

# STEPPING STONES AND ROADBLOCKS OBSTACLES ET PASSERELLES SPRUNGBRETTER UND HÜRDEN



## PARTNERSHIP PROJECT OF UNITED FOR INTERCULTURAL ACTION, ILGA-EUROPE AND MOBILITY INTERNATIONAL

Project information in [English](#) and [Français](#)



[Project Report](#)  
(English)



[Rapport Final de Projet](#)  
(Français)



[Projektbericht](#)  
(Deutsch)

### 1. Seminar: April 12-16 Bruxelles

[Equal Rights for People with Disabilities](#) (English)

[Egalité des Droits pour les personnes Handicapées](#) (Français)

[Gleichberechtigung von Personen mit Behinderung](#) (Deutsch)

### 2. Seminar: May 3-7 2000 Melun

[Stepping Stones and Roadblocks in the Struggle against Racism](#) (English)

[Obstacles et Passerelles dans la Lutte contre le Racisme](#) (Français)

[Sprungbretter und Hürden im Kampf gegen Rassismus](#) (Deutsch)

### 3. Seminar: June 21-25 Wien

[Combatting Sexual Orientation Discrimination](#) (English)

[Combattre la Discrimination fondée sur l'Orientation Sexuelle](#) (Français)

[Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung](#) (Deutsch)

## **STEPPING STONES AND ROADBLOCKS**

### **A partnership project against discrimination**

**MOBILITY International - ILGA-Europe - UNITED for Intercultural Action**

"Without prejudice to the other provisions of this Treaty and within the limits of the powers conferred by it upon the Community, the Council, acting unanimously on a proposal from the Commission and after consulting the European Parliament, may take appropriate ACTION TO COMBAT DISCRIMINATION based on sex, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation".

Article 13, Treaty establishing the European Community

This site introduces to you an exciting new partnership project of UNITED for Intercultural Action, the European region of the International Lesbian and Gay Association (ILGA-Europe) and MOBILITY INTERNATIONAL. This initiative brings together the experience and know-how of three important European NGO networks and their respective local, regional and national organisations.

#### **WHY?**

We want equal rights, in all spheres of life. We all have our ways of changing the world, at least a little bit. All partners in the project feel that anti-discrimination work will benefit from exploring both similarities and differences between the anti-racism movement, the movement for equal rights of lesbians, gay men, bisexuals and transgendered people and the movement for the equal rights of people with disabilities. What works in one movement, may work as well in another where it has never been tried out.

#### **WHEN?**

The project will take place from December 1999 until December 2000, but we are sure that the partnership will last after the project has ended. We hope that local and national organisations will take over the idea and develop cooperations with different groups working for equal rights.

#### **WHAT?**

The co-operation will bring together activists from three different backgrounds to

combine and share their experience on a very practical level. The project includes three seminars, each led by one of the movements. The seminars will take place in the first half of 2000. Their results will be published in conference reports and spread throughout Europe. The second half of 2000 will be dedicated to research into good practice. You will be informed of the results, as soon as they become available.

## **SEMINARS**

12 - 16 April 2000

**"Equal Rights for People with Disabilities"** - in

Bruxelles

led by MOBILITY INTERNATIONAL

3 - 7 May 2000

**"The Struggle Against Racism"** - in Melun

led by UNITED for Intercultural Action

21 - 25 June 2000

**"Combating sexual orientation discrimination"** - in

Vienna

led by ILGA-Europe

## **ARTICLE 13**

In Article 13 of the EC Treaty, a possibility has been created for the European Union to take action against discrimination on six grounds. This is a great step forward. But the key issue remains; will the Council - i.e. the fifteen Member States - agree to adopt substantial measures against discrimination?

## **WHAT ABOUT ME?**

If you are interested in co-operating in this common project, contact UNITED, ILGA-Europe or MOBILITY INTERNATIONAL to express your interest. You could work in this project at one of the seminars, or contribute to the good practice research in the second half of the project.

## **INTERNATIONAL LESBIAN AND GAY ASSOCIATION EUROPE**

ILGA was founded in 1978. It is a world-wide federation of national, regional and local organisations and groups dedicated to working for equal rights for lesbians, gay men, bisexuals and/or transgendered people. During the 22 years of its existence, ILGA has called for and carried out numerous campaigns for law reform in many countries and against individual cases of discrimination, highlighting many cases of human rights violations. ILGA has also given impetus and support to many gay and lesbian groups in, for example Latin America and South Africa, and played a crucial role in the emergence and development of the first gay and lesbian organisations in the former "East Bloc". In December 1996 ILGA-Europe became the first independent regional structure of ILGA.

ILGA has undertaken sustained lobbying of many international organisations, such as the Council of Europe and the OSCE. ILGA-Europe enjoys consultative status

with the Council of Europe. In 1997 ILGA-Europe adopted an Action Plan aiming at the European Commission which emphasises a horizontal and mainstreaming approach in seeking the inclusion of lesbian and gay concerns in all appropriate activities and programmes of the European Union. ILGA-Europe is also working to develop and strengthen its links to other organisations which are committed to the achievement and respect of human rights. It is for example a member of the Platform of European Social NGOs.

### **MOBILITY INTERNATIONAL**

MOBILITY INTERNATIONAL was formally established in 1982, as a non-governmental, non-profitmaking international organisation of disabled people. Its main aims include: promoting freedom of choice and equal opportunities for people with disabilities in all spheres of life; providing people with disabilities the opportunity to meet, understand and make friends with others from different countries on international seminars, exchanges, activity weeks and other projects; assisting in the setting up of networks based on common interests and concerns; empowering people to reach these goals through training in self-assertiveness, independence and leadership; giving information to individuals and organisations on European schemes and projects. Since its establishment MOBILITY INTERNATIONAL has organised over 500 international projects aimed at all people with a disability, regardless of their nationality, age or type of disability as well as training courses for those for or living with them. MOBILITY INTERNATIONAL has status with the United Nations, the Council of Europe and the Commission of the European Union. MOBILITY INTERNATIONAL is a member of the European Youth Forum, the European Anti-Poverty Network, the Platform of European Social NGOs and the European Disability Forum. MOBILITY INTERNATIONAL advises the institutions of the EU on matters relating to the advancement of people with disabilities and take an active lobbying role on disability issues.

### **UNITED FOR INTERCULTURAL ACTION**

#### **European network against nationalism, racism, fascism and in support of migrants and refugees**

Racism, nationalism, fascism, discrimination, asylum policies... all of these have a European dimension even though they often look like purely national issues. Reports from all over Europe demonstrate the increasing dangers facing migrants, refugees and minorities. We need to fight against this mentality of a "Fortress Europe" on all levels, it cannot be fought on local, regional and national level alone.

Linked through UNITED more than 500 organisations from a wide variety of backgrounds and from all European countries work together on a voluntary basis. They build their co-operation on common actions and shared activities on a mutual respect. Since its start in 1992 the network has been orientated towards concrete actions and practical, effective work.

The activities of the network consist of European co-ordination. This means:

bringing together organisations from all over Europe during conferences, co-ordinating the several European campaigns and activities in which up to 30 countries and up to 200.000 people take part, raising public awareness about the issues involved, keeping an up-to-date archive and database of organisations active in the anti-racism field and the production of information tools to be used by organisations in their struggle against intolerance. UNITED is and will remain independent from all political parties, organisations or states.

UNITED has consultative status with the Council of Europe and special consultative status with the Economic and Social Council of the United Nations.

## **ADDRESSES**

### **International Lesbian and Gay Association - Europe**

Kolenmarkt 81, B-1000 Brussels  
phone +32-2-5022471, fax+32-2-5022471  
[ieboard@egroups.com](mailto:ieboard@egroups.com)  
[www.ilga-europe.org](http://www.ilga-europe.org)

### **MOBILITY International**

18 boulevard Baudouin, B-1000 Brussels  
phone+32-2-2015608, fax +32-2-2015763  
[mobint@arcadis.be](mailto:mobint@arcadis.be)

### **UNITED for Intercultural Action**

Postbus 413, NL-1000 AK Amsterdam  
phone +31-20-6834778, fax +31-20-6834582  
[info@unitedagainstracism.org](mailto:info@unitedagainstracism.org)  
[www.unitedagainstracism.org](http://www.unitedagainstracism.org)

### **Supported by:**

European Commission DG V

The information contained in this publication does not necessarily reflect the position nor the opinion of the European Commission.

