosprawnych”.

6–7 grudnia 2007 r.

W Helsingør w Danii odbywa się konferencja zatytułowana „Równe szanse dla wszystkich – kwestie dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie”.

18 grudnia 2007 r.

W Brukseli odbywa się spotkanie zamykające Europejski Rok Równych Szans dla Wszystkich. Ceremonia przyznania nagród dziennikarskich za rok 2007 w ramach kampanii „Za różnorodnością. Przeciw dyskryminacji”.

2008

1 stycznia 2008 r.

Rozpoczyna się Europejski Rok Dialogu Międzykulturowego.

31 stycznia 2008 r.

Komisja przesyła 11 państwom członkowskim wezwanie do usunięcia uchybienia/uzasadnioną opinię dotyczącą wdrożenia dyrektywy w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

13 marca 2008 r.

Seminarium prezentujące wyniki badania zatytułowanego „Zwalczanie dyskryminacji i wspieranie równości – Jak można ocenić poczynione postępy?”.

29 kwietnia 2008 r.

W miejscowości Brdo na Słowenii odbywa się konferencja prezydencji słoweńskiej na temat solidarności międzypokoleniowej.

5–6 czerwca 2008 r.

W Belfaście odbywa się konferencja na temat propagowania zasad równości i braku dyskryminacji w Unii Europejskiej.

20 czerwca 2008 r.

Z Pragi w podróż po krajach UE wyrusza ciężarówka informacyjna kampanii na rzecz różnorodności.

2 lipca 2008 r.

- Komisja przedstawia projekt nowej dyrektywy antydyskryminacyjnej oraz wydaje komunikat zatytułowany „Niedyskryminacja i równość szans: odnowione zobowiązanie”.
- Powołanie grupy ekspertów rządowych ds. niedyskryminacji.
- Publikacja raportu Komisji Europejskiej zatytułowanego „Instrumenty i polityka Wspólnoty na rzecz integracji Romów”.
- Publikacja wyników nowego badania Eurobarometru zatytułowanego „Dyskryminacja w Unii Europejskiej: postrzeganie, doświadczenie i nastawienie”.

1 września 2008 r.

Rozpoczyna się konkurs o nagrodę dziennikarską za rok 2008 w ramach kampanii „Za różnorodnością. Przeciw dyskryminacji”.

16 września 2008 r.

W Brukseli odbywa się pierwszy Europejski Szczyt w sprawie Romów.

29–30 września 2008 r.

W Paryżu odbywa się drugi Europejski Szczyt Równości.

18 listopada 2008 r.

W Brukseli ma miejsce pierwsze spotkanie grupy ekspertów rządowych ds. niedyskryminacji.

25 listopada 2008 r.

W Brukseli odbywa się seminarium prawne na temat wdrażania przepisów prawa UE w dziedzinie równych szans i niedyskryminacji.

1–2 grudnia 2008 r.

Jako uzupełnienie Europejskiego planu działania w sprawie niepełnosprawności, w Brukseli odbywa się konferencja zatytułowana „Działania lokalne na rzecz społeczeństwa dla wszystkich”.

3 grudnia 2008 r.

„Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych: Godność i sprawiedliwość dla każdego z nas” motywem przewodnim Międzynarodowego Dnia Osób Niepełnosprawnych.

11–12 grudnia 2008 r.

W Brukseli odbywa się konferencja poświęcona kwestiom różnorodności w biznesie zatytułowana „Na drodze ku różnorodności”.

Wprowadzenie

Wielu mieszkańców Unii Europejskiej spotyka się z dyskryminacją ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność, orientację seksualną, wiek i płeć. Znaczna część tych osób nie wie jednak o obowiązującym ustawodawstwie, które zapewnia ochronę przed tego typu przejawami. W niniejszym raporcie skupiono się na dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne – zakazanej przez tak zwaną dyrektywę w sprawie równości rasowej, oraz na dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, orientację seksualną i wiek – zakazanej przez dyrektywę w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy¹. Przed dyskryminacją ze względu na płeć chroni duża część europejskich aktów legislacyjnych, nie będzie ona zatem przedmiotem niniejszego raportu².

Podobnie jak w przypadku informowania społeczeństwa o przysługujących mu prawach poważne traktowanie problemu dyskryminacji oznacza, że różnorodność powinna być nie tylko akceptowana, ale również promowana jako atut gospodarczy, społeczny i kulturalny. Promocja różnorodności i zwalczanie dyskryminacji były zatem priorytetami działań Komisji Europejskiej w latach 2007–2008. W niniejszym raporcie przedstawiono niektóre najważniejsze zmiany w zakresie prawa i prowadzonej polityki oraz działania i spotkania edukacyjne, które miały miejsce w tym okresie.

W raporcie podkreślono również znaczenie partnerstwa między państwami członkowskimi, organizacjami społecznymi i instytucjami europejskimi w kształtowaniu odpowiedniej polityki. Przykładami zaangażowania na rzecz tego partnerstwa są szczyty równości, a także działalność grupy ekspertów rządowych ds. niedyskryminacji oraz innych grup wysokiego szczebla.

W raporcie przedstawiono bardziej szczegółowo europejskie ramy prawne, a na przykładzie wybranego orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości zaprezentowano stosowanie obowiązujących przepisów prawnych w praktyce. Ponadto omówiono prowadzone w latach 2007–2008 prace nad projektem dyrektywy rozszerzającej w znacznym stopniu zakres ochrony przed dyskryminacją. Wspomniano również o działaniach rządów krajowych w zakresie transpozycji dyrektyw antydyskryminacyjnych i naprawy ewentualnych szkód.

Obchodzony w 2007 r. Europejski Rok Równych Szans dla Wszystkich był ambitnym przedsięwzięciem, które stało się bodźcem inicjującym setki działań na szczeblu krajowym i miało na celu przekazanie obywatelom wiedzy o przysługujących im prawach do równego traktowania. W raporcie przedstawiono najważniejsze działania z tym związane oraz ich wpływ na przyszłą sytuację. W ramach kampanii „Za różnorodnością. Przeciw dyskryminacji.” nadal korzystano z innowacyjnych i wizualnych środków w celu



Ciężarówka informacyjna wyrusza w podróż informacyjną po UE, Praga, 20 czerwca 2008 r.

¹ Dyrektywa 2000/43/WE, dyrektywa 2000/78/WE.

² Zob. <http://www.ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pl&catId=418>.

promowania różnorodności (można tu wymienić m.in. konkurs o nagrodę dziennikarską i wyprawę ciężarówki informacyjnej). Komunikowanie o tym, że różnorodność przynosi korzyści biznesowe ma podstawowe znaczenie, zwłaszcza w czasach utrzymującego się pogorszenia koniunktury gospodarczej. W związku z tym w raporcie przedstawiono także najważniejsze zmiany w polityce różnorodności.



Część I – Polityka i partnerstwo

1.1. Główne etapy polityki i programu

Obchodzony w 2007 r. Europejski Rok Równych Szans dla Wszystkich (str. 24) nadał nową dynamikę rozwojowi polityki i działań na rzecz równości na szczeblu UE. 1 stycznia 2007 r. wspólnotowy program działań w zakresie zwalczania dyskryminacji (2001–2006) został zastąpiony nowym programem na rzecz zatrudnienia i solidarności społecznej (PROGRESS).

Wątek „niedyskryminacji i różnorodności” programu PROGRESS jest kontynuacją podejmowanych w ramach wspólnotowego programu działań podstawowych inicjatyw na rzecz zwalczania dyskryminacji, polegających na zwiększaniu wiedzy społeczeństwa na wszystkich poziomach, rozwijaniu zdolności sektorów prawnego i organizacji społecznych, a także na badaniu bezpośrednich przyczyn nierówności oraz możliwości skutecznych działań w zakresie wyrównywania szans. Z budżetu programu PROGRESS (ponad 700 mln euro na lata 2007–2013) finansowane są również działania prowadzone w obszarach zatrudnienia, włączenia społecznego, ochrony socjalnej i warunków pracy oraz zmierzające do skutecznego wdrożenia zasady równouprawnienia płci i uwzględniania problematyki płci we wszystkich politykach wspólnotowych. Włączenie wspomnianych obszarów nadaje programowi bardziej kompleksowy i integracyjny charakter oraz łączy się z ważnymi korzyściami związanymi na przykład z przeciwdziałaniem dyskryminacji na wielu płaszczyznach.

mniany komunikat stanowił „odnowione zobowiązanie” oraz był wezwaniem do działań na rzecz poprawy ochrony prawnej, czego wyrazem było przedstawienie aktywnej strategii promocji niedyskryminacji i równości szans. Najważniejsze obszary tych działań obejmowały uwzględnianie problematyki równości, gromadzenie odpowiednich danych, działania pozytywne oraz działania w zakresie upowszechniania wiedzy, a także szkolenia.

Skuteczna realizacja polityki i działań na szczeblu europejskim zależy od owocnej współpracy wszystkich osób i organizacji działających na rzecz równouprawnienia, w tym państw członkowskich, organizacji społeczeństwa obywatelskiego, związków zawodowych i pracodawców.

1.2. Partnerstwo z państwami członkowskimi

Unia Europejska i państwa członkowskie odgrywają istotne i wzajemnie uzupełniające się role w procesie przygotowywania skutecznych działań i polityki na rzecz równości. Dyrektywy w sprawie równości są wyrazem najważniejszego wkładu w te działania na szczeblu europejskim. Państwa członkowskie odpowiadają za pełną transpozycję tych dyrektyw do prawodawstwa krajowego i dostosowanie ich do specyfiki krajowej. Niektóre kraje wykraczają poza standardy minimalne.

Na tle zróżnicowanych kontekstów narodowych dotyczących problematyki równości istnieje szerokie pole do obustronnie korzystnej współpracy, zarówno między organami na szczeblach krajowym i europejskim, jak i między państwami członkowskimi. Wspólnym wyzwaniem najlepiej stawiać czoła razem, niezależnie od tego, czy chodzi o kształtowanie polityki, czy o planowanie działań oddolnych. W latach 2007–2008 działania Komisji w tym zakresie obejmowały m.in. współorganizację pierwszych dwóch szczytów równości, w których uczestniczyły delegacje wysokiego szczebla, oraz powołanie grupy ekspertów rządowych.

1.2.1. Szczyty równości

Europejskie szczyty równości zorganizowane w Berlinie i Paryżu przyczyniły się do umieszczenia kwestii dyskryminacji i różnorodności wśród priorytetów Unii Europejskiej i rządów krajowych. Owocne dyskusje między ministrami, politykami, partnerami społecznymi oraz przedstawicielami organizacji pozarządowych i pracodawców były wyrazem silnej woli uznania działań na rzecz równego społeczeństwa za obowiązujący priorytet.



Komisarz Vladimír Špidla i francuski minister Xavier Bertrand na szczycie równości w Paryżu

Wśród kolejnych etapów realizacji omawianej polityki można wymienić komunikat Komisji Europejskiej z dnia 2 lipca 2008 r., wydany w ramach pakietu zawierającego projekt nowej dyrektywy antydyskryminacyjnej (str. 21), powołanie grupy ekspertów rządowych (str. 13) oraz publikację dokumentu roboczego w sprawie instrumentów integracji Romów (str. 15). Współ-

30 stycznia 2007 r. w Berlinie komisarz Vladimír Špidla i niemiecka minister Ursula von der Leyen wspólnie otworzyli szczyt równości, który był również inauguracją Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich. Uczestnicy szczytu – w tym przedstawiciele instytucji UE, organów władzy publicznej i organizacji pozarządowych oraz partnerzy społeczni –

uzgodnili długoterminowe cele na ten Rok, które wykraczały poza 12 miesięcy nim objęte.

