

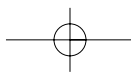
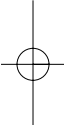
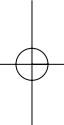
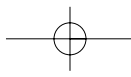


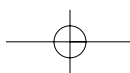
Zavádění rovnosti do praxe

Akční program Společenství pro boj s diskriminací



Evropská komise





PRODEJ A PŘEDPLATNÉ

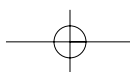
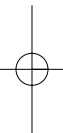
Placené publikace, které vydává Úřad pro úřední tisky, je možné zakoupit v našich prodejních místech po celém světě.

Jaký je postup pro získání té či oné publikace?

Jakmile si opatříte seznam prodejních míst, vyberte si vhodnou prodejnu a objednejte si požadovanou publikaci.

Jak si opatříte seznam prodejních míst?

- buď na internetové stránce Úřadu pro úřední tisky
<http://publications.europa.eu/>
- nebo o něj můžete požádat faxem na čísle (352) 2929-42758
a obdržíte ho v tištěné podobě.





Akční program Společenství pro boj s diskriminací 2001-2006. Tento program vytvořilo Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti s cílem podpořit implementaci dvou směrnic o boji proti diskriminaci z důvodů rasového nebo etnického původu, věku, sexuální orientace, zdravotního postižení, náboženského vyznání nebo víry. Šestiletý program je primárně zaměřen na osoby a organizace zapojené do přípravy odpovídající a účinné antidiskriminační legislativy a politické strategie ve 25 zemích EU, EFTA a kandidátských zemích EU.

Akční program si vytkl tři hlavní cíle. Jsou to:

1. Zlepšit chápání otázek spojených s diskriminací
2. Rozvíjet schopnosti účinně se vypořádat s diskriminací
3. Prosazovat hodnoty napomáhající boji proti diskriminaci

Akce financované v rámci Programu analyzují a hodnotí opatření, která bojují proti diskriminaci z důvodů rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace, rozvíjejí a zvyšují informovanost o těchto opatřeních.

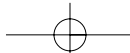
www.ec.europa.eu/antidiscrimination

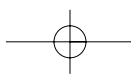
Diskriminace z důvodů pohlaví je předmětem zvláštních legislativních nástrojů. Pro více informací o politické strategii Společenství, legislativě a činnostech v oblasti genderové diskriminace kontaktujte, prosím, Oddělení pro genderovou rovnost při GŘ pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti.

www.ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/index_en.htm

Kontakt na oddělení:
Stefan Olsson
Vedoucí oddělení, Antidiskriminace a vztahy s občanskou společností
Evropská komise
200 rue de la Loi
B-1049 Brusel
E-Mail: empl-antidiscrimination@ec.europa.eu

KE-75-06-227-CS-C





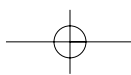
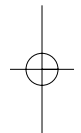
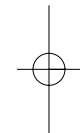
Zavádění rovnosti do praxe

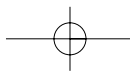
Akční program Společenství pro boj s diskriminací

Evropská komise

Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti
Oddělení G.4

Rukopis dokončen v březnu 2006





Brožura „Zavádění rovnosti do praxe: Akční program Společenství pro boj s diskriminací“ je publikována v rámci Akčního programu Společenství pro boj s diskriminací 2001-2006. Obsah této publikace nemusí nutně vyjadřovat názory či stanoviska Evropské komise.

Máte-li zájem o elektronický zpravodaj „ESmail“ Generálního ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti Evropské komise, pošlete e-mail na adresu empl-esmail@ec.europa.eu. Zpravodaj vychází pravidelně v angličtině, francouzštině a němčině.

Pro více informací o Akčním programu a diskriminaci z důvodu rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace navštivte webovou stránku:

www.ec.europa.eu/antidiscrimination



© Cover: fotografie 1,2 Carl Cordonnier, Dailylife

Fotografie

© Strana 10: Fotodisk

© Strana 22: MTV

© Strana 24: Akademie evropského práva

Europe Direct je služba, která vám pomůže odpovědět na otázky týkající se Evropské unie

**Bezplatná telefonní linka:
00 800 6 7 8 9 10 11**

Mnoho doplňujících informací o Evropské unii je k dispozici na Internetu. Můžete se s nimi seznámit na evropském serveru (<http://europa.eu>).

Katalogové údaje jsou uvedeny na konci této publikace.

Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2006

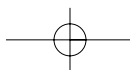
ISBN 92-79-01660-1

© Evropská společenství, 2006

Kopírování je povoleno pouze se souhlasem autora.

Printed in Belgium

VYTIŠTĚNO NA NEBĚLENÉM PAPIŘE



PŘEDMLUVA

Program novinářských cen; odborné semináře o právu upravujícím rovnost pro soudce nejvyšších soudů; fotografická soutěž MTV pro mládež; studie zabývající se problematikou Romů; diskriminací z důvodu věku a shromažďování údajů; podpora antidiskriminačních nevládních organizací sdružujících organizace ze všech členských států... to je jen několik z mnoha stovek iniciativ, které byly v posledních pěti letech financovány v rámci Akčního programu Společenství pro boj s diskriminací.

Program disponující 100 miliony EUR schválily Rada ministrů a Evropský parlament v roce 2000 za účelem podpory implementace rozsáhlých antidiskriminačních zákonů, schválených téhož roku. Jsou to právní předpisy, podle nichž je diskriminace osob z důvodu jejich sexuální orientace, věku, etnického a rasového původu, zdravotního postižení nebo náboženského vyznání či víry nezákonná. Do této akce se zapojilo celkem 31 evropských zemí.

Implementace těchto zákonů v průběhu let je dlouhodobým procesem, a v celé řadě států je ještě nutno urazit dlouhou cestu, než budou tyto právní předpisy plně a správně aplikovány. Cílem tohoto programu je zvýšit informovanost o těchto zákonech, podpořit organizace zabývající se antidiskriminací a realizovat výzkum zaměřený na prohlubování našeho chápání složité povahy diskriminace.

Akční program byl v zásadě zaměřený na dvě témata: na osoby a na podniky - a na jejich sbližování. Na osoby snaží se bojovat proti diskriminaci, například ty, které působí v odborovém hnutí a v oblasti podnikání, a samozřejmě na ty, které byly diskriminovány. A podniky – podniky, které nám mohou pomoci pochopit příčiny, formy a rozsah diskriminace, podniky, které nám pomohou podpořit ty, kteří jsou vystaveni diskriminaci, a které nám pomohou vypracovat lepší politické strategie.

Aktivita spadající pod Akční program vyvrcholí v průběhu let 2006 a 2007. Nicméně to zdaleka nebude konec! V roce 2007 se uskuteční dvě hlavní akce. Tou první bude zahájení nového finančního programu, který potrvá až do roku 2013. Tento akční program nazvaný PROGRESS podpoří činnost nejenom v oblasti antidiskriminace, ale také na poli genderové rovnosti, sociálního začleňování, pracovních podmínek a zaměstnání.

Za druhé bude rok 2007 vyhlášen Evropským rokem rovných příležitostí pro všechny. Jeho cílem bude vycházet z Akčního programu a zaměřit se na otázky rovnosti ve veřejné i politické oblasti napříč Evropou. Evropský rok bude představovat završení činností a přechod od jednoho antidiskriminačního programu k programu následujícímu.

Doufáme, že tato publikace přispěje k lepšímu pochopení některých z celé řady osob i podniků, díky nimž byl tento Akční program Společenství připraven. Je možné, že budete chtít kontaktovat organizace, které jsou do něj zapojeny, abyste se dozvěděli něco více o jejich aktivitách, nebo vás snad bude inspirovat k realizaci podobných akcí ve vaší vlastní členské zemi.



Vladimír Špidla
Komisař pro zaměstnanost,
sociální věci a rovné příležitosti

OBSAH

ČÁST 1 – BOJ S DISKRIMINACÍ – PROČ AKČNÍ PROGRAM SPOLEČENSTVÍ?	5
ČÁST 2 – ANALÝZA A VYHODNOCENÍ DISKRIMINACE	7
Úvod	7
Rady experta v oblasti antidiskriminačního práva	8
Údaje podporující rovnost	10
Ad hoc studie: důraz na klíčové otázky	12
ČÁST 3 – ROZVÍJENÍ KAPACITY PRO BOJ S DISKRIMINACÍ	13
Úvod	13
Zastoupení menšin v policejních složkách: výměna informací a příklady dobré praxe ...	14
Odborná příprava pro lektory v Pobaltí – předávání znalostí týkajících se antidiskriminačního práva	16
Propojení národních orgánů pro rovnoprávnost	18
Posilování sítí nevládních organizací	20
ČÁST 4 – ZVYŠOVÁNÍ INFORMOVANOSTI O PRÁVECH	21
Úvod	21
Rovná práva – šíření informací	22
Právní profese: zavádět práva do praxe	23
MIA – pro rozmanitost na pracovišti	25
ČÁST 5 – POHLED DO BUDOUCNOSTI: BOJ S DISKRIMINACÍ PO ROCE 2006	26

ČÁST 1 – BOJ S DISKRIMINACÍ – PROČ AKČNÍ PROGRAM SPOLEČENSTVÍ?

Od roku 1999 pověřovaly členské státy Evropské společenství, aby řešilo problém diskriminace v Evropě – diskriminace z důvodu pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Legislativa, která byla v důsledku toho zavedena – dvě významné směrnice v roce 2000: o rasové rovnosti a o rovném zacházení v zaměstnání – poskytla lidem v EU jednotnou úroveň ochrany před diskriminací. Společně tyto směrnice představují jedno z nejucelenějších a nejrozsáhlejších antidiskriminačních zákonných ustanovení, která ve světě existují.

Přestože jde o legislativu zásadního významu, sama o sobě nezajistí vítězství v boji proti diskriminaci ve společnosti. Zkušenosti z minulosti – především na poli genderové rovnosti, kde byla EU aktivní od samého počátku – naznačují, že zákony je nutno podpořit konkrétními akcemi. Potírání diskriminace v praxi vyžaduje kombinaci různých opatření – opatření, která by se měla vzájemně posilovat a doplňovat.

