KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

Bruksela, dnia 1.6.2005
COM(2005) 224 końcowy

KOMUNIKAT KOMISJI DLA RADY, PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW

Niedyskryminacja i równe szanse dla wszystkich – strategia ramowa

{SEC(2005) 689}

KOMUNIKAT KOMISJI DLA RADY, PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW

Niedyskryminacja i równe szanse dla wszystkich – strategia ramowa

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

1. WPROWADZENIE – KONTEKST POLITYKI

Unia Europejska z dużym zaangażowaniem promuje prawa podstawowe, niedyskryminację i równe szanse dla wszystkich.

Przez wiele lat UE przewodziła wysiłkom mającym na celu rozwiązanie problemu dyskryminacji ze względu na płeć i promowanie równości mężczyzn i kobiet. Niedawno podjęła działania mające na celu ochronę ludności przed dyskryminacją ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną.

Wysiłki te przyniosły rezultaty, włącznie z opracowaniem prawodawstwa, które należy do najbardziej wyczerpujących i najdalej idących na świecie. Niemniej jednak niezbędne są dalsze działania w celu zapewnienia pełnego i skutecznego wdrożenia i wykonania tych ram prawnych. Cechy osobowe, jak płeć, pochodzenie etniczne, wiek, orientacja seksualna lub niepełnosprawność nadal uniemożliwiają niektórym osobom pełną realizację ich możliwości. Dyskryminacja kładzie się cieniem na życiu jednostki. Przynosi także szkody dla gospodarki i społeczeństwa jako całości. Ponadto podważa wiarę i zaufanie do podstawowych wartości europejskich, jakimi są równość i państwo prawa.

Skuteczne usunięcie przeszkód utrudniających podjęcie zatrudnienia, szkolenie i realizację innych możliwości jest sprawą najwyższej wagi. W istocie trudno będzie Unii osiągnąć ambitne cele, które sobie postawiła w zakresie rozwoju gospodarczego i wzrostu zatrudnienia, jeśli niektóre osoby zostaną wyłączone z rynku pracy i pozbawione możliwości osiągnięcia sukcesu ze względu na płeć, niepełnosprawność, rasę, wiek lub na innej podstawie. Potrzebę zwalczania dyskryminacji i włączenia grup najmniej uprzywilejowanych do rynku pracy dodatkowo wzmagają wyzwania demograficzne stojące przed UE, która w ciągu najbliższych 25 lat doświadczy spadku ludności w wieku produkcyjnym o około 20 milionów.

Jest sprawą oczywistą, że aby wykorzenić wielopłaszczyznowe, głęboko zakorzenione wzorce nierówności, jakich doświadczają niektóre grupy, nie wystarczy wdrożyć i wykonać prawodawstwo z zakresu zapobiegania dyskryminacji. Trzeba wykroczyć poza antydyskryminacyjne polityki, mające na celu zapobieganie nierównemu traktowaniu jednostek. UE powinna zintensyfikować wysiłki w celu promowania równych szans dla wszystkich, aby usunąć bariery strukturalne, jakie stoją przed migrantami, mniejszościami etnicznymi, osobami niepełnosprawnymi, pracownikami w podeszłym i młodym wieku oraz innymi grupami narażonymi na dyskryminację.

Unia Europejska posiada wieloletnie doświadczenie w zwalczaniu dyskryminacji ze względu na płeć i promowaniu równości płci. UE będzie kontynuować opracowywanie specjalnych środków w tej dziedzinie. Ostatnio Komisja wystąpiła z wnioskiem o utworzenie nowego Europejskiego Instytutu ds. Równości Płci, który ma wspomagać instytucje unijne i Państwa Członkowskie w promowaniu równości kobiet i mężczyzn i zwalczaniu dyskryminacji ze

względu na płeć[1]. Komisja planuje przedstawić w 2006 r. wnioski dotyczące podjęcia działań będących kontynuacją Ramowej Strategii na Rzecz Równości Płci (2001-2005). Niniejszy komunikat stanowi rodzaj „mapy drogowej" wytyczającej kierunki dalszych działań w dziedzinie równości płci.

Ponadto UE powinna zastanowić się, w jaki sposób może wykorzystać swoje doświadczenia w zwalczaniu dyskryminacji ze względu na płeć i promowaniu równości płci, a także w zwalczaniu dyskryminacji z innych powodów. Zgodnie z zasadą włączania problematyki płci do głównego nurtu *(„gender mainstreaming"*) UE powinna wziąć pod uwagę różne sposoby doświadczania dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną przez kobiety i mężczyzn. W niektórych obszarach stosowne może być rozważenie opracowania zintegrowanego podejścia do promowania niedyskryminacji i równości płci. Takie zintegrowane podejście powinno uwzględniać fakt, że niektóre osoby mogą doświadczać wielorakiej dyskryminacji z kilku powodów.