**UNITED for Intercultural Action**  
**European network against nationalism, racism, fascism**  
**and in support of migrants and refugees**

Postbus 413, NL-1000 AK Amsterdam, Netherlands  
phone +31-20-6834778, fax +31-20-6834582  
[info@unitedagainstracism.org](mailto:info@unitedagainstracism.org), [www.unitedagainstracism.org](http://www.unitedagainstracism.org)

## **OBSTACLES ET PASSERELLES**

### **Un projet commun contre la discrimination MOBILITY INTERNATIONAL, ILGA-Europe et UNITED for Intercultural Action**

"Sans préjudice des autres dispositions du présent traité et dans les limites des compétences que celui-ci confère à la Communauté, le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de COMBATTRE TOUTE DISCRIMINATION fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle".

Article 13, Traité instituant la Communauté Européenne

En lisant ce dépliant, vous en saurez davantage sur un nouveau et intéressant projet mené en partenariat par UNITED for Intercultural Action, la régionale européenne de l'International Lesbian and Gay Association (ILGA-Europe) et MOBILITY INTERNATIONAL. Notre initiative vise à mettre en commun l'expérience et le savoir-faire de trois importants réseaux européens d'ONG et de leurs associations membres aux niveaux local, régional et national.

#### **POURQUOI?**

Nous voulons l'égalité de droits dans tous les domaines de la vie. Nous cherchons tous à notre manière à changer le monde, ne fût-ce qu'un peu. Les partenaires impliqués dans le projet partagent le sentiment que le combat contre la discrimination sortira renforcé de l'analyse des points de convergence et de divergence entre le mouvement antiraciste, le mouvement revendiquant des droits égaux pour les femmes et les hommes homosexuel/les, bisexuel/les et transsexuel/les et le mouvement revendiquant des droits égaux pour les personnes handicapées. Ce qui a été tenté avec succès par un mouvement peut aussi l'être par un autre où cela n'a jamais été essayé.

#### **QUAND?**

Le projet débutera en décembre 1999 et s'achèvera en décembre 2000, mais nous sommes convaincus que notre coopération ne se terminera pas avec la fin du projet. Nous espérons que les associations locales et nationales reprendront l'idée et travailleront de concert avec différents groupes oeuvrant pour l'égalité.

## QUOI?

Cette coopération réunira des militants provenant de trois horizons différents, qui mettront ensemble et partageront leur expérience à un niveau très pratique. Le projet consiste en trois séminaires, chacun mené par un des mouvements partenaires. Ils se tiendront dans la première moitié de l'an 2000 et leurs conclusions seront publiées sous la forme de rapports, qui seront diffusés en Europe. Dans la deuxième moitié de l'an 2000, on s'attachera à étudier les bonnes pratiques. Vous serez informés du fruit de ces recherches dès qu'il sera connu.

## SÉMINAIRES

12 - 16 avril 2000

**"Egalité de droits pour les personnes handicapées"** - Bruxelles

animé par MOBILITY INTERNATIONAL

3 - 7 mai 2000

**"La lutte contre le racisme"** - Melun

animé par UNITED

21 - 25 juin 2000

**"Combattre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle"** -

Vienne

animé par l'ILGA-Europe

## ARTICLE 13

A l'article 13 du Traité instituant la Communauté européenne, il est conféré à l'Union européenne le pouvoir de prendre des mesures pour lutter contre la discrimination dans le cadre de six motifs différents. C'est un grand pas en avant, mais la question clé demeure celle-ci: est-ce que le Conseil, c'est-à-dire les 15 Etats membres de l'Union, accepteront de prendre de véritables mesures antidiscriminatoires?

## ET MOI?

If you are interested in co-operating in this common project, contact UNITED, ILGA-Europe or MOBILITY INTERNATIONAL to express your interest. You could work in this project at one of the seminars, or contribute to the good practice research in the second half of the project.

## **INTERNATIONAL LESBIAN AND GAY ASSOCIATION EUROPE**

L'ILGA a été fondée en 1978. C'est une fédération mondiale d'associations et de groupes régionaux et locaux qui revendiquent des droits égaux pour les femmes et les hommes homosexuel/les, bisexuel/les ou transsexuel/les. Pendant ses 22 ans d'existence, l'ILGA a lancé et mené à bien maintes campagnes en faveur de réformes juridiques dans tel ou tel pays et contre des cas individuels de discrimination, dénonçant de nombreuses violations des droits de l'homme. Elle a aussi suscité et appuyé nombre d'associations gay et lesbiennes, par exemple en Amérique latine et en Afrique du Sud, et joué un rôle crucial dans l'émergence et le développement des premières associations homosexuelles dans l'ancien bloc de l'Est. En décembre 1996 est née l'ILGA-Europe, première structure régionale

indépendante de l'ILGA.

L'ILGA a entrepris de faire pression de manière systématique sur les organisations internationales telles que le Conseil de l'Europe et l'OSCE. L'ILGA-Europe jouit du statut consultatif auprès du Conseil de l'Europe. En 1997, elle a adopté un plan d'action conçu pour la Commission européenne et défendant une démarche "horizontale" et "intégrée", qui consiste à inclure les questions intéressant les homosexuel/les dans toutes les activités et programmes appropriés de l'Union européenne. Enfin, elle s'attache à développer et renforcer ses liens avec d'autres associations oeuvrant en faveur de la défense et du respect des droits de l'homme. C'est ainsi qu'elle est membre de la Plate-forme des ONG du secteur social.

### **MOBILITY INTERNATIONAL**

MOBILITY INTERNATIONAL, organisation internationale non gouvernementale et à but non lucratif officiellement née en 1982, a été créée pour représenter les personnes handicapées. Ses principaux objectifs comprennent: promouvoir la liberté de choix et l'égalité des chances pour les personnes handicapées dans tous les domaines de la vie, leur offrir la possibilité de se rencontrer, de se comprendre et de se faire des amis dans d'autres pays grâce à des séminaires, échanges, semaines d'activité et autres projets internationaux, aider à mettre en place des réseaux fondés sur des intérêts et des préoccupations communs, donner aux gens les moyens de réaliser ces objectifs par une formation conçue pour renforcer la confiance en soi, l'indépendance et l'esprit d'initiative, informer les particuliers et les associations des plans et projets européens. Depuis sa fondation, MOBILITY INTERNATIONAL a mené à bien plus de 500 projets internationaux conçus pour tous les personnes handicapées, indépendamment de leur nationalité, de leur âge ou du type de handicap, ainsi que des stages de formation pour les personnes handicapées ou les personnes vivant avec eux. MOBILITY INTERNATIONAL est reconnue par l'Organisation des Nations Unies, le Conseil de l'Europe et la Commission de l'Union européenne. Elle est membre du Forum européen de la jeunesse, du Réseau européen contre la pauvreté et de la Plateforme des ONG du secteur social. Elle conseille les institutions de l'Union sur les questions relatives à la promotion des personnes handicapées et prend une part active aux campagnes de pression en matière de handicaps.

### **UNITED FOR INTERCULTURAL ACTION**

#### **Réseau européen contre le nationalisme, le racisme et le fascisme et pour le soutien des migrants et des réfugiés**

Racisme, nationalisme, fascisme, discrimination, politiques d'asile... autant de questions qui ont une dimension européenne même si elles semblent parfois purement nationales. Les nouvelles qui nous parviennent de partout en Europe témoignent des dangers qu'affrontent les migrants, les réfugiés et les minorités. Nous devons lutter contre l'idée d'une forteresse européenne à tous les niveaux, et pas seulement au plan local, régional ou national.