ZAVÁDĚT PRÁVA DO PRAXE

V roce 2000 založila EU program finanční podpory s cílem pomoci prosazovat zákonná práva na rovné zacházení do praxe – a pomoci tak zajistit, aby se antidiskriminační politické strategie staly realitou. Akční program Společenství pro boj s diskriminací směřuje právě k tomuto cíli. Probíhá v letech 2001 – 2006 a řídí jej Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti Evropské komise – s pomocí externího Programového výboru složeného ze zástupců vlád členských států EU.

Program podporuje činnosti potírající diskriminaci na základě rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace – či na základě kombinace těchto důvodů. Činnosti musejí také přispívat k dosažení jednoho nebo několika ze tří základních cílů Programu:

- prostřednictvím analýzy a vyhodnocování zlepšovat chápání problémů spojených s diskriminací;
- rozvíjet schopnost potírat a předcházet diskriminaci prostřednictvím nastolení a posilování dialogu a vytváření sítí mezi jednotlivými organizacemi;
- podporovat hodnoty, na nichž stojí boj proti diskriminaci, prostřednictvím činností zvyšujících informovanost o této otázce.

TŘI TYPY AKCÍ

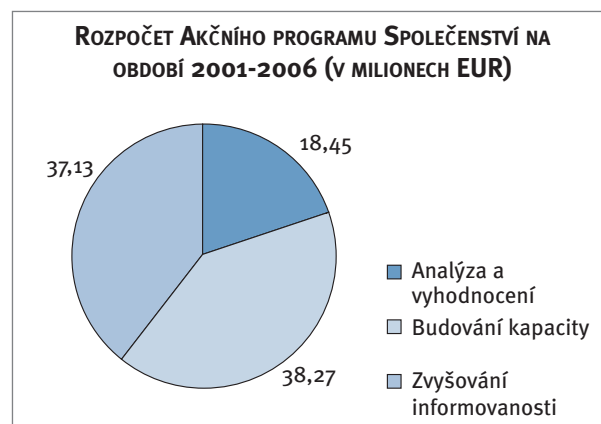
Program podporuje celou škálu aktivit, které jsou v jeho rámci seřazeny ve třech jednotlivých „liniích“ akcí, odpovídajících těmto třem cílům. Tato brožura se postupně zabývá každou z nich, zdůrazňuje příklady dobré praxe a úspěšné výsledky z jednotlivých financovaných projektů a iniciativ.

V nich jsou mimo jiné zahrnuty aktivity realizované v nadnárodním rámci – například přeshraniční partnerství nebo výměny na evropské úrovni. Současně se Program zaměřuje také na podporu – a doplňování – úsilí jednotlivých členských států řešit diskriminaci na vnitrostátní úrovni.

ZAPOJOVÁNÍ VÝZNAMNÝCH AKTÉRŮ

Program klade rovněž obzvláštní důraz na to, aby se do jeho činnosti zapojovaly osoby, jež čelí diskriminaci, a organizace, jež tyto osoby zastupují. Byl vypracován tak, aby vybízel všechny, kdo se snaží s diskriminací bojovat, k aktivnímu zapojení do činností realizovaných v jeho rámci a k vytváření skutečného vzájemného partnerství a dialogu. Je to jediná cesta k zajištění koordinované a integrované činnosti – a k zintenzívnění akcí proti diskriminaci v Evropě.

Proto Komise pravidelně pořádá na evropské úrovni výměny názorů s nevládními organizacemi a sociálními partnery ohledně aktivit Programu a širších otázek antidiskriminační politiky. Některé z těchto akcí se také konkrétně zaměřují na vytváření schopnosti těchto skupin prosazovat rovné zacházení a řešit otázky diskriminace.



Každý rok se Evropská komise a členské státy dohodnou na pracovním plánu a ročním rozpočtu pro Akční program. Rozpočet na období 2001 – 2006 dosáhl 94 milionů EUR. Přibližně 20% disponibilních finančních prostředků bylo věnováno na analýzu a vyhodnocení, cca 40% připadlo na budování kapacity organizací a dalších cca 40% na činnosti spojené se zvyšováním informovanosti.

AKČNÍ PROGRAM SPOLEČENSTVÍ 2001 – 2006: FAKTA A ČÍSLA

- 52 nadnárodních projektů, do nichž bylo zapojeno 350 partnerských organizací
- Odborné právní semináře pro 258 soudců a prokurátorů a 198 právníků
- Finanční podpora pro čtyři zastřešující sítě reprezentující více než 1000 nevládních organizací napříč Evropou
- 92 zpráv právních expertů a 10 hloubkových studií na specifická témata týkající se nediskriminace
- Odborné kurzy pro 96 lektorů v oblasti antidiskriminace a 519 zástupců nevládních organizací v deseti nových členských státech a v Bulharsku, Rumunsku a Turecku
- 23 konferencí za předsednictví EU a konferencí na jiné evropské úrovni
- 32 informačních letáků distribuovaných ve všech 25 členských státech EU
- Soutěže o nejlepší fotografii a plakát a ceny pro novináře a podniky za antidiskriminační akce nebo akce zaměřené na rozmanitost

ČÁST 2 – ANALÝZA A VYHODNOCENÍ DISKRIMINACE

ÚVOD

Mají-li být přijata účinná opatření k prevenci a boji proti diskriminaci, je důležité, aby ti, kdo tvoří politické strategie, – a další činitelé – měli dobré znalosti o reálné situaci, jež panuje v oblasti diskriminace v Evropě. To znamená, měli by být schopni porozumět tomuto jevu, jeho příčinám a rozsahu – a chápat také, jaký dopad budou mít politické a praktické kroky určené k jeho řešení.

První skupina aktivit Akčního programu Společenství si klade za cíl překlenout tento nedostatek vědomostí prostřednictvím monitorování, analýzy a vyhodnocování – a také prostřednictvím účinného šíření výsledků – zejména mezi těmi, kteří zaujímají pozici umožňující ovlivňovat politické strategie a praktické přístupy.

PRÁVNÍ EXPERTIZA

Vzhledem ke skutečnosti, že antidiskriminační legislativa EU i některé její klíčové koncepce představují v řadě členských států novinku, není nijak překvapivé, že se v několika zemích při zavádění směrnic do vnitrostátního práva objevily určité problémy. K tomu, aby se práva a povinnosti obsažené ve směrnici účinně projevíly v praxi, potřebuje Evropská komise nezávislé informace o tom, jak jsou prováděny a aplikovány v celé EU. Síť nezávislých právních expertů na nediskriminaci tento proces studuje a analyzuje, a svá zjištění sděluje v řadě pravidelných publikací i jako ad hoc rady Evropské komisi. Jeden z právních expertů, Colm O' Cinneide, vysvětluje svou roli i úlohu, kterou tato síť hraje, v interview na straně 8.

Data a ukazatele jsou nezbytným základem pro efektivní antidiskriminační politické strategie – ať již jde o opatření právní či jiná, na regionální, vnitrostátní či evropské úrovni. Naše vědomosti v této oblasti jsou však nadále limitovány kvalitou i kvantitou dostupných relevantních údajů. Akční program Společenství usiluje o zlepšení sběru dat za účelem zajistit měření rozsahu a dopadu diskriminace. Meri-Sisko Eskola, bývalá předsedkyně Pracovní skupiny pro sběr dat, podává přehled těchto aktivit na straně 10.

CÍLENÉ STUDIE

Kromě těchto probíhajících aktivit byla na základě Programu financována řada ad hoc hloubkových studií týkajících se zvláště významných otázek. Aby byly zajištěny vstupní informace a usnadněno šíření výsledků, byly v některých případech tyto aktivity podpořeny konáním konferencí věnovaných tomuto tématu. Dva příklady takovýchto studií jsou uvedeny na stránce 12.

A konečně, i samotný Akční program je předmětem soustavného externího vyhodnocování s cílem zhodnotit účinnost jeho aktivit. Při posledním vyhodnocení zjistila společnost Ernst & Young, že Program hraje „klíčovou roli při podpoře evropských směrnic a při jejich aplikaci v členských státech, neboť umožňuje zvyšování ochrany pro oběti diskriminace na úroveň srovnatelnou ve všech členských státech. Tato role se postupně posilovala souběžně s rozvojem Programu.”¹

¹ „2005 Vyhodnocení Akčního programu Společenství pro boj s diskriminací – Závěrečná zpráva” – Ernst & Young, 2005

RADA EXPERTA V OBLASTI ANTIDISKRIMINAČNÍHO PRÁVA

Colm O’Cinneide přednáší právo na University College v Londýně. Jako národní expert zastupuje Spojené království v Evropské síti právních expertů v oblasti nediskriminace. Tato síť poskytuje nezávislé informace a analýzy o vývoji antidiskriminačního práva v členských státech EU.

V čem spočívá vaše role jakožto národního právního experta? Jak tato role zapadá do celkové činnosti Sítě?

Mým úkolem jako národního experta je pro Síť pravidelně aktualizovat informace o vývoji ve Spojeném království ohledně otázek spojených s rovností, nediskriminací, integračních politik a podobně. Připravuji pro Síť pravidelné „bleskové zprávy“, které jsou krátkými shrnutími nových zákonů, rozhodnutí soudů nebo politických strategií. Každý rok také aktualizuji souhrnnou zprávu o tom, jak Spojené království dodržuje směrnice ES o rovnosti, a v případě potřeby poskytuji kolegům informace o Spojeném království.

Jak to doplňuje vaši další činnost, například výuku práva?

Moje práce pro Evropskou síť je významným doplňkem mého dalšího působení v oblasti výuky práva a výzkumné činnosti. Pomáhá mi držet krok s novým vývojem, a informace od ostatních národních expertů využívám při svých přednáškách pro dokreslení toho, jak se jiné evropské země vypořádávají s rovností a otázkami nediskriminace.

