

DYLEMATY STRATEGICZNE XXI WIEKU

Księga Jubileuszowa
dedykowana Profesorowi
Michałowi Chorośnickiemu
z okazji czterdziestolecia
pracy naukowej



Pod redakcją
naukową

Roberta Kłosowicza
Bogdana Szlachty
Janusza Józefa Węca

Dylematy strategiczne XXI wieku

Dylematy strategiczne XXI wieku

Księga Jubileuszowa dedykowana
Profesorowi Michałowi Chorośnickiemu
z okazji czterdziestolecia pracy naukowej

*Pod redakcją naukową
Roberta Kłosowicza
Bogdana Szlachty
Janusza Józefa Węca*



Kraków 2013

Copyright by Wydział Studiów Międzynarodowych i Politycznych
Uniwersytetu Jagiellońskiego and individual authors, 2013

Recenzent: prof. dr hab. Andrzej Zięba

Opracowanie redakcyjne: Dagmara Małysza, Justyna Wójcik

Korekta: Mateusz Kijewski

Projekt okładki: Igor Stanisławski

Skład i łamanie: Małgorzata Manterys-Rachwał

Publikacja dofinansowana
przez
Wydział Studiów Międzynarodowych i Politycznych Uniwersytetu Jagiellońskiego

ISBN 978-83-7638-375-0

KSIĘGARNIA AKADEMICKA
ul. św. Anny 6, 31-008 Kraków
tel./faks: 012 431-27-43, 012 421-13-87
e-mail: akademicka@akademicka.pl

Księgarnia internetowa:
www.akademicka.pl

Spis treści

Tabula Gratulatoria	VII
Słowo o Jubilacie.....	IX
Promotorstwo zakończonych prac doktorskich	XIII
Dorobek naukowy – najważniejsze prace	XV

CZĘŚĆ PIERWSZA. HISTORIA – PAŃSTWO – PRAWO

Marek Bankowicz, <i>Instytucja prezydenta a siły zbrojne i bezpieczeństwo narodowe: wybrane przypadki</i>	1
Włodzimierz Bernacki, <i>Prawo i państwo w myśli politycznej Karola Libelta</i>	9
Agnieszka Czubik, <i>Przesłanka „znaczącego uszczerbku” – nowy warunek dopuszczalności skargi indywidualnej w systemie ochrony praw człowieka Rady Europy</i>	23
Paweł Czubik, <i>Nowe strefy wolnego handlu USA – od prostej wymiany handlowej do celów „wyższych”</i>	37
Antoni Dudek, <i>Główne czynniki dynamizujące rozkład systemu realnego socjalizmu w Polsce lat 80. XX wieku</i>	49
Dominika Dziwisz, <i>„Tallinn Manual” – próba interpretacji prawa międzynarodowego dla cyberprzestrzeni</i>	65
Barbara Krauz-Mozer, <i>W poszukiwaniu „ducha” naszych czasów</i>	75
Kazimierz Lankosz, <i>Rozstrzyganie sporów w ramach WTO w świetle współczesnego prawa międzynarodowego – wybrane zagadnienia</i>	85
Jacek M. Majchrowski, <i>Kilka uwag o Sejmie Ustawodawczym</i>	111
Andrzej Mania, <i>Wywiad i politycy. Rywalizacja i współdziałanie w procesie formowania polityki bezpieczeństwa w USA</i>	119
Grzegorz Mazur, <i>Dwóch kurierów ZWZ do Lwowa – sprawa Stanisława i Józefa Żymierskich</i>	135
Sylwia Rasson, <i>The Human Right to Health Versus Intellectual Property Rights in the Context of Developing Countries</i>	143
Arkady Rzegocki, <i>Soft power – niedoceniana siła</i>	155
Barbara Stoczewska, <i>Ruchy narodowe w Europie Środkowo-Wschodniej – główne elementy charakterystyki</i>	161
Bogdan Szlachta, <i>Publicystyka propapieska w trakcie sporu o inwestyturę. Uwagi o pracy Manegolda z Lautenbach</i>	171

CZĘŚĆ DRUGA. POLITYKA MIĘDZYNARODOWA

Bogusława Bednarczyk, <i>Europejska strategia antydyskryminacyjna w XXI wieku – regres czy postęp?</i>	187
Ewa Bojenko-Izdebska, <i>„Zintegrowane bezpieczeństwo” w strategii bezpieczeństwa RFN</i>	199
Ewa Bujwid-Kurek, <i>Spór graniczny w relacjach słoweńsko-chorwackich na przykładzie Zatoki Pirańskiej</i>	209
Marek Czajkowski, <i>Obrona przeciwrakietowa Izraela</i>	221
Ryszard M. Czarny, <i>Wzrost międzynarodowego zainteresowania Daleką Północą</i>	237
Erhard Cziomer, <i>Dylematy niemieckiej strategii przewyciężenia kryzysu strefy euro Unii Europejskiej w XXI wieku</i>	249
Aleksander Głogowski, <i>Chiny – Pakistan – Afganistan. Nowe mocarstwo wobec starych wyzwań</i>	263
Artur Gruszczak, <i>Centrum Analizy Wywiadowczej Unii Europejskiej i jego rola w strategii bezpieczeństwa UE</i>	273
Edward Halizak, <i>Region Azji i Pacyfiku – logika geoeconomii i geopolityki</i>	285
Robert Kłosowicz, <i>Upadek państwowości jako jedna z głównych przyczyn zagrożenia dla pokoju w Afryce Subsaharyjskiej po zakończeniu zimnej wojny</i>	299
Iwona Krzyżanowska, <i>Ograniczenia w prognozowaniu stosunków międzynarodowych i ich znaczenie dla planowania strategicznego</i>	315
Rafał Kwieciński, <i>Smok wynurza się z Zachodniego Oceanu. Chińska strategia „sznura pereł”</i>	329
Marcin Lasoń, <i>Priorytety polskiej polityki zagranicznej 2012-2016 – strategiczną wizją na drugą dekadę XXI wieku?</i>	341
Agnieszka Nitszke, <i>Polityka azylowa Unii Europejskiej. Między idealizmem a realizmem</i>	353
Małgorzata Pearson, <i>Polityka zagraniczna Unii Europejskiej w obszarze praw człowieka w zmieniającym się świecie</i>	367
Mieczysław Stolarczyk, <i>Dylematy strategiczne polityki wschodniej Polski na początku drugiej dekady XXI wieku</i>	381
Ewa Szczepankiewicz-Rudzka, <i>Dlaczego arabska wiosna nie zawitała do Algierii? Ograniczenia i perspektywy transformacji społeczno-politycznej</i>	405
Marcin Tarnawski, <i>Dylematy rosyjskiej polityki bezpieczeństwa</i>	417
Janusz Józef Węc, <i>Debata w Niemczech na temat drugiej reformy ustrojowej Unii Europejskiej (2011-2012). Ewolucja programowa niemieckich partii politycznych w polityce europejskiej</i>	431
Justyna Zajac, <i>Region MENA w polityce bezpieczeństwa Unii Europejskiej</i>	453
Lubomir W. Zyblikiewicz, <i>Klub Rzymski – po 45 latach</i>	465
Noty o Autorach	477