Par le truchement de UNITED, plus de 500 organisations de toutes sortes et de tous les pays d'Europe coopèrent volontairement. Elles fondent leur coopération sur des actions et des activités communes, dans un esprit de respect mutuel. Depuis sa création en 1992, le réseau s'est concentré sur des actions concrètes et un travail pratique et efficace. Ce travail consiste à assurer une coordination au

niveau européen et, pour ce faire, à réunir des associations de toute l'Europe à l'occasion de conférences, coordonner à l'échelle européenne plusieurs campagnes et activités qui mobilisent plus de 30 pays et plus de 200000 personnes, sensibiliser l'opinion publique concernant les questions abordées dans le cadre de ces activités, maintenir à jour les archives et la base de données des associations anti-racistes et produire des outils d'information que les associations puissent utiliser dans leur combat contre l'intolérance. UNITED est et veut rester indépendant de tout parti politique, organisation ou Etat. UNITED jouit du statut consultatif auprès du Conseil de l'Europe et d'un statut consultatif spécial auprès du Conseil économique et social de l'Organisation des Nations Unies.

## **LES ADRESSES**

### **International Lesbian and Gay Association - Europe**

Kolenmarkt 81, B-1000 Brussels  
phone + 32-2-5022471, fax+ 32-2-5022471  
[ieboard@egroups.com](mailto:ieboard@egroups.com)  
[www.ilga-europe.org](http://www.ilga-europe.org)

### **MOBILITY International**

18 boulevard Baudouin, B-1000 Brussels  
phone+ 32-2-2015608, fax + 32-2-2015763  
[mobint@arcadis.be](mailto:mobint@arcadis.be)

### **UNITED for Intercultural Action**

Postbus 413, NL-1000 AK Amsterdam  
phone + 31-20-6834778, fax + 31-20-6834582  
[info@unitedagainstracism.org](mailto:info@unitedagainstracism.org)  
[www.unitedagainstracism.org](http://www.unitedagainstracism.org)

### **Supported by:**

European Commission DG V

---

L'information contenue dans cette publication ne correspond pas nécessairement à la position ni à l'opinion de la Commission Européenne

---

### **UNITED for Intercultural Action**

### **European network against nationalism, racism, fascism and in support of migrants and refugees**

Postbus 413, NL-1000 AK Amsterdam, Netherlands  
phone + 31-20-6834778, fax + 31-20-6834582  
[info@unitedagainstracism.org](mailto:info@unitedagainstracism.org), [www.unitedagainstracism.org](http://www.unitedagainstracism.org)

**STEPPING STONES AND ROADBLOCKS**  
**December 1999 - March 2001**



**1. Introduction**

**2. Our Movements**

**3. The seminars**

**4. Context**

**5. Topics**

**6. Other Topics**

**7. Better Working Methods**

**8. Promoting Good Practice**

**9. Conclusions**

**10. Resources**

**1. Introduction**

This report is the result of an exciting partnership project of [UNITED for Intercultural Action](#), the European region of the [International Lesbian and Gay Association](#) (ILGA-Europe) and Mobility International. This initiative brought together the experience and know-how of three important European NGO networks and their respective local, regional and national organisations.

**The project Stepping Stones and Roadblocks**

The project took place from December 1999 until March 2001. Although co-operation is not new, it is the first time that our European-wide networks have tried to work together on this scale. We hope that organisations on local and national level, that have not done so yet, will engage in common activities as well.

The co-operation brought together activists from three different backgrounds to combine and share their experience on a very practical level. The project included

three seminars, each led by one of the networks. The seminars took place in the first half of 2000. Their results have been published in conference reports and spread throughout Europe. The second half of 2000 was mainly dedicated to research and analysis.

The Stepping Stones project has reinforced our ideas on equality. Equality is not only the absence of discrimination but also the existence and enjoyment of rights. However, in this report we will concentrate on anti-discrimination. We want to state the main issues, examine what difficulties prevent us from overcoming our struggles and suggest measures to be taken. We also want to start a process in which the concepts of 'good practice' are further developed and shared between each of our movements and others as well.

Equality and non-discrimination are fundamental Human Rights. As such, our networks believe that they are part of the larger community of NGOs that are struggling for Human Rights, including trade unions, development NGOs, Human Rights leagues and others. This awareness will support us in our search for the things that bring us together and present us with the opportunity to find new partners and allies.

### **This Report**

Whose task is it to work for equality? As networks of organisations that represent some of the people who have not had this equality until now, we have taken on part of it. Equality is also the task of policy makers and politicians who aim to shape society with laws and measures. Their task is determined by the general public and as such the general public has its own duty: to pressure those in power to take action. It is to all those individuals and institutions that we address ourselves. This report is designed to be an outline of needs and demands. It is meant to be a first step towards a 'to do list' for all who feel equality should be available for all inhabitants of Europe. It does not claim to give a full overview of all issues that matter to each of the three networks. It does present a range of issues on which we have found that co-operation would be meaningful. The report is very short, in the hope of being an easier read and encouraging readers and their organisations to make the first step in a vital process.

## **2. Our Movements**

ILGA-Europe, Mobility International and UNITED for Intercultural Action all started from the need for action. They are structured as networks and bring together organisations of a wide variety of working fields and backgrounds. They are part of the skeleton, of the strength, of a European movement of the disenfranchised.

Every day, in Europe, people are murdered because of their skin colour, because of the fact that they are 'easy targets' because they are disabled, because they are threatening an idealised view of sexuality and family by being openly lesbian or gay. Intolerance targets different groups at different times. During World War II it targeted Jews, Roma, black people, disabled people, gays and lesbians and all those being politically active against the ruling powers. But even when discrimination and intolerance do not pose an immediate threat to the life of

people, it may influence their lives in a variety of ways. Institutionalised discrimination is one of the most pervasive forms, but also one of the hardest to detect. It is a common past, a common day-to-day Europe and some common ideals for the future that unify our movements as well as the willingness to resist. At least until the day we are all truly equal, our movements and our organisations will exist.

The local, regional, national and even European organisations within our networks represent part of the forces of resistance against discrimination in Europe. To make this resistance effective, we need to hear from those who suffer from discrimination directly. Their voices should have their own distinctive place. They should have a place where they are safe and secure in expressing the feelings and opinions they have. Through specialist organisations they have much more of a chance to become empowered. Or as a participant at one of the Stepping Stones seminars said: "We need to go from dependency to independency and from there we can move towards interdependency". People who are targeted by discrimination should not only be involved as valuable resource persons, but should be part and parcel of the decision-making process.

This also means that we have recognised a need to take a closer look at the diversity of our own constituencies. Our movements are very diversified within themselves including differences of age, religion and belief, ethnicity, sexuality, gender, disability and other factors. We need to acknowledge the existence of 'multiple discrimination' and ensure that our networks and organisations are fully inclusive.

Working together as networks has brought up a lot of possibilities, but it has unearthed differences and even problems as well. Whereas gay men and lesbian women are often seen from outside as "mad, bad or sad", ethnic minorities are not often seen as sick (although they are sometimes seen as carriers of disease) but only "bad" or "sad". Having access to information that is understandable is much more of an issue for ethnic minority communities as well as those of us with a learning, visual or hearing impairment. Whereas gay men and black men are seen to have an exaggerated sexuality, disabled men and especially women are seen to have none at all. The movement against racism and against homophobia have been highly politicised, but until recently the disability movement has not. While organisations of the disabled and anti-racism organisations have received funding regularly from both European and national sources, ILGA and similar organisations have struggled without such financial support. Within each difference lies the possibility of learning more about each other's movements and learning how to deal with different circumstances.

### **3. The seminars**

At the first [seminar in Brussels](#), which was led by Mobility and at which the emphasis was on disability issues, first steps were taken towards a deeper understanding of the amount and nature of discrimination in each of the groups. One of the main conclusions was: Disability needs to be given special consideration in some anti-discrimination policies because of the financial

consequences of true accessibility for all. However, co-operation was seen as something that is both possible and valuable.

It also became clear that the movements themselves already unite a vast variety of groupings. The disability movement has to overcome differences between those with learning disabilities and physical impairments, between different physical impairments, the differences between men and women and between the way different cultures treat disability.

A few concrete examples of concrete possibilities for future co-operation were pointed out: exchange experience on quota systems and positive action, culture and history, violence (also in connection with the commemoration of WW II), lobbying on draft Protocol 12 (an amendment to the European Convention on Human Rights of the Council of Europe and the Charter of Fundamental Rights of the EU).