Síť sdružuje národní experty z každého z 25 členských států, jakož i koordinátory pro každý z pěti důvodů diskriminace. Jaké hlubší poznatky vám to přineslo?

Je fascinující sledovat, jak se podobné problémy opětovně objevují v jednotlivých evropských zemích, ale také vidět onu pestrou škálu různých řešení, která jsou přijímána. To vás nutí k přehodnocování vašich vlastních úvah o tom, co je vlastně tou „nejlepší“ cestou k řešení některých z těchto složitých problémů, a také díky tomu oceníte, že většinou neexistuje jen jedno jediné jednoduché řešení!

Jaká je situace ve Spojeném království? Mohl byste alespoň částečně shrnout, jaké dopady zde měly směrnice o rovnosti?

Již předtím, než směrnice vstoupily v platnost, existovala ve Spojeném království rozsáhlá legislativa o rasové diskriminaci a diskriminaci z důvodu zdravotního postižení, takže



Colm O’Cinneide: „Je fascinující sledovat, jak se podobné problémy opětovně objevují v jednotlivých evropských zemích“



Některé publikace Evropské sítě nezávislých právních expertů na oblast nediskriminace.

dopad směrnic v těchto oblastech byl možná menší než v ostatních členských státech EU. Spojené království ovšem muselo přizpůsobit svou stávající legislativu ustanovením obou směrnic. Navíc byla zaváděna legislativa zakazující diskriminaci z důvodu sexuální orientace a náboženství, což nyní přesahuje dokonce i rozsah rámcové směrnice o rovnosti: tento zásadní pokrok byl především výsledkem požadavků, jež tato směrnice stanovuje, a v tomto roce bude rovněž zavedena legislativa týkající se diskriminace z důvodu věku s cílem zajistit splnění ustanovení směrnice. Celkovým účinkem tak bylo podnícení šíření a modernizace antidiskrimi-

načních zákonů ve Spojeném království, což představuje významný pokrok.

A konečně, jaký dopad měla podle vašeho názoru až dosud práce Sítě?

Domnívám se, že Síť zveřejnila některé velice významné a vysoce kvalitní zprávy o některých klíčových aspektech antidiskriminačního práva, a poskytla velmi užitečné informace ve své výroční publikaci, jež porovnává pokrok v implementaci směrnic v každém členském státě. Tím, že podpořila výměnu informací mezi svými členy, získala na zajímavosti i moje práce!

DALŠÍ INFORMACE NA:

www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_en.htm

ÚDAJE PODPORUJÍCÍ ROVNOST

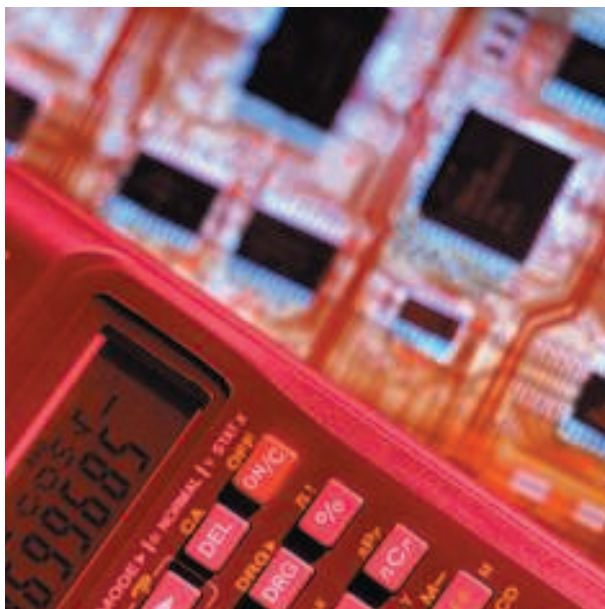
Meri-Sisko Eskola

Meri-Sisko Eskola je poradkyně ministra na finském Ministerstvu práce a působila jako předsedkyně Evropské pracovní skupiny pro sběr dat. Timo Makkonen je koordinátorem pro projekt Učinit rovnost realitou s náležitými údaji (Making Equality a Reality with Adequate Data - MERA)

Dvě evropské antidiskriminační směrnice přijaté v roce 2000 byly skutečným průlomem v aktivitách proti diskriminaci v Evropě. Výrazně podpořily rozvoj politických strategií, jež prosazují společnost spravedlivější pro všechny. Všechna politická rozhodnutí musí nicméně vycházet z řádných a spolehlivých informací o příslušných jevech ve společnosti a o tom, jaký dopad politická rozhodnutí mají. Po schválení obou směrnic se velmi rychle ukázalo, že ani v Evropě, ani na úrovni členských států nebyly shromažďované informace dostatečně komplexní, aby podaly odpovídající obrázek o rozsahu, povaze a účincích diskriminace či o tom, jaký má dopad nová legislativa a politické strategie.

SPOLEČNÉ PŮSOBNÍ EXPERTŮ

Finské úřady přišly s iniciativou vytvořit skupinu expertů zastupujících Evropskou komisi, Monitorovací středisko pro rasismus a xenofobii



EU, vnitrostátní úřady, odborníky na statistiku a další výzkumné pracovníky i nevládní organizace za účelem zprostředkovat diskusi o nutnosti rozšířit sběr dat souvisejících s diskriminací. Evropská komise se rozhodla tuto iniciativu podpořit, a v roce 2003 založila Evropskou pracovní skupinu pro údaje o diskriminaci, která tyto subjekty sdružuje. Cílem bylo zlepšit kvalitu a rozsah sběru dat na evropské úrovni i v členských státech. Skupina nejprve dohlížela na dvě studie popisující měření diskriminačních a antidiskriminačních postupů v EU i mimo ni. Tyto studie byly představeny na Evropské konferenci o údajích podporujících rovnost konané v prosinci 2004 v Helsinkách. Dále se ve skupině široce diskutovalo o otázkách týkajících se dat o diskriminaci; je nicméně nezbytné v diskusi pokračovat.

Během této práce se velice rychle ukázalo, že úkol, kterým byla skupina pověřena, byl složitější, než se zpočátku zdálo. Členské státy se liší svou rozmanitostí, politickými přístupy, monitorovacími systémy a politickými volbami. Důvodů diskriminace, které směrnice zahrnují, je mnoho, a skupiny, jež jsou vystaveny riziku diskriminace, se od sebe vzájemně také velice liší. Avšak pracovní skupina – do značné míry na základě závěrů konference – došla přesto k závěru, že je důležité dále se snažit, protože nedostatek vlastního monitorovacího aparátu by mohl vést k zavádějícím politickým řešením na evropské i vnitrostátní úrovni.

Skupina dohlížela na srovnávací studii o sběru dat v rámci i mimo EU

Je zapotřebí, aby bylo dosaženo zapojení všech relevantních účastníků, k čemuž by se mělo využít řady různých metod a ukazatelů.

EVROPSKÁ PŘÍRUČKA

Konference v Helsinkách i pracovní skupina došla k závěru, že všichni účastníci potřebují konkrétní nástroje k rozvíjení postupů sběru dat a spolupráce mezi zúčastněnými subjekty. Jedním z takovýchto nástrojů by měla být Evropská příručka o sběru podporující shromažďování dat v této oblasti a popisující různé způsoby, jakými lze údaje shromažďovat. Myšlenky vypracovat tuto příručku se chopily finské úřady a v listopadu 2005 zahájily - s finanční podporou Akčního programu Společenství - projekt nazvaný Učinit rovnost realitou s náležitými údaji (MERA).

Projekt nejprve označil příklady dobré praxe v této oblasti. Na základě tohoto mapování situace bude možné podat doporučení, jak by členské státy mohly zlepšit a maximálně využít své současné mechanismy sběru dat a jaká další opatření by měly přijmout. Příručka se bude zabývat způsobem, jakým mohou mezinárodní, evropské a vnitrostátní právní předpisy týkající se práva na soukromí a ochranu údajů ovlivnit činnosti spojené se sběrem dat. Bude obsahovat všechny důvody uvedené v článku 13 směrnice. Práci spojenou s přípravou Příručky kontroluje Evropská referenční skupina složená z předních expertů v této oblasti. V rámci projektu MERA a na základě doporučení v Příručce vypracují finské úřady také národní akční plán na sběr dat o diskriminaci. Příručka by měla být připravena do konce roku 2006.



VÍCE INFORMACÍ NA:
 Mûfiení rozsahu a dopadu diskriminace v Evropû
www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/data_en.htm
 Finské ministerstvo práce www.mol.fi



AD HOC STUDIE: DŮRAZ NA KLÍČOVÉ OTÁZKY

ROMOVÉ V ROZŠÍŘENÉ EVROPSKÉ UNII

Souběžně se vstupem deseti nových členských států do EU v roce 2004 se Romové stali nejpočetnější etnickou menšinou v Unii. Krátce poté Evropská komise zveřejnila obsahovou studii o postavení romských komunit v rozšířené EU – včetně doporučení týkajících se politických strategií a akcí adresovaných evropským institucím, vládám jednotlivých států a organizacím občanské společnosti.

Tato studie – financovaná společně antidiskriminačním Akčním programem a Akčním programem pro sociální začleňování – se jako první zaměřila na zkoumání postavení Romů v rozsahu, který zahrnuje oblast vzdělávání, zaměstnávání, bydlení a zdravotní péče.

Hlavním zjištěním bylo, že Romové ve starých i nových členských státech jsou i nadále vystavováni značné diskriminaci a vylučování ze společnosti, i když bylo zaznamenáno i několik příkladů dobré praxe, které ukazují, že v určitých oblastech bylo dosaženo pokroku.

Tato studie doporučila, aby EU šla příkladem a aby se ve svých politických strategiích, jako jsou antidiskriminace a vylučování ze společnosti, zaměřila na Romy. Navrhla zejména zavést novou strukturu pro lepší koordinaci různých aktivit EU týkající se Romů – toto doporučení Evropská komise realizovala vytvořením nové Vnitřní skupiny pro romské otázky, jež soustřeďuje jednotlivá oddělení působící v příslušných oblastech.