TABULA GRATULATORIA

Piotr Bajor
Piotr Borowiec
Krystyna Chojnicka
Anna Citkowska-Kimla
Zbigniew Czubiński
Krystyna Daniel
Agnieszka Dębska
Andrzej Dudek
Magdalena Geodecka
Irena Głuszyńska
Marcin Grabowski
Łukasz Jakubiak
Małgorzata Jasińska
Agnieszka Kastory
Piotr Kimla
Małgorzata Kiwior-Filo
Beata Kosowska-Gąstoł
Grzegorz Kowalski
Wiesław Kozub-Ciembroniewicz
Renata Król-Mazur
Małgorzata Kułakowska
Roman Kuźniar
Michał Matyasik

Maciej Miżejewski
Tomasz Młynarski
Ewa Myślak
Agnieszka Nowakowska-Swół
Dorota Pietrzyk-Reeves
Agnieszka Podoba
Marta Polaczek-Bigaj
Błażej Sajduk
Dominik Sieklucki
Agnieszka Sikora
Jacek Sokołowski
Irena Stawowy-Kawka
Krzysztof Szczerski
Paweł Ścigaj
Monika Ślufińska
Damien Thiriet
Adrian Tyszkiewicz
Magdalena Ullman-Kulik
Tomasz Wiecech
Rafał Wordliczek
Rafał Woźnica
Andrzej Zięba
Agnieszka Zyza

Europejska strategia antydyskryminacyjna w XXI wieku – regres czy postęp?

Rzeczywisty stopień realizacji prawa do równego traktowania we wszystkich dziedzinach życia publicznego i prywatnego jest też kryterium oceny rozwoju demokracji i stopnia urzeczywistnienia jej ideałów. Pojęcie równego traktowania może mieć wiele znaczeń i wiele wymiarów. Nie budzi jednak wątpliwości, że bycie traktowanym w zgodzie z zasadą równości oznacza w pierwszym rzędzie gwarancję ochrony przed wszelkimi formami dyskryminacji. Zasada ta w sferze ideałów obowiązywała od dawna, dopiero jednak prawodawstwo Unii Europejskiej nadało jej realny, powszechnie obowiązujący charakter.

Ramy niniejszego opracowania nie pozwalają na omówienie wszystkich zagadnień związanych z kwestią strategii antydyskryminacyjnej we współczesnej Europie. Zakres problematyki związanej z dyskryminacją jest niezwykle szeroki. Do tej publikacji zostały wybrane tylko te jej elementy, które dowodzą, iż strategia UE w tym zakresie systematycznie rozszerza swoje pole działania w dziedzinie prawa i polityki.

Kiedy w połowie XX wieku powstawały Wspólnoty Europejskie, problematyka ochrony i gwarancji praw człowieka, a zatem i niedyskryminacji z uwagi na rasę, narodowość czy orientację seksualną nie była przedmiotem ich zainteresowania. Jedną z głównych przyczyn takiego stanu rzeczy było niewątpliwie uznanie przez państwa członkowskie, że za działania z dziedziny ochrony praw człowieka odpowiedzialna jest Rada Europy. Nie widziano zatem potrzeby powielania określonych przez tę organizację standardów zawartych w europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (nazywanej też Europejską Konwencją Praw Człowieka, EKPCz)¹.

¹ Art. 14 EKPCz zakazuje dyskryminacji w korzystaniu z praw i wolności wymienionych w konwencji, m.in. z powodu rasy, koloru skóry, pochodzenia narodowego i przynależności narodowej. W konwencji nie chodzi o ogólny zakaz dyskryminacji, tylko o zakaz dyskryminacji w korzystaniu z praw podstawowych, do których przestrzegania państwa sygnatariusze konwencji są zobowiązane. Artykuł ten jest zatem stosowany w połączeniu z innymi artykułami

W 1957 r. traktaty rzymskie, które położyły podwaliny pod dzisiejszą UE, nie przewidywały harmonizacji przepisów antydyskryminacyjnych w państwach członkowskich, ponieważ ich głównym celem była integracja gospodarcza i harmonijny rozwój handlu. Pomimo że prawo pierwotne Wspólnot nie formułowało katalogu praw człowieka, to z zapisanych w nim norm prawnych można wywodzić pewne prawa jednostki. Mamy tam wyraźnie sformułowaną zasadę równości jednostki wobec prawa Wspólnot, zakazy dyskryminacji, gwarancje własności czy swobodę ruchu osobowego. Traktat EWG zakazywał dyskryminacji ze względu na obywatelstwo oraz wszelkiej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia, wynagradzania oraz innych warunków pracy². Jak można zauważyć, jedyne przepisy zakazujące dyskryminacji odnosiły się w Traktacie ustanawiającym Europejską Wspólnotę Gospodarczą nie bezpośrednio do zjawiska nierównego traktowania, ale do kwestii zatrudnienia i energetyki jądrowej. Nie było w nim odrębnego rozdziału, który oddzieliłby omawianą problematykę. Na podstawie trzech artykułów nie sposób również mówić o jednej, spójnej polityce państw członkowskich dotyczącej przeciwdziałania dyskryminacji.