The second [seminar in Melun](#) (France), led by UNITED, introduced a clear picture of multiple discrimination. Not least because of the background of the participants, many of whom experience multiple discrimination themselves. Participants regretted the fact that the project had to be confined to the EU Member States, while all three movements have been working in the candidate countries for years. Much was said about the possibilities for organisations within each of the three movements to become more diverse and inclusive themselves. Several practical proposals were made, such as to develop a common series of fact sheets explaining the different international legal instruments that can be used to fight discrimination. Education seemed to be an area that would need its own conference or project.

ILGA-Europe led the third [seminar in Vienna](#) (Austria). It confirmed many of the conclusions of the other seminars. Much attention was given to existing legislation and its implementation as well as monitoring of its effectiveness. Participants reaffirmed that they do not deem it possible that we would achieve a world in which discrimination to only one group has been rooted out, we need to work towards a world that is more inclusive towards all minorities. In contacting local groups it became apparent that they have been working together even more closely since the arrival of the ÖVP-FPÖ government, which should be considered to be an example of good practice: when faced with a common adversary, we should combine our strengths.

#### **4. Context**

The project took place during a period of extensive debates in the European Union related to fundamental rights, social policy and the enlargement of the Union's membership. Developments that will form part of the background to the continuing fight for equality, include:

#### **The adoption of two Article 13 directives and the action programme against discrimination**

The directive on 'equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin' - the 'race directive' - of 29 June 2000, and the directive on equal treatment in employment and occupation - the 'employment directive' - of 27

November 2000 - set out minimum standards of protection that must be incorporated into legislation in all Member States.

The race directive covers discrimination in employment, education, social security, and access to goods and services, and must be implemented within 3 years. The employment directive prohibits discrimination on the grounds of religion or belief, disability, age and sexual orientation. The measures on religion and sexual orientation must be implemented within 3 years and those on disability and age within 6.

### **The Charter of Fundamental Rights of the European Union**

The Charter was formally adopted at the Nice Summit - the meeting of the European Council - in December 2000. It is not legally binding, but it marks a step forward. It reflects the indivisibility of civil, political, economic and social rights, set out under the headings Dignity, Freedom, Equality, Solidarity, Citizen's Rights and Justice. There are to be further discussions on the status of the Charter during 2001. The campaign for the rights set out in it to become enforceable will continue.

### **The adoption of the 'European Social Agenda'**

The Nice summit also adopted the 'European Social Agenda', which sets out the EU's priorities for action in social policy areas for the next 5 years. These are set out under 6 strategic guidelines, including 'fighting poverty and all forms of exclusion and discrimination'. The implementation of the Agenda is to be considered at the Stockholm summit in March 2001, and then reviewed yearly. The Commission's intentions in the social policy field were set out in its Communication on the Social Policy Agenda in June 2000.

### **The continuing accession process**

Acceptance of all these measures now form part of the 'conditions for membership' that must be met by the twelve countries currently negotiating accession to the European Union: Bulgaria, Cyprus, Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Romania, Slovakia, and Slovenia.

### ***EU Charter of Fundamental Rights - Article 21 'Non-discrimination'***

**1 Any discrimination based on any ground such as sex, race, colour, ethnic or social origin, genetic features, language, religion or belief, political or any other opinion, membership of a national minority, property, birth, disability, age or sexual orientation shall be prohibited.**

**2. Within the scope of application of the Treaty establishing the European Community and of the treaty on European Union, and without prejudice to the special provisions of those treaties, any discrimination on grounds of nationality shall be prohibited.**

## **5. Topics**

In the following pages the reader will find an outline of some key issues in the

struggle against discrimination. The Stepping Stones project highlighted these areas as being crucial in the fight for equality and against discrimination:

### A. Equality of Justice

### B. Employment

### C. Housing

### D. Health

### E. Education

### F. Families

### A. Equality of Justice

In most legal systems in Europe equality before the law is one of the most important principles. This equality before the law often ignores the inequalities that exist in society. Minorities of all kinds have demanded law reviews to right that wrong. As goods and finances, but also people travel the globe more easily, it becomes clear that laws need to incorporate changes to accommodate changes in norms and values, such as different ideas about marriage and relationships.

#### **Access to justice**

Even if all inhabitants of a country officially have equal access to justice, this often does not mean that they have equal **possibilities** to make use of these rights. European governments need to assess whether their services:

- are well-trained to deal with the diversity of people, are non-racist, non-sexist, non-homophobic, etc.
- take hate crimes seriously
- know how to handle communication problems and work effectively towards solving them (e.g. know where to find a sign language interpreter, interpreters in the languages of ethnic minority communities)
- have an independent complaints body
- provide information in formats that are understandable for all (including those with a learning disability).

Furthermore, governments need to do research to find out the extent of problems existing in their country such as inequalities in sentencing, or incidents of police violence and then take measures to solve those problems.

#### **Anti-discrimination legislation**

Anti-discrimination legislation aims to outlaw any undue difference that is made between different groups in our society. At European Union level a very important step was taken through the incorporation of Article 13 in the Amsterdam Treaty, which opened the door towards Community anti-discrimination legislation. Two directives and an action programme have been adopted. Governments now need to incorporate the directives into domestic law. Some important points to consider when lobbying would be:

- does the law provide for legal advice and support for those discriminated against?
- does it mention 'independent living' as an important principle?
- does it provide employers with many 'loopholes', such as the possibility to interpret 'reasonable accommodation' as a way to refuse real changes?
- does it interpret the possibilities for denominational/religious initiatives to make exceptions narrowly or widely?
- does it create the possibility of others protecting the victim, e.g. by allowing an

NGO to take his/her case forward?

- does it allow for a reversal of the burden of proof?
- does it apply to all inhabitants or only nationals of the EU?

### **Recognition as full-fledged person**

For minorities it is not self-evident to be recognised as a person, capable of determining his/her life. Non-nationals are often denied basic rights, especially when they do not possess residency rights for an indefinite period. The possibility of making decisions can sometimes be denied to disabled people completely. They can become the charge of parents or of an institution that makes the decisions for them. Legal systems should reconsider the norms that are used for removing the decision-making power of people with disabilities. We should also consider ways to actively provide more possibilities for people to make their own decisions.

### **Examples:**

#### ***Equality***

In Ireland, the Employment Equality Act 1998 and the Equal Status Act 2000 prohibit discrimination in employment and the provision of goods, facilities and services on nine grounds - age, disability, gender, race, sexual orientation, family status, marital status, religion, and membership of the Traveller community. The Equality Authority set up in 1999 has powers relating to enforcement, monitoring and review, and to take a range of measures to promote equality in the areas covered by the legislation. These developments have taken place in the context of an increasing government commitment to the inclusion of equality as a core principle in areas of public policy. Further information from the Equality Authority's website at [www.equality.ie](http://www.equality.ie).

In 1998 section 75 of the Northern Ireland Act has introduced a statutory duty to promote equality of opportunity in public authorities. Within this framework public services, such as education boards, hospital trusts, housing executives are required to undertake an equality impact assessment of their policies in consultation with "those directly affected by the policy assessed".

Important points in this legal measure are:

- it introduces a statutory duty, not a voluntary duty
- it includes different grounds of discrimination
- it involves interest groups in the development of policies

#### ***Institutionalised racism***

After the brutal murder of a young black man called Stephen Lawrence in London, the police failed to take appropriate measures. After vigorous campaigning by his family, with the support of community groups and other organisations, an official independent inquiry was undertaken. The inquiry report highlighted extensive institutional racism in the police force and the criminal justice system and its recommendations have prompted many organisations and institutions to take a look at their own policies to combat institutionalised racism.

See also [www.official-documents.co.uk/document/cm42/4262/4262.htm](http://www.official-documents.co.uk/document/cm42/4262/4262.htm) and [www.irr.org.uk](http://www.irr.org.uk).