Poza realizacją polityk przeciwdziałania dyskryminacji i promowania równych szans, UE będzie nadal promować konkretne działania zgodne z wieloletnim planem działań w zakresie niepełnosprawności, zaproponowanym przez Komisję Europejską w 2003 r.[2] Pierwsze dwuletnie sprawozdanie UE dotyczące sytuacji osób niepełnosprawnych zostanie opublikowane w grudniu 2005 r.

2. REAKCJE NA KWESTIE PORUSZANE PRZEZ OSOBY BEZPOŚREDNIO ZAINTERESOWANE – REZULTATY KONSULTACJI W SPRAWIE ZIELONEJ KSIĘGI

Niniejszy komunikat jest kontynuacją Zielonej Księgi *Równość i zakaz dyskryminacji w rozszerzonej UE*, przyjętej przez Komisję Europejską dnia 28 maja 2004 r.[3] Uwzględnia on uwagi i reakcje władz krajowych, wyspecjalizowanych instytucji wspierających równe traktowanie, organizacji pozarządowych, władz regionalnych i lokalnych, partnerów społecznych, ekspertów oraz poszczególnych członków społeczeństwa. (Łącznie otrzymano ponad 1500 informacji zwrotnych.)

Konsultacje potwierdziły wysoki poziom zainteresowania i wsparcia dla działań UE w tej dziedzinie, a także dla specjalnych działań związanych z promowaniem równości płci. Przeważająca większość respondentów uważa, że Unia po rozszerzeniu powinna zintensyfikować swoje wysiłki w celu zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć, pochodzenie rasowe, etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną.

Konsultacje wyraźnie uwidoczniły potrzebę dalszych działań w celu zwiększenia w stopniu maksymalnym wpływu obecnego prawodawstwa wspólnotowego w zakresie zapobiegania dyskryminacji. Obejmuje to działania prowadzące do zakończenia procesu jego transpozycji do prawa krajowego oraz podnoszące świadomość. Niektórzy respondenci podkreślili potrzebę dodatkowych środków uzupełniających obecne ramy prawne, włącznie z możliwością przyjęcia kolejnych wspólnotowych aktów prawnych w oparciu o art. 13 Traktatu WE. Inni wyrazili opinię, że jest to przedwczesne i podkreślili potrzebę

---

1 COM(2005) 81 z 8.3.2005.

2 *Równość szans dla osób niepełnosprawnych – Europejski Plan Działań* COM(2003) 650 z 30.10.2003.

3 COM(2004) 379. Tekst Zielonej Księgi i szczegółowe informacje dotyczące otrzymanych informacji zwrotnych są dostępne na stronie: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/green_en.htm

uwzględnienia zasady pomocniczości, jak również wyważenia potencjalnych kosztów i korzyści wynikających z dalszych działań legislacyjnych.

Udzielono przeważającego poparcia dla dalszych działań w zakresie gromadzenia danych w celu doprowadzenia do lepszego zrozumienia kwestii dyskryminacji, opracowania skutecznych polityk w tej dziedzinie i kontrolowania ich realizacji. Niemniej jednak, poruszono także kwestię potrzeby ochrony prywatności i zachowania ostrożności w wyborze danych, jakie mają być gromadzone i sposobów ich przetwarzania.

W przeważającej większości pisemnych odpowiedzi na Zieloną Księgę zaakcentowano wartość dodaną finansowania UE we wspieraniu tworzenia polityki i wdrażaniu w życie prawodawstwa z zakresu zapobiegania dyskryminacji. Określono trzy główne priorytety dla przyszłego finansowania UE, którymi są: informacja i podnoszenie świadomości, analiza, monitorowanie wpływu prawodawstwa z zakresu zapobiegania dyskryminacji oraz współpraca w sieci między grupami zaangażowanymi w walkę z dyskryminacją. W odpowiedziach podkreślono także znaczenie angażowania wszystkich bezpośrednio zainteresowanych tą kwestią stron w tworzenie polityki na szczeblu europejskim, krajowym, regionalnym i lokalnym.

Zielona Księga wyraźnie określiła szereg innych obszarów polityki UE, które mogłyby przyczynić się do wprowadzania w życie zasady niedyskryminacji. Odnosi się wrażenie, że odpowiedzi na Zieloną Księgę odzwierciedlają rodzący się konsensus co do użyteczności rozpoczęcia uwzględniania zagadnień równości i niedyskryminacji we wszystkich politykach UE.

Generalnie przyznano, że UE powinna wspierać wspólne wysiłki na rzecz promowania równości i zwalczania dyskryminacji z jakichkolwiek względów określonych w art. 13 Traktatu WE. Niemniej jednak respondenci podkreślili także potrzebę utrzymywania szczególnej koncentracji na wspieraniu równości płci.