Drugi szczyt, zorganizowany w dniach 29–30 września 2008 r. w Paryżu, ponownie zgromadził zainteresowane strony i wysokich rangą polityków zajmujących się zwalczaniem dyskryminacji. Zapewnił forum do dyskusji nad projektem nowej dyrektywy (str. 21) rozszerzającej zakres ochrony prawnej poza rynek pracy tak, aby także dostęp do towarów i usług był chroniony przed dyskryminacją ze względu na wiek, niepełnosprawność, religię lub przekonania oraz orientację seksualną. Ważnym tematem była dyskryminacja w miejscu pracy, a francuski minister pracy Xavier Bertrand i komisarz Vladimír Špidla zaapelowali do pracodawców w całej Unii Europejskiej o wprowadzenie „kart różnorodności” (str. 28), które okazały się sukcesem w Belgii, we Francji i w Niemczech. We wnioskach ze szczytu wskazywano na potrzebę uniezależnienia organów ds. równości oraz zwracania większej uwagi na uwzględnianie problematyki równości i kwestie dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie.

1.2.2. Grupa ekspertów rządowych

W związku z zakończeniem Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich istotne było utrzymanie dotychczasowej dynamiki działań, szczególnie w zakresie współpracy z/między rządami krajowymi w dziedzinie polityki antidyskryminacyjnej i wymiany najlepszych praktyk w tym zakresie. W związku z tym Komisja powołała grupę ekspertów rządowych (GEG) złożoną z wysokich rangą przedstawicieli każdego państwa członkowskiego, która miała odpowiadać za politykę w dziedzinie zwalczania dyskryminacji i promowania równości.

Wspomniana grupa, formalnie powołana do życia w dniu 2 lipca 2008 r., rozpoczęła działalność w listopadzie 2008 r. Powierzono jej następujące zadania:

- ułatwianie współpracy między odpowiednimi władzami państwa członkowskiego a Komisją Europejską;
- uzupełnianie i wspomaganie procesu oceny polityki niedyskryminacji prowadzonej w UE i poszczególnych krajach;
- stymulowanie wymiany doświadczeń i dobrych praktyk w dziedzinie zwalczania dyskryminacji i promowania równości.

Ponadto grupa ta stała się punktem kontaktowym w zakresie kwestii związanych ze zwalczaniem dyskryminacji w ramach programu PROGRESS.

1.3. Współpraca z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego

Organizacje pozarządowe zajmujące się kwestiami równości i niedyskryminacji odgrywają dwojaką rolę w procesie zwalczania dyskryminacji. Po pierwsze często zapewniają bezpośrednią

pomoc i porady dla ofiar dyskryminacji oraz osób najbardziej narażonych na niesprawiedliwe traktowanie. Ponadto na podstawie zdobytego w praktyce doświadczenia mogą przekazywać bezcenne informacje i wskazówki dotyczące polityki zwalczania dyskryminacji na wszystkich szczeblach. Współpraca na poziomie europejskim z organizacjami pozarządowymi oraz sieciami organizacji pozarządowych przynosi obopólne korzyści w obu tych obszarach.

1.3.1. Głos społeczeństwa obywatelskiego

Komisja Europejska nawiązała dobre relacje z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego jeszcze przed obchodzeniem w 2007 r. Europejskim Rokiem Równych Szans dla Wszystkich, co w jeszcze większym stopniu dało szanse organizacjom pozarządowym na wyrażenie swoich poglądów. Organizacje pozarządowe nie tylko brały pełny udział w najważniejszych spotkaniach, takich jak szczyt równości w Berlinie i konferencja zamykająca Europejski Rok Równych Szans dla Wszystkich w Lizbonie, ale również były jednymi z najaktywniejszych uczestników konsultacji online w sprawie zwalczania dyskryminacji przeprowadzonych przez Komisję między 4 lipca a 15 października 2007 r. W ciągu tych ośmiu tygodni Komisja uzyskała odpowiedzi od 138 krajowych i 33 europejskich organizacji pozarządowych. Odpowiedzi te stanowiły ponad jedną trzecią wszystkich odpowiedzi udzielonych przez organizacje, organy władzy publicznej i pracodawców.

Opinie uzyskane podczas tych konsultacji od organizacji społeczeństwa obywatelskiego podkreślały potrzebę rozszerzenia zakresu ochrony prawnej przed dyskryminacją poza miejsce pracy oraz dalszego stosowania środków pozaprawnych w celu dalszego wyrównywania szans w praktyce. Powtarzającym się tematem było również wdrożenie działań na rzecz lepszego zrozumienia i bardziej kompleksowego rozwiązywania kwestii dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie. Komisja ze swej strony przedstawiła w dniu 2 lipca 2008 r. projekt nowych przepisów (str. 21), a w grudniu 2007 r. zorganizowała konferencję na temat dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie.



1.3.2. Pomoc Komisji Europejskiej dla sieci

W ramach zainaugurowanego w styczniu 2007 r. programu PROGRESS podpisano z ważnymi sieciami patronackimi i innymi znaczącymi organizacjami na szczeblu europejskim umowy o partnerstwie, dotyczące pomocy finansowej.

Najważniejsze sieci, z których każda odpowiada za obszary objęte ustawodawstwem antydyskryminacyjnym, to:

- Europejska Platforma Osób Starszych (AGE) – sieć zajmująca się działaniami na rzecz interesów i upowszechnianiem wiedzy o problemach osób starszych w Unii Europejskiej;
- Europejskie Forum Niepełnosprawności (EDF) – sieć zajmująca się ochroną praw 50 mln osób niepełnosprawnych w Europie;
- Europejska Sieć Przeciwko Rasizmowi (ENAR) – sieć reprezentująca ponad 600 organizacji walczących z rasizmem, ksenofobią, antysemityzmem i islamofobią w Europie;
- Europejskie Biuro ds. Informacji Dotyczącej Romów (ERIO) – biuro zajmujące się promowaniem politycznej i publicznej dyskusji na temat kwestii dotyczących Romów przez udostępnianie rzeczywistych i szczegółowych informacji związanych z zagadnieniami objętymi zakresem polityki;

- Międzynarodowe Stowarzyszenie Gejów i Lesbijek (ILGA-Europe) – organizacja łącząca ponad 350 krajowych i lokalnych grup działających na rzecz równych praw dla gejów, lesbijek, biseksualistów i transseksualistów.

Wspierane są również inne sieci aktywne na tym polu, w tym Autism Europe, Europejskie Stowarzyszenie Dostawców Usług dla Niepełnosprawnych (European Association of Service Providers for Persons with Disabilities), Europejska Unia Niewidomych (European Blind Union), Europejska Sieć na Rzecz Niezależnego Życia (European Network on Independent Living), Europejskie Zrzeszenie Stowarzyszeń Osób Niepełnosprawnych Umysłowo i Ich Rodzin (Inclusion Europe) oraz Międzynarodowa Federacja Wodogłowa i Rozszczepu Kręgosłupa (International Federation for Hydrocephalus and Spina Bifida).



1.3.3. Szkolenie

Powszechnie wiadomo, że chociaż dyrektywy europejskie są ważnymi instrumentami prawnej ochrony przed dyskryminacją, same w sobie nie zapewniają zdecydowanej poprawy w zakresie wyrównywania praw w praktyce. Seminaria szkoleniowe dla przedstawicieli organizacji pozarządowych to zatem kolejne środki służące do zwalczania dyskryminacji. Seminaria takie okazały się już użyteczne w ramach wspólnotowego programu działań w zakresie zwalczania dyskryminacji, realizowanego w latach 2001–2006. Wzięło w nich udział wielu przedstawicieli organizacji pozarządowych, a w ich ramach przygotowano i powszechnie udostępniono wiele przydatnych materiałów szkoleniowych.

W podobnym duchu zorganizowano nową serię szkoleń w ramach programu PROGRESS.

W okresie między jesienią 2007 r. a wiosną 2008 r. Komisja Europejska sfinansowała serię seminariów szkoleniowych, które odbyły się we wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej oraz w Islandii, Norwegii i Turcji. W krajowych seminariach poświęconych tematyce zwalczania dyskryminacji wzięło udział 1100 przedstawicieli organizacji pozarządowych i prawie 300 przedstawicieli związków zawodowych. Uczyli się tam metod przybliżania społeczeństwu zrozumiałej wiedzy na temat krajowego prawodawstwa i polityki w dziedzinie zwalczania dyskryminacji. W ramach programu PROGRESS wspomaganie również organizowane przez Akademię Prawa Europejskiego (ERA) szkolenia dla prawników zajmujących się tematyką przeciwdziałania dyskryminacji.

1.4. Grupa wysokiego szczebla ds. integracji społecznej mniejszości etnicznych

Grupa wysokiego szczebla ds. integracji społecznej mniejszości etnicznych i ich pełnego uczestnictwa w rynku pracy została powołana Decyzją Komisji 2006/33/WE z dnia 20 stycznia 2006 r. Celem tej grupy jest rozpoznawanie przeszkód na drodze do integracji mniejszości etnicznych ze społeczeństwem oraz pełnego uczestnictwa tych mniejszości w rynku pracy, a także identyfikowanie najlepszych praktyk w dziedzinie pokonywania tych trudności.

Grupa składa się z dziesięciu przedstawicieli pochodzących z różnych środowisk, w tym przedstawicieli świata biznesu i mediów oraz instytucji rządowych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego. Każdy z członków grupy ma duże doświadczenie w działaniach na rzecz zwalczania dyskryminacji i promowania równości.

W 2007 r. grupa przeanalizowała wiele wyników badań w tej dziedzinie, spotkała się z przedstawicielami organizacji zarówno pracowników, jak i pracodawców, a także wymieniła poglądy

z członkami Komisji Wolności Obywatelskich Parlamentu Europejskiego.

Następnie grupa zidentyfikowała 14 barier, które utrudniają osobom pochodzącym z mniejszości etnicznych zdobycie zatrudnienia: brak systemu kształcenia i szkolenia, brak umiejętności językowych, brak systemu uznawania umiejętności i kwalifikacji, brak dostępu do zawodów, brak możliwości uzyskania obywatelstwa, brak polityki integracji, stereotypy, uprzedzenia i negatywne nastawienie, przemiany w przemyśle, czynniki demotywuujące związane z systemami opieki społecznej, dyskryminacja, brak dostępu do informacji, konkurencja na rynku pracy oraz praca nierejestrowana.

Ponadto w swoich sprawozdaniach okresowych grupa wskazała szereg innych kwestii, takich jak brak danych na temat pracowników migrujących oraz potrzeba uwzględnienia tych pracowników w układach zbiorowych. Grupa podkreśliła także konieczność zapewnienia małym firmom lepszego doradztwa w kwestii stosowania przepisów antydyskryminacyjnych.

1.4.1. Najlepsze praktyki

Wśród najlepszych praktyk wyróżnionych przez grupę znalazł się ACCEDER – projekt na rzecz wsparcia Romów w Hiszpanii. Podczas gdy wiele osób podkreśla, że oczekuje „równego”, a nie „szczególnego” traktowania, działanie pozytywne – określone w dyrektywach w sprawie równości – może odgrywać istotną rolę, jak to miało miejsce w przypadku programu ACCEDER. W 2007 r. działania pozytywne były również przedmiotem zorganizowanej przez Komisję konferencji oraz wydanej przez Komisję broszury tematycznej (str. 27).

Jako przykład dobrej praktyki stosowanej przez państwo członkowskie grupa wymieniła przepisy prawne przyjęte w Irlandii, które wykraczają poza minimalne standardy określone w obowiązujących w Unii Europejskiej dyrektywach w sprawie równości. Do 2007 r. w Irlandii przyjęto już przepisy antydyskryminacyjne obejmujące problematykę dostępu do towarów i usług w zakresie szerszym niż wymagany przez przepisy obowiązujące w UE. Ponadto w ustawodawstwie irlandzkim określono stosowne przepisy oraz objęto nimi dziewięć różnych obszarów dyskryminacji.