Przez wiele lat Wspólnoty Europejskie, a następnie Unia Europejska, nie posiadały konkretnej polityki i nie podejmowały w zasadzie żadnych działań przeciwko dyskryminacji w państwach członkowskich. Dopiero Jednolity Akt Europejski, który w 1986 r. poszerzył zakres działalności EWG o nowe dziedziny, wspomina w preambule o popieraniu demokracji, a w szczególności wolności, równości i sprawiedliwości społecznej, co dało podstawy do podjęcia dalszych działań w tej dziedzinie. Wszystkie trzy wymienione zasady łączą się bowiem bezpośrednio z koniecznością podjęcia takich środków, które będą zapobiegać dys-

konwencji. Ani art. 14 konwencji, ani Protokół nr 12 do konwencji nie definiują samego pojęcia dyskryminacji, która została wypracowana przez orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Wiele systemów prawnych nie zawiera ustawowej definicji dyskryminacji, a jedynie ogólną gwarancję równości, stanowiącą, że wszyscy są równi wobec prawa. Równość, a więc i dyskryminacja, są pojęciami nieokreślonymi. Protokół nr 12 do EKPCz (z 2000 r.), który nie został jeszcze ratyfikowany przez wszystkie państwa członkowskie UE, rozszerza zakres zakazu dyskryminacji, zapewniając równe traktowanie w zakresie korzystania ze wszystkich praw (w tym praw wynikających z prawa krajowego). Zgodnie z Raportem wyjaśniającym do tego protokołu jego powstanie podyktowane było pragnieniem wzmocnienia ochrony przed dyskryminacją, uznanej za kluczowy element zapewnienia przestrzegania praw człowieka. Protokół był skutkiem debat poświęconych w szczególności równości w zakresie płci i rasy.

² Art. 48 traktatu EWG wprowadził zasadę swobodnego przepływu pracowników między państwami członkowskim, m.in. poprzez zniesienie dyskryminacji ze względu na przynależność państwową pracowników (jednak oczywiście tylko pracowników będących obywatelami państw sygnatariuszy traktatu). Z zakresu prawa antydyskryminacyjnego (ale jedynie tego dotyczącego równouprawnienia płci) istotny jest także art. 119, który wprowadza zasadę równego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn za wykonanie tej samej pracy. Do zakazu dyskryminacji odnosił się również mocno wyspecjalizowany art. 96, który nakazywał równe traktowanie, bez względu na przynależność państwową, obywateli państw członkowskich przy obejmowaniu stanowisk wymagających kwalifikacji w energetyce jądrowej.

kryminacji i ją zwalczać. Pomimo wyraźnych wytycznych, jakie wyznaczył Jednolity Akt Europejski, w antydyskryminacyjnym systemie prawnym UE najczęściej regulacji funkcjonowało w obszarze wyrównywania szans kobiet i mężczyzn. Dopiero w ostatnim dwudziestolecu wzrosła aktywność UE w walce z dyskryminacją rasową, etniczną, ze względu na wiek, religię, niepełnosprawność czy orientację seksualną.

Zasada równego traktowania odnosząca się do przeciwdziałania dyskryminacji została zapisana w 1997 r. w traktacie amsterdamskim. Był to pierwszy tak szeroki zapis traktatowy, który powierzył Radzie Europejskiej kompetencje przeciwdziałania dyskryminacji. Do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską dołączony został art. 13³, który wprowadził szeroką ochronę przed szeregiem różnych form dyskryminacji. Po raz pierwszy określone instytucje unijne zostały upoważnione do podjęcia działań przeciwko dyskryminacji. Artykuł 13 został umieszczony w pierwszej części traktatu. Wskazano tu podstawowe zasady, na których opiera się Unia. Na bazie tego artykułu, w rok po wejściu traktatu w życie, powstały dwa podstawowe unijne akty prawne poświęcone zwalczaniu dyskryminacji, o których będzie mowa w dalszej części artykułu. Traktat amsterdamski wprowadził również szczegółowe przepisy odnośnie do postanowienia art. 119 (równe płace kobiet i mężczyzn). W części dotyczącej współpracy w sprawach karnych jako jeden z celów tej współpracy wprowadzono walkę z rasizmem i ksenofobią. W odróżnieniu od pozostałych zapisów, ten znalazł się w tytule VI (Postanowienia o współpracy policyjnej i sądowej w sprawach karnych). Stało się tak ze względu na jego zakres przedmiotowy – przepis ten nie mówi już o równym traktowaniu na rynku pracy czy o dostępie do towarów i usług, ale o przestępstwach popełnionych z pobudek rasistowskich i ksenofobicznych.

Kolejnym krokiem UE na gruncie prawa pierwotnego w dziedzinie polityki antydyskryminacyjnej był traktat lizboński podpisany w 2007 r. (wszedł w życie w 2009 r.). Traktat utrzymał kompetencje wprowadzone art. 13 TWE i równocześnie wzmocnił pozycję Parlamentu Europejskiego (w art. 19 ust. 1 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej)⁴. Ponadto wprowadził szereg nowych zobowiązań, których głównym celem było włączenie perspektywy niedyskryminacji we wszystkie działania i polityki Unii Europejskiej. Zostało to ujęte w art. 10 traktatu, który stanowi, że przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań „Unia

³ Art. 13 TWE: „Bez uszczerbku dla innych postanowień niniejszego Traktatu i w granicach kompetencji, które Traktat powierza Wspólnocie, Rada, stanowiąc jednomyślnie na wniosek Komisji i po jej konsultacji z Parlamentem Europejskim, może podjąć środki niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”.