3. RAMOWA STRATEGIA DOTYCZĄCA NIEDYSKRYMINACJI I RÓWNYCH SZANS

3.1. Zapewnienie skutecznej ochrony prawnej przed dyskryminacją

Upłynęło już prawie pięć lat od uchwalenia prawodawstwa WE[4] zakazującego bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną. Dwie dyrektywy przyjęte w 2000 r. uzupełniły obszerny zestaw aktów prawnych WE w dziedzinie dyskryminacji ze względu na płeć. Dyrektywy te zawierają szczegółowe definicje dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, a także molestowania. Wskazują one również na fakt, że w ograniczonej liczbie przypadków uprawnione mogą być odstępstwa od zasady równego traktowania.

W ostatnich kilku latach nastąpiły istotne zmiany w prawodawstwie krajowym w całej UE, będące bezpośrednim rezultatem prawodawstwa WE z zakresu zapobiegania dyskryminacji. Jednakże Komisja zauważa z niepokojem, że niektóre istotne przepisy nie zostały w pełni przetransponowane do prawa krajowego we wszystkich Państwach Członkowskich.

Szczególnie niepokojący jest brak w niektórych Państwach Członkowskich skutecznie działających, wyposażonych w odpowiednie zasoby instytucji zajmujących się kwestią

---

[4] Dyrektywa 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. (Dz.U. L 180 z 19.7.2000, str. 22) wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne i dyrektywa 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. (Dz.U. L 303 z 2.12.2000, str. 16) ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

równości, będących w stanie udzielić ofiarom niezależnej pomocy. Obawy budzi także niepoświęcanie uwagi rozpowszechnianiu informacji o nowych prawach z zakresu zapobiegania dyskryminacji. Egzekwowanie swoich praw bez informacji i specjalistycznej pomocy jest dla ofiar dyskryminacji niezwykle trudne.

Komisja wszczęła już postępowanie w sprawie naruszenia przepisów przeciwko kilku Państwom Członkowskim i nadal będzie ściśle kontrolować postępy w transponowaniu prawodawstwa. Komisja ma w 2006 r. przedstawić sprawozdanie dotyczące stanu transpozycji dyrektyw 2000/43/WE i 2000/78/WE, w razie potrzeby włącznie z wnioskami o zmianę i aktualizację tych dyrektyw.

Jest także oczywiste, że poza transpozycją legislacyjną, nadal przez pewien czas potrzebne będą dalsze środki w celu zapewnienia skutecznego wdrożenia i wykonania w całej UE prawodawstwa z zakresu zapobiegania dyskryminacji. Priorytetowe obszary działań obejmują:

- Ukierunkowane szkolenia i działania w zakresie budowania zdolności dla wyspecjalizowanych instytucji wspierających równe traktowanie, sędziów, prawników, organizacji pozarządowych i partnerów społecznych
- Współpraca w sieci i wymiana doświadczeń pomiędzy stronami bezpośrednio zainteresowanymi kwestią równości
- Podnoszenie świadomości i rozpowszechnianie informacji dotyczących przepisów europejskiego i krajowego prawa zapobiegającego dyskryminacji.

Środki te, aby były skuteczne, będą wymagać wspólnych wysiłków wszystkich bezpośrednio zainteresowanych stron na poziomie europejskim, krajowym i regionalnym. Wsparcie UE zostanie udzielone w stosownych przypadkach, w ramach wspólnotowego programu działań w zakresie zwalczania dyskryminacji, a po 2007 r., w ramach programu PROGRESS.

Ponadto Komisja ma nadzieję, że Rada wkrótce będzie w stanie dojść do porozumienia odnośnie jej wniosku z 2001 r. w sprawie decyzji ramowej ustanawiającej wspólne standardy dotyczące zwalczania przestępczości na tle rasowym, włącznie z antysemityzmem i przestępstwami popełnianymi wobec innych mniejszości religijnych.

Inne inicjatywy podjęte przez UE uzupełniają ramy prawne w dziedzinie przeciwdziałania dyskryminacji stwarzając korzystniejsze warunki dla osób, które mogą być narażone na dyskryminację lub poszkodowane w inny sposób. Inicjatywy te obejmują prawodawstwo UE określające prawa rezydentów długoterminowych z państw trzecich[5], jak również prawodawstwo rozszerzające przepisy UE w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego na obywateli państw trzecich[6].

✓ Roczne obszerne sprawozdania dotyczące krajowych środków wykonawczych transponujących przepisy dyrektyw 2000/43/WE i 2000/78/WE (grupa prawników - ekspertów)

✓ Opublikowanie na początku 2006 r. sprawozdania Komisji dla Rady i Parlamentu analizującego stan transpozycji dyrektyw 2000/43/WE i 2000/78/WE

✓ Finansowanie przez UE środków towarzyszących w ramach wspólnotowego programu działań w zakresie zwalczania dyskryminacji, a po 2007 r., w ramach programu PROGRESS

[5] Dyrektywa Rady 2003/109/WE z dnia 25 listopada 2003 r. dotycząca statusu obywateli państw trzecich będących rezydentami długoterminowymi. *Dziennik Urzędowy L 016 z 23.1.2004, str.0044-0053.*

[6] Rozporządzenie Rady (WE) nr 859/2003 z dnia 14 maja 2003 r., Dz.U. L 124 z 20.5.2005.