1.5. Działania na rzecz Romów

„Romowie” to powszechnie używany ogólny termin określający wiele grup etnicznych, w tym Romów, Sinti i Trawelerów. Romowie, których liczba wynosi ok. 10–12 mln, stanowią razem największą mniejszość etniczną w Europie. Szanując kulturalne różnicowanie między poszczególnymi grupami, Komisja Europejska przeciwdziała wspólnym problemom, w obliczu których stoją te grupy, takim jak szeroko zakrojona dyskryminacja i wykluczenie społeczne. Sytuacja taka znajduje również potwierdzenie wśród obywateli Unii Europejskiej, z których

77% twierdzi, że bycie Romem jest w społeczeństwie niekorzystne (Eurobarometr, str. 27).

1.5.1. Raport na temat instrumentów integracji

Na grudniowym szczycie w 2007 r. przywódcy UE wezwali do ponownego przeanalizowania polityki i instrumentów dostępnych na szczeblu unijnym pod kątem udoskonalenia działań na rzecz integracji Romów. W będącym następstwem tego wydarzenia raporcie Komisji Europejskiej z dnia 2 lipca 2008 r. stwierdzono, że miliony Europejczyków pochodzenia romskiego są obiektem nieustającej dyskryminacji i wykluczenia społecznego na dużą skalę. W raporcie zalecano lepsze wykorzystanie istniejących narzędzi w celu przeciwdziałania tym problemom. W szczególności podkreślono potrzebę ściślejszej współpracy między organami UE, państwami członkowskimi i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego.

W raporcie stwierdzono również, że można skuteczniej wykorzystywać istniejące bardzo dobre ramy prawne, finansowe i polityczne. W szczególności zauważono możliwości działania na rzecz integracji Romów za pośrednictwem funduszy strukturalnych UE, w tym Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) i instrumentów przedakcesyjnych. Na przykład w latach 2000–2006 na projekty adresowane konkretnie do Romów przeznaczono 275 mln euro z EFS.



1.5.2. Pierwszy w Unii Europejskiej szczyt w sprawie Romów

Pierwszy szczyt w sprawie Romów na szczeblu UE został zorganizowany 16 września 2008 r. w Brukseli. Była to pierwsza tego rodzaju okazja dla 400 przedstawicieli instytucji UE, rządów krajowych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego z całej Europy do spotkania się, wymiany poglądów na temat sytuacji społeczności romskich w Unii Europejskiej oraz poszukania sposobów na poprawę tej sytuacji.

O dużym zaangażowaniu wszystkich stron świadczyło uczestnictwo w konferencji wysokich rangą przedstawicieli reprezentujących zarówno instytucje UE, jak i organizacje międzynarodowe i społeczności romskie. W imieniu Komisji w szczycie wzięło udział czterech komisarzy, w tym przewodniczący José Manuel Barroso i komisarz Vladimír Špidla. Wśród innych znaczących uczestników można wymienić George'a Sorosa, prezesa Instytutu Społeczeństwa Otwartego, Shigeo Katsu, wiceprezesa Banku Światowego, oraz Lívię Járóka i Viktórię Mohácsi, węgierskie posłanki pochodzenia romskiego.

Uczestnicy zgodzili się, że problemy są złożone, ale priorytety pozostają jasne: edukacja, zatrudnienie, opieka zdrowotna i mieszkalnictwo. W lipcowym raporcie Komisji odnoto-

wano podjęte już środki prawne oraz wskazano na fundusze strukturalne jako na wartościowy element podejmowanych działań. Ponadto stwierdzono, że projekty byłyby najbardziej efektywne, gdyby ich opracowywanie i wdrażanie było wspierane przez organizacje społeczeństwa obywatelskiego. Wspomniane środki – a także ściślejsza współpraca, zwłaszcza z państwami członkowskimi – mogłyby przeciwdziałać nieakceptowalnej, nieustającej dyskryminacji i marginalizacji społeczności romskiej w Europie.

1.5.3. Konkluzje Rady w sprawie integracji Romów (grudzień 2008 r.)

Komisja objęła kierowniczą rolę w ramach tego procesu, potrzebne były jednak działania władz krajowych, regionalnych i lokalnych, aby zaobserwować rzeczywisty postęp w tym obszarze. W 2008 r. na grudniowym szczycie Rada Europejska zatwierdziła obszernie konkluzje z posiedzenia Rady ds. Ogólnych, potwierdzając wolę państw członkowskich do korzystania z dostępnych instrumentów, takich jak fundusze strukturalne, w celu wspomagania integracji Romów. Ponadto Rada postanowiła zorganizować kolejny szczyt w sprawie Romów w dniu 8 kwietnia 2010 r. – w Międzynarodowym Dniu Romów, podczas prezydencji hiszpańskiej.



**Część II – Stosowanie przepisów prawa
w praktyce**

Dyrektywy w sprawie równości z 2000 r. były kamieniem milowym w rozwoju prawa antydyskryminacyjnego w Europie. Do tej pory w państwach członkowskich istniały różne poziomy prawodawstwa w zakresie równości; wspomniane dyrektywy wyznaczyły jednak nowy, minimalny poziom odniesienia, który ma obowiązywać we wszystkich krajach UE³. W ich ramach zwiększono poziom ochrony oraz uspołniono przepisy oraz sposób ich stosowania w ramach całej Unii Europejskiej.

Komisja Europejska bierze pod uwagę uzasadnione różnice między tradycjami prawnymi i instytucjonalnymi państw członkowskich oraz w pełni szanuje ich prawo wyboru własnego podejścia do wdrożenia wspomnianego prawodawstwa. Niezależnie od elastyczności wobec litery prawa każda dyrektywa musi zostać prawidłowo i w pełni przeniesiona do krajowego systemu prawnego.

2.1. Postępowania w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego

Dyrektywa w sprawie równości rasowej i dyrektywa w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy miały zostać przeniesione do krajowych systemów prawnych do dnia 2 grudnia 2003 r. – w przypadku 15 krajów będących państwami członkowskimi w 2000 r., oraz do dnia przystąpienia – w przypadku 12 krajów, które dołączyły do UE w maju 2004 r. i styczniu 2007 r. W przypadku przepisów dotyczących dyskryminacji ze względu na wiek i niepełnosprawność możliwe było przedłużenie ostatecznego terminu transpozycji do grudnia 2006 r. Do 1 stycznia 2007 r. wszystkie 27 państw członkowskich miało zatem obowiązek pełnego przeniesienia przepisów obu

Przebieg postępowania w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego

W pierwszej kolejności Komisja Europejska wysłała tzw. wezwanie do usunięcia uchybienia, w którym wyjaśnia, dlaczego uważa, że państwo członkowskie nieprawidłowo przeniosło przepisy dyrektywy do krajowego systemu prawnego. Jeśli państwo członkowskie nie odpowie na takie wezwanie lub odpowie w sposób niesatysfakcjonujący, Komisja może przejść do następnego etapu opisywanej procedury, polegającego na przesłaniu państwu członkowskiemu tzw. uzasadnionej opinii, w ramach której argumenty prawne są przedstawione w sposób bardziej szczegółowy. Państwo członkowskie ma ponownie dwa miesiące na odpowiedź. Jeśli Komisja nadal uważa, że państwo członkowskie dokonało nieprawidłowej transpozycji dyrektywy, może wówczas skierować sprawę do Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w Luksemburgu. Trybunał może orzec, że państwo członkowskie nie dotrzymuje swoich zobowiązań w zakresie prawa wspólnotowego, ponieważ nie przeniosło przepisów dyrektywy do krajowego systemu prawnego w sposób pełny i prawidłowy.

³ Dyrektywa 2004/113/WE reguluje kwestie równouprawnienia płci poza obszarem zatrudnienia oraz zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć, w tym nękania i molestowania seksualnego. Dyrektywa 2006/54/WE skupia w sobie przepisy z różnych dyrektyw w sprawie równości. Zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć w zakresie dostępu do zatrudnienia, awansu zawodowego, szkolenia zawodowego i warunków pracy, w tym wynagrodzenia i systemów zabezpieczenia społecznego pracowników.



wspomnianych dyrektyw w sprawie równości do krajowych systemów prawnych.

Z uwagi na fakt, że nadal istniały luki w prawodawstwie i wątpliwości co do prawidłowości transpozycji, między lipcem 2006 r. a grudniem 2008 r. Komisja wszczęła postępowania w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego wobec kilku państw członkowskich.

2.1.1. Dyrektywa w sprawie równości rasowej

Mimo wysiłków podejmowanych przez wszystkie państwa członkowskie UE w celu wdrożenia dyrektywy w sprawie równości rasowej (2000/43/WE) nie wszystkie krajowe przepisy prawne są w pełni zgodne z wymaganiami określonymi w tej dyrektywie. W ramach drugiego etapu postępowania w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego Komisja Europejska przesłała 27 czerwca 2007 r. uzasadnione opinie 14 państwom członkowskim.

Sieć ekspertów prawnych w dziedzinie równości

W ramach wspólnotowego programu działań w zakresie zwalczania dyskryminacji Komisja powołała do życia sieć ekspertów prawnych, aby móc uzyskiwać aktualne informacje o nowych decyzjach i interpretacjach w zakresie przepisów prawa oraz dzielić się wiedzą i doświadczeniami. W uzupełnieniu częstych publikacji wydawanych przez ekspertów wspomnianej sieci (str. 31) 25 listopada 2008 r. Komisja zorganizowała w Brukseli seminarium prawne, na którym pojawili się prawnicy specjalizujący się w zagadnieniach związanych z równouprawnieniem płci i ze zwalczaniem dyskryminacji. Podczas warsztatów zajmowano się prawnymi aspektami obowiązku działania, dyskryminacji pośredniej i dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie⁴.

Wskazano w niej trzy główne obszary problemowe:

- prawodawstwo krajowe ograniczone do kwestii związanych z miejscem pracy;
- definicje dyskryminacji odbiegające od zapisów dyrektywy, zwłaszcza w odniesieniu do dyskryminacji pośredniej, nękania i poleceń nakazujących dyskryminowanie;
- niespójne przepisy dotyczące pomocy ofiarom, w tym ochrony przed represjonowaniem, podziału ciężaru dowodu oraz praw do tworzenia stowarzyszeń na potrzeby brania udziału w postępowaniach sądowych w celu udzielenia pomocy ofiarom.

2.1.2. Dyrektywa w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy

W grudniu 2006 r. do 17 państw członkowskich zostały przesłane wezwania do usunięcia uchybienia dotyczące dyrektywy w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (2000/78/WE). W grudniu 2007 r. postępowanie wszczęte wobec dwóch innych państw członkowskich zostało zamknięte, po tym jak państwa te przyjęły nowe przepisy w odpowiedzi na zastrzeżenia Komisji Europejskiej.

Dnia 31 stycznia 2008 r. Komisja przesłała uzasadnione opinie 10 państwom członkowskim oraz wezwanie do usunięcia uchybienia kolejnemu państwu członkowskiemu, wzywając adresatów do pełnego wdrożenia przepisów UE zakazujących dyskryminacji w obszarach zatrudnienia i wykonywania zawodu ze względu na religię, przekonania, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną.

Określono główne obszary problemowe:

- prawodawstwo krajowe ograniczone pod względem grup społecznych i obszarów, których dotyczyło, lub szerszy niż określony w dyrektywie zakres wyjątków;

- definicje dyskryminacji odbiegające od zapisów dyrektywy, zwłaszcza w odniesieniu do dyskryminacji pośredniej, nękania i poleceń nakazujących dyskryminowanie;
- brak właściwego umocowania w przepisach obowiązku pracodawców do zapewnienia racjonalnych usprawnień dla pracowników niepełnosprawnych;
- niespójne przepisy dotyczące pomocy ofiarom, m.in. w zakresie ciężaru dowodu, praw do tworzenia stowarzyszeń w celu udzielania pomocy w postępowaniach sądowych oraz ochrony przed represjonowaniem.