## **B. Employment**

***Employment and occupation are key elements in guaranteeing equal opportunities for all and contribute strongly to the full participation of citizens in economic, cultural and social life and to realizing their potential.*** EU Employment Directive

Employment is perhaps the area of inequality where the effects of discrimination are most evident. They are evident in the workforces that are totally unrepresentative of the local population, and in the higher rates of unemployment for disabled people and people from ethnic minority communities. Evident in the reports of the investigations demonstrating employers giving interviews to white applicants for jobs while refusing them to equally qualified ethnic minority applicants, and in the numbers of lesbian and gay workers forced out of jobs because of abuse and harassment from other workers or service users. Evident in the companies that will not employ disabled people or will only employ them for certain types of jobs because of assumptions that they will be less productive and less competent than non-disabled workers, or that make clear that they only want certain types of people in managerial jobs so others need not apply.

The promotion of employment and social integration are high priorities for the EU, and there is a growing recognition that discrimination in the workplace itself is only one aspect of discrimination affecting the labour market. Access to education, housing and health care, the inaccessibility of buildings and transport, the effect of the withdrawal or reduction of benefits (including financial assistance for those disabled people who need personal assistance) when someone gets a job - all affect employment. The adoption of the two Article 13 directives means that all member states will have to have legislation prohibiting discrimination in employment and occupation on all Article 13 grounds. This is essential, but legislation does not end prejudice or discrimination. To create a climate in which discriminatory behaviour on the part of employers or workers is generally considered, and treated, as unacceptable, will also require a range of other measures and real changes in organisational and workplace cultures.

**Adopting equal opportunities policies is a start**

Many employers now declare themselves to be "equal opportunities employers", but there is much less evidence of employers adopting strategies or programmes of action. Putting aims, however positive and well-intentioned, onto a piece of paper is only a start. For a policy to be effective it needs to be comprehensive and inclusive - covering all grounds of discrimination and all aspects of employment practice and service delivery - and put into practice.

This requires:

- the allocation of specific responsibilities for implementation
- the examination of the company's policies and practices
- procedures for monitoring and evaluation.

Policies must also include employment conditions and benefits. Special leave to care for dependents or for bereavement needs to reflect the diversity of families. If the married partners of employees have the free use of services provided by the company or get discounts on goods, then so should the unmarried partners, whether of the same or different sex. Workplace facilities, working arrangements and holidays should recognise different cultural and religious needs.

The most successful policies are those that are focussed on the potential benefits and strengths that diversity brings to organisations and the ways in which these can be achieved. A small but steadily growing number of employers in both the private and public sectors have recognised that truly valuing diversity brings real sustainable benefits for employers - such as attracting the best candidates for jobs, improving service to customers, improving corporate image and improving management and employee relations.

As the organised representatives of workers, trade unions have a primary responsibility to challenge discriminatory attitudes and cultures in the workplace, and a growing number of trade unions are taking initiatives to do so, sometimes in partnership with employers. Trade unions and NGOs are also major employers and have a key role to play in developing and promoting best practice.

Voluntary measures should be supported and promoted through a range of measures such as steps to make the 'business case' for diversity more widely known, the development of tools such as model policies and strategic action programmes, the development of forums at different levels and within employment sectors to facilitate the exchange of ideas and the production of codes of good practice.

**Example:**

***The code of good practice***

There are now examples of policies against discrimination to be found in companies across Europe, including agreements negotiated between trade unions and employers. Examples of such a good practice codes produced by statutory enforcement agencies (in English) can be found on:

[www.cre.gov.uk/publs/dl\\_nrhcp.html](http://www.cre.gov.uk/publs/dl_nrhcp.html) or [www.disability.gov.uk/dda](http://www.disability.gov.uk/dda)

## **C. Housing**

Access to decent and safe housing at an affordable cost is a fundamental right. Yet 30-35 million people in the European Union are poorly housed and 3-5 million are homeless (CECODHAS, the European Liaison Committee for Social Housing, <http://www.cecodhas.org>). Tackling poor housing is essential in tackling social exclusion, but discrimination of certain groups in access to housing exists in all Member States. Disabled people who need special housing seldom have a choice in deciding where they are to live. As a result of the shortage of special housing many disabled people needlessly have to remain in institutions. Many gay men and lesbians have to disguise their sexuality in order to buy/rent housing. Black and ethnic minorities are shifted into 'poorer' areas and are often denied housing on vague grounds. A 'no foreigners, no blacks' policy is no longer legal, but often still exists in practice.

### **Homes for people's needs**

Homes should be designed to fit people's needs, but we do not all want the same things. To incorporate the diversity of wishes, public authorities and private housing co-operations should consider:

- involving resource groups made up of a diverse spectrum of people

- do an accessibility test early on in the design process
- incorporate accessibility in building regulations

Few homes for the elderly are equipped to meet the needs of people from different cultural backgrounds. Older lesbians and gay men can rarely be open about their relationships and have trouble accessing services as a couple. Elderly disabled people living independently face quicker institutionalisation as a result of their age. Adequate homes for autonomous elderly disabled people rarely exist. Elderly of ethnic minorities often do not feel at home in homes, where neither the food, nor the activities are according to their wishes and needs. Housing authorities will have to take a look at how to respond to changing market conditions.

### **A safe space**

People should have the right to live in a home of their choice, without fear of harassment or assault. Verbal and physical abuse are common, both towards gay men and lesbians and towards black and ethnic minorities. Housing providers and police forces need to take effective measures to prevent harassment.

Housing regulations should incorporate a diversity of family forms, for example: tenancy succession rights should apply to same sex partners as well. Better anti-discrimination legislation in the area of housing is necessary, especially where tenancy rights are concerned.

When people do not feel safe in their houses, or are thrown out either by prejudiced landlords or by their own parents, they may become homeless. This is a serious problem, especially for young lesbians and gay men who cannot find a place to live due to their lack of income and their age.

### **Example:**

#### ***Independent living in the community***

'Family Replacement' houses (Gezinsvervangende Tehuizen, or GVTs, that offer an alternative to both living in an institution and living in a family) have been situated in mainstream housing areas in the Netherlands. They provide housing for between 4 and 10 people with learning difficulties or with mental health difficulties, who are offered the chance of living as independently as possible. Special attention is given to communication with the neighbourhood, often with the help of community centres.

Within so-called 'Focus Projects' disabled people depending on 24 hour personal assistance live in a fully (wheelchair) accessible house in a mainstream housing area and are connected by an intercom and alarm system to a PA (Personal Assistant) centre situated in a community centre.

## **D. Health**

Inequalities in health are closely related to other areas of inequality such as income, employment and housing. It is now generally accepted that the promotion of good health requires combating social exclusion, but there is less recognition of the extent to which discrimination also impacts on access to health care, the quality of care, and the use of health care services. The compound effects of discrimination can also, in themselves, cause ill health.

Health policies must aim at offering the same high standard of care to all. This

means not treating everyone as if they were the same. Health policies - including health promotion, education, disease prevention, research, the regulation of health care professionals, and individual entitlements to medical treatment - need review.

### **Access to health care services**

Barriers and difficulties in accessing services, treatment and information include:

- encountering condescension, stereotyping, or outright hostility and even physical assault from workers or other service users
- buildings, facilities and/or services that are inaccessible
- the lack of information in different languages, sign language and alternative formats and of translation/interpreting services
- the absence of culturally sensitive and appropriate information and services and a failure to be aware of, and respond to, cultural differences
- the assumption of heterosexuality and the risks of being identified as lesbian or gay in relation to confidentiality and prejudice. While homosexuality is no longer classified as a mental disorder, the legacy of treating it as illness or pathology remains
- a failure to recognise and facilitate the rights of disabled people to privacy and independence, to articulate needs and make informed decisions on treatment for themselves

Health providers need to create, in all care environments, a climate that is welcoming and inclusive and ensures respect for the dignity of all. Anti-discrimination policies and practices relating to service delivery and employment need to be adopted and publicised, and include training for staff.

### **Treatment decisions**

People should have a right to make informed decisions on treatment for themselves, wherever possible, and to involve those most important to them if they so wish. The validity of relationships other than 'traditional' family must be recognised. People who are subject to compulsory treatment or care should have a right to a competent independent advocate.