3.2. Ocena potrzeby podjęcia dalszych działań w celu uzupełnienia obecnych ram prawnych

Obecnie obowiązujące przepisy ramowe WE zakazują dyskryminacji rasowej w dziedzinie zatrudnienia, szkolenia, edukacji, opieki społecznej, świadczeń społecznych oraz dostępu do dóbr i usług (dyrektywa 2000/43/WE). Zakres ochrony przeciwko dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania, wiek, niepełnosprawność i orientację seksualną jest ograniczony do zatrudnienia, pracy i kształcenia zawodowego (2000/78/WE). Dyrektywa 2004/113/WE rozszerza ochronę przeciwko dyskryminacji ze względu na płeć na obszar dóbr i usług, ale nie na niektóre inne obszary objęte dyrektywą 2000/43/WE.

Komisja uznaje żądania niektórych bezpośrednio zainteresowanych stron, aby podjąć działania mające na celu niwelowanie różnic w poziomie i zakresie ochrony przeciwko dyskryminacji z różnych względów. Uwzględniając potrzebę dodatkowych wysiłków na rzecz zapewnienia prawidłowego funkcjonowania obecnie obowiązujących ram prawnych, jak również względy gospodarcze i polityczne wskazane w niektórych odpowiedziach udzielonych podczas konsultacji w sprawie Zielonej Księgi, Komisja nie proponuje wystąpienia na obecnym etapie z kolejnymi wnioskami legislacyjnymi na podstawie art. 13 Traktatu.

Niemniej jednak Komisja podejmie dogłębne badania nad celowością i możliwością wykonania ewentualnych nowych środków uzupełniających obecne ramy prawne. W badaniu tym przeanalizowane zostaną przepisy krajowe, które wykraczają poza wymagania dyrektyw WE w Państwach Członkowskich i w niektórych krajach trzecich. Rozważone zostaną względne zalety środków legislacyjnych i pozalegislacyjnych. W ramach badania dokonana zostanie synteza analiz kosztów i korzyści różnych opcji polityk prowadzonych na szczeblu krajowym. Wyniki badania zostaną udostępnione jesienią 2006 r. Na podstawie tego materiału Komisja oceni możliwości wykonania ewentualnych nowych inicjatyw uzupełniających obecnie obowiązujące ramy prawne.

✓ Analiza możliwości wykonania ewentualnych nowych inicjatyw uzupełniających obecnie obowiązujące ramy prawne.

3.3. Włączanie niedyskryminacji i równych szans dla wszystkich do głównego nurtu (*mainstreaming*)

Ustawodawstwo zapobiegające dyskryminacji w bardzo dużym stopniu zależy od gotowości i zdolności pokrzywdzonych osób do zaangażowania się w postępowanie przed sądem. Ochrona prawna praw jednostek jest niezwykle ważna a sprawy zyskujące szeroki rozgłos mogą pomóc w doprowadzeniu z czasem do zmian społecznych i kulturowych.

Niemniej jednak samo ustawodawstwo nie wystarczy, aby poradzić sobie ze złożonymi i głęboko zakorzenionymi wzorcami nierówności, jakich doświadczają niektóre grupy. Konkretne środki mogą okazać się niezbędne, aby wynagrodzić wieloletnie nierówności będące źródłem cierpienia dla tych grup ludności, które w przeszłości nie mogły korzystać z równych szans.

Doświadczenie UE w dziedzinie równości płci zdecydowanie wskazuje na to, że ochronie praw indywidualnych muszą towarzyszyć środki mające na celu doprowadzenie do trwałej zmiany i promowanie faktycznych równych szans dla wszystkich. Potwierdzają to doświadczenia Państw Członkowskich we wdrażaniu krajowego prawodawstwa z zakresu zapobiegania dyskryminacji zebrane w ciągu kilkunastu lat, a w niektórych przypadkach nawet w ciągu dziesięcioleci.

W dziedzinie płci, której podstawą jest art. 3.2 Traktatu WE, doprowadziło to do rozwoju praktyki polegającej na tym, aby cel w postaci równości mężczyzn i kobiet został zapisany we wszystkich odnośnych politykach UE („mainstreaming")[7]. Unia ma także pewne doświadczenie w opracowywaniu takiego podejścia w związku ze zwalczaniem rasizmu[8] i propagowaniem integracji osób niepełnosprawnych ze społeczeństwem[9].

Traktat ustanawiający Konstytucję dla Europy, jeśli zostanie ratyfikowany, w swoim art. III-118 może ustanowić nową podstawę dla stosowania podejścia *mainstreaming* w stosunku do wszystkich podstaw dyskryminacji ujętych w byłym art. 13 Traktatu WE. W związku z tym warto także przywołać art. II-111 Traktatu ustanawiającego Konstytucję dla Europy, który potwierdza, że prawa i zasady określone w Karcie Praw Podstawowych (włącznie z niedyskryminacją) powinny być szanowane przez instytucje UE, jak również przez Państwa Członkowskie podczas wdrażania prawa UE.