2.2. Wybrane orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości

2.2.1. Obowiązkowe przejście na emeryturę (dyskryminacja ze względu na wiek, Zjednoczone Królestwo)

Sprawa C-388/07 – wniesiona przez National Council for Ageing przeciwko Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform (minister gospodarki, przedsiębiorczości i reformy legislacyjnej) – dotyczyła obowiązujących w Zjednoczonym Królestwie przepisów umożliwiających pracodawcom rozwiązywanie umów o pracę z pracownikami w wieku 65 i więcej lat ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego. Sprawa została skierowana do ETS przez jeden z sądów w Zjednoczonym Królestwie w dniu 9 sierpnia 2007 r.



⁴ Więcej informacji na ten temat znajduje się na stronie: <http://www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=pl&eventId=132&furtherEvents=yes>.

W swojej opinii z dnia 23 września 2008 r. rzecznik generalny Ján Mazák wskazał, że art. 6 ust. 1 dyrektywy w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (2000/78/WE) nie wymaga od państw członkowskich ustalenia rodzajów różnic w traktowaniu, które mogą być na podstawie tego artykułu uzasadnione. Rzecznik podkreślił, że dyrektywa daje większe możliwości uzasadnienia różnic w traktowaniu ze względu na wiek niż z innych względów wymienionych w art. 1.

W orzeczeniu z dnia 5 marca 2009 r. Europejski Trybunał Sprawiedliwości stwierdził, że art. 6 dyrektywy 2000/78/WE nie stoi na przeszkodzie ustanowieniu przepisów krajowych, które nie wymieniają w sposób precyzyjny celów uzasadniających możliwość odstępstwa od zakazu dyskryminacji ze względu na wiek. Art. 6 ust. 1 zezwala jednak na odstąpienie od tego zakazu tylko w odniesieniu do środków uzasadnionych zgodnymi z prawem celami polityki społecznej (np. celami związanymi z polityką zatrudnienia). Do sądu krajowego należy ustalenie, czy cel taki jest zgodny z prawem oraz czy wybrane środki są właściwe i konieczne. Obowiązkiem państw członkowskich jest udowodnienie zgodności z prawem takiego celu w połączeniu z wysokimi wymaganiami dowodowymi.



2.2.2. *Polityka zatrudnienia (dyskryminacja ze względu na pochodzenie etniczne lub rasowe, Belgia)*

Sprawa C-54/07, w której stronami było belgijskie Centrum Równości Szans i Zwalczenia Rasizmu oraz NV Firma Feryn, była rozpatrywana przez drugą izbę ETS w dniu 10 lipca 2008 r.

Sprawa dotyczyła interpretacji pojęcia „dyskryminacji bezpośredniej” w świetle dyrektywy w sprawie równości rasowej (2000/43/WE) w przypadku, gdy pracodawca publicznie oświadczył, że będzie odrzucać podania o pracę od osób określonego pochodzenia etnicznego. ETS orzekł, że takie oświadczenie stanowi „bezpośrednią dyskryminację przy zatrudnianiu w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/43/WE”, a także może zniechęcać określonych kandydatów do składania swojej kandydatury i stanowić dla nich przeszkodę w dostępie do rynku pracy.

Ponadto ETS orzekł, że takie publiczne oświadczenia są „wystarczające dla domniemania, w rozumieniu art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/43/WE, że ma miejsce bezpośrednio dyskryminująca polityka zatrudnienia”. ETS dodał, że w takim przypadku „do takiego pracodawcy należy przedstawienie dowodu, że nie naruszył zasady równego traktowania”.

2.2.3. *Uprawnienia emerytalne (dyskryminacja ze względu na orientację seksualną, Niemcy)*

Sprawa C-267/06 – wniesiona przez Tadao Maruko przeciwko Versorgungsanstalt der Deutschen Bühnen (fundusz emerytalny teatrów niemieckich) – była rozpatrywana przez wielką izbę w dniu 1 kwietnia 2008 r.

Wpłaty z pracowniczego obowiązkowego systemu emerytalnego dla pracowników niemieckiego teatru były ograniczone do osób żonatych lub zamężnych, w związku z czym T. Maruko odmówiono przyznania renty z tytułu śmierci jego partnera życiowego tej samej płci.

ETS stwierdził, że taką rentę należy zakwalifikować jako wynagrodzenie w rozumieniu art. 141 WE, ponieważ pochodzi ona z pracowniczego systemu emerytalnego, którego źródłem jest układ zbiorowy, a celem – uzupełnianie świadczeń socjalnych należnych na podstawie przepisów krajowych.

ETS orzekł, że w takich okolicznościach odmienne traktowanie zarejestrowanych związków partnerskich stanowi zasadniczo dyskryminację w rozumieniu art. 2 dyrektywy 2000/78/WE. Odmowa przyznania renty pozostałemu przy życiu zarejestrowanemu partnerowi stanowi zatem bezpośrednią dyskryminację ze względu na orientację seksualną, ponieważ tylko osoby odmiennej płci mogą zawierać związki małżeńskie i tylko osoby tej samej płci mogą zawierać związki partnerskie. Zależy to jednak od tego, czy pozostali przy życiu małżonkowie i pozostali przy życiu zarejestrowani partnerzy znajdują się w porównywalnej sytuacji

w odniesieniu do takiej renty w rozumieniu prawa krajowego. ETS orzekł, że ustalenie tego faktu należy do sądu krajowego.

2.2.4. *Dyskryminacja ze względu na więź (dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność, Zjednoczone Królestwo)*

Sprawa C-303/06 – dotycząca sporu Sharon Coleman z kancelarią adwokacką Attridge Law/Steve Law – była rozpatrywana przez wielką izbę w dniu 17 lipca 2008 r. S. Coleman wniosła przeciwko swym byłym pracodawcom, kancelarii Attridge Law, powództwo w związku z jej złym traktowaniem jako matki i głównego opiekuna niepełnosprawnego dziecka. ETS musiał zatem dokonać wykładni zakazu dyskryminacji bezpośredniej i molestowania w sferze zatrudnienia i pracy ze względu na niepełnosprawność na podstawie art. 2 ust. 2 lit. a) i art. 2 ust. 3 dyrektywy 2000/78/WE, a zwłaszcza znaczenia pojęcia dyskryminacji ze względu na więź.

ETS stwierdził, że „wykładnia dyrektywy ograniczająca jej zastosowanie tylko do osób niepełnosprawnych mogłaby pozbawić tę dyrektywę dużej części jej skuteczności oraz ograniczyć ochronę, którą ma gwarantować”. ETS orzekł, że mniej korzystne traktowanie pracownicy związane z niepełnosprawnością jej dziecka, któremu zapewnia zasadniczą opiekę, jest sprzeczne z zakazem dyskryminacji bezpośredniej, o której mowa w art. 2 ust. 2 lit. a). Kierując się tym samym rozumowaniem, ETS orzekł, że ta sama zasada ma zastosowanie w odniesieniu do molestowania.

2.3. Projekt nowej dyrektywy antydyskryminacyjnej

Zgodnie z art. 13 traktatu WE Unia Europejska może podjąć działania w celu zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Obejmująca całą UE ochrona prawna nie funkcjonuje jednak jeszcze w zakresie dyskryminacji ze względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną poza rynkiem pracy.

W ramach obchodzonego w 2007 r. Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich Komisja Europejska poinformowała, że w połowie 2008 r. zamierza zaproponować środki zmierzające do rozszerzenia istniejących ram prawnych, które wówczas zakazywały dyskryminacji z wymienionych powyżej względów wyłącznie w dziedzinach zatrudnienia, wykonywania zawodu i szkoleń zawodowych. Zamiar ten przybrał formę projektu dyrektywy przyjętego w dniu 2 lipca 2008 r.⁵

Projekt dyrektywy ma na celu wprowadzenie zasady równego traktowania bez względu na religię, przekonania, niepełno-



sprawność, wiek lub orientację seksualną na obszarach wykraczających poza rynek pracy. Projekt określa jednolity minimalny poziom ochrony w Unii Europejskiej dla osób spotykających się z dyskryminacją.

Projekt dyrektywy zakazuje dyskryminacji w zakresie ochrony socjalnej, w tym w zakresie zabezpieczeń społecznych i ochrony zdrowia, świadczeń społecznych, zakwaterowania i kształcenia, a także dostępu do dóbr i usług oraz ich dostarczania. Art. 3 stwierdza, że dyrektywa nie narusza krajowych przepisów o świeckim charakterze państwa i jego instytucji ani statusu organizacji religijnych.

Projekt dyrektywy zakazuje bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji oraz nękania, a także nakłada na dostawców towarów i usług obowiązek wprowadzenia racjonalnych usprawnień zgodnie z ostatnio przyjętą Konwencją Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych. Podobnie jak w przypadku dwóch dyrektyw antydyskryminacyjnych państwo

⁵ COM(2008) 426.

członkowskie może ustanowić wyższy poziom ochrony niż poziom określony w projekcie dyrektywy. W niektórych przypadkach projekt dyrektywy zezwala na różnice w traktowaniu, ale tylko wówczas, gdy takie różnice mogą zostać uzasadnione przez zgodny z prawem cel oraz gdy środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne. Projekt zawiera te same postanowienia w zakresie działania pozytywnego, ochrony praw, ciężaru dowodu, ochrony przed represjami i sankcji, co dwie inne dyrektywy w sprawie równości oraz art. 13. Ponadto przewiduje wyznaczenie organów ds. równości, które będą działać na rzecz upowszechniania zasady równego traktowania zgodnie z dyrektywą w sprawie równości rasowej.

Po przedstawieniu projektu dyrektywy komisarz Unii Europejskiej Vladimír Špidla stwierdził: „Obecne prawodawstwo wspólnotowe jest samo w sobie nierówne, ponieważ poza miejscem pracy zapewnia ochronę przed dyskryminacją wyłącznie ze względu na płeć i pochodzenie rasowe lub etniczne. Musimy natomiast zapewnić równe traktowanie bez względu na okoliczności”.

2.4. Podstawa prawna działalności organów ds. równości

Artykuł 13 dyrektywy w sprawie równości rasowej przewiduje wyznaczenie organów mających promować równe traktowanie wszystkich osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne. Wiele państw członkowskich wprowadziło jednak szersze uregulowania w tym zakresie, zarówno pod względem podstaw dyskryminacji, jak i środków stosowanych do jej zwalczania.

Minimalny obowiązek nałożony na państwa członkowskie polega na wyznaczeniu przez nie co najmniej jednego organu działającego na rzecz upowszechniania zasady równego traktowania bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, który to organ zajmowałby się świadczeniem niezależnej

pomocy ofiarom dyskryminacji we wnoszeniu skarg dotyczących dyskryminacji, prowadzeniem niezależnych badań nad dyskryminacją oraz publikowaniem niezależnych sprawozdań i wydawaniem zaleceń na temat wszystkich problemów związanych z tego rodzaju dyskryminacją.

Wiele państw członkowskich rozszerzyło mandaty swoich organów ds. równości poza minimalne ramy określone we wspomnianych dyrektywach.

2.4.1. *Equinet – europejska sieć organów ds. równości*

Po wdrożeniu dyrektyw w sprawie równości wiele krajowych organów ds. równości współpracowało ze sobą w ramach różnych projektów, zwłaszcza podczas dwuletniej inicjatywy mającej na celu promowanie takiej współpracy w ramach wspólnotowego programu działań w zakresie zwalczania dyskryminacji. Obecnie współpraca tych organów przekształciła się w formalną sieć pod nazwą „Equinet”⁶, której stały sekretariat mieści się od końca 2007 r. w Brukseli. Sieć jest wspomagana przez Komisję Europejską w ramach programu PROGRESS.