### **Health education/information**

Health education and information programmes need to reflect the diversity of cultures and lifestyles, and be accessible in format and language. Many disabled people are deprived of information in relation to their health and sexual information and education. This is particularly so for those disabled people who live in isolation, whether within a family or institutional setting, and for people with visual or hearing impairments and learning disabilities.

### **Developing anti-discriminatory practice**

Health policies should:

- require anti-discriminatory practice to be integral to professional training
- encourage the development and promotion of models of best practice
- promote the involvement of NGOs and community organisations and service users in planning services

Professional bodies should produce and promote guidelines on professional standards and practice that specifically address discriminatory attitudes.

Trade unions should recognise health issues as relating to members as users of services as well as employees.

**Example:*****Inclusive AIDS prevention programmes***

Recent AIDS prevention programmes in several countries in Europe have included specific initiatives targeted at heterosexual and homosexual people of different ethnicity. Information has been produced in different languages, including those of the largest ethnic minority groups. Including information in sign language and formats such as braille should be self-evident. By producing information accessible and appropriate to a variety of target groups, programmes are both more effective and assist in promoting the message that AIDS is NOT a gay disease, but a health issue of concern to everyone.

**E. Education**

All children have a right to education. But young people with disabilities are often excluded from taking part in mainstream schools. Education for many disabled children is segregated and inadequate, particularly for those with learning difficulties. Of particular concern are young disabled women, who are often kept at home, because education is seen as superfluous. Young black and ethnic minority children often suffer the consequence of 'segregation', in so-called 'black schools'. Only a small percentage of children from either of these minority groups make it into higher education. Young lesbians and gay men may feel they cannot express themselves freely and quit school early.

**Anti-discrimination in the education system**

Anti-discrimination in the education system first of all needs to create a safe environment for teachers and children alike, without fear of harassment or discrimination. In many countries schools are independent and many are also based on religious denominations. However, general national norms apply where diplomas or the number of children per class are concerned, why should basic anti-discrimination policies be different? Schools should:

- have policies of dealing with discrimination and bullying in school
- aim to have their employees reflect the diversity of society
- review their educational material, and if necessary material promoting stereotypes needs to be changed or replaced

**Anti-discrimination in school curricula**

Emphasising the variety of role models that have been involved in the development of art, natural sciences etc. is not being overly politically correct. Who would deny the influence of Einstein ("just a Jew"), Hawking ("just a cripple"), Mandela ("just a black man") or of all the women who contributed to knowledge, ethics and art (from Mme Curie to Toni Morrison). But our curricula are full of white able-bodied heterosexual men.

Schools should:

- consider the stereotyping effect of any of the school materials
- review what is being taught about the existence of 'races'
- review the depiction of homosexuality and disability
- review the characters used in examples of maths and other exact science books

**Anti-discrimination codes and possibilities for redress**

Anti-discrimination work in schools and other educational facilities and institutions will never succeed in eliminating discrimination all-together. As a result people will continue to feel hurt, threatened and mistreated. They need to have access to mechanisms that can help them by mediating, and in some cases also by punishing discrimination. There are several organisations that help schools and other organisations in creating a code of conduct. Many schools nowadays have a complaints procedure. This procedure should be valid for discrimination cases as well.

### **Examples:**

#### ***School Without Racism***

Becoming a School Without Racism is not easy. Students need to engage themselves to discuss racism with their peers and with teachers and eventually gather signatures. Only when at least 80% of the school agrees, can a school get a plaque that signifies that it is a 'School Without Racism'. This effort needs to be continuous, or the sign has to be taken down. The concept of the Belgian organisation 'School Without Racism' has been exported to several countries already. It will be interesting to see if the project can become 'School Without Discrimination' in the future. More information: [www.schoolzonderracisme.be](http://www.schoolzonderracisme.be)

#### ***Countering heterosexism in schools***

The goal of the transnational GLEE project, based in Finland, is to develop an interactive network of teacher training, curriculum development and research initiatives to combat homophobia and heterosexism. The EU supported project aims to raise awareness and develop strategies, practices and curricula that will improve the learning environment for all and work towards combating all forms of discrimination. Homophobia and heterosexism not only resulted in higher suicide rates for young lesbians and gay men, but also in rigid gender roles for everyone. It includes the development of leadership training courses for teachers from primary and secondary schools in Europe and an internet-based support network and resources centre. More information: [syy.oulu.fi/~tkuusiva/newlook/project.html](http://syy.oulu.fi/~tkuusiva/newlook/project.html)

## **F. Families**

Everyone has the right to family life and governments should be very reticent in interfering in how families function. By defining what constitutes a family, minorities are discriminated in an institutionalised fashion. We should also consider the fact that, although families are supposed to be safe havens, they often are not. The inability of coping with a child that is different, whether it is a disabled or gay/lesbian child, can shatter a family and damage the child. The rights of the Child need to be foremost in our minds, when considering measures. Millions of children in Europe are faced with the fact that their families are not recognised socially, legally or economically.

#### **Traditional families: whose tradition?**

Only six European states (Denmark, Sweden, The Netherlands, France, Norway and Iceland) have legislation for 'registered partnership' for couples of the same gender. However they are not consistent regarding for example adoption of

children compared with marriage.

Recognition for different cultural ideas of family settings should be the foundation of a more reflective policy in relation to inhabitants from ethnic minority backgrounds. The diversity of family structures should be reflected in family reunification regulations.

### **Forming a family: Sexuality and reproductive rights**

Disabled people (whether learning disabled, physically, sensory disabled or with mental health problems) should not be hampered to form families. The right to have a family, relationships, sexual contacts, to be a parent, should be guaranteed for disabled people. Disabled women should have access to family planning methods and to information about the sexual functioning of their bodies. Legislation that restricts the rights of people with learning disabilities to have sexual relationships should be repealed, whilst retaining special protection for women who are vulnerable to abuse. For those disabled women who are unable to give informed consent to control reproduction there should be legislative safeguards. In particular sterilisation and termination of pregnancy should never be carried out against the will of a disabled person, and should require judicial approval.

### **The rights of the Child**

Although families are important, so are the people in them and especially children. Laws and social policies must be focussed on the welfare, needs and rights of children and young people, not on particular types of family or parent being defined as acceptable or unacceptable solely on the basis of marriage, biological relationship or prejudice. All children should have the rights to have their families equally respected, and their relationship with their parents and other family members fully recognised. Non-discrimination is an extremely important right for a child. Children are vulnerable to all kinds of abuse and those children that are rejected because of their homosexuality or disability in their own homes have to be protected. Children's Law Centres, telephone helplines and internet help pages can be important forms of support.

### **The new traditional family**

In many member states singles, or couples without children are 'punished' (tax-wise, contributing to children-schemes without benefiting, contributing indirectly to child-care provisions) for not having children. The economic role that families play should not be the sole focus of the European Union, but the traditional values of caring for each other, trust and partnership. A traditional setting as we have known it over the past centuries is not a prerequisite for these traditional values. The role of the European Union should be to embrace the new traditional families and to create the necessary provisions for the execution of their rights to child-care provisions, equal incomes and benefits, adequate housing, etc.

### **Example:**

#### ***Registered Partnership and PaCS / Marriage for same-sex couples***

Between 1989 and 1996, all Nordic countries except Finland introduced Registered Partnership legislation for same-sex couples. In 1999, France created a new legal institution called 'Pacte Civil de Solidarité' or PaCS, which is an alternative to traditional marriage for opposite-sex couples but also open for gay and lesbian couples.

The Netherlands, which also had registered partnership legislation for both opposite-sex and same-sex couples since 1998, went even further and passed, in

2000, as the first country in the world, a law opening up traditional marriage for same-sex couples. The law is due to come into force on 1 April 2001.

## **6. Other topics**

In the preceding pages of the report some important areas of concern have been covered, but there are several topics that need at least mentioning.