⁴ Art. 19 ust. 1 TUE: „Bez uszczerbku dla innych postanowień Traktatów i w granicach kompetencji, które Traktaty powierzają Unii, Rada, stanowiąc jednomyślnie zgodnie ze specjalną procedurą ustawodawczą i po uzyskaniu zgody Parlamentu Europejskiego, może podjąć środki niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”.

dąży do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”⁵. Ponadto niezwykle istotny jest także zapis w tym samym art. 10 TfUE, który po raz pierwszy wprowadził tzw. zasadę *equality mainstreaming*⁶.

Oznaczało to, że Unia zwalcza wykluczenie społeczne i dyskryminację, wspiera równość kobiet i mężczyzn, uznaje prawa, wolności i zasady określone w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej, nadając im taką samą moc prawną jak traktaty. Kolejnym istotnym z punktu widzenia standardów praw człowieka jest art. 2 traktatu. Postanowienia ogólne w art. 2 traktatu, który z UE utworzył organizację międzynarodową, a nie tylko wspólnotę ekonomiczną, mówią: „Unia opiera się na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości, państwa prawnego, jak również poszanowania praw człowieka, w tym osób należących do mniejszości. Wartości te są wspólne Państwom Członkowskim w społeczeństwie opartym na pluralizmie, niedyskryminacji, tolerancji, sprawiedliwości oraz równości kobiet i mężczyzn”. Jak widać, równość kobiet i mężczyzn została oddzielona od przeciwdziałania niedyskryminacji i wyraźnie wzmocniona, na co wskazuje również kolejny artykuł. Artykuł 3 (dawny 2 TUE) mówi: „Unia (...) zwalcza wykluczenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera sprawiedliwość i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn, solidarność między pokoleniami i ochronę praw dzieci”⁷. Zapis ten wyraźnie wskazuje na włączenie praw mniejszości w kanon praw człowieka, które są podstawowymi zasadami funkcjonowania Unii Europejskiej. Włączenie, na mocy traktatu lizbońskiego, Karty Praw Podstawowych do katalogu prawa pierwotnego UE stanowi dowód głębokiego zainteresowania i troski UE łamaniem praw człowieka. Oznacza to, że Karta Praw Podstawowych uzyskała status prawa twardego, a więc obowiązującego dla państw członkowskich na równi z unijnymi traktatami. Dlaczego jest to tak ważne z punktu widzenia zwalczania dyskryminacji w UE? Karta zawiera zapisy, które bezpośrednio odnoszą się do tej problematyki. Przede wszystkim należy tu wymienić art. 21, który zakazuje wszelkiej dyskryminacji ze względu na wymienione w karcie cechy (płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne,

⁵ Art. 10 TfUE.

⁶ *Gender mainstreaming* (pojęcie odnoszące się do płci społeczno-kulturowej) oznacza włączenie polityki płci do działań z zakresu polityki, ekonomii itp. W praktyce oznacza ocenę prawa, działań i programów pod kątem ich wpływu na pozycję kobiet i mężczyzn. Angielskie określenie ukształtowało się w 1995 r. na czwartej konferencji Narodów Zjednoczonych w Pekinie. Pojęcie to zostało spopularyzowane w 1997 r., kiedy w Amsterdamie uznano je za jeden z oficjalnych celów polityki Unii Europejskiej. *Gender mainstreaming* nie jest jednoznaczne z polityką prokobiecą. Obie płcie są tu w równym stopniu włączane w myślenie koncepcyjne. Myślenie w kategoriach *gender mainstreaming* nie jest ograniczone do jakiejś określonej opcji politycznej. Krytykowane jest przez przeciwników równouprawnienia oraz niektóre nurty feminizmu, zob. http://pl.wikipedia.org/wiki/Gender_mainstreaming, dostęp: 20 III 2013.

⁷ Traktat z Lizbony zmieniający Traktat o Unii Europejskiej i Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską podpisany w Lizbonie dnia 13 grudnia 2007 r., Dz.Urz. UE 2007, C 306/02.

cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną)⁸. Zakazana jest również wszelka dyskryminacja ze względu na przynależność państwową⁹. Artykuł 21 to nie jedynie zapis, który odnosi się do zasady niedyskryminacji. Znajduje się tu wiele innych norm, które w sposób szczegółowy nakazują stosowanie zasady równego traktowania. W dziedzinie równouprawnienia mniejszości narodowych ważny jest także art. 22, zgodnie z którym państwa członkowskie zobowiązane są do szanowania różnorodności kulturowej, religijnej i językowej. W zakresie zatrudnienia karta w art. 15 pkt 3 uprawnia imigrantów spoza Unii do podejmowania pracy na takich samych warunkach jak obywatele UE (jeśli posiadają zezwolenie na pracę na terenie Unii). Karta zawiera także inne, ogólne przepisy, które odnieść można do przeciwdziałania dyskryminacji, takie jak wolność, równość wobec prawa, ochrona w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy itp.