DALŠÍ INFORMACE NA: www.ec.europa.eu/roma

PODNIKÁNÍ A ROZMANITOST

Další významná studie financovaná v rámci Akčního programu se zabývala otázkou rozmanitosti a nediskriminace na pracovišti – a výhodami, které z této politiky plynou zaměstnavatelům.

Zpráva - uvedená v listopadu 2005 na konferenci věnované tomuto tématu – prezentovala výsledky průzkumu evropských společností a jejich přístupu k otázce rozmanitosti, jenž byl pro Komisi realizován v tomtéž roce. Přehled zahrnuje na 800 podniků, z nichž dvě třetiny byly malé nebo středně velké společnosti. Asi polovina společností (42%) již politiku rozmanitosti realizovala.

Pro 85% z nich to mělo zřetelný obchodní přínos – např. mohly vybírat nové pracovníky z širší skupiny osob, mohly si ty lepší déle udržet, došlo ke zlepšení vztahů v kolektivu a společnosti zviditelnily svůj image.

Zpráva rovněž přinesla řadu případových studií věnovaných případům dobré praxe různých společností zařazených do průzkumu. Příklady zahrnují školení o nediskriminaci pro manažery a zaměstnance, vytváření sítí zaměstnanců zastupujících zdravotně postižené, homosexuální a lesbické zaměstnance nebo zaměstnance patřící k některé etnické menšině; celopodnikové kampaně o významu starších zaměstnanců; a stanovení rozmanitosti jako cíle pro manažery spolu s oceněním výkonu.

VÍCE INFORMACÍ NA:

www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/events/busicase_en.pdf

ČÁST 3 – ROZVÍJENÍ KAPACITY PRO BOJ S DISKRIMINACÍ

ÚVOD

Řešení problému diskriminace v každodenním životě vyžaduje podporu těch organizací, které jsou schopny zastupovat a hájit osoby, jež mohou být diskriminaci vystaveny. Zákonná práva na rovné zacházení nemají velkou hodnotu, nejsou-li prosazována v praxi. Avšak aby tyto organizace – ať již jsou jimi sociální partneři, orgány pro rovnoprávnost nebo nevládní organizace – mohly plnit svou úlohu a pomohly učinit antidiskriminační legislativu realitou, potřebují určité prostředky a know-how.

KLÍČOVÁ ROLE ORGANIZACÍ

Toto je cílem druhého balíčku aktivit podporovaných Akčním programem Společenství: pomoci vybavit organizace tak, aby se mohly zhostit úkolu čelit diskriminaci. Tato podpora má dvě hlavní formy: zaprvé podpora organizací při školení, vytváření sítí a shromažďování a vzájemná výměna poznatků; za druhé podpora pro evropské sítě nevládních organizací. V období 2001 – 2006 to představovalo nejvýznamnější linii aktivit v Programu, na niž bylo věnováno asi 41% rozpočtu.

Asi polovinu z této částky tvořily finanční prostředky Programu pro společné projekty mezi partnery z jednotlivých evropských zemí. Financováno tak bylo celkem 52 takzvaných „nadmárodních“ projektů, jichž se účastnilo přibližně 350 partnerských organizací. Jejich činnost zahrnovala pořádání odborných školení pro právníky a nevládní organizace, vyměňování příkladů dobré praxe mezi národními orgány pro rovnoprávnost a výzkumnými

ústavy. Byla rovněž uzavírána partnerství s cílem prověřit monitorování diskriminace a sběr dat, zapojit do boje proti diskriminaci státní úřady a podporovat integraci Romů.

PARTNEŘI V BOJI PROTI DISKRIMINACI

Škála účastníků těchto akcí byla velmi široká. Výzkumné ústavy, právníká sdružení, sociální partneři, orgány pro rovnoprávnost, národní, regionální a místní správní orgány i nevládní organizace – ti všichni přispívali k vytváření mezinárodních partnerství. Některé příklady konkrétních výsledků a dopadů těchto projektů jsou uvedeny na stránkách 14 (antidiskriminační školení pro policii), 16 (odborné školení pro právníky z advokátních sdružení) a 18 (vytváření sítí a výměna informací mezi orgány pro rovnoprávnost). Mnoho účastníků vytvořilo praktické produkty, například strategie modelových případů, soubory školení, monitorovací nástroje a informační materiály.

Další hlavní část této linie Akčního programu tvoří přímé financování celoevropských sítí nevládních organizací – na ně je věnována polovina finančních prostředků pro tuto oblast. Pro financování v rámci Programu byly vybrány čtyři evropské sítě a pět organizací zdravotně postižených působících na evropské úrovni, a plánuje se také financování pro síť zastupující zájmy Romů. Dohromady zastupují čtyři stávající zastřešující sítě asi 1000 členských a přidružených organizací z celé Evropy. Jejich úloha je podrobněji popsána na stránce 20.

VÍCE INFORMACÍ O

každém z nadnárodních projektů podporovaných v rámci Programu lze nalézt na adrese: www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/capac/capac_en.htm

ZASTOUPENÍ MENŠIN V POLICEJNÍCH SLOŽKÁCH: VÝMĚNA INFORMACÍ A PŘÍKLADŮ DOBRÉ PRAXE

Dafni Mavrommati

Dafni Mavrommati byla řeckou národní koordinátorkou pro nadnárodní projekt „Zastoupení menšin v policejních organizacích“ a koordinátorkou projektů EU pro ANTIGONE – řeckého partnera. V současné době působí jako nezávislá konzultantka pro různé typy nadnárodních projektů.

„Řecké policejní síly by měly rozšířit svou náborovou činnost na různé sociální skupiny tak, aby zlepšily své vlastní chápání společnosti.“

Předsedkyně Unie zaměstnanců řecké policie v prefektuře Kilikis,
na konferenci o řecké homosexuální komunitě, červen 2004.

„Je třeba zaměřit se na současné negativní vnímání přistěhovalců ze strany policie. Je třeba bojovat proti rasistickým a xenofobním postojům v celé společnosti. Je třeba pozitivně přispívat k rozvoji imigračních politik a konečně začít s přijímáním přistěhovalců do řeckých policejních složek.“

Předseda silné 40 000 členné Panhelénské federace zaměstnanců řecké policie (POASY)
na konferenci nazvané „Cizinci v naší zemi“, prosinec 2005.

To jsou jen dva příklady pokračujícího vlivu projektu „Zastoupení menšin v policejních organizacích: nadnárodní kroky vedoucí k zajištění výměny informací a příkladů dobré praxe“ v policejních odborech v Řecku.

PRŮKOPNICKÝ PROJEKT

Tento projekt, jenž probíhal od září 2002 do září 2004 ve třech členských státech EU – Švédsku, Nizozemí a Řecku - byl spolufinancován Akčním programem Společenství pro boj s diskriminací 2001 – 2006.

Jeho cílem bylo zaměřit se na otázku nízkého zastoupení etnických a homosexuálních menšinových skupin v policejních složkách

zmíněných tří zemí. Splnění tohoto cíle bylo dosaženo prostřednictvím zkoumání přijímacího řízení uchazečů s tím, že byly označeny diskriminující prvky; poté byli proškoleni příslušní zaměstnanci zodpovědní za přijímání nových pracovníků.

Dlouhodobým cílem bylo dosáhnout takového složení policejních sil, které by detailně odráželo situaci ve společnosti. Přínos je dvojitý: na jedné straně tak lze přispět k větší stabilitě pracovní síly, neboť se snižuje nespokojenost a fluktuace zaměstnanců, a na druhé straně dojde ke zlepšení vztahů mezi policií a společnostmi, kterou má chránit, neboť se policie zviditelní a bude lépe přijímána.



Pod vedením Švédského národního institutu pro život v zaměstnání (Swedish National Institute for Working Life) na projektu společně pracovali partneři ze Švédska (Policie pro provincii Stockholm a organizace pro přistěhovalce SIOS), Nizozemí (EGA HRM-Consult, poradce pro rozmanitost, a Landelijk Expertise Centrum Diversiteit) a Řecka (ANTIGONE, výzkumná organizace). V březnu 2003 se k práci na projektu a tím i k jeho soustavné podpoře zavázala i Panhelénská federace řecké policie, což přineslo projektu neotřelé názory a nové podněty.

POCHOPENÍ, ANALYZOVÁNÍ, ŠKOLENÍ

Projekt zahájil „audit rozmanitosti“ ve všech zúčastněných policejních složkách. Zaměřil se na diskriminaci ve třech klíčových oblastech: externí přijímání zaměstnanců, interní možnosti postupu v zaměstnání a kultura organizace. Dále organizace ANTIGONE vypracovala hloubkovou studii příslušné legislativy a předložila konkrétní doporučení týkající se změn politických strategií tam, kde byly v těchto třech oblastech zjištěny projevy diskriminace.

Tento projekt byl v Řecku skutečně průlomový – a ve svém důsledku vyvolal značný zájem tisku o danou otázku

Poté následovalo kvalifikační školení pro pracovníky z odboru lidských zdrojů z každé policejní organizace. Semináře, které pořádali odborníci na otázky rozmanitosti, byly koncipovány tak, aby nabídky řešení problémů zjištěných při auditech rozmanitosti. ANTIGONE přizpůsobila tyto semináře specifickým potřebám řeckých policejních zaměstnanců, což poskytlo tolik potřebné fórum k diskusi týkající se problémů jednotlivých etnik a homosexuálů/lesbiček v policejních složkách.

Výsledky těchto akcí jsou obsaženy v příručce „Podpora rozmanitosti a boj proti diskriminaci v policejních silách“, spolu s informací o antidiskriminačních právních předpisech EU, výsledky auditů rozmanitosti a příklady řešení problémů diskriminace od každé ze tří zúčastněných policejních organizací.