### **Media**

In our everyday lives we are confronted with an image of an ideal world with ideal people. This image is predominant in the media, and creates unrealistic expectations. In some cases minorities have been maliciously portrayed in a discriminatory way to attract attention by instilling fear and revulsion in the general public. Media coverage portraying AIDS/HIV as being 'spread' by gay men and/or Africans is a case in point. Media can take their responsibilities seriously by:

- including news that is relevant especially to minority communities
- reviewing employment strategies, with the aim to have a work force reflecting society's diversity
- setting up codes of conduct and guidelines where reporting on minorities is concerned
- consciously including positive images of minorities in their reporting

### **Violence and hate crimes**

Violence and hate crimes are in no way a thing of the past in our modern day Europe. This was underlined by the bomb attacks on a black neighbourhood and a gay bar in London in 1999, by the attacks on synagogues all through Europe, by the bullying and bashing of disabled school children in many schools. Preventing and addressing these crimes is a task for all parts of society, starting with education and awareness-raising, passing through monitoring and victim support and ending with proper legal measures.

### **Sports and leisure**

Sports can be a source of division as well as unity. Several initiatives have discovered the power of sports as a way to empower people who may not feel at home in regular clubs. The paralympics have become accepted as a genuine sports event in which true athletes compete and the Gay Games have become a celebration of the joys of participating in sports together and a platform for discussion. In several countries sportsmen and -women have committed themselves to combating racism by education and awareness-raising with young people.

### **Young people and old people**

Discrimination on the basis of age is an issue that is less well-studied than other forms. In several topics, notably under 'Housing', it has become clear that minorities have to face double discrimination in their old age. Young people that grow up in a society that rejects them face specific difficulties. Rejection may cause all kinds of reactions, such as violence towards others or violence towards their own bodies. Self-destructive pain may seem an alternative for having others hurt you.

## **Immigration and Asylum**

Immigration and asylum have become more and more important issues for NGOs in the Human Rights sector. They are also connected with the way our Western societies impact on the rest of the world. Each of our networks has connections outside the EU and as a result has seen this impact first hand. Immigration and asylum legislation is often heterosexist and almost invariably racist. The topic is of such importance that we cannot possibly do it justice in this report. We have discussed it at our common conferences and it will certainly be at the heart of future co-operation between our networks. See also ILGA and UNITED publications on the subject.

## **7. Better Working Methods**

One of the aims of the Stepping Stones project was to provide an opportunity for the 3 networks to reflect on their work and to find a basis for the development of better working methods. The seminars provided an invaluable forum to share diverse experiences and perspectives on these issues by bringing together activists from different backgrounds, working in organisations at every level in different countries.

The participants looked at what the struggles of which they were part had in common and in what they differed, and at the interconnections and complexities of discrimination. We also looked at examples of projects, campaigns and other action. The more the issues involved were discussed, the closer the different struggles appeared and the greater the crossover between them. This was reinforced by reflection on the diversity within each 'group' and on issues of multiple discrimination. It is not possible for any group to achieve genuine equality for that group, in isolation from the achievement of equality for all.

Our common fight is not only against discrimination but also for a fully inclusive society built on true respect for Human Rights. Building coalitions, alliances and partnerships will obviously be more effective than working alone. We need to work more closely together, and strengthen the links that already exist. This requires a greater understanding of the benefits of working together and looking at ways of addressing the barriers. Solidarity cannot just be declared but has to be built.

### **Looking at our organisations**

Working across networks and movements is valuable as well as necessary, and we need to promote a wider understanding that this is a 'win/win' situation. It does not mean that organisations will or should lose their own focus. Advances for one group does not mean less for another. Each can learn from the others, and promote recognition and respect for 'its' issues. The exchange of ideas and experience, and developing practical co-operation, can only be of benefit to our work.

At the same time, the fact that someone experiences discrimination does not mean that they will not discriminate against others, whether because of prejudice or lack of awareness. The fact that an organisation campaigns against

discrimination does not mean that it is free of discrimination itself.

Within this context, each network, and its member groups, needs to consider changes to the way it operates and the work it does. We need to take concrete steps to build respect for diversity within our organisations, to challenge prejudice, and to move towards becoming anti-discriminatory in practice. This is a process, and it will not happen by itself. Key issues in this respect are capacity building and skills development, with education, information and communication being crucial.

Building solidarity is a process that must be done at different levels in different ways. Three 'stepping stones' may be identified:

- co-operation for a common purpose - Working together in relation to narrowly defined objectives, such as Article 13 TEC, the EU Charter of Rights, or a specific campaign at local or national level
- showing solidarity on the basis of a sense of shared responsibility - acting on 'other' issues as we recognise that they are of concern to us even if they are not our focus, for example sending a letter in support of another group's campaign
- creating a 'chorus of voices' - building real solidarity requires working towards a real understanding of each other's issues and mutual respect

### **Rights and anti-discrimination legislation**

The project took place during a time of considerable debate in the EU around the development of the Charter of Fundamental Rights and the introduction of legal and other measures to combat discrimination. The promotion of equality requires a strategic approach towards bringing about changes in society to tackle inequalities and eliminate discrimination. This must include establishing a framework of guaranteed fundamental rights, effective legal protection against discrimination, changes in laws and social policies and working towards changes in public opinion and awareness.

The guaranteeing of rights requires governments to act positively in order to make those rights a reality and the creation of a means of enforcing those rights. Anti-discrimination legislation prohibits discrimination on particular grounds in particular circumstances but does not, generally, place an obligation on governments or other public authorities to be pro-active in eliminating institutionalised discrimination. Although there is the possibility for individuals to challenge acts of unlawful discrimination in the courts, there are many difficulties in enforcing the entitlement not to be discriminated against.

But legislation, however extensive, is not sufficient. And whether there is legislation or not, important changes can and should be made to address discrimination in areas of public policy - such as housing, health, and education - that affect people's daily lives. The development of good practice in these areas, and the concept of a statutory duty on public authorities to promote equality, as has been introduced recently in one member state are therefore of particular interest.

### **Working methods**

The wide range of methods of working against discrimination being used by and within the networks include lobbying governments and decision makers, public information and awareness campaigns, mainstreaming and targeted initiatives,

direct action and empowerment, raising awareness of rights and laws, exposing discrimination and promoting good practice. The methods are essentially similar, although the emphasis and content may not be. This is partly due to different contexts, the different manifestations of the different forms of discrimination, and the particular priorities at any one time.

Activists have to work in very different contexts. Not all organisations can work in the same way and be expected to achieve the same results. The absence of dramatic achievement does not necessarily mean an absence of progress. Sometimes strong foundations can take a long time to build.

Factors that may either contribute to success or failure in any particular case may include:

- history and the successes and failures in the past (e.g. how well have other movements done)
- national / political culture (e.g. how much 'noise' is acceptable)
- possibility of finding allies (e.g. trade unions, churches, famous people as spokespersons)
- political climate (e.g. is the government secure in its position or about to fall)
- financial possibilities, subventions and grants

And those are all outside of the organisation! It is not an easy task to find success and failure factors that are not connected to these external factors. In the same year that the political climate for anti-discrimination was at an all-time high, and very promising European legislation was introduced, funding was substantially lowered for at least one of the partners in the project. Internal factors may well include:

- open-mindedness to change
- an organisational culture that allows diversity and inclusion
- understanding the failure of others to be perfect

Some principles for anti-discrimination work in the future have been identified:

#### **For each network**

- The focus and priorities of each network should be recognised and respected.
- Working with other organisations is possible, necessary and valuable.
- Work to build respect for diversity and to combat discrimination and prejudice within the network and its member organisations.
- Be aware that nobody is an expert on everything, and nobody should aim to become one.
- Recognise that individuals that experience multiple discrimination (e.g. gay disabled people, black lesbians, disabled persons from ethnic minorities) are key actors inside organisations.
- Create spaces for dialogue to bring people together.
- Look at what is good practice and consider more effective ways of promoting it.
- Develop strategies for capacity building.

#### **Between networks:**

- Look at ways of strengthening communication and information exchange, and creating space for dialogue.
- Develop cooperation in building wider alliances and partnerships.
- Develop practical cooperation through sharing or combining the resources we already have - for example, information and expertise.
- Develop ways of sharing the work to develop resources and tools we need - for example, guidance on effective methods of lobbying or campaigning and more

extensive databases.

- Develop specific joint projects and campaigns as well as networking and co-operation on concrete actions.