Komisja zobowiązała się do zapewnienia, aby unijne wnioski legislacyjne i regulacyjne były spójne z postanowieniami Karty Praw Podstawowych UE[10]. Jednym z narzędzi do badania spójności jest „ocena wpływu", której muszą być poddane wszystkie nowe wnioski przed ich przyjęciem przez Komisję. Metodologia monitorowania zgodności z Kartą Praw Podstawowych została określona w ostatnim komunikacie Komisji[11].

Poza zapewnieniem większej widzialności i spójności, włączenie problematyki równości do głównego nurtu (*mainstreaming*) oraz rozwój zintegrowanego podejścia powinny pomóc w skoncentrowaniu się na sytuacjach, w których występuje wieloraka dyskryminacja, jak również na konkretnych korzyściach z promowania równych szans dla wszystkich.

✓ Stworzenie narzędzi wspierania niedyskryminacji i równych szans dla wszystkich we wszystkich odpowiednich politykach UE.

✓ Dwuletnie sprawozdania na temat sytuacji osób niepełnosprawnych (pierwsze sprawozdanie w 2005 r.)

3.4. Promowanie innowacji i dobrych praktyk oraz uczenie się na ich podstawie

Zgodnie z podejściem *mainstreaming* określonym w ust. 3.3, celem Komisji Europejskiej jest zapewnienie, aby szereg unijnych instrumentów finansowania miał swój udział w promowaniu niedyskryminacji i równych szans dla wszystkich. W szczególności Komisja będzie wspierać wymianę dobrych praktyk, współpracę i tworzenie sieci pomiędzy organami krajowymi, wyspecjalizowanymi instytucjami wspierającymi równe traktowanie, organizacjami pracującymi na rzecz ofiar dyskryminacji oraz innymi zainteresowanymi stronami.

Coraz większą rolę w tej dziedzinie powinien odgrywać Europejski Fundusz Społeczny, którego działania powinny opierać się na innowacyjnych podejściach do przeciwdziałania dyskryminacji na rynku pracy, które zostały opracowane w ramach wspólnotowej inicjatywy

---

7 Podejście "*gender mainstreaming*" zostało opisane w COM(96) 67 jako "Systematyczne włączanie odpowiednich sytuacji, priorytetów i potrzeb kobiet i mężczyzn do wszystkich polityk pod kątem promowania równości kobiet i mężczyzn oraz mobilizowanie wszystkich ogólnych polityk i środków, szczególnie w celu osiągnięcia równości poprzez aktywne i otwarte uwzględnianie, na etapie planowania, ich wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn."

8 Plan Działań przeciw Rasizmowi, COM(1998) 183 z 25.3.98.

9 Równe szanse dla osób niepełnosprawnych – Europejski Plan Działań, COM(2003) 650 z 30.10.2003.

10 SEC(2001) 380.

11 COM(2005) 172 z 27.4.2005.

EQUAL[12]. Wnioski Komisji dotyczące pomocy Europejskiego Funduszu Społecznego w nowym okresie programowania 2007-2013 obejmują skoncentrowanie się w sposób szczególny na zwiększaniu stopnia społecznej integracji osób najmniej uprzywilejowanych i zwalczaniu dyskryminacji[13].

Program PROGRESS[14] uzupełni prace EFS w dziedzinie równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji poprzez finansowanie badań, podnoszenie świadomości, wymianę dobrych praktyk, tworzenie sieci, monitorowanie i ocenę. Propozycja programu PROGRESS w należyty sposób uwzględnia doświadczenia zebrane w trakcie realizacji wspólnotowych programów działań na rzecz zwalczania dyskryminacji[15] i promowania równości płci[16].

Nowa generacja programów[17], które będą kontynuacją obecnie realizowanych programów Socrates, Leonardo i Młodzież w dziedzinie edukacji, szkolenia i młodzieży, może wnieść cenny wkład w promowanie niedyskryminacji i równych szans dla wszystkich. Poza tym dziedziny te mogą odnieść korzyści z dalszych badań i studiów porównawczych prowadzonych w ramach szóstego i siódmego ramowego programu badań UE[18]. Wsparcie finansowe UE w zakresie praw podstawowych oraz w dziedzinie imigracji i azylu, w tym Europejskiego Funduszu na Rzecz Uchodźców oraz programów INTI i ARGO, może pomóc w staraniach mających na celu zwalczanie dyskryminacji i promowanie równych szans dla wszystkich.[19].