ODEZVA AKCE

Zřejmě nejvýznamnějším ukazatelem úspěchu tohoto projektu je nicméně pokračující zájem o otázky, které byly díky němu vzneseny. Od roku 2004 se školicí institut řecké policejní federace podílel na dvou návrzích projektů na téma antidiskriminace v rámci Programu EU EQUAL – je to program, který se zaměřuje na podporování inkluzivnějšího pracovního života. Během téhož období přinášel časopis Federace opakovaně články týkající se antidiskriminace, jež zdůrazňovaly nové aktivity organizace v dané oblasti. V neposlední řadě byla řada návrhů vzešlých z projektu zařazena do doporučení, která Federace předložila vládě.

VÍCE INFORMACÍ NA:
www.antigone.gr/eu_projects/police

ODBORNÁ PŘÍPRAVA PRO LEKTORY V POBALTÍ – PŘEDÁVÁNÍ ZNALOSTÍ TÝKAJÍCÍCH SE ANTIDISKRIMINAČNÍHO PRÁVA

Emilia Naumann

Emilia Naumann je advokátka působící při polské Advokátní komoře ve Varšavě. Účastnila se kurzů odborné přípravy lektorů v rámci projektu Baltic T4T, který školí zástupce advokátních sdružení a odborových organizací, jak poskytovat odbornou přípravu v oblasti nediskriminačního práva.

Jakožto součást Akčního programu Společenství pro boj s diskriminací uspořádaly Interights a Helsinská nadace pro lidská práva v Polsku sérii odborných kurzů pro lektory působící v oblasti antidiskriminačního práva EU, a to z Polska, Lotyšska a Litvy. Tento kurz se skládal ze dvou dvoutýdenních školení, která proběhla v září 2005 a v lednu 2006 v Polsku. Celkovým cílem bylo zvýšit kapacitu školitelů i dovednosti a znalosti právních odborníků a zástupců odborů ohledně nediskriminačního práva EU (zejména směrnice pro rovnost ras a rámcové směrnice pro zaměstnanost). Tento projekt byl financován na základě Akčního programu Společenství za přispění britského ministerstva zahraničních věcí.

UČIT SE VYUŽÍT PRÁVO EU

Jakožto jedna z účastníků tohoto projektu mohu prohlásit, že podle mého názoru bylo tohoto cíle plně dosaženo. Nejzajímavějšími částmi školení byly poznatky o strategiích soudních sporů v antidiskriminačním právu a také rozvíjení vlastních lektorských dovedností – tedy schopnosti školit jiné právníky. Skutečnost je tvrdá, leč pravdivá: Polsko je jednou ze zemí, kde je antidiskriminační právo stále ještě velice vzdáleno standardům EU. Proto tedy musejí polští právníci, kteří se pracovně chtějí věnovat tomuto typu případů, správně rozlišovat různé formy diskriminace. Měli by být také schopni řešit problémy nesprávné nebo nedostatečné implementace směrnic EU o rasové rovnosti a rámcové směrnice o rovnosti. Musejí být také dobře připraveni využít

polských právních nástrojů i právních nástrojů EU tak, aby se v případě nutnosti případy projevily před Evropským soudním dvorem, protože často je toto jediný způsob, jak přimět místní soudce, aby jejich myšlení přesáhlo lokální úroveň.

PŘEDÁVÁNÍ ZNALOSTÍ

Tento projekt se zaměřuje také na to, jak mají účastníci odborného školení předat znalosti místním právníkům v jejich vlastních zemích. Účastníky kurzů byli většinou aktivní právníci, kteří neměli příliš mnoho zkušeností s výukou této oblasti práva, díky čemuž druhé školení získalo ještě více na zajímavosti. Toto školení bylo naplánováno tak, že každý účastník byl odborně proškolen jako lektor. Školení zahrnovalo zvyšování informovanosti a další lekce věnované přípravě scénáře pro zajištění místního školení. Učili jsme se nejen právo, ale také velice důležité dovednosti, například práci ve skupině, sdílení odpovědnosti, prezentování práva takovým způsobem, aby si je školené osoby zapamatovaly. Tyto dovednosti by neměly být podceňovány, protože jsou při právní činnosti také významné, ale jejich zvládnutí bývá značně obtížné. Není žádným tajemstvím, že řada právníků dává přednost individuální práci před prací ve skupině, a proto nejsou příliš navyklí rozvíjet společné myšlenky a společné strategie.

Podle mého názoru je celý tento projekt skvělý nápad. Mám pocit, že každý z nás odjížděl

z kurzu pro lektory trochu změněný: citlivější na stereotypy, homofobii, diskriminaci.

TRVALÝ ÚČINEK

V průběhu roku 2006 bude nyní každá národní skupina ve své zemi pořádat místní školení pro místní aktivní právníky. Někteří účastníci – včetně mne – zvažují další pokračování této lektorské zkušenosti a o předávání vědomostí

na našich působištích: v advokátních komorách, nevládních organizacích, univerzitách apodobně.

Tímto způsobem se účastníci školení skutečně stávají hlasateli toho, co je v současné době velice citlivou, ale nesmírně důležitou oblastí práva – antidiskriminačního práva. To také znamená, že tento projekt bude mít trvalé účinky, které budou působit i v budoucnosti.

VÍCE INFORMACÍ NA: www.interights.org

POMÁHAT OBČANSKÉ SPOLEČNOSTI PŘI PLNĚNÍ JEJÍ ÚLOHY

Občanská společnost hraje v chápání antidiskriminační legislativy a jejím uplatňování v praxi životně důležitou roli. Nevládní organizace jsou nezastupitelnými mluvčími a obhájci těch, jejichž zájmy reprezentují, a současně zvyšují informovanost obětí a potenciálních obětí diskriminace i široké veřejnosti o této otázce. To je tím významnější, že ti, kteří jsou vystaveni diskriminaci, často nechápou svá práva podle antidiskriminačních právních předpisů EU.

Z tohoto důvodu poskytla Evropská komise finanční prostředky na projekt s cílem určit potřeby nevládních organizací bojujících proti diskriminaci ohledně odborných školení a poskytnout jim potřebné informace, aby mohly plnit svou úlohu obhájců. Hlavním cílem bylo zajistit, aby se občanská společnost v nových členských státech a v kandidátských zemích byla schopna plně zhostit své úlohy stanovené antidiskriminační směrnici. Cílová skupina zahrnovala nevládní organizace bojující proti diskriminaci z důvodu rasového a etnického původu (včetně romské etnické menšiny), náboženského vyznání a víry, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace. Projekt se uskutečnil v deseti členských státech, které se k EU připojily v roce 2004, a dále v Bulharsku, Rumunsku a Turecku.

Projekt byl zahájen analýzou potřeb školení v každé ze 13 zemí. Následně byly v každé zemi uspořádány kurzy odborné přípravy lektorů, vždy pro šest účastníků. Pro každý stát byly vypracovány školicí příručky v příslušném jazyce – obsahovaly informace o antidiskriminační legislativě (evropské i národní); o úloze nevládních organizací v boji proti diskriminaci; o podpoře obětí diskriminace; o zvyšování informovanosti a o odborné kvalifikaci a nástrojích používaných při boji proti diskriminaci.

Posléze proběhly národní semináře, na nichž bylo vyškoleny 559 zástupců nevládních organizací ze 13 evropských zemí. Úspěch projektu vedl k další akci v roce 2006, a k rozšíření na všech 25 členských zemí EU a na Bulharsko, Rumunsko a Turecko. Rozšířen byl i rozsah projektu tak, aby mezi jeho účastníky byly rovněž partnerské sociální organizace.

VÍCE INFORMACÍ NA: www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/civil/civ_en.htm

PROPOJENÍ NÁRODNÍCH ORGÁNŮ PRO ROVNOPRÁVNOST

Bjørn Dilou Jacobsen zastupuje Dánský institut pro lidská práva v EQUINET, nadnárodním projektu propojujícím národní orgány pro rovnoprávnost napříč EU; tyto orgány musejí podle ustanovení směrnice o rasové rovnosti ustavit všechny země EU. Pro Rovná práva v praxi (Equal Rights in Practice) hovořil o tom, čeho síť dosáhla a jaký přínos představovala účast v projektu pro dánský národní orgán pro rovnoprávnost.

Jakou roli sehrává EQUINET při usnadňování výměny příkladů nejlepší praxe a vytváření sítě mezi národními orgány pro rovnoprávnost?

EQUINET hraje klíčovou úlohu. Tento projekt se snaží usnadnit spolupráci a výměnu informací mezi orgány pro rovnoprávnost, a v tomto směru podporuje jednotnou implementaci antidiskriminačního práva EU a zvýšení právní ochrany pro oběti diskriminace. V současné době je do sítě zapojeno 28 organizací – převážně národních orgánů pro rovnoprávnost – z 23 členských států. Scházejí se na výročních setkáních, a pravidelně na schůzích výkonné rady s cílem zajistit, aby se projekty uskutečňované přes EQUINET skutečně realizovaly.

Jeden z projektů ustavil specializované pracovní skupiny, jež mají prozkoumat určité oblasti a předložit konkrétní výsledky, například studie, zprávy a podobně. Takovéto skupiny máme čtyři, zabývají se výměnou informací, strategickým působením, dynamickou interpretací a utvářením politiky. Jejich členové jsou zástupci různých orgánů pro rovnoprávnost, takže můžeme čerpat ze znalostí, zkušeností a názorů nejrůznějších organizací.