Traktat lizboński i dołączona do niego Karta Praw Podstawowych stanowią wyraźny sygnał, że Unia Europejska w ostatnich latach wzmogła swoje działania w dziedzinach, którym do tej pory nie poświęcała wiele uwagi, jak kwestie praw człowieka czy swobód obywatelskich, co ma swoje przełożenie również na podjęcie przez nią walki z dyskryminacją. Niemniej do dalszej poprawy niezbędne jest, aby UE kontynuowała współpracę i dbała o kontynuację rozpowszechniania działań wśród władz publicznych, organizacji pozarządowych, związków zawodowych, mediów i firm. Wymienione podmioty to tylko niektórzy z ważnych partnerów w dziedzinie walki z dyskryminacją. Zasada równości leży u podstaw nowoczesnego społeczeństwa. Jeśli jakiegokolwiek prawa mają mieć charakter prawdziwie „podstawowy”, nie mogą być traktowane jako odizolowany obszar polityki. Niezwykle ważne jest zapewnienie, że zasada niedyskryminacji stanie się kamieniem węgielnym wszystkich polityk i działań Unii Europejskiej. W przyszłości działania powinny być ukierunkowane na obszary wymagające szczególnej uwagi, a odpowiednie wysiłki na szczeblu europejskim mogą się przyczynić m.in. do poprawy sytuacji Romów, największej i najbardziej dyskryminowanej mniejszości etnicznej w UE.

Traktaty unijne wyznaczają zasięg i kierunek polityki antydyskryminacyjnej Unii Europejskiej. Normami szczegółowymi, które precyzują zasady działania państw członkowskich i samej Unii w tym zakresie, są akty prawa wtórnego, m.in. dyrektywy oraz rezolucje, deklaracje, zalecenia, komunikaty i inne dokumenty. Ze względu na ograniczone rozmiary tej publikacji autorka skoncentruje się tylko na wybranych dokumentach, które jej zdaniem odegrały szczególną rolę w formowaniu strategii antydyskryminacyjnej UE od początku bieżącego stulecia.

Dokument, który nakreślał strategię konkretnej i aktywnej polityki niedyskryminacji i równych szans dla wszystkich, to strategia ramowa, nazywana zieloną księgą, *Równość i niedyskryminacja w rozszerzonej Unii Europejskiej*, przyjęta

⁸ Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, Dz.Urz. UE 2007, C83/389.

⁹ *Ibidem*.

przez Komisję Europejską 28 maja 2004 r.¹⁰, a następnie przekazana do konsultacji władz krajowych państw członkowskich, wyspecjalizowanych instytucji wspierających równe traktowanie organizacji pozarządowych, władz regionalnych i lokalnych, partnerów społecznych, ekspertów oraz poszczególnych członków społeczeństwa. Akcja była przeprowadzona na niespotykaną do tej pory skalę i pokazała ogromne zainteresowanie problemem oraz konieczność przeprowadzenia skutecznych zmian w polityce antidyskryminacyjnej UE.

Przeprowadzone 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 uważała, że Unia po rozszerzeniu (badania były prowadzone przed 1 maja 2004 r.) 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 uwidocznily potrzebę dalszych działań w celu zwiększenia wpływu prawodawstwa wspólnotowego na zapobieganie dyskryminacji. Dotyczyło to przede wszystkim działań prowadzących do zakończenia transpozycji prawa wspólnotowego do prawa krajowego oraz podnoszenia świadomości społecznej w państwach członkowskich. 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. Należy podkreślić, że nie pominięto także kwestii potrzeby ochrony prywatności i zachowania ostrożności w wyborze danych, które mają być gromadzone, i sposobów ich przetwarzania¹¹.

W oparciu o materiały zebrane w zielonej księdze oraz wnioski z nich wyciągnięte Komisja Europejska sporządziła raport w formie komunikatu dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów 1 czerwca 2005 r.¹² W raporcie dokonano oceny dotychczasowych działań antidyskryminacyjnych UE, ale przede wszystkim skoncentrowa-

¹⁰ *Green Paper. Equality and non-discrimination in an enlarged European Union*, COM(2004) 379, wersja ostateczna – niepublikowana w Dzienniku Urzędowym UE, [on-line] http://europa.ecu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/green_en.htm, dostęp: 28 I 2013.

¹¹ Powołane rozporządzeniem Rady Unii Europejskiej z 2 czerwca 1997 r. (rozporządzenie Rady nr 1035/97) Europejskie Centrum Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii (European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia, EUMC) odgrywa istotną rolę we wspieraniu wysiłków podejmowanych przez UE i państwa członkowskie w celu walki z rasizmem i ksenofobią. Podstawowym zagadnieniem, jeśli chodzi o monitorowanie wdrażania prawodawstwa UE z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, jest ulepszenie gromadzenia danych dotyczących dyskryminacji. Centrum współpracuje z władzami krajowymi i innymi zainteresowanymi stronami w celu tworzenia lepszych narzędzi statystycznych umożliwiających ocenę częstotliwości występowania dyskryminacji.

¹² *Niedyskryminacja i równe szanse dla wszystkich – strategia ramowa*, COM(2005) 224, Dz.Urz. UE 2005, C 236.

no się na opracowaniu spójnej strategii na przyszłość. Uznano, że aby wykorzenieć wielopłaszczyznowe, głęboko utrwalone wzorce nierówności, jakich doświadczają niektóre grupy, nie wystarczy wdrożyć i wykonać prawodawstwo z zakresu zapobiegania dyskryminacji. Konieczne jest wyjście poza polityki antydyskryminacyjne mające na celu zapobieganie nierównemu traktowaniu jednostek. Unia powinna zintensyfikować działania zmierzające do promowania równych szans dla wszystkich, aby usunąć bariery strukturalne, które stoją przed migrantami, mniejszościami etnicznymi, osobami niepełnosprawnymi, pracownikami w podeszłym i młodym wieku oraz innymi grupami narażonymi na dyskryminację.

Jako jeden z głównych celów tej strategii określono zapewnienie skutecznej ochrony prawnej przed dyskryminacją w całej UE poprzez przyjęcie prawodawstwa wspólnotowego w tej dziedzinie przez wszystkie państwa członkowskie, w których można już zaobserwować istotne zmiany w prawodawstwie. Zmiany te są bezpośrednim rezultatem przyjmowania kolejnych dyrektyw w prawie wewnętrznym państw członkowskich.