Podstawowym zagadnieniem, jeśli chodzi o monitorowanie wdrażania prawodawstwa UE z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, jest ulepszenie gromadzenia danych dotyczących dyskryminacji. Komisja będzie współpracować z władzami krajowymi i innymi zainteresowanymi stronami w celu tworzenia lepszych narzędzi statystycznych umożliwiających ocenę częstotliwości występowania dyskryminacji. W 2006 r. Komisja opublikuje podręcznik na temat gromadzenia danych związanych z dyskryminacją.

Od czasu swojego ustanowienia w 1997 r., Europejskie Centrum Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii (EUMC)[20] odgrywa istotną rolę we wspieraniu wysiłków podejmowanych przez UE i Państwa Członkowskie w celu walki z rasizmem i ksenofobią. Korzystając z wyników prac EUMC Komisja wkrótce przedstawi wnioski w sprawie ustanowienia nowej Agencji Praw Podstawowych. Zadania Agencji mają obejmować gromadzenie informacji i danych dotyczących szerokiego zakresu zagadnień, doradztwo dla twórców polityki, współpracę ze społeczeństwem obywatelskim oraz podnoszenie świadomości.

✓ Niezależna ocena wspólnotowego programu działań na rzecz zwalczania dyskryminacji (2005).

✓ Opublikowanie podręcznika na temat gromadzenia danych związanych z dyskryminacją (2006).

12 http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/index_en.cfm
13 COM(2004) 493 z 14.7.2004.
14 COM(2004) 488 z 14.7.2004.
15 http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/prog_en.htm
16 http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/fund_en.html
17 COM(2004) 474 i COM(2004) 471 z 14.7.2004.
18 http://europa.eu.int/comm/dgs/research/index_en.html
19 http://europa.eu.int/comm/justice_home/funding/intro/funding_intro_en.htm
20 http://eumc.eu.int/eumc/index.php

3.5. Podnoszenie świadomości i współpraca z zainteresowanymi stronami

Aby nadać większy impuls realizacji agendy zarysowanej w niniejszym komunikacie celem upowszechnienia bardziej konstruktywnego podejścia do zagadnienia równości, Komisja proponuje ustanowić rok 2007 Europejskim Rokiem Równych Szans dla Wszystkich. Europejski Rok pomoże w podnoszeniu świadomości, skoncentrowaniu uwagi politycznej i mobilizowaniu głównych zainteresowanych stron. W roku tym należy się skupić na czterech najważniejszych celach priorytetowych:

- Prawa
- Uznawanie
- Reprezentacja
- Poszanowanie

Celem Roku będzie: informowanie społeczeństwa o prawach do ochrony przed dyskryminacją wynikających z prawodawstwa europejskiego i krajowego; docenianie różnorodności jako wartości dla UE; oraz promowanie równych szans dla wszystkich w życiu gospodarczym, społecznym, politycznym i kulturalnym. Komplementarność i koordynacja Europejskiego Roku Dialogu Międzykulturowego w 2008 r. z Europejskim Rokiem Równych Szans dla Wszystkich będzie miała szczególne znaczenie – należy zapewnić, aby wzajemnie się uzupełniały pod względem zakresu i wspieranych działań. W stosownych przypadkach, niektóre najważniejsze przesłania i zagadnienia Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich można będzie przenieść na Europejski Rok Dialogu Międzykulturowego.

Komisja jest przekonana o potrzebie zaangażowania wszystkich zainteresowanych stron na szczeblu europejskim i krajowym w celu zapewnienia skutecznego wdrożenia zasady niedyskryminacji w całej UE. Komisja proponuje zatem organizowanie corocznego "Szczytu Równości" na wysokim szczeblu, z udziałem ministrów, szefów krajowych organizacji wspierających równe traktowanie, prezesów organizacji pozarządowych szczebla europejskiego, europejskich partnerów społecznych i przedstawicieli organizacji międzynarodowych. Szczyt Równości odbędzie się po raz pierwszy na początku 2007 r. i zbiegnie się z ogłoszeniem Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich.

Komisja szczególnie pragnie współpracować z pracodawcami w celu zachęcenia i wspomagania ich w tworzeniu polityk niedyskryminacji i różnorodności w miejscu pracy. Sama będąc pracodawcą, Komisja jest w pełni świadoma wyzwań, jakie stawia tworzenie skutecznej polityki zwalczania dyskryminacji i promowania równych szans. Obecnie wdraża ona Czwarty Program Działań na Rzecz Równych Szans dla Kobiet i Mężczyzn w Komisji Europejskiej, a niedawno uruchomiła szczegółowe inicjatywy wspierające zatrudnienie osób niepełnosprawnych i mniejszości etnicznych.

✓ Europejski Rok Równych Szans dla Wszystkich (2007).

✓ Doroczny Szczyt Równości wysokiego szczebla skupiający główne zainteresowane strony.