Další iniciativou je neformální fórum pro výměnu informací na internetu, kde mohou zaměstnanci orgánů pro rovnoprávnost klást

otázky, diskutovat o problémech a vyměňovat si znalosti o výkladu směrnic EU o rovnosti. Je to velice praktická pomůcka, zejména pro vyřizování stížností, protože antidiskriminační právo začíná být složité, řada problémů, které jsou podnětem pro stížnosti od jednotlivých osob, je nová a vnitrostátní, a precedenční právo Evropského soudního dvora je v této oblasti stále ještě omezené. Během mé práce v Dánském výboru pro stížnosti v oblasti rovného zacházení bez ohledu na etnický původ jsem se s takovými situacemi často setkával. Při vyřizování specifického případu jsem prostě nenašel žádné vodítko ani v dánské prováděcí legislativě, ani ve směrnících EU, ani v precedenčním právu. V Dánsku, stejně jako v jiných zemích, byl Výbor pro stížnosti ustaven teprve nedávno a je velice malý. Ale díky tomuto fóru EQUINET propojil národní orgány pro rovnoprávnost, jež mají mnoho znalostí, do jediné velké sítě zpracovávající tisíce stížností týkajících se různých důvodů diskriminace, a velké množství zaměstnanců



Bjørn Dilou Jacobsen: „Díky spolupráci národních orgánů pro rovnoprávnost je skutečně možné zvýšit úroveň právní ochrany obětí diskriminace“



EQUINET nedávno vydal zprávu o pravomocech a kompetencích orgánů pro rovnoprávnost

těchto organizací se tak stalo kolegy, na které se můžete obrátit o radu.

Jak je do projektu zapojen Dánský institut pro lidská práva?

Naše účast probíhá v několika úrovních. Ve výkonné radě EQUINET máme zástupce – je to Mandana Zarrehparvar – která se rovněž účastnila příprav na vytvoření zlepšené interaktivní webové stránky pro výměnu informací. Další kolega je společně se mnou moderátorem pracovní skupiny pro strategické působení. V této skupině jsme nedávno zveřejnili zprávu o strategickém prosazování práva (někdy nazývaném modelové soudní případy) a o pravomocech a kompetencích orgánů pro rovnoprávnost.

Čemu jste se naučil při působení v rámci sítě?

To nejdůležitější, čemu jsem se naučil, je, že díky spolupráci národních orgánů pro rovnoprávnost je skutečně možné zvýšit úroveň

právní ochrany obětí diskriminace, jak uvádějí směrnice EU. Je úžasné vidět, že navzdory rozdílům mezi členskými státy jsou problémy, jimž čelíme v oblasti diskriminace, do značné míry stejné, a takto se na ně lze účinněji společně zaměřit.

Jaké další změny jsou v činnosti Dánského výboru plánovány v důsledku vašeho zapojení do EQUINET?

Chceme do EQUINET zapojit více členů z řad zaměstnanců, a stanovit hlavní směr sítě ve Výboru pro stížnosti. Například se budeme podílet na školení, které chystá EQUINET. A zkoumáme, jak zabezpečit existenci EQUINET po roce 2006, snad prostřednictvím finančních příspěvků, rozvojem kapacity a tím, že budeme i nadále zajišťovat lidské zdroje pro výkonný výbor a pracovní skupiny. Výbor také hodlá iniciovat studii o mainstreamingu v oblasti rovnosti, především o rozvíjení vhodných nástrojů k podpoře rovného zacházení v sektoru základního vzdělávání.

**VÍCE INFORMACÍ NA: EQUINET: www.migpolgroup.com/topics/2078.html
Dánský institut pro lidská práva: www.humanrights.dk**

POSILOVÁNÍ SÍTÍ NEVLÁDNÍCH ORGANIZACÍ

V rámci Akčního programu pro boj s diskriminací poskytla Evropská komise podporu čtyřem sítím nevládních organizací na úrovni EU, jež zastupují osoby vystavené diskriminaci a hájí jejich práva – každá se zabývá všemi důvody diskriminace obsaženými v antidiskriminačních směrniciích EU.

Nevládní organizace zaujímají ústřední postavení, jež přispívá k antidiskriminačním politickým strategiím na různých úrovních – při jejich formulování stejně jako při jejich provádění – prostřednictvím informací a odborných zkušeností poskytovaných jejich členy. „Tím, že vycházíme z místních a národních priorit, se snažíme prosadit, aby rozvoj na evropské úrovni podstatným způsobem změnil život lidí, kteří trpí diskriminací,“ říká Pascale Charhon z Evropské sítě proti rasismu (European Network Against Racism - ENAR).

Finanční prostředky mají rozvíjet a posilovat dialog a sítě v celé EU. Jsou součástí opatření, jež Akční program přijal s cílem pomoci budovat organizacím zabývajícím se otázkami diskriminace kapacity, přičemž jsou brány v úvahu specifické charakteristiky různých forem diskriminace. Pro ILGA-Europe (Mezinárodní asociace lesbiček a gayů), která zastupuje lesbičky, gaye, bisexuály a transgendery – představuje výměna informací v síti klíčový aspekt. „Jednou z našich hlavních činností je posilování kapacity našich členských organizací jednat prostřednictvím celoevropského systému sítí a vyměňovat si příklady dobré praxe,“ říká Patricia Prendiville, ředitelka evropské ILGA.

OBOUSMĚRNÁ ROLE

Sítě plní důležitou obousměrnou komunikační roli. Na jedné straně jejich přímá zkušenost pomáhá Komisi lépe pochopit nejrůznější formy a dopady diskriminace, takže ty jsou potom brány v úvahu při vypracovávání antidiskriminačních politických strategií. Například Evropské fórum zdravotně postižených reprezentuje v Evropě prostřednictvím svých národních členů 50 milionů osob „a snažíme se je aktivně zapojovat do rozvoje a provádění politických strategií EU,“ uvádí jeho ředitelka Carlotta Besozzi.

Na druhé straně poskytují Komisi cestu ke zlepšování znalostí evropské nediskriminační legislativy – a politických strategií EU na podporu rovného zacházení všeobecně – mezi svými členskými organizacemi přímo v terénu. Anne-Sophie, AGE Parent, Evropské platformy pro starší osoby, dodává: „Nevládní organizace hrají zásadní úlohu při poskytování informací a podpory potenciálním obětem diskriminace a při prosazování inkluzivnější společnosti. Naším cílem je prohlubovat informovanosti o otázkách, které se jich nejvíce dotýkají.“

AGE, ILGA Europe, ENAR, a EDF dostávají ročně celkem 3 miliony EUR (z ročního rozpočtu programu ve výši 19 milionů EUR) na provozní náklady, a to do konce dubna 2007.

Evropská komise navíc podporuje řadu menších evropských organizací zastupujících osoby se specifickými typy zdravotního postižení. Komise také hodlá zajistit podporu pro evropskou síť Romů: s výzvou k předkládání návrhů se počítá v průběhu roku 2006.



www.enar-eu.org



www.edf-feph.org



www.ilga-europe.org



www.age-platform.org

ČÁST 4 – ZVYŠOVÁNÍ INFORMOVANOSTI O PRÁVECH

ÚVOD

Prosazovat rovnost je obtížné, pokud jsou práva jen na papíře a lidé neznají příslušnou legislativu. To platí jak pro jednotlivce, kteří jsou vystaveni diskriminaci, tak pro společnost, ve které všichni žijeme. Právě proto potřebuje veřejnost jako celek – včetně zdravotně postižených osob, etnických menšin, starších i mladších lidí, lesbiček, gayů a bisexuálů – přístup k informacím o svých právech a povinnostech podle antidiskriminačních zákonů. I z tohoto důvodu je nutné, aby si lidé uvědomovali širší kontext otázek diskriminace a význam rozmanitosti – a vliv těchto jevů na jejich vlastní život.

INFORMOVANOST PODPORUJE IMPLEMENTACI

Na tyto problémy se snaží soustředit druhý největší soubor aktivit financovaných na základě Akčního programu Společenství. Zaměřuje se na zvyšování informovanosti jak o legislativě EU pro rovné zacházení, tak i o jejich obecnějších strategiích pro boj s diskriminací – včetně činností a výsledků samotného Akčního programu. Je to klíč k prosazování účinné implementace – a aplikace – antidiskriminačních zákonů a práv, které jsou v nich obsaženy, a k úspěchu v boji proti diskriminaci.

V červnu 2003 zahájila Evropská komise v celé EU rozsáhlou informační kampaň s cílem informovat a podporovat rozmanitost, a zvýšit povědomí o antidiskriminačních směrnicích EU. Kampaň nazvaná „Pro rozmanitost. Proti diskriminaci“ je podrobněji vysvětlena na straně 22.

DOPLŇUJÍCÍ AKTIVITY

K doplnění této celoevropské kampaně, která v celé EU používá společné symboly a sdělení, se v rámci Akčního programu také spolufinancují akce na národní úrovni zaměřené na

zvyšování informovanosti v jednotlivých členských státech. Tyto aktivity jsou pořádány ve spolupráci s vládami těchto států a jejich priority a projekty jsou přizpůsobeny odlišným národním kontextům. Úřady členských zemí bývají často nejpovolanější k tomu, aby určily, na jaké otázky je v kontextu jejich země třeba se zaměřit a vybraly klíčové subjekty, na něž má být kampaň směřována. Program tak může při objasňování antidiskriminačních poselství využívat svých zkušeností a zapojit další zdroje.

Podporované aktivity zahrnovaly mj. antidiskriminační školení, workshopy a semináře; konference a akce pořádané na vysoké úrovni; dny nebo týdny věnované tématu nediskriminace; příručky, manuály a publikace. Nejrůznější cílové skupiny zahrnovaly například mládež, zaměstnavatele, nevládní organizace a širokou veřejnost. Jeden příklad – dánský projekt zaměřený na zdůrazňování přínosu rozmanitosti a rovných příležitostí v zaměstnání – je podrobněji popsán na straně 25.

ZVYŠOVÁNÍ INFORMOVANOSTI – VYUŽÍVÁNÍ PRÁVA

Další klíčovou cílovou skupinou v boji proti diskriminaci jsou právníci. Právě v této souvislosti podpořil Akční program specificky zaměřenou sérii seminářů o antidiskriminačních směrnicích EU. Semináře, jež z pověření Komise pořádala Akademie evropského práva, byly určeny soudcům, prokurátorům a právníkům z oblasti soukromého i veřejného práva. Až dosud se těchto odborných seminářů zúčastnilo 258 soudců a prokurátorů a 198 právníků. Pablo Aramendi, jeden z účastníků, jenž působí jako soudce ve Španělsku, vyjadřuje svůj názor na to, jaký přínos pro něj toto odborné školení mělo, v interview na straně 24.