Powyższy dokument stanowił kontynuację działań UE na rzecz zapewnienia skutecznej ochrony prawnej przed dyskryminacją. W 2000 r. UE przyjęła dwie dyrektywy (dyrektywa 2000/43/WE i 2000/78/WE), które zakazywały bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną.

Jaki był cel unijnych dyrektyw zapobiegających dyskryminacji? Obie dyrektywy zostały przyjęte w celu wyznaczenia wspólnych minimalnych norm w obowiązujących w państwach członkowskich UE przepisach przeciwko dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną. Ich celem było stworzenie ogólnych ram prawnych dla zwalczania powyższych form dyskryminacji, a zatem wprowadzenie w życie zasady równego traktowania. Dyrektywy nie zakazują państwom członkowskim zapewnienia ochrony przeciwko dyskryminacji w szerszym zakresie niż zakres wymagany przez dyrektywy. Jednakże podczas transponowania dyrektyw do prawa krajowego państwa członkowskie nie mogły obniżyć poziomu ochrony poniżej istniejącego wcześniej poziomu.

Dyrektywa 2000/43/WE dotycząca równości rasowej (Racial Equality Directive, RED), zakazująca dyskryminacji ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, jak też dyrektywa 2000/78/WE dotycząca równości w zatrudnieniu (Employment Equality Directive, EED), zakazująca dyskryminacji w sferze zatrudnienia ze względu na religię i przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, stanowią część tego wspólnego zbioru obligatoryjnych norm minimalnych, przyjętych w ramach Unii Europejskiej.

W obu dyrektywach zawarte zostały szczegółowe definicje bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji oraz molestowania. Należy podkreślić, że wskazują one również na fakt, iż w szczególnych przypadkach dopuszczalne są odstępstwa od zasady równego traktowania. Dyrektywa 2004/113/WE rozszerza ochronę przeciwko dyskryminacji ze względu na płeć na obszar dóbr i usług, ale nie na inne

obszary objęte dyrektywą 2000/43/WE. Dyrektywy w sprawie równości były kamieniem milowym w rozwoju prawa antydyskryminacyjnego w Europie. Do tej pory w państwach członkowskich istniały różne poziomy prawodawstwa w zakresie równości. Powyższe dokumenty wyznaczyły jednak nowy, minimalny poziom odniesienia, który miał obowiązywać we wszystkich krajach UE. W ich ramach zwiększono poziom ochrony oraz zunifikowano przepisy oraz sposób ich stosowania w ramach całej Unii Europejskiej.

Uzupełnieniem powyższych dyrektyw oraz w nawiązaniu do wniosku Rady Europejskiej 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, była przyjęta 28 listopada 2008 r. decyzja ramowa 2008/913/WSISW w sprawie zwalczania pewnych form i przejawów rasizmu i ksenofobii za pomocą środków prawno-karnych. Na szczególną uwagę zasługuje także rezolucja Parlamentu Europejskiego z 20 maja 2008 r. w sprawie postępów w zakresie równych szans i niedyskryminacji w UE¹³. Rezolucja stanowi transpozycję dwóch kluczowych, wymienionych już, dyrektyw Rady Europejskiej: 2000/43/WE i 2000/78/WE (2007/2202 (INI)). Szczególna waga rezolucji Parlamentu Europejskiego polega na tym, że odnosi się ona do całości problemu równych szans i niedyskryminacji. Parlament, uwzględniając całość dokumentów prawnych i politycznych Rady Europy, ONZ, OBWE oraz odpowiednie przepisy traktatów wspólnotowych i sprawozdania Komisji i Rady, zwrócił uwagę na to, że istniejące normy prawne nie były w pełni respektowane w praktyce politycznej i prawnej państw członkowskich UE. Deklaracjom politycznym w sprawie zwalczania dyskryminacji powinien odpowiadać stopniowy rozwój oraz pełne i prawidłowe wdrażanie polityk i prawodawstwa, a w szczególności dyrektyw zakazujących dyskryminacji oraz projektów promujących równość. Należy pamiętać o tym, że wspomniane wyżej kluczowe dyrektywy ustanawiały minimalne wymogi i w związku z tym miały stanowić podstawę, na której oparto kompleksową politykę antydyskryminacyjną UE w pierwszej dekadzie XXI w.

Liczne akcje promocyjne na rzecz równych szans, charakterystyczne dla unijnej strategii antydyskryminacyjnej na początku XXI w., można różnie oceniać i wskazywać na pozytywne i negatywne skutki ich prowadzenia, ale trudno zaprzeczyć, że stanowią one już teraz stały element działań europejskich, które wpisują się w pejzaż wspólnotowych polityk antydyskryminacyjnych. Aby nadać większy impuls realizacji agendy mającej na celu podnoszenie świadomości i upowszechnianie bardziej konstruktywnego podejścia do zagadnienia równości, Komisja Europejska ustanowiła rok 2007 Europejskim Rokiem Równych Szans dla Wszystkich. Było to wyrazem bezprecedensowego zaangażowania na szczęblu

¹³ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 20 maja 2008 r. w sprawie postępów osiągniętych w zakresie równych szans i niedyskryminacji w UE (transpozycja dyrektywy 2000/43/WE i dyrektywy 2000/78/WE), P6_TA (20)0212.

krajowym i europejskim w uczynienie z kwestii różnorodności i wszelkich form dyskryminacji zagadnień priorytetowych. Wydarzenie to zjednoczyło różne organizacje i osoby wokół wspólnego celu oraz przyczyniło się do przekazania społeczności Europy wiedzy o wyrównywaniu szans. Było to ambitne przedsięwzięcie, które stało się bodźcem inicjującym setki działań na szczeblu europejskim i krajowym i miało na celu przekazanie obywatelom wiedzy o przysługujących im prawach do równego traktowania. Europejski Rok Równych Szans dla Wszystkich był bezprecedensową i ambitną inicjatywą na rzecz upowszechniania wiedzy i współpracy w zakresie kwestii związanych z równouprawnieniem. Rok Przeciwko Rasizmowi (1997) i Rok Osób Niepełnosprawnych (2003) były już wcześniej wyrazem zaangażowania na szczeblu europejskim w uczynienie z kwestii równouprawnienia jednego z priorytetów działalności.