3.6. Specjalne wysiłki na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji i wykluczeniu społecznemu, których doświadczają niektóre mniejszości etniczne

Jednym z najważniejszych wyzwań, przed jakimi stoi rozszerzona Unia Europejska, jest potrzeba opracowania spójnego i skutecznego podejścia do społecznej integracji oraz integracji na rynku pracy mniejszości etnicznych. Rozszerzenie zwiększyło różnorodność UE pod względem kulturowym, językowym i etnicznym. Ta tendencja ma się utrzymywać wraz z przyjęciem w 2007 r. Bułgarii i Rumunii oraz planowanym otwarciem negocjacji w sprawie członkostwa Chorwacji i Turcji.

Jedną z kwestii wzbudzających szczególne zaniepokojenie jest sytuacja Romów. Komisja wielokrotnie zwracała uwagę na trudne warunki, w jakich żyją społeczności Romów w Państwach Członkowskich, krajach kandydujących i krajach przystępujących do UE. Z budżetu UE zapewniono znaczne kwoty pomocy finansowej, w tym powyżej 100 mln euro z programu PHARE na projekty skierowane specjalnie do Romów. Niemniej jednak Romowie nadal doświadczają szczególnie dotkliwych form wykluczenia i dyskryminacji w dziedzinie edukacji, zatrudnienia, mieszkalnictwa, ochrony zdrowia itp. Ponadto Unia musi wypracować odpowiednie sposoby reagowania na różne potrzeby nowych migrantów, zamieszkałych w UE mniejszości które zapoczątkowali imigranci i innych grup mniejszości.

Wiele różnych aktualnie realizowanych polityk UE i instrumentów finansowania może pomóc we wspieraniu wysiłków władz krajowych i społeczeństwa obywatelskiego na rzecz wspierania integracji mniejszości. Wyzwaniem na przyszłość będzie promowanie wspólnych działań prowadzonych przez wszystkie zainteresowane strony w celu zwiększenia w maksymalnym stopniu wpływu i efektywności tych instrumentów.

Prawodawstwo WE z zakresu zapobiegania dyskryminacji zakazuje bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji na gruncie rasowym lub etnicznym, jak również religijnym. W kontekście Europejskiej Strategii Zatrudnienia, zachęca się Państwa Członkowskie do opracowywania środków promujących integrację mniejszości na rynku pracy w ramach Krajowych Programów Działań. Otwarta unijna metoda koordynacji w zakresie społecznej integracji ma na celu także rozwiązanie problemu ubóstwa i wykluczenia, jakiego doświadczają mniejszości etniczne, migranci i inne grupy najmniej uprzywilejowane. Podjęcie tych wyzwań umożliwia wsparcie finansowe UE oferowane w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, włącznie ze wspólnotową inicjatywą EQUAL.

W celu wsparcia tworzenia polityki w tej dziedzinie Komisja planuje ustanowić grupę doradczą wysokiego szczebla ds. integracji społecznej i zawodowej. Grupa ta, która powinna spotkać się po raz pierwszy na początku 2006 r., zgromadzi niewielką liczbę wybitnych osobistości ze świata polityki, biznesu, społeczeństwa obywatelskiego i społeczności międzynarodowej.

✓ Grupa Doradcza Wysokiego Szczebla ds. Społecznej i Zawodowej Integracji Mniejszości.

3.7. Rozszerzenie, stosunki z krajami trzecimi i współpraca międzynarodowa

W kontekście rozszerzenia UE, prawa człowieka, włącznie z poszanowaniem i ochroną mniejszości, stanowią integralną część tzw. „kryteriów politycznych" członkostwa w UE. Zasady te zajmują centralne miejsce w strategii przedakcesyjnej UE w stosunku do krajów przystępujących i kandydujących (Bułgarii, Rumunii, Turcji i Chorwacji), jak również w procesie stabilizacji i stowarzyszenia z innymi krajami Bałkanów Zachodnich (Albanią, Bośnią i Hercegowiną, Byłą Jugosłowiańską Republiką Macedonii, Serbią i Czarnogórą). Ponadto przyszłe Państwa Członkowskie są zobowiązane do zachowania zgodności z dorobkiem prawnym UE w dziedzinie przeciwdziałania dyskryminacji i równych szans.

Obecne i przyszłe finansowe instrumenty przedakcesyjne[21] nadal będą dostarczać funduszy unijnych na promowanie niedyskryminacji i równych szans w krajach przygotowujących się do członkostwa w UE. Finansowanie UE jest także kluczowym narzędziem budowania zdolności instytucjonalnych i administracyjnych niezbędnych do wdrożenia dorobku prawnego UE.

[21] http://europa.eu.int/comm/enlargement/financial_assistance.htm

Zagadnienia związane z prawami człowieka i przeciwdziałaniem dyskryminacji odzwierciedla również Polityka Sąsiedztwa UE oraz pierwsza fala Planów Działań obejmujących stosunki z Jordanią, Mołdową, Marokiem, Tunezją, Ukrainą, Izraelem i Autonomią Palestyńską. Umowa z Kotonu, podpisana 23 czerwca 2000 r. przez UE i 78 państw Afryki, Karaibów i Pacyfiku (AKP) nakłada na sygnatariuszy obowiązek przestrzegania praw człowieka, które są integralną częścią Umowy[22] oraz obowiązek eliminowania wszelkich form dyskryminacji, szczególnie ze względu na pochodzenie, płeć, rasę, język i wyznanie[23]. Niedyskryminacja jest tematem regularnego politycznego dialogu UE i państw AKP[24].