ROVNÁ PRÁVA – ŠÍŘENÍ INFORMACÍ

Pro úspěšnost antidiskriminačních opatření v Evropě, a to jak směrnic o rovném zacházení, tak i Akčního programu pro boj s diskriminací, je nesmírně důležité předávat poselství, že Evropa si vysoce cení rozmanitosti a potírá diskriminaci. Je to jediná cesta, jak lze zajistit účinnost práv a upozornit občany na výhody, které společnosti přináší rozmanitost.

Ústředním bodem Programu je pět let trvající celoevropská informační osvětová kampaň, jejímž cílem je informovat o snaze EU bojovat proti diskriminaci. Kampaň „Pro rozmanitost. Proti diskriminaci“ byla zahájena v červnu 2003 a v celé EU bude probíhat do roku 2007. Od rozšíření EU v roce 2004 sehrávají v této kampani svou plnoprávnou úlohu i nové členské státy.

POUŽÍVAT RŮZNÉ CESTY

Cílem kampaně je zprostředkovat informace o tom, jaká pozitiva má rozmanitost, a to prostřednictvím nejrůznějších informačních kanálů včetně televize, tisku, seminářů a mediálních akcí. Ve spolupráci s novinářskými organizacemi a s využitím televizní reklamy byly například pořádány semináře pro odborníky z médií, bylo připraveno vysílání videozpráv a tzv. „hlasů z lidu“ – stručných názorů jednotlivců vyjadřovaných před kamerou. Existují brožurky, letáky a plakáty přinášející tištěné informace o antidiskriminačních zásadách platných v EU i v členských zemích, a k dispo-



zici je také webová stránka kampaně ve všech 20 oficiálních jazycích EU.

Rozmanitost a dialog, to nejsou pouze klíčová sdělení – jsou to také řídicí zásady kampaně, jež zahrnuje opatření na celoevropské, národní i regionální úrovni. Tato opatření jsou připravována v úzkém spojení a těsné spolupráci s partnery v každém jednotlivém členském státě EU – včetně národních ministerstev, odborů, zaměstnavatelů, nevládních organizací, mládežnických organizací. Například slogan kampaně, její logo a výtvarně ztvárnění testovali, prodiskutovali a společně přepracovávali odborníci v cílových skupinách v různých zemích EU.

AKCE NA EVROPSKÉ, NÁRODNÍ A MÍSTNÍ ÚROVNI

Až dosud byla myšlenka rozmanitosti v rámci kampaně po Evropě propagována prostřednictvím kamionu, který projel 40 velkými městy ve 24 zemích EU, a maratónských běhů „Běh za rozmanitost“, pořádaných v 16 městech. Obě akce podstatným způsobem přispívají ke zviditelnění myšlenky antidiskriminace, přičemž používají výrazné barvy loga kampaně. V roce 2006 bude jízda kamionu doplněna řadou dalších akcí týkajících se zaměstnání, například veletrhy pracovních příležitostí, což odráží důraz, který kampaň klade na rozmanitost a nediskriminaci v zaměstnání. A běh pro rozmanitost bude zahrnovat běhy zaměstnanců podniků a běhy mládeže.

V rámci kampaně se v současné době pořádá třetí novinářská soutěž – každý rok jsou oceňováni novináři, kteří přispívají k lepšímu porozumění rozmanitosti a boji proti diskriminaci. Byla také uspořádána soutěž

Fotografie ze soutěže MTV v rámci kampaně

fotografií pořízených mobilním telefonem – zprávy o ní přinášela francouzsko-německá dokumentární televizní stanice ARTE – a zvláštní fotosoutěž na téma rozmanitosti zorganizovaná ve spolupráci s MTV. V roce 2006 v rámci kampaně probíhá v celé EU soutěž návrhů plakátů určená pro studenty umění a designu, která se inspirovala úspěchem podobného projektu realizovaného na národní úrovni v Polsku.

Společně s tím, jak se rozvíjejí akce kampaně, roste rok od roku i její vliv. Kupříkladu počet akcí pořádaných v rámci kampaně se zvýšil ze 307 v roce 2004 na 359 v roce 2005. Také další ukazatele, jako například počet návštěv webové stránky a počet článků v tisku, svědčí o rostoucím účinku. Kampaň bude pokračovat i v roce 2007 a posílí akce v rámci Evropského roku rovných příležitostí pro všechny.

FAKTA A ČÍSLA O INFORMAČNÍ KAMPANI

- Kamion během své jízdy zastavil ve 40 městech ve 24 zemích; probíhaly zde tiskové konference, diskuse, koncerty, právní poradny a návštěvy „vyslanců“ rozmanitosti
- Maratónský závod Běh za rozmanitost se uskutečnil v 16 velkých městech, byly zorganizovány programy pro zdravotně postižené osoby
- 58 národních „vyslanců rozmanitosti“ reprezentujících kampaň
- Dvě celoevropské fotografické soutěže, tři novinářské ceny a soutěž o nejlepší plakát
- V období 2004-5, 666 akcí na národní úrovni a 239 interview v médiích
- Zvláště připravené informační materiály pro 25 členských států ve 20 oficiálních jazycích
- 640 národních partnerů ze všech 25 zemí
- V období 2004-5 zprávy v tisku v 1304 výstřižcích

VÍCE INFORMACÍ NA: www.stop-discrimination.info

PRÁVNÍ PROFESE – ZAVÁDĚT PRÁVA DO PRAXE

Pablo Aramendi Sánchez je soudcem madridského pracovního soudu (Juzgado de lo Social), kde působí v oblasti sporů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a v oblasti práva sociálního zabezpečení. Byl účastníkem i řečníkem na mnoha antidiskriminačních seminářích pro právníky, jež pořádá Akademie evropského práva v Trevíru.

Čemu jste se naučil na školicích seminářích v Trevíru? Jak přispěly k vašemu chápání antidiskriminačního práva?

Ještě než jsem jel do Trevíru, měl jsem určité zkušenosti v oblasti diskriminačního chování v zaměstnání, což plynulo z mé práce na soudu. V čem mi ale semináře ob-

zvláště pomohly, bylo spojení této zkušenosti s novým zdrojem: s evropským právem. Obě antidiskriminační směrnice, kterým jsme se na seminářích věnovali, (jakož i další evropská legislativa zabývající se genderovou diskriminací) představují nové perspektivy při aplikaci vnitrostátního práva.



Akademie evropského práva vyškolila 456 odborníků v oblasti antidiskriminačního práva

Toto školení mi pomohlo obě oblasti propojit.

Při procesu implementace práva Společenství je obzvlášť významné precedenční právo Evropského soudního dvora. To je další aspekt, kterému jsou semináře věnovány, a je to tak i další poznatek, který díky účasti na seminářích získáte.

Velmi zajímavým přínosem je rovněž možnost setkat se s lidmi zabývajícími se bojem proti diskriminaci, kteří působí v různých vnitrostátních právních systémech v Evropě - tato možnost otevírá spoustu různých perspektiv.

Jak školení na téma antidiskriminace ovlivnilo vaši odbornou činnost?

Domnívám se, že mi školení umožnilo uvědomit si, co to znamená být evropským soudcem. Dále mi pomohlo dojít k, pro mne velmi zásadnímu, závěru, že existují určité hranice, pokud jde o způsob, jakým mohou podniky ve své každodenní činnosti zacházet se svými zaměstnanci, hranice, které nesmějí být překročeny: tedy respektování důstojnosti a základních práv pracovníků. Soudce, který musí každodenně rozhodovat o pracovních sporech – jak je tomu v mém případě, musí mít neustále na paměti, že je to zásada, která je v soudcovské činnosti závazná.

S jakým typem antidiskriminačních případů jste se setkal v praxi?

Mé zkušenosti v oblasti antidiskriminace jsou pestré – a to před mým odjezdem do Trevíru i po něm.

Spory týkající se genderové diskriminace jsou ve Španělsku velice časté. Většinou se jedná o situace, kdy je žena-pracovnice těhotná. Obvinění z diskriminace z jiných důvodů tak častá nebývají. To ovšem neznamená, že jiné druhy diskriminace neexistují. Spíše je pro ty, kteří jsou diskriminací postiženi, stále ještě obtížné zajistit si přístup k soudu. Platí to zejména o přistěhovalcích, kteří jsou často diskriminováni z důvodu rasy.

Pokud mám hovořit o svých vlastních zkušenostech, měl jsem možnost rozhodovat spory, které se týkaly sexuální orientace, zdravotního postižení, věku a samozřejmě pohlaví. Na tyto případy bylo při rozhodování aplikováno španělské vnitrostátní právo s využitím evropských směrnic, po jejich transponování ve Španělsku.

V jiných případech jsem se musel obrátit na Evropský soudní dvůr a žádat jej o radu při výkladu směrnic Společenství. Tak například v kauze Merino, což byla kauza genderové rovnosti týkající se mateřské dovolené, či v případě Chacón, v němž nebylo soudní řízení ještě dokončeno a kde jsem se v zásadě dotazoval, zda lze chorobu považovat za zdravotní postižení, nebo případ Palacios, kde jsem vznesl otázku, zda je evropské právo v konfliktu s právem španělským, pokud jde o povinný odchod do důchodu.

VÍCE INFORMACÍ NA: www.era.int

MIA – PRO ROZMANITOST NA PRACOVIŠTI

Susanne Nour

Susanne Nour řídí projekt MIA při Dánském institutu pro lidská práva. Je editorkou knihy „*Diversity in the workplace – when we are equal but not the same*“ (Rozmanitost na pracovišti – kdy jsme si rovni, ale nejsme stejní) – vydané jako součást tohoto projektu.