Obchodzony w 2007 r. Europejski Rok Równych Szans dla Wszystkich wyniósł to zaangażowanie na jeszcze wyższy poziom, ponieważ uwzględniał wszystkie rodzaje dyskryminacji wymienione w ustawodawstwie wspólnotowym i objął zasięgiem obszar wykraczający poza granice UE: wszystkie 27 państw członkowskich Unii Europejskiej oraz trzy kraje Europejskiego Obszaru Gospodarczego – Islandię, Liechtenstein i Norwegię.

Celem tej szeroko zakrojonej akcji było 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. Rok Równych Szans stanowił także pierwszy etap przygotowań do programu na kolejny, 2008 r., zaplanowany jako Europejski Rok Dialogu Międzykulturowego. Istotnym elementem było zapewnienie wzajemnego uzupełniania się projektów pod względem zakresu i wspieranych działań. Formą podsumowania Roku Równych Szans był I Międzynarodowy Szczyt Równości, który odbył się pod koniec tego roku. Europejskie szczyty równości zorganizowane w Berlinie i Paryżu przyczyniły się do umieszczenia kwestii dyskryminacji i różnorodności wśród priorytetów Unii Europejskiej i rządów krajowych członkowskich. Owocne dyskusje między ministrami, politykami, partnerami społecznymi oraz przedstawicielami organizacji pozarządowych i pracodawców były wyrazem silnej woli uznania działań na rzecz równego społeczeństwa za obowiązujący priorytet.

Kolejnym przedsięwzięciem, na które należy zwrócić uwagę w rozważaniach nad polityką antydyskryminacyjną UE, było przygotowanie i wprowadzenie w życie przez Komisję Europejską nowego okresu programowania na lata 2007-2013. Programem objęto zwiększanie stopnia społecznej integracji osób najmniej uprzywilejowanych i zwalczanie wszelkich objawów dyskryminacji¹⁴. Komisja szczególną uwagę zamierzała zwrócić na rolę w tym projekcie Europejskiego

¹⁴ Komunikat Komisji dla Rady Europejskiej, Parlamentu Europejskiego i Komitetu Regionów – Niedyskryminacja i równe szanse dla wszystkich – strategia ramowa, COM(2004) 483, 14 VII 2004.

Funduszu Społecznego, którego działania miały opierać się na innowacyjnych podejściach do przeciwdziałania dyskryminacji na rynku pracy, opracowanych w ramach inicjatywy wspólnotowej EQUAL. Unijny program na rzecz zatrudnienia i solidarności społecznej PROGRESS (2007-2013) jest zarządzany przez Dyrekcję Generalną ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans Komisji Europejskiej. Celem programu jest wspieranie realizacji celów Unii Europejskiej w obszarze zatrudnienia i spraw społecznych określonych w agendzie społecznej i w ten sposób przyczynianie się do osiągnięcia celów strategii „Europa 2020” w tych dziedzinach. Siedmioletni program skierowany jest do wszystkich zainteresowanych stron, które mogą pomóc w ukształtowaniu odpowiednich i skutecznych przepisów i polityki społecznej w całej UE, na obszarze EFTA-EOG oraz w krajach kandydujących do członkostwa w UE.

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

Kolejny program PROGRESS¹⁵ miał za zadanie uzupełnić prace Europejskiego Funduszu Społecznego w dziedzinie równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji poprzez finansowanie badań, podnoszenie świadomości, wymianę dobrych praktyk, tworzenie sieci, monitorowanie i ocenę. Należy podkreślić, że propozycja programu PROGRESS w należyty sposób uwzględniała doświadczenia zebrane w trakcie realizacji wspólnotowych programów działania na rzecz zwalczania dyskryminacji¹⁶ i promowania równości płci¹⁷.

Oceniając inicjatywę Komisji Europejskiej i jej zaangażowanie w realizację wielu aktualnie prowadzonych polityk UE w zakresie zapobiegania dyskryminacji w trakcie Europejskiego Roku Równych Szans, należy podkreślić, iż w ramach

¹⁵ Wniosek dotyczący decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającej program wspólnotowy na rzecz zatrudnienia i solidarności społecznej – PROGRESS, COM(2004) 488, 14 VII 2004.

¹⁶ Zwalczanie dyskryminacji w UE, [on-line] <http://ec.europa.eu/antidiscrimination>, dostęp: 28 I 2013.

¹⁷ *Europa dla kobiet*, publikacja promocyjna Komisji Europejskiej, [on-line] <http://ec.europa.eu/publications/booklets/others/87/pl.pdf>, dostęp: 28 I 2013.

Europejskiej strategii zatrudnienia opracowano szereg projektów promujących integrację mniejszości na rynku pracy w ramach krajowych programów działań. Otwarta unijna metoda koordynacji w zakresie społecznej integracji miała na celu także rozwiązanie problemu ubóstwa i wykluczenia, jakiego doświadczają mniejszości etniczne, migranci i inne grupy najmniej uprzywilejowane. Podjęcie tych wyzwań umożliwiło wsparcie finansowe UE oferowane w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, włącznie z inicjatywą wspólnotową EQUAL¹⁸.