Kwestie niedyskryminacji, a zwłaszcza sytuacja mniejszości, są często podnoszone w dialogach na temat praw człowieka prowadzonych przez UE z krajami trzecimi, jak również z organizacjami międzynarodowymi. Wsparcie finansowe UE dla niedyskryminacji i równych szans jest dostępne dla projektów wdrażanych przez organizacje pozarządowe i międzynarodowe w krajach trzecich w ramach Europejskiej Inicjatywy na Rzecz Demokracji i Praw Człowieka oraz niektórych programów współpracy z krajami Azji, Ameryki Łacińskiej, regionów AKP oraz południowego i wschodniego rejonu Morza Śródziemnego (MEDA).

Unia będzie współpracować z odpowiednimi organizacjami międzynarodowymi, w tym z ONZ, Radą Europy i OBWE. Ramy określone w traktatach międzynarodowych i deklaracjach dotyczących niedyskryminacji i równych szans stanowią istotne odniesienie dla bieżących prac prowadzonych w UE, jak również dla stosunków Unii z krajami trzecimi.

Komisja Europejska odgrywa aktywną rolę w promowaniu zasady niedyskryminacji i równych szans w ONZ. Komisja aktywnie uczestniczy w działaniach podjętych w następstwie Konferencji w sprawie równości płci, która odbyła się w 1995 r. w Pekinie a także wniosła swój wkład w prace Światowej Konferencji przeciw Rasizmowi w Durbanie w 2001 r. Komisja aktywnie uczestniczy z ramienia UE w negocjacjach dotyczących nowej Konwencji ONZ w sprawie praw osób niepełnosprawnych. UE wspiera także wysiłki Międzynarodowej Organizacji Pracy na rzecz promowania rzetelnego programu pracy, uwzględniającego zasady równości i niedyskryminacji.

✓ Promowanie niedyskryminacji i równych szans dla wszystkich w kontekście rozszerzenia, jak również stosunków z państwami trzecimi.

✓ Współpraca z organizacjami międzynarodowymi w celu zapewnienia spójności, komplementarności i jasnego podziału pracy.

4. WNIOSKI

Niniejszy komunikat określa wybiegającą w przyszłość strategię promowania niedyskryminacji i równych szans dla wszystkich w UE. W 2006 r. Komisja przedstawi komunikat omawiający w sposób bardziej szczegółowy zagadnienie równości płci.

Zagwarantowanie skutecznej ochrony prawnej przed dyskryminacją w całej UE stanowi główną część tej strategii. Obejmuje to zapewnienie pełnej transpozycji prawodawstwa WE z dziedziny zapobiegania dyskryminacji przez wszystkie Państwa Członkowskie. Wymaga to

[22] Art. 9 Umowy z Kotonu.
[23] Art. 13 Umowy z Kotonu.
[24] Art. 8 Umowy z Kotonu.

także szeregu środków uzupełniających, zwłaszcza w celu uświadomienia obywatelom ich praw i umożliwienia dostępu do wymiaru sprawiedliwości.

Poza ochroną prawną praw indywidualnych, niniejszy komunikat określa strategię konkretnej i aktywnej promocji niedyskryminacji i równych szans dla wszystkich. Skuteczne wdrożenie tej strategii oznacza pójście do przodu w wielu sprawach, przy udziale wszystkich zainteresowanych stron, jak również ogółu społeczeństwa. To nowe podejście zostało odzwierciedlone we wniosku o ustanowienie roku 2007 Europejskim Rokiem Równych Szans dla Wszystkich, który towarzyszy niniejszemu komunikatowi.

Strategia ramowa oraz różnorodne inicjatywy określone w niniejszym komunikacie będą przedmiotem stałego monitoringu i oceny przeprowadzanej przez odpowiednie służby Komisji. Dwa razy w roku odbywać się będą spotkania z przedstawicielami władz krajowych, organów specjalizujących się w dziedzinie równości, organizacji społeczeństwa obywatelskiego, partnerów społecznych i innych zainteresowanych stron, którzy będą mogli wyrazić opinię na temat postępów we wdrażaniu strategii. Sieć ekspertów z dziedziny prawa, finansowana przez wspólnotowy program działań na rzecz zwalczania dyskryminacji będzie stale monitorować stan transpozycji i realizacji wspólnotowego prawodawstwa z zakresu zapobiegania dyskryminacji. Użyteczność, efektywność i wpływ działań wspieranych za pośrednictwem wspólnotowego programu działań na rzecz zwalczania dyskryminacji, przyszłego programu PROGRESS oraz Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich będą oceniane przez zewnętrznych ekspertów.