Do kwietnia 2009 r. w skład sieci Equinet wchodziło 31 organizacji z 28 krajów Europy. Czechy i Polska mają w niej jedynie obserwatorów na szczeblu rządowym, ponieważ nie powołały organów ds. równości. Norwegia i Chorwacja to kraje wchodzące w skład sieci, które nie są państwami członkowskimi UE. Celem działalności sieci Equinet jest wspomaganie organów ds. równości w wypełnianiu powierzonego im mandatu. Pomoc ta przejawia się w zapewnieniu stałej sieci i bazy zasobów na potrzeby wymiany specjalistycznej wiedzy prawnej, realizacji strategii egzekwowania prawa, szkoleń i identyfikowania najlepszych praktyk oraz w pełnieniu roli europejskiego forum dialogu międzyinstytucjonalnego.

⁶ Więcej informacji na ten temat znajduje się na stronie: <http://www.equineteurope.org>.



Część III – Propagowanie zasad równości

3.1. Europejski Rok Równych Szans dla Wszystkich

Obchodzony w 2007 r. Europejski Rok Równych Szans dla Wszystkich był bezprecedensową i ambitną inicjatywą na rzecz upowszechniania wiedzy i współpracy w zakresie kwestii związanych z równouprawnieniem. Rok Przeciwko Rasizmowi (obchodzony w 1997 r.) i Rok Osób Niepełnosprawnych (obchodzony w 2003 r.) były już wcześniej wyrazem zaangażowania na szczeblu europejskim na rzecz uczynienia z kwestii równouprawnienia jednego z priorytetów działalności. Obchodzony w 2007 r. Europejski Rok Równych Szans dla Wszystkich przeniósł to zaangażowanie na jeszcze wyższy poziom, ponieważ uwzględnił wszystkie rodzaje dyskryminacji wymienione w ustawodawstwie wspólnotowym i objął swoim zasięgiem obszar wykraczający poza granice UE: wszystkie 27 państw członkowskich Unii Europejskiej oraz trzy kraje Europejskiego Obszaru Gospodarczego – Islandię, Liechtenstein i Norwegię).



Zamknięcie Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich, Lizbona, listopad 2007 r.



Polska otrzymuje nagrodę honorową za najlepszy materiał audiowizualny

Opisywana inicjatywa nie tylko obejmowała szeroki zakres tematyki i zasięg geograficzny, ale również miała na celu dotarcie do wszystkich stron zainteresowanych problematyką równouprawnienia. Uznano, że niezbędne jest zacieśnienie relacji między już współpracującymi ze sobą podmiotami oraz zaproszenie do takiej współpracy nowych organizacji, firm i osób.

Mimo umiarkowanego budżetu (15 mln euro) postanowiono dotrzeć z inicjatywą do jak najszerszego grona odbiorców w Europie. Z uwagi na fakt, że tylko jedna trzecia Europejczyków była w pełni świadoma przysługujących im praw do równego traktowania, powyższy cel stał się oczywistym priorytetem. Ponadto bez względu na to, czy odbiorcą przekazu byli pracodawcy, czy opinia publiczna, najważniejszym zadaniem w ramach Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich było upowszechnianie wśród społeczeństwa wiedzy o przysługujących mu prawach i zachęcanie obywateli do szanowania różnorodności.

Dzięki ponad 430 krajowym programom działań, których efektem było ponad 1600 inicjatyw na rzecz upowszechniania haseł Roku, a także ponad 1700 innym działaniom zapewniającym moralne wsparcie ⁷ całej kampanii, Europejski Rok Równych Szans dla Wszystkich może zostać uznany za sukces. W efekcie całej akcji znacznie więcej Europejczyków jest świadomych przysługujących im praw w zakresie równouprawnienia. Ponadto szacuje się, że ok. 370 mln obywateli przeczytało opublikowane w gazetach i czasopismach artykuły na temat działań realizowanych w ramach Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich. Odnotowano również prawie 900 tys. wejść na oficjalną witrynę internetową tego przedsięwzięcia. Na krajowych stronach informacyjnych wspomnianej witryny zamieszczono w 22 językach UE relacje, publikacje i wiadomości na temat ponad 450 krajowych wydarzeń, dzięki czemu informacje dotyczące działań w poszczególnych krajach były dostępne dla wszystkich Europejczyków.

3.1.1. Najważniejsze wydarzenia

W dniach 30–31 stycznia 2007 r. w Berlinie odbył się pierwszy w historii Europejski Szczyt Równości, a w jego trakcie zainaugurowano Europejski Rok Równych Szans dla Wszystkich. W szczycie wzięło udział ponad 400 uczestników, wśród których byli wysocy rangą przedstawiciele instytucji rządowych oraz organizacji społeczeństwa obywatelskiego, pracowników i pracodawców. Było to dobrym początkiem ściślejszej współpracy między wszystkimi podmiotami zainteresowanymi kwestiami równouprawnienia. Oprócz nakreślenia celów Roku wszyscy uczestnicy podkreślili potrzebę utrzymania dynamiki uzyskanej w trakcie Roku w celu utrwalenia jego osiągnięć po zakończeniu objętych nim 12 miesięcy. W ramach podróży ciężarówki informacyjnej promującej kwestie różnorodności (Diversity Truck Tour) – wizytówki kampanii „Za różnorodnością. Przeciw dyskryminacji” (str. 25) z poprzednich lat – propagowano hasła Roku w 32 miastach 19 krajów, w tym w ostatnio przyjętych do UE Bułgarii i Rumunii. Wspomniana podróż promocyjna była interaktywnym sposobem na dotarcie do społeczeństwa z przekazem Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich. Była również doskonałą okazją dla organów władzy publicznej, organizacji społeczeństwa obywatelskiego, pracodawców i związków zawodowych do zacieśnienia kontaktów w ramach współpracy.

Środki przekazu – niezaprzeczalnie jeden z najważniejszych elementów procesu komunikacji ze społeczeństwem – zostały uhonorowane nagrodą dziennikarską przyznawaną w ramach Europejskiego

⁷ Działania, w ramach których można się było posługiwać logo Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich, ale które nie otrzymały finansowania z UE.

Roku Równych Szans dla Wszystkich. Po wybraniu najlepszych prac w poszczególnych krajach wyłoniono zwycięzcę na szczeblu europejskim. Została nim Maria do Céu Neves z gazety „Diario de Noticias” za swój demaskatorski artykuł na temat traktowania polskich i portugalskich robotników sezonowych w Niderlandach. Nagroda specjalna przypadła austriackiej dziennikarce Marii Sterkl za reportaż poświęcony środkom podejmowanym w celu pomocy imigrantkom w podeszłym wieku w Wiedniu.

W ramach innego środka przekazu – kanału MTV – kampania propagująca równouprawnienie dotarła do młodzieży. Za pośrednictwem stacji ogłoszono konkurs na najlepszą pracę o tematyce promowania różnorodności. Nagrodę zdobyli uczniowie pewnej szkoły w Irlandii za swój projekt plakatu.

Przez cały Rok na szczeblu obywatelskim zacieśniała się współpraca i rozwijała się sieć kontaktów między organizacjami pozarządowymi i partnerami społecznymi. Podmioty te odgrywały istotną rolę w urzeczywistnieniu celów Roku. Były rzecznikiem opinii publicznej w kwestiach równości oraz czyniły słyszalnym głos ofiar dyskryminacji.

3.1.2. Konkluzje i dziedzictwo Roku

W dniach 19–20 listopada w Lizbonie na konferencji pod hasłem „Świętując rok 2007!” spotkało się ok. 700 uczestników z wszystkich 30 krajów zaangażowanych w Europejski Rok Równych Szans dla Wszystkich, aby oficjalnie zakończyć tę inicjatywę. Była to okazja do wyciągnięcia wniosków z przebiegu Roku oraz omówienia zagadnień związanych z zapewnieniem ciągłości działań podejmowanych na rzecz równości.

Oprócz podkreślenia osiągnięć wynikających z głównych działań realizowanych w ramach Roku, doceniono również wiele różnych imprez organizowanych przez stowarzyszenia na rzecz równości, małe firmy i szkoły. Imprezy te pozwoliły utrwalić przesłanie Roku na szczeblu lokalnym.

Europejski Rok Równych Szans dla Wszystkich z pewnością przyniósł dobre rezultaty w zakresie głównego celu, który mu przyświecał, czyli wywarcia określonego wpływu na wszystkich szczeblach. Przedsięwzięcie to nadało dynamikę wielu inicjatywom ustawodawczym, wśród których warto w szczególności wymienić zgłoszony przez Komisję w 2008 r. projekt nowej dyrektywy antydyskryminacyjnej.



Strategie krajowe w ramach Roku były przygotowywane w ścisłej współpracy z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego, nawiązany zatem został długofalowy dialog z lokalnymi władzami i politykami, będący dobrą podstawą przyszłego nadzoru nad kwestiami związanymi z równością. W niektórych krajach była to pierwsza okazja dla przedstawicieli organizacji społeczeństwa



Przystanek ciężarówki informacyjnej w Jurmalii (Łotwa)

obywatelskiego i polityków, aby wspólnie omówić zagadnienia, takie jak dyskryminacja ze względu na orientację seksualną.

Inicjatywa Roku została również dostrzeżona przez opinię publiczną. Według przeprowadzonych w 2008 r. badań Eurobarometru nawet 37% Europejczyków wiedziało, że rok 2007 jest Europejskim Rokiem Równych Szans dla Wszystkich. Wynik doprawdy imponujący.

3.2. Upowszechnianie wiedzy

Znaczenie upowszechniania wiedzy jest trudne do przecenienia. Według przeprowadzonych badań Europejczycy wiedzą, że dyskryminacja jest problemem, ale tylko niewielka część mieszkańców Europy zna swoje prawa. Upowszechnianie wiedzy na temat tych praw to jeden z elementów wspomagających działania UE w zakresie zwalczania dyskryminacji. Dzięki odpowiednim kampaniom władze, organizacje i osoby prywatne mogą uzyskać wiedzę i instrumenty ułatwiające ochronę jednostek przed dyskryminacją.

3.2.1. Kampania „Za różnorodnością. Przeciw dyskryminacji”

Od 2003 r. w ramach zainaugurowanej przez Komisję Europejską kampanii „Za różnorodnością. Przeciw dyskryminacji”⁸ prowadzone są działania na rzecz upowszechniania wiedzy o kwestiach dotyczących równości. Cechą charakterystyczną tej kampanii jest współpraca między wieloma podmiotami zainteresowanymi wspomnianymi kwestiami, w tym organami władzy publicznej w państwach członkowskich, organizacjami społeczeństwa obywatelskiego oraz organizacjami pracodawców i pracowników.

W 2007 r. niektóre działania rozpoczęte w trakcie opisywanej kampanii były kontynuowane w ramach Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich. Można tu wymienić m.in. podróż promocyjną ciężarówki informacyjnej (Truck Tour) oraz konkurs o nagrodę dziennikarską. Oba te działania powróciły w 2008 r.

⁸ Zob. <http://www.stop-discrimination.info/2187.0.html>.

W 2008 r. wspomniana ciężarówka wyruszyła w trasę po państwach członkowskich Unii Europejskiej z regionu Europy Środkowej i Wschodniej. Przedsięwzięcie to wyrobiło sobie już określoną markę. Ciężarówka zatrzymała się w 20 miastach 10 krajów, a na każdym przystanku odbywały się imprezy rozrywkowe o charakterze edukacyjnym.

W 2008 r. miała miejsce piąta edycja konkursu o nagrodę dziennikarską, który był ponownie otwarty dla wszystkich państw członkowskich UE. Nagroda specjalna za rok 2008 przypadła serii artykułów na temat problemów Romów w aspekcie szczególnej dyskryminacji, z jaką spotyka się ta grupa etniczna, oraz coraz bardziej zdecydowanych działań podjętych w 2008 r. w celu wyeliminowania tych problemów.

Podobnie jak w latach ubiegłych w kampanii „Za różnorodnością. Przeciw dyskryminacji” w bardzo dużym stopniu wykorzystywano elementy wizualne. Młodzi Europejczycy mieli okazję wziąć udział w całym przedsięwzięciu, przysyłając zgłoszenia do konkursu fotograficznego zorganizowanego we współpracy z kanałem MTV. Najlepsze zdjęcia umieszczono w okolicznościowym kalendarzu.