Jednym z elementów dyskryminacji jest wykluczenie. Wykluczeni to ofiary kryzysu gospodarczego żyjący w skrajnie trudnych warunkach materialnych. Ta sytuacja jest nie do przyjęcia w XXI w. Walka z wykluczeniem społecznym, promowanie sprawiedliwości społecznej i praw podstawowych od dawna stanowią cele UE, która powstała w oparciu o takie wartości, jak poszanowanie ludzkiej godności i solidarności. Ale UE i jej państwa członkowskie muszą działać sprawniej i skuteczniej, aby programy były realizowane w praktyce. Zajęcie się konkretnymi przejawami dyskryminacji i wykluczenia wymaga interwencji angażującej wiele obszarów polityki europejskiej.

Prze wiele lat UE przewodziła wysiłkom mającym na celu rozwiązanie problemu dyskryminacji ze względu na płeć i promowanie równości mężczyzn i kobiet. W bieżącym stuleciu 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. Mimo to niezbędne są dalsze działania w celu zapewnienia pełnego i skutecznego wdrożenia i wykonania tych ram prawnych.

Zagadnienia związane z prawami człowieka i przeciwdziałaniem dyskryminacji odzwierciedla również polityka sąsiedztwa UE oraz pierwsze plany działań obejmujące stosunki z Jordanią, Mołdową, Marokiem, Tunezją, Ukrainą, Izraelem i Autonomią Palestyńską. Na szczególną uwagę zasługuje umowa 2000/483/WE o partnerstwie między członkami grupy państw Afryki, Karaibów i Pacyfiku (AKP) z jednej strony a Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi z drugiej strony, podpisana w Kotonu 23 czerwca 2000 r. Umowa z Kotonu określa ramy współpracy UE na rzecz rozwoju gospodarczego, społecznego i kulturowego państw Afryki, Karaibów i Pacyfiku. Głównymi celami umowy są ograniczenie, a ostatecznie wyeliminowanie ubóstwa i dyskryminacji oraz stopniowe włączenie państw AKP do światowej gospodarki z uwzględnieniem celów zrównoważonego rozwoju.

Dokument, w którym UE wyszła poza ramy Europy z polityką antydyskryminacyjną, nakładał na sygnatariuszy obowiązek przestrzegania praw człowieka, które są integralną częścią umowy¹⁹, oraz obowiązek eliminowania wszelkich form

¹⁸ Katalog rezultatów Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, Krajowa Struktura Wsparcia PIW EQUAL, Warszawa 2007, [on-line] <http://www.equal.gov.pl>, dostęp: 28 I 2013.

¹⁹ Art. 9 umowy z Kotonu (Umowa 2000/483/WE o partnerstwie między członkami grupy państw Afryki, Karaibów i Pacyfiku z jednej strony a Wspólnotą Europejską i jej Państwami

dyskryminacji, szczególnie ze względu na pochodzenie, płeć, rasę, język i wyznanie²⁰. Niedyskryminacja stała się tematem regularnego politycznego dialogu UE i państw AKP²¹. Wsparcie finansowe UE dla polityki antydyskryminacyjnej i równych szans stało się 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, regionu AKP oraz południowego i wschodniego rejonu Morza Śródziemnego (MEDEA).

W pierwszym dziesięcioleciu XXI w. Unia zintensyfikowała także współpracę z odpowiednimi organizacjami międzynarodowymi, w tym ONZ²², Radą Europy i OBWE. Ramy określone w traktatach międzynarodowych i deklaracjach dotyczących niedyskryminacji i równych szans stały się istotnym odniesieniem dla bieżących prac prowadzonych w UE, jak również dla stosunków Unii z krajami trzecimi.

Spółeczeństwa Europy są wielokulturowe i wieloetniczne. Opierają się na przekonaniu, że rasizm, ksenofobia, antysemityzm oraz inne formy nietolerancji i dyskryminacji są bezpośrednim pogwałceniem zasad wolności, demokracji i praw człowieka. Niestety zachowania rasistowskie i ksenofobiczne są obecne w różnych sferach życia społecznego w Europie i żadne państwo nie jest wolne od tych zjawisk. Nowe państwa członkowskie Unii Europejskiej są szczególnie narażone na te zjawiska, ponieważ dynamicznym przemianom gospodarczym i społecznym towarzyszą często zwiększone napięcia społeczne. Szersze otwarcie się tych państw na świat zewnętrzny, będące rezultatem ich przystąpienia do Unii, przynosi kolejne wyzwania i pociąga za sobą konieczność odpowiednich działań w celu zapobieżenia nasilaniu się nietolerancyjnych postaw i zachowań.

Nie wolno nie doceniać skali wyzwań stojących przed nami; badania Eurobarometru nieustannie pokazują, że dyskryminacja stanowi duży problem dla społeczeństwa europejskiego. Po wejściu w życie traktatu lizbońskiego mamy doskonałą okazję do odnowienia naszego podejścia do kwestii równości i umieszczenia obywateli w centrum tego procesu.

Członkowskimi z drugiej strony, podpisana w Kotonu 23 czerwca 2000 r., Dz.Urz. UE 2000, L 317).

²⁰ Art. 13 umowy z Kotonu.

²¹ Art. 8 umowy z Kotonu.

²² Na forum ONZ szczególnie aktywną rolę w promowaniu zasady niedyskryminacji i równych szans zaczęła odgrywać Komisja Europejska. Komisja aktywnie uczestniczyła w działaniach podjętych w następstwie Konferencji w sprawie Równości Płci, która odbyła się w 1995 r. w Pekinie. Swoją wkład wniosła także w prace Światowej Konferencji przeciw Rasizmowi w Durbanie w 2001 r. Z ramienia UE brała udział w negocjacjach dotyczących nowej konwencji ONZ w sprawie praw osób niepełnosprawnych. UE udzieliła także wsparcia Międzynarodowej Organizacji Pracy w przygotowaniach projektu rzetelnego programu pracy, uwzględniającego zasady równości i niedyskryminacji.



www.akademicka.pl

ISBN 978-83-7638-375-0