MIA je dánská zkratka pro „rozmanitost na pracovišti“ a současně je i názvem pro zvláštní důraz, jež Dánský institut pro lidská práva (DIHR) klade na rozmanitost a rovné zacházení na pracovním trhu. Rozmanitost na pracovišti je vytvoření inkluzivní organizace. Dále to znamená uvědomovat si a oceňovat skutečnost, že každý zaměstnanec je odlišný. A také uznávat skutečnost, že některé rozdílnosti narážejí na větší odpor a větší překážky než jiné – a že tudíž požívají prostřednictvím legislativy zvláštní ochrany proti diskriminaci. MIA se snaží zvyšovat informovanost o diskriminaci a podporovat rozmanitost – a tím zpochybňovat stále převládající stanoviska, že rozdíly představují problémy a že rozmanitost je o nich a nikoliv o nás.

MODEL PRO ŘÍZENÍ ROZMANITOSTI

V roce 2005 jsme vydali knihu o rozmanitosti na pracovišti – jakožto příspěvek k celoevropské diskusi o strategiích k podpoře rozmanitosti a boji proti diskriminaci na pracovišti. „Model MIA“ jsme vypracovali pro řízení rozmanitosti jakožto pomůcku pro odborníky působící v oblasti rozmanitosti a rovných příležitostí. Tento model je výsledkem dialogu, který jsme vedli s odborníky z podnikatelské sféry, s nevládními organizacemi a dalšími subjekty, a odráží četné příklady obchodní praxe navržené v rámci udílení cen MIA.

Tento model dokresluje, jak se při zavádění řízení rozmanitosti vzájemně doplňuje myšlení založené na právu a orientované na zdroje – je to dynamický proces, při němž má zvýšení rozmanitosti za následek vznik nových příležitostí pro podnik a současně zvýšení nutnosti zajistit rovné příležitosti pro všechny.

UZNÁNÍ PODNIKOVÝCH ÚSPĚCHŮ

V rámci našich činností zaměřených na zvyšování informovanosti udílíme každoročně soukromým či veřejnoprávním podnikům v Dánsku cenu MIA za vynikající prosazování rozmanitosti a rovného zacházení na pracovišti díky podnikové strategii a řízení. Odborná porota, v níž zasedají významní zástupci z největších zaměstnavatelských organizací, hodnotí soutěžící podniky a jmenuje vítěze ve třech kategoriích: malé a střední podniky, velké veřejné podniky a velké soukromé podniky.

Vypracovali a rozeslali jsme také jednoduchou pomůcku k hodnocení situace, která podnikům může posloužit, chtějí-li se ujistit, že své zaměstnance chrání proti diskriminaci a že podnik sám jedná v souladu s vnitrostátní i evropskou antidiskriminační legislativou. Nabízíme také konzultace a rady podnikům, jež v této oblasti potřebují pomoci nebo správně nasměrovat. Prostřednictvím veřejné diskuse a mediální činnosti aktivně podporujeme rozmanitost, a v současné době připravujeme pro dánskou televizi info-reklamu na toto téma.

VYPRACOVÁNÍ PROGRAMU PRO ROZMANITOST

Hlavním úspěchem projektu je vypracování nového programu diskuse o rozmanitosti a řízení rozmanitosti v Dánsku. Argument, který jsme ve všech našich akcích uváděli na hlavním místě, zní, že rozmanitost a rovné zacházení spolu vzájemně těsně souvisejí!

Dalším výsledkem je, že několik dánských podniků převzalo pro svou činnost v oblasti rozmanitosti pět našich zásad rozmanitosti. Dále byla zavedena cena MIA, jakožto prestižní ocenění motivující podniky k tomu, aby aktivně působily v oblasti rozmanitosti. Podařilo se nám nastolit povědomí, že přínosu rozmanitosti nelze pozitivně využívat bez souběžné činnosti zajišťující rovné příležitosti.

VÍCE INFORMACÍ NA: www.miapris.dk

ČÁST 5 – POHLED DO BUDOUCNOSTI: BOJ PROTI DISKRIMINACI PO ROCE 2006

Akce pořádané v rámci Akčního programu Společenství spějí během let 2006 a 2007 ke svému závěru. To ovšem nikterak neznamená, že tím působení EU v boji proti diskriminaci končí. Bude zahájen další program financování s cílem podpořit nejenom antidiskriminační akce, ale také genderovou rovnost, sociální začleňování, pracovní podmínky a zaměstnanost. Rok 2007 byl vyhlášen Evropským rokem rovných příležitostí pro všechny, aby tak byl dán nový impuls k potírání diskriminace a podporování rozmanitosti a aby se navázalo na úspěchy dosažené v rámci Akčního programu.

Podle externích hodnotitelů Akčního programu, společnosti Ernst & Young, sehrával v letech 2001-2006 Akční program Společenství klíčovou roli při zvyšování informovanosti o otázkách vznikajících v souvislosti s diskriminací i při rozvíjení schopnosti účastníků vypořádat se s diskriminací. Jejich závěrečná zpráva, která se zabývala cíli, strategií, metodami a činnostmi Programu od roku 2001, dochází k závěru, že toto působení bylo logicky promyšlené a stále lépe cílené. Pokroku bylo dosaženo především při zvyšování informovanosti klíčových aktérů a široké veřejnosti o diskriminaci a rovněž při zvyšování kapacity organizací, zejména nevládních organizací – navzdory určitým počátečním potížím, kvůli nimž bylo zapotřebí upravit nadnárodní projekty. Hodnocení také podtrhlo důležitou úlohu, kterou Program plnil při podpoře v oblasti transpozice a aplikace antidiskriminační legislativy EU – a to jak pokud jde o přínos na celoevropské úrovni, tak i z hlediska zlepšování úrovně ochrany proti diskriminaci.

PROGRESS: SPOJENÉ SOCIÁLNÍ PROGRAMY

Počínaje rokem 2007 bude zaveden nový program finanční podpory, který naváže na činnosti realizované v rámci Akčního programu pro boj s diskriminací a bude je dále rozvíjet. Program Společenství pro zaměstnanost a společenskou solidaritu nazvaný PROGRESS přispěje ke konsolidaci antidiskriminačních činností i činností týkajících se genderové rovnosti, vylučování ze společnosti, zaměstnanosti a pracovních podmínek. Jeho účelem je podporovat širší cíle EU na poli zaměstnanosti a sociální politiky. PROGRESS bude probíhat v období 2007 – 2013 a Komise navrhla vyčlenit na něj rozpočet v přibližné výši 630 milionů EUR.

Hlavní cíle tohoto programu jsou velmi obdobné jako cíle Akčního programu pro boj s diskriminací, totiž zlepšit znalosti prostřednictvím analýzy a monitorování; rozvíjet statistické nástroje a ukazatele; podporovat implementaci práva EU; pomáhat vytvářet sítě a sdílet příklady dobré praxe; zvyšovat informovanost a posilovat kapacity sítí.

Čtvrtý oddíl tohoto programu bude speciálně věnován účinné implementaci nediskriminace z pěti důvodů formulovaných v legislativě EU z roku 2000 o rovném zacházení, jimiž jsou: rasový nebo etnický původ, náboženské vyznání nebo víra, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientace. Podpoří také mainstreaming antidiskriminačních otázek – důležitost rovného zacházení bude brána v úvahu při vytváření jednotlivých politických strategií.

EVROPSKÝ ROK: NOVÝ IMPULS K POTÍRÁNÍ DISKRIMINACE

V roce 2007 se dočkáme také druhého významného pokroku v oblasti antidiskriminace: Evropského roku rovných příležitostí pro všechny. Naváže na úspěch Akčního programu pro boj s diskriminací, jenž probíhal od roku 2001, a nabídne nový impuls pro to, aby se rovné zacházení stalo pro každého v EU skutečností. Cílem je podpořit rovné příležitosti ve všech oblastech každodenního života, kde se může projevit nespravedlivé nebo nerovné zacházení – v zaměstnání, ve školách, v odborných kurzech, ve zdravotnictví – a propagovat také rozmanitost jakožto zdroj síly Evropské unie. Bude dalším pokračováním aktivit EU, neboť se bude obracet k široké veřejnosti a upozorňovat občany na jejich práva na rovné zacházení.

V celé Evropské unii, na místní, regionální i národní úrovni, budou pod heslem Evropského roku probíhat stovky nejrůznějších akcí. Řada z nich bude rovněž pořádána na celoevropské úrovni, např.:

- průzkum, jak lidé v Evropě vnímají diskriminaci;
- celoevropská informační kampaň o Evropském roku rovných příležitostí pro všechny a o politické strategii EU týkající se rovnosti a obecněji práva vůbec;
- „Summit o rovnosti“, na němž se sejdou ministři a vedoucí představitelé odborů, sdružení zaměstnavatelů a nevládních



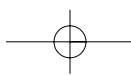
organizací a budou diskutovat o otázce rovnosti a nediskriminace.

Snahou je dostat se pokud možno co nejbližší k lidem, a proto bude většina akcí probíhat na národní, regionální nebo místní úrovni. Každý členský stát EU předloží Evropské komisi své vlastní návrhy a strategii pro Evropský rok. Proto je nutné, aby členské státy vedly rozsáhlou diskusi s těmi organizacemi a skupinami, které jsou do akcí Evropského roku nějakým způsobem zapojeny, včetně sociálních partnerů a sdružení jednajících s těmi, jež byli, či by mohli být, vystaveni diskriminaci.

Více informací o Evropském roceku a všeobecně o antidiskriminační strategii EU na webové stránce Evropské komise: www.ec.europa.eu/antidiscrimination

VÍCE INFORMACÍ NA:

www.ec.europa.eu/antidiscrimination



Evropská komise

Zavádění rovnosti do praxe: Akční program Společenství pro boj s diskriminací

Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství

2006 — 27 stran — 21 x 29.7 cm

ISBN 92-79-01660-1