3.2.2. Krajowe projekty upowszechniania wiedzy

Działania na rzecz upowszechniania wiedzy przynoszą oczywiste korzyści. Na mocy dyrektyw w sprawie równości z 2000 r. państwa członkowskie Unii Europejskiej mają prawny obowiązek podejmować takie działania. Komisja Europejska po raz pierwszy wspomagała rundę takich projektów w 2004 r. w ramach wspólnotowego programu działań w zakresie zwalczania dyskryminacji. Od tej pory regularnie już udzielała pomocy w realizacji wspomnianych projektów, z których wiele jest nadal rozwijanych.

Co roku Komisja zwraca się do rządów krajowych z prośbą o przesyłanie propozycji projektów. Każda propozycja jest następnie przez Komisję analizowana i oceniana pod względem wartości dodanej, spójności i przydatności we wdrażaniu wspólnotowego prawodawstwa oraz polityki w zakresie równouprawnienia.

Komisja wspomagała dwie rundy krajowych projektów upowszechniania wiedzy, w ramach których realizowano działania w latach 2007–2008. Pierwsza runda – z projektami wybranymi latem 2006 r. – obejmowała 23 projekty z 22 różnych krajów Europy. Projekty te zbiegły się z Europejskim Rokiem Równych Szans dla Wszystkich i były jednym z jego elementów. Komisja zapewniła łączny budżet w wysokości 4,5 mln euro i pokrywała do 80% kosztów projektów. Kolejna runda (35 projektów z 23 krajów) została zaaprobowana we wrześniu 2007 r. i trwała przez cały 2008 r.

3.2.3. Wybrane najważniejsze działania

Kampanie na rzecz upowszechniania wiedzy prowadzone w Niemczech i Austrii były ukierunkowane w szczególności na młodzież. W ramach kampanii niemieckiej w szkołach pojawili się mediatorzy zajmujący się problemami Romów lub Sinty. Ponadto młodzież miała okazję do przygotowania i zaprezentowania własnych materiałów audiowizualnych. Warsztaty zorganizowane w Austrii przyciągnęły różne grupy młodzieży, które zajmowały się potem przygotowywaniem spotów radiowych emitowanych później w krajowych rozgłośniach młodzieżowych.

Kampania w Finlandii była skierowana m.in. do sektora publicznego i obejmowała działania i publikacje adresowane do pracowników policji, sektora służby zdrowia i sektora usług społecznych oraz wojskowych.

Łotwa była jednym z krajów, gdzie skupiono się na środkach przekazu. Kampania pod hasłem „Łotwa równa w różnorodności II” była szeroko zakrojoną i kompleksową inicjatywą uwzględniającą wszystkie obszary dyskryminacji, która dotarła do dużej części społeczeństwa. W jej ramach zorganizowano szkolenia dotyczące kwestii równości, przeznaczone zarówno dla studentów dziennikarstwa, jak i zawodowych dziennikarzy.

W Danii i Irlandii przekaz dotyczący kwestii równości skierowano do pracodawców. Duński Instytut Praw Człowieka był gospodarzem serii seminariów, w których wzięli udział przedstawiciele organizacji pracodawców i pracowników, małych i średnich przedsiębiorstw oraz organizacji pozarządowych. Irlandia i Irlandia Pół-

nocna – przy pomocy organizacji pracodawców – wspólnie zorganizowały „Tydzień miejsca pracy wolnego od rasizmu”. Wydarzenie to jest obecnie obchodzone co roku. W ramach tego projektu przygotowano i opublikowano wiele materiałów przeznaczonych dla pracodawców, w tym wytyczne dotyczące wdrażania zasady równych szans zatrudnienia lub środków działania pozytywnego.

3.2.4. Konferencja w Belfaście na temat propagowania zasad równości

W dniach 5–6 czerwca 2008 r. w Belfaście odbyła się coroczna europejska konferencja tematyczna poświęcona zagadnieniu zwalczania dyskryminacji. Zorganizowana przez Komisję Europejską konferencja skupiła się na kwestiach propagowania zasad równości oraz upowszechniania wiedzy w zakresie zwalczania dyskryminacji i promowania równouprawnienia.

W spotkaniu wzięły udział osoby zajmujące się realizacją krajowych projektów upowszechniania wiedzy, osoby, które zajmowały się realizacją zakończonych sukcesem projektów w ramach obchodzonego w 2007 r. Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich, oraz przedstawiciele innych zainteresowanych stron. Konferencja umożliwiła organizatorom projektów spotkanie się i podzielenie się z szerszym audytorium pomysłami i zdobytymi doświadczeniami, a także uzyskanie informacji na temat bieżącej polityki UE w zakresie równouprawnienia.

Konferencja była również okazją do omówienia najlepszych metod i środków propagowania zasad równości i różnorodności wśród różnych odbiorców. W jej ramach można było również wziąć udział w sesjach szkoleniowych poświęconych różnym tematom związanym ze wspomnianym propagowaniem.

W związku z konferencją opublikowano dokument zatytułowany „Propagowanie zasad równości i braku dyskryminacji w Unii Europejskiej”.

3.2.5. Równouprawnienie w praktyce: jaką rolę pełnią działania pozytywne?

W dniach 23–24 kwietnia 2007 r. w Rzymie odbyła się konferencja zatytułowana „Równouprawnienie w praktyce. Jaką rolę pełnią działania pozytywne?”, zorganizowana przez Komisję Europejską we współpracy z włoskim ministerstwem ds. równouprawnienia. Spotkanie to miało ułatwić zainteresowanym stronom wymianę doświadczeń w zakresie działania pozytywnego w kontekście obowiązujących w UE dyrektyw w sprawie równości. Działanie pozytywne jest przez te dyrektywy dopuszczane raczej niż wymagane, wielu ze 120 uczestników konferencji wyrażało jednak pogląd, że jest ono niezbędne w świetle nierówności panujących w społeczeństwie. Wśród głównych problemów wymieniono brak danych i wskaźników statystycznych opisujących zjawisko dyskryminacji.

3.3. Zrozumieć dyskryminację – badania Eurobarometru

Wyniki badań nastawienia i opinii społeczeństwa europejskiego dostarczają ważnych danych na temat subiektywnych poglądów i indywidualnych doświadczeń obywateli w zakresie dyskryminacji z danego względu. W latach 2007–2008 opublikowano wyniki dwóch przeprowadzonych przez Eurobarometr badań dotyczących stosunku obywateli do dyskryminacji. Pierwsze badanie, którego wyniki opublikowano w styczniu 2007 r., zostało zamówione w związku z inauguracją Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich (str. 24), natomiast drugie, błyskawiczne badanie Eurobarometru z lutego 2008 r., zostało przeprowadzone w związku z przyjęciem wspomnianego projektu dyrektywy.

Według wyników pierwszego badania dyskryminacja była postrzegana przez dużą większość Europejczyków jako zjawisko powszechne. W szczególności ponad połowa respondentów uznała, że powszechna jest dyskryminacja ze względu na pochodzenie etniczne, niepełnosprawność i orientację seksualną. 79% osób biorących udział w badaniu stwierdziło, że bycie niepełnosprawnym jest niekorzystne w społeczeństwie, 79% uznało, że taka sama sytuacja ma również miejsce w przypadku bycia Romem, a 69% wyraziło opinię, że w niekorzystnej sytuacji są również osoby, które ukończyły 50 lat.

Opinie Europejczyków na temat tego, czy podejmuje się wystarczające działania w celu zwalczania dyskryminacji, były podzielone. Średnio rzecz biorąc, 51% respondentów uznało, że działania takie podejmowane w ich kraju są niewystarczające, a 45% wyraziło pogląd przeciwny.

Średnio rzecz biorąc, wiedza obywateli UE na temat obowiązujących przepisów antydyskryminacyjnych została oceniona jako dość mała. Niepełnosprawność była jedyną podstawą dyskryminacji, o której więcej niż połowa badanych wiedziała, że jest prawnie zakazana w przypadku zatrudniania nowych pracowników (51%). Znacznie mniej wiedzano o istnieniu przepisów zakazujących dyskryminacji ze względu na orientację seksualną (30%) i wiek (31%). Przeciętnie tylko co trzeci obywatel Unii Europejskiej twierdził, że zna przysługujące mu prawa, w przypadku gdyby stał się ofiarą dyskryminacji lub nękania (32%).



Wyniki kolejnego badania Eurobarometru opublikowane w lipcu 2008 r. były podobne do przytoczonych. Dyskryminacja ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne była nadal postrzegana jako najbardziej powszechna forma dyskryminacji. Ogólnie rzecz biorąc uznawano jednak, że zjawisko dyskryminacji wykazywało tendencję spadkową i było mniej powszechne niż pięć lat wcześniej. W szczególności niepełnosprawność została uznana za element, który prawdopodobnie w mniejszym stopniu ograniczał szanse zatrudnienia niż wynikało to z poprzednich badań. Utrzymywał się jednak brak wiedzy na temat praw przysługujących obywatelom. Większość Europejczyków popierała działania na rzecz zwalczania dyskryminacji w miejscu pracy – za takimi działaniami opowiedziało się od 63% do 83% badanych (w zależności od formy dyskryminacji).

3.4. Różnorodność sprzyja przedsiębiorczości

Duże i małe przedsiębiorstwa stoją w obliczu wspólnych wyzwań, takich jak globalizacja, przemiany demograficzne i rosnąca konkurencja. Od końca 2008 r. globalne pogorszenie koniunktury gospodarczej i ograniczenie akcji kredytowej jedynie utrudniły działanie pracodawcom.

W związku z wspomnianymi wyzwaniami pracodawcy nie bardzo mogą sobie pozwolić na wynikające z dyskryminacji ograniczanie dostępu do nowych utalentowanych pracowników. Oprócz zalet niedyskryminacji, korzyści płynące z opartej na pozytywnym myśleniu polityki różnorodności są w coraz większym stopniu doceniane zarówno przez pracodawców, jak i pracowników.

3.4.1. Wyniki badań Komisji Europejskiej: różnorodność się opłaca

Zlecone przez Komisję Europejską badanie, którego wyniki opublikowano w grudniu 2008 r., było kontynuacją pierwszego projektu badawczego z 2005 r. Z badania wynikało, że najczęściej wymienianą przez pracodawców korzyścią z wdrożenia zasady różnorodności była większa możliwość zatrudniania i zatrzymywania najbardziej utalentowanych pracowników. Pozytywnie oceniano też wpływ takiego wdrożenia na poprawę produktywności.

Na drodze ku różnorodności – wzorce, perspektywy i korzyści biznesowe

W badaniu tym – będącym kontynuacją raportu „Różnorodność sprzyja przedsiębiorczości” z 2005 r. – wzięło udział ponad 1500 firm. Teraz skupiono się bardziej na czynnikach motywujących i demotyujących do wdrożenia zasad różnorodności i korzystania z usług bardziej różnorodnej siły roboczej. Z badania wynikało, że występuje silna korelacja między zróżnicowanym personelem i potencjałem innowacyjnym firmy. Wywiady przeprowadzone z członkami kierownictwa małych i średnich przedsiębiorstw pozwoliły uzyskać cenną wiedzę na temat wspomnianych zagadnień, ponieważ MŚP zatrudniają 75% ogółu pracowników w Europie. Problemem dla małych i średnich przedsiębiorstw pozostaje dostępność czasu i zasobów. Różnorodność i płynące z niej korzyści są jednak dla MŚP równie istotne, co dla większych przedsiębiorstw i korporacji. Należy zatem promować dostępne obecnie instrumenty i działania pomocowe. W badaniu uwzględniono również rolę szkoleń z zakresu różnorodności w procesie kształcenia przyszłych liderów biznesu oraz efekty dobrowolnych inicjatyw podejmowanych przez firmy (np. karty różnorodności).

Innowacje – podstawa działalności każdej firmy dążącej do osiągnięcia pozycji lidera – były wymieniane wśród bodźców dodatkowych. Zróżnicowany personel częściej może przedstawiać zróżnicowane pomysły i podejścia prowadzące do pojawienia się przełomów technologicznych lub zapewnienia sukcesu rynkowego określonym produktom lub usługom. Innymi słowy, zróżnicowany personel jest najlepszym odzwierciedleniem społeczeństwa i bazy odbiorców danej firmy oraz będzie im najlepiej służyć.

3.4.2. Małe i średnie przedsiębiorstwa

W małych i średnich przedsiębiorstwach (MŚP) zatrudnionych jest 75% wszystkich pracowników w Europie. Według definicji do sektora MŚP zaliczane są jednostki zatrudniające do 250 osób. Firmy tego sektora często nie dysponują czasem ani zasobami dostępnymi dla większych przedsiębiorstw, mogą jednak również czerpać wiele korzyści z wdrożenia zasad równości.

Firmy, które zdecydowały się na sformalizowanie zasad różnorodności, zaobserwowały, że środek ten zwiększa możliwości przyciągnięcia i zatrzymania dobrych pracowników. Dzięki wdrożeniu tych zasad można uzyskać dostęp do nowych rynków i segmentów odbiorców. Szczególne znaczenie ma fakt, że kierownictwo wyższego szczebla oraz właściciele małych i średnich przedsiębiorstw coraz lepiej korzystają z dostępnych informacji i usług doradztwa w zakresie wdrażania zasad równości.

3.4.3. Karty różnorodności

Stosowanie formalnych zasad różnorodności staje się coraz bardziej powszechne w wielu europejskich firmach, zwłaszcza w większych przedsiębiorstwach i korporacjach. Karty różnorodności są jednak nadal względnie nowymi i rzadko stosowanymi instrumentami. W 2008 r. z takich kart korzystano we Francji, w Niemczech i w regionie stołecznym Brukseli.

Mimo różnic między wspomnianymi kartami (w Brukseli są na przykład różne karty dla pracodawców prywatnych i publicznych) ogólne zasady są jednak wspólne. W karcie znajduje się formalny zapis o tym, że dana firma działa na rzecz równouprawnienia.

Nie wszystkie firmy pytane o tę inicjatywę dostrzegają potrzebę wprowadzenia wspomnianych kart. Wiele z firm, które takie karty wprowadziły, uważa jednak, że działanie to stanowi pozytywny komunikat wysyłany pracownikom oraz przyczynia się do poprawy reputacji firmy. Ponadto jest to rodzaj katalizatora dalszych działań na rzecz uczynienia z kwestii różnorodności ważnego elementu procesu zarządzania i strategii biznesowej.





Wnioski – Załączniki

Wnioski

Lata 2007–2008 były bez wątpienia kluczowe w zakresie intensyfikacji działań na rzecz zwalczania dyskryminacji i promowania różnorodności. Najważniejszymi elementami tego procesu były m.in. Europejski Rok Równych Szans dla Wszystkich, nowy program PROGRESS, ściślejsza współpraca między zainteresowanymi stronami oraz dalsze wysiłki na rzecz upowszechniania wiedzy.

Wszystkie podmioty zaangażowane w zwalczanie dyskryminacji są jednak świadome stojących przed nimi wyzwań. Chociaż przygotowywane są nowe rozszerzone przepisy wspólnotowe, na szczeblu krajowym nadal występują rozbieżności w zakresie ochrony prawnej przed dyskryminacją. Wiele osób nadal nie zna swoich praw, co jest warunkiem koniecznym do zapewnienia im stosownej ochrony.

Silniejsze ramy polityki i potencjalnie rozszerzone ramy prawne to raczej podstawowe instrumenty do osiągnięcia celu niż efekty same w sobie. Rzeczywistym testem dla przygotowań realizowanych w latach 2007–2008 będzie czas i zakres, w jakim przyczynią się one do eliminowania problemu nierówności w praktyce.

Zwalczanie nierówności odbywa się w coraz trudniejszych warunkach gospodarczych i społecznych, a skutki kryzysu finansowego będą odczuwane jeszcze przez jakiś czas. W tym kontekście ważne jest zatem, aby problemy czasami określane jako dotyczące „mniejszości” były uznawane za problemy zasadniczo dotyczące każdego mieszkańca Unii Europejskiej. Europa musi korzystać z umiejętności i różnorodności wszystkich swoich obywateli, aby wybrać najlepszy możliwy sposób pokonania bieżących trudności gospodarczych i społecznych.



Wyprawa ciężarówki informacyjnej, 2008

Załączniki

Załącznik I – Najważniejsze publikacje w latach 2007–2008

W latach 2007–2008 Komisja Europejska opublikowała szereg dokumentów politycznych, prac i broszur dotyczących kwestii zwalczania dyskryminacji. Poniżej przedstawiono najważniejsze z tych publikacji w porządku chronologicznym⁹.

Europejski podręcznik na temat danych dotyczących kwestii równości (European handbook on equality data)

Luty 2007 r.

Dane i proces ich zbierania to bardzo delikatne zagadnienia. Celem tego podręcznika jest zachęcanie do światowej debaty publicznej oraz propagowanie udoskonalonych metod zbierania danych dotyczących kwestii równości, które to dane ułatwią zrozumienie zjawiska dyskryminacji oraz monitorowanie postępów w zakresie jego zwalczania.

Równouprawnienie w praktyce: jaką rolę pełnią działania pozytywne? (Putting Equality into Practice: what role for positive action?)

Marzec 2007 r.

Dostępna w 20 językach broszura tematyczna zawiera podstawowe informacje o terminologii i przepisach prawnych w dziedzinie równości oraz wiele przykładów działania pozytywnego w sferze i poza sferą zatrudnienia.

Przeciwdziałanie dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie – Wzorce, polityka i przepisy (Tackling multiple discrimination: Practices, policies and laws)

Wrzesień 2007 r.

W raporcie przedstawiono skutki dyskryminacji z wielu względów jednocześnie, analizę metod przeciwdziałania temu zjawisku, najlepsze wzorce w tym zakresie oraz stosowne zalecenia.

Zwalczanie dyskryminacji i wspieranie równości – Jak można ocenić poczynione postępy? (The fight against discrimination and the promotion of equality: How to measure progress done)

Marzec 2008 r.

W publikacji przedstawiono ramy oceny równości w Europie, dokonano oceny postępów w zakresie zwalczania dyskryminacji oraz zaprezentowano zalecenia dotyczące działań na szczeblach wspólnotowym i krajowym.

Propagowanie zasad równości i braku dyskryminacji (Communicating non-discrimination and equality)

Maj 2008 r.

W tej publikacji powiązanej z konferencją zorganizowaną w dniach 5–6 czerwca 2008 r. w Belfaście przedstawiono działania UE na rzecz upowszechniania wiedzy o równouprawnieniu oraz zaprezentowano 35 krajowych projektów finansowanych w ramach programu PROGRESS Komisji Europejskiej.

Komunikat Komisji – „Niedyskryminacja i równość szans: odnowione zobowiązanie” (Commission Communication on non-discrimination and equal opportunities: a renewed commitment)

Lipiec 2008 r.

W komunikacie Komisji przedstawiono konkretne obszary dalszych działań oraz dalszego rozszerzania zakresu ochrony przed dyskryminacją.

Dokument roboczy Komisji zatytułowany „Instrumenty i polityka Wspólnoty na rzecz integracji Romów” (Commission working paper on EU instruments and policies for Roma inclusion)

Lipiec 2008 r.

W raporcie, opublikowanym przed pierwszym szczytem w sprawie Romów we wrześniu 2008 r., przedstawiono instrumenty służące integracji tej grupy etnicznej z resztą społeczeństwa.

Na drodze ku różnorodności – wzorce, perspektywy i korzyści biznesowe (Continuing the Diversity Journey: Business practices, perspectives and benefits)

Październik 2008 r.

W publikacji będącej kontynuacją raportu zatytułowanego „Różnorodność sprzyja przedsiębiorczości” z 2005 r. dokonano oceny korzyści i przeszkód związanych z wdrożeniem zasad różnorodności i korzystaniem z usług bardziej różnorodnej siły roboczej.

Publikacje ekspertów prawnych w dziedzinie równości

Dyskryminacja ze względu na religię i przekonania a prawo UE (Religion and Belief Discrimination in Employment – the EU law)

Styczeń 2007 r.

W raporcie dokonano przeglądu przepisów prawnych w zakresie zwalczania dyskryminacji ze względu na religię i przekonania oraz oceny realizowanych przez państwa członkowskie strategii wdrażania tych przepisów.

⁹ Pełna lista publikacji znajduje się na stronie: <http://www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=pl&furtherPubs=yes>.

Katalizator przemian? Organy ds. równości w świetle dyrektywy 2000/43/WE (Catalysts for change? Equality Bodies according to Directive 2000/43/EC)

Styczeń 2007 r.

Publikacja tematyczna poświęcona ocenie form działania, niezależności i skuteczności organów ds. równości.

Pomiary dyskryminacji – gromadzenie danych a przepisy UE w dziedzinie równości (Measuring Discrimination – Data Collection and EU Equality Law)

Styczeń 2007 r.

W raporcie prawnicy przedstawiają sposób, w jaki dane statystyczne i pozastatystyczne mogą ułatwić wdrażanie przepisów dotyczących równego traktowania, oraz przybliżają regulacje wspólnotowe w sprawie gromadzenia takich danych.

Wykraczając poza formalną równość: działania pozytywne w ramach dyrektyw 2000/43/WE i 2000/78/WE (Beyond Formal Equality: Positive Action under Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC)

Czerwiec 2007 r.

W publikacji skupiono się na środkach działania pozytywnego zgodnie z dyrektywami w sprawie równości z 2000 r.

Segregacja dzieci romskich w systemie kształcenia (Segregation of Roma Children in Education)

Lipiec 2008 r.

W raporcie przedstawiono sposoby korzystania z zapisów dyrektywy w sprawie równości rasowej w celu przeciwdziałania strukturalnej marginalizacji dzieci romskich w systemach kształcenia.

Publikacje ekspertów ds. integracji osób niepełnosprawnych

Niepełnosprawność kobiet i mężczyzn w UE – analiza statystyczna modułu ad hoc dotyczącego badania siły roboczej oraz dochodów i warunków życia (Men and Women with Disabilities in the EU: Statistical Analysis of the LFS ad hoc module and the EU-SILC)

Kwiecień 2007 r.

Badanie ilościowe skupia się na osobach z długotrwałymi problemami zdrowotnymi i osobach niepełnosprawnych (LSHDP) w zakresie zdolności tych osób do uczestniczenia w rynku pracy i korzystania z systemu kształcenia, jak również poziomów ich dochodów i wynagrodzeń.

Deinstytucjonalizacja i życie we wspólnocie – skutki i koszty (Deinstitutionalisation and community living – outcomes and costs)

Listopad 2007 r.

Projekt ukierunkowany na gromadzenie informacji na temat osób niepełnosprawnych przebywających w zakładach opieki w 28 krajach europejskich oraz identyfikowanie skutecznych strategii zastępowania takich instytucji usługami świadczonymi na poziomie lokalnej społeczności.

Badanie szczególnych zagrożeń w zakresie dyskryminacji osób o wysokim stopniu zależności lub posiadających złożone potrzeby (Study on the specific risks of discrimination against persons in situation of major dependence or with complex needs)

Lipiec 2008 r.

Analiza porównawcza, która pokazuje, że osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności lub złożonych potrzebach oraz rodziny tych osób są w dużym stopniu narażone na dyskryminację we wszystkich dziedzinach życia.

Wprowadzanie racjonalnych usprawnień w miejscu pracy dla osób niepełnosprawnych w Unii Europejskiej (Providing reasonable accommodation for persons with disabilities in the workplace in the EU)

Listopad 2008 r.

W publikacji dokonano przede wszystkim analizy wzorców wprowadzania racjonalnych usprawnień w miejscu pracy dla osób niepełnosprawnych.

Załącznik II – Kompetencje krajowych organów ds. równości¹⁰

Austria	Rzecznik ds. Równego Traktowania	Osobni rzecznicy zajmują się kwestiami dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne, religię lub przekonania, wiek i orientację seksualną w miejscu pracy oraz kwestiami dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne poza miejscem pracy.
Belgia	Centrum Równych Szans i Zwalczania Rasizmu	Centrum może wnosić sprawy do sądu. W ostatnich latach jego mandat został rozszerzony o sprawy związane z migracją, handlem ludźmi, ubóstwem i dyskryminacją z przyczyn innych niż pochodzenie rasowe.
Bulgaria	Komisja ds. Ochrony przed Dyskryminacją	Komisja może nakładać sankcje oraz wnosić do sądu sprawy, o których zdobyła wiedzę w ramach własnych badań i monitoringu. Komisja zajmuje się zagadnieniami dyskryminacji m.in. ze względu na przynależność polityczną, powiązania rodzinne i stan majątkowy.
Cypr	Urząd Komisarza ds. Administracji	Urząd zajmuje się sprawami dotyczącymi dyskryminacji ze wszystkich względów określonych w dyrektywach w sprawie równości. Komisarz może zlecać przygotowanie badań i raportów oraz doradzać i wydawać zalecenia, nie może jednak wnosić spraw do sądu ani interweniować prawnie.
Dania	Duński Instytut Praw Człowieka (DIHR)	Działający przy Instytucie Komitet ds. Skarg zajmuje się wyłącznie dyskryminacją ze względu na pochodzenie rasowe i etniczne. Instytut zajmuje się natomiast innymi przyczynami dyskryminacji w ramach prowadzonych prac, zleczanych ankiet i wydawanych opinii.
Estonia	Urząd Kanclerza Sprawiedliwości	Uprawnienia Urzędu są ograniczone do prowadzenia badań i wydawania zaleceń. Istnieje również odrębny organ zajmujący się sprawami dotyczącymi równouprawnienia płci.
Finlandia	Rzecznik Praw Mniejszości; Krajowy Trybunał ds. Dyskryminacji	Rzecznik zajmuje się sprawami dotyczącymi dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne. Nie zajmuje się sprawami dotyczącymi dyskryminacji ze względu na język, orientację seksualną, ideologię ani niepełnosprawność, ponieważ leży to w gestii innych organów.
Francja	Wysoki Urząd ds. Zwalczania Dyskryminacji i Promowania Równości (HALDE)	Urząd zajmuje się sprawami dotyczącymi dyskryminacji ze wszystkich względów wymienionych w prawie francuskim, które (poza dyskryminacją ze względu na płeć i pięcioma obszarami wymienionymi w dyrektywie w sprawie równości) obejmują: poglądy polityczne, stan cywilny, przynależność do związku zawodowego, rzeczywistość lub rzekomą przynależność do grupy, wygląd fizyczny, stan zdrowia i ciążę.
Grecja	Rzecznik Praw Obywatelskich; Komisja ds. Równego Traktowania; Inspekcja Pracy	Zadaniem Rzecznika Praw Obywatelskich jest ochrona praw obywateli, walka z nieudolną administracją i zapewnienie poszanowania prawa. Rzecznik zajmuje się również ochroną praw dziecka.

¹⁰ Sytuacja według stanu na kwiecień 2009 r. (w Polsce i Republice Czeskiej organy ds. równości nie funkcjonowały w pełni). Informacje kontaktowe znajdują się w witrynie: <http://www.equineteurope.org>.

Hiszpania	Rada ds. Promocji Równego Traktowania i Zwalczania Dyskryminacji ze względu na Pochodzenie Rasowe lub Etniczne; Krajowa Rada ds. Osób Niepełnosprawnych	Rada kieruje działaniami na rzecz promocji zasady równego traktowania i zwalczania dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne w sferze i poza sferą zatrudnienia.
Irlandia	Urząd ds. Równości; Trybunał ds. Równości	Urząd ds. Równości zajmuje się obsługą skarg oraz promocją równych szans. Jedną ze szczególnych przyczyn dyskryminacji, którą zajmuje się Urząd, jest przynależność do społeczności Trawelerów.
Litwa	Rzecznik ds. Równych Szans	Rzecznik zajmuje się sprawami dotyczącymi języka i statusu społecznego oraz dyskryminacji z względów wymienionych w prawodawstwie UE.
Luksemburg	Centrum ds. Równego Traktowania	Centrum pełni rolę organu ds. równości w zakresie publikacji raportów i zaleceń oraz udzielania pomocy ofiarom dyskryminacji. Zajmuje się sprawami dotyczącymi dyskryminacji ze względu na wiek, płeć, orientację seksualną, religię lub przekonania oraz pochodzenie rasowe lub etniczne.
Łotwa	Urząd ds. Praw Człowieka	Urząd ds. Praw Człowieka zajmuje się rozstrzyganiem sporów i ułatwianiem negocjacji dotyczących szerokiego spektrum problemów z zakresu praw człowieka. Urząd może wnosić sprawy do sądów cywilnych i administracyjnych.
Malta	Krajowa Komisja ds. Promocji Równości; Krajowa Komisja ds. Osób Niepełnosprawnych; Rzecznik Praw Obywatelskich	Krajowa Komisja ds. Promocji Równości zajmuje się sprawami dotyczącymi dyskryminacji ze względu na płeć oraz pochodzenie rasowe lub etniczne we wszystkich sektorach. Innym organem ds. równości jest Komisja ds. Osób Niepełnosprawnych.
Niderlandy	Komisja ds. Równego Traktowania (CGB)	Mandat Komisji ds. Równego Traktowania przewiduje zapewnienie ochrony przed dyskryminacją w celu promowania równouprawnienia w życiu codziennym i w społeczeństwie. Oprócz sześciu obszarów dyskryminacji wymienionych w prawodawstwie UE Komisja zajmuje się sprawami dotyczącymi dyskryminacji ze względu na stan cywilny, przekonania polityczne i takie aspekty zatrudnienia, jak praca w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu.
Niemcy	Urząd Federalny ds. Zwalczania Dyskryminacji	Urząd Federalny zajmuje się sprawami dotyczącymi dyskryminacji ze wszystkich względów wymienionych w prawodawstwie UE. Nie może interweniować prawnie, ale może udzielać porad i pomocy w zakresie ugód pozasądowych.
Portugalia	Komisja ds. Imigracji i Dialogu Międzykulturowego (ACIDI); Komisja ds. Obywatelstwa i Równouprawnienia Płci (CIG)	ACIDI zajmuje się sprawami dotyczącymi nierównego traktowania ze względu na przynależność rasową, kolor skóry, narodowość i pochodzenie etniczne. Komisja ds. Obywatelstwa i Równouprawnienia Płci zajmuje się sprawami dotyczącymi dyskryminacji ze względu na płeć i orientację seksualną, a ostatnio także ze względu na inne przyczyny wymienione w art. 13 traktatu WE.

Rumunia	Rumuńska Rada Krajowa ds. Zwalczania Dyskryminacji (CNCD)	Rada CNCD zajmuje się sprawami dotyczącymi dyskryminacji z przyczyn wymienionych w art. 13 traktatu WE oraz szerokim spektrum innych spraw dotyczących osób narażonych na nierówne traktowanie, w tym uchodźców, porzuconych dzieci i osób z przeszłością kryminalną.
Słowacja	Krajowe Centrum Praw Człowieka	Centrum, mające niezależną osobowość prawną, zajmuje się sprawami dotyczącymi dyskryminacji ze wszystkich względów wymienionych w dyrektywach w sprawie równości. Ponadto zajmuje się sprawami z zakresu praw człowieka i praw dziecka.
Słowenia	Urząd ds. Równych Szans; Urząd ds. Wdrożenia Zasady Równouprawnienia	Urząd zajmuje się sprawami dotyczącymi dyskryminacji oraz wydaje opinie i zalecenia, nie ma jednak uprawnień do występowania na drogę sądową ani uczestniczenia w postępowaniach sądowych.
Szwecja	Rzecznik ds. Równości	Rzecznik ds. Równości (poprzednio funkcję tę pełniły trzy różne organy) nadzoruje egzekwowanie szwedzkiego prawa w zakresie przepisów dotyczących płci, transpłciowości, pochodzenia etnicznego, religii lub innych przekonań, niepełnosprawności, orientacji seksualnej i wieku.
Węgry	Urząd ds. Równego Traktowania; Komisarz Parlamentu ds. Praw Mniejszości Narodowych i Etnicznych	Urząd ds. Równego Traktowania zajmuje się sprawami dotyczącymi dyskryminacji z różnych względów wykraczających poza prawodawstwo UE, w tym ze względu na język, przynależność polityczną, stan zdrowia lub status finansowy. Komisarz ds. Mniejszości zajmuje się sprawami dotyczącymi dyskryminacji ze względu na pochodzenie krajowe i etniczne.
Włochy	Krajowy Urząd ds. Dyskryminacji Rasowej (UNAR)	Krajowy Urząd ds. Dyskryminacji Rasowej zajmuje się sprawami dotyczącymi dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne oraz religię. Nie może występować na drogę sądową w imieniu dyskryminowanych osób, ale może udzielać im pomocy podczas postępowań sądowych i administracyjnych.
Zjednoczone Królestwo	Komisja ds. Równouprawnienia i Praw Człowieka (EHRC); Komisja ds. Równości dla Irlandii Północnej	Obowiązkiem Komisji EHRC jest promowanie i zachęcanie do respektowania zasady równości szans. Komisja zajmuje się sprawami dotyczącymi dyskryminacji z wszystkich przyczyn określonych w prawodawstwie UE w sprawie równości, a także może podejmować działania wykonawcze i wydawać wiążące decyzje.

Komisja Europejska

Działania Unii Europejskiej przeciwko dyskryminacji — Sprawozdanie z działalności w latach 2007–2008

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej

2009 — 37 str. — 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-79-12456-3

doi: 10.2767/15523

W sprawozdaniu zatytułowanym „Działania Unii Europejskiej przeciwko dyskryminacji” przedstawiono działania Komisji Europejskiej w latach 2007–2008 na rzecz zwalczania dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w sferze zatrudnienia i pracy.

Sprawozdanie opisuje zagadnienia dotyczące polityki i współpracy, stan ustawodawstwa UE oraz proces przenoszenia przepisów wspólnotowych do krajowych systemów prawnych, wybrane orzecznictwo ETS oraz różne działania propagujące zasadę równości.

Niniejsza publikacja jest dostępna w formie drukowanej w języku angielskim, francuskim i niemieckim oraz w formie elektronicznej w pozostałych językach urzędowych UE.

Jak otrzymać publikacje UE

Publikacje płatne:

- w EU Bookshop (internetowa księgarnia UE) – <http://bookshop.europa.eu>
 - w księgarniach (podając tytuł, wydawcę lub numer ISBN)
 - bezpośrednio u naszych przedstawicieli handlowych
- Dane kontaktowe przedstawicieli handlowych można uzyskać na stronie <http://bookshop.europa.eu> lub wysyłając faks na numer +352 2929-42758.

Publikacje bezpłatne:

- w EU Bookshop (internetowa księgarnia UE) – <http://bookshop.europa.eu>
 - w przedstawicielstwach lub delegaturach Komisji Europejskiej
- Dane kontaktowe przedstawicielstw i delegatur można uzyskać na stronie <http://ec.europa.eu> lub wysyłając faks na numer +352 2929-42758.

Publikacje Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans
można pobrać lub bezpłatnie zaprenumerować na stronie:

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

Ponadto można zaprenumerować bezpłatny biuletyn Komisji Europejskiej

„Europa Socjalna”

na stronie:

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

Przydatne strony internetowe:

<http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=pl>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=pl>

<http://www.stop-discrimination.info/2187.0.html>



Urząd Publikacji