### **Some projects/actions that could be developed together:**

- Tools such as lists of basic information sources, fact sheets on different Human Rights instruments and structures, and guides to effective lobbying and campaigning.
- Ways of identifying and promoting good practice.
- Guidance on ways to build respect for diversity and combat discrimination within organisations, including tools for equality audits and equality impact assessments.
- Exchange of experience on areas such as positive action.
- Capacity building and leadership skills training.
- Work in specific areas of common concern e.g. education.
- Joint campaigns against intolerance and violence.
- Preparation for events such as the United Nation World Conference against Racism in August 2001.

## **8. Promoting Good Practice**

One of the main outcomes of the project is the identification of the need to develop better ways of promoting good practice in areas of public policy and services that can effectively influence legislators, policy and other decision makers. A comprehensive strategy to do this will involve stimulating debate, supporting the development of good practice within our own organisations and working to building alliances and partnerships with a diverse range of organisations.

"Good practice" has been described as practice based on a 'person-centred' approach: really listening to people, seeking to understand their needs and seeking to meet those needs. This concept is as relevant to a small local organisation as it is to an employer, public service provider or government department, and relates to all aspects of its 'practice' - the way policies are formulated, decisions made, activities organised, services promoted and delivered. In order for service providers, for example, to provide quality services, the expectations and needs of all who should have access to those services must first be adequately understood and then addressed. What then constitutes "Good Practice" is dependent on the nature of the organisation, the type of service, the people or communities it is targeted at, and a range of other factors. However, elements of good practice and ideas can be transferred to others working in similar fields.

"Good practice" in relation to equality requires a recognition that equalities are not an 'optional extra' and that equalities considerations must be central to actions and policies at all levels. In areas of public policy, for example, the recognition that policies can and do have a different impact on different groups then needs to be followed by assessing how a particular policy affects, directly or indirectly, different groups and, if it would have a negative or detrimental effect, considering what action needs to be taken to address that. Methodologies include

'equalities impact assessments', 'equality audits', 'equalities proofing' and 'mainstreaming', but the way in which these are used varies widely.

It is clear that there is a need to develop more effective methodologies and tools, which can be made widely available, and good practice in using them. There is also a need to develop projects to promote the sharing of good practice, through dialogue, working together, and establishing databases on, for example, good practice in public services and case studies to allow learning from both successes and failures.

The development of "Good Practice" starts with a willingness to look honestly and critically at how things are now, alongside a willingness to engage in open dialogue within the organisation and with all sections of the relevant groups or communities. Organisations - particularly smaller ones - cannot know and do everything but that does not mean they cannot learn and do something. Even small changes can sometimes make a big difference.

## **9. Conclusions**

"All human beings are born free and equal in dignity and rights"  
Article 1 of the Universal Declaration of Human Rights 1948

Within the Stepping Stones project we have identified many roadblocks to equal rights. The participants at the conference have told their stories of adversity and the three networks have known roadblocks as organisations as well. But in sharing our experiences, we have also discovered many stepping stones. Some of those were common to each organisation, some were quite specific and will need to be modified to work in another setting.

The right to equality is the most fundamental of human rights. As this report highlights, there have been positive developments in recent years, but much more has to be done before that right will become more of a reality for all the people of Europe. Within the EU, the Charter of Fundamental Rights has to become more than a political declaration, and the principle of non-discrimination enshrined in Article 13 must become a legally enforceable right.

The EU's existing powers should be used to develop a more comprehensive and pro-active strategy to promote equality. This should include further directives to prohibit discrimination on all Article 13 grounds in all areas of EU competence, and the extension of the principle of mainstreaming gender equality into all areas of EU policy development to address all Article 13 grounds. The Commission should have specialist units focussing on work to promote equality on each of the Article 13 grounds, and deal more specifically with human rights issues in the EU's relations with non-EU countries.

The Action Programme and other measures should be used to support and promote the development and sharing of good practice, education and awareness campaigns, tools and resources, and research projects to establish qualitative and quantitative data bases. The Action Programme should also enable participation

from enlargement countries, and take into account the specific needs of specific groups as well as the need to address discrimination on multiple grounds.

It is important to understand that between fundamental rights and equality stands discrimination. It holds us back. It is a tool that can be used by majority groups in society to consolidate the place that has been conquered. However, it is not by taking away concrete instances of discrimination that we may build an inclusive society. In this report we have tried to give some examples and background ideas that may inform the development of new policy.

When we say that society 'disables' minorities, we mean that disability is not something only linked to an individual. There is nothing wrong with the individuals that are shut out. They play the role that society ascribes to them.

In the last years we have heard much about the dictatorship of political correctness. When what is meant by that term is that too many empty words have been said, we could agree. When words do not have a connection to the reality, they hamper real change. However, when equal rights is seen as just another fashion, as political correctness, then we strongly disagree. Equal rights for all is not only a slogan, it is a necessity. Everyone is needed for our economies. Everyone is needed to build the social side of our societies.

Our networks will go on working towards this goal alongside each other and together at every good opportunity.

## **10. Resources**

For this report resource lists have been prepared. These will be available via the internet, via the websites of:

[ILGA-Europe](#)

[UNITED for Intercultural Action](#)

We would like to refer to a few extremely valuable websites for more information:

[Internet Centre Anti-Racism Europe](#) Including links to thousands of sites on the issues of this report

[European Disability Forum](#) Including links to a myriad of sources on disability

[Commission for Racial Equality](#) (GB) Including a host of downloadable texts on discrimination

[Platform of European Social NGOs](#) Including links to many European networks on social issues

The two Article 13 Council directives (2000/43/EC and 2000/78/EC) and the action programme Council decision (2000/750/EC), can be found in the eur-lex

system at the [web-site of the European Commission](#)

The EU Charter of Fundamental Rights is available at the [web-site of the European Parliament](#)

---

The information contained in this publication does not necessarily reflect the position nor the opinion of the European Commission

---

**UNITED for Intercultural Action**

European network against nationalism, racism, fascism  
and in support of migrants and refugees

Postbus 413, NL-1000 AK Amsterdam, Netherlands

phone +31-20-6834778, fax +31-20-6834582

[info@unitedagainstracism.org](mailto:info@unitedagainstracism.org), [www.unitedagainstracism.org](http://www.unitedagainstracism.org)

**OBSTACLES ET PASSERELLES**  
**Décembre 1999 - Mars 2001**



**1. Introduction**

**6. Divers**

**2. Nos mouvements**

**7. De meilleures méthodes de travail**

**3. Les séminaires**

**8. Promotion des bonnes pratiques**

**4. Le contexte**

**9. Conclusions**

**5. Sujets abordés**

**10. Références**

**1. Introduction**

Le présent rapport est le résultat d'un ambitieux projet de partenariat entre [UNITED for Intercultural Action](#), la régionale européenne de l'International Lesbian and Gay Association ([ILGA-Europe](#)) et Mobility International. L'initiative a rassemblé trois importants réseaux européens d'ONG et leurs organisations membres locales, régionales et nationales, qui ont ainsi mis en commun leur expérience et leur savoir-faire.

**Le projet Obstacles et Passerelles**

Le projet a eu lieu de décembre 1999 à mars 2001. Bien que nous ayons déjà travaillé ensemble, c'était la première fois que nos réseaux lançaient ensemble un projet de cette taille. Nous espérons que les organisations opérant au niveau local et régional qui ne l'ont pas encore fait s'engageront aussi dans des activités conjointes.

Le projet a rassemblé des militants de trois horizons différents en vue de mettre en commun et diffuser leur expérience de manière très pratique. Le projet comprenait trois séminaires, organisés chacun par l'un des trois partenaires, qui se sont tenus au cours du premier semestre 2000. Les séminaires ont fait l'objet chaque fois d'un rapport, qui a été diffusé en Europe. Le deuxième semestre a surtout été consacré à un travail de recherche et d'analyse.

A l'issue du projet, nous sommes confortés dans nos idées sur le principe d'égalité. Celui-ci ne repose pas uniquement sur l'absence de discrimination mais aussi sur l'existence et la jouissance de certains droits. Toutefois, aux fins du présent rapport, nous nous concentrerons sur le combat contre la discrimination. Nous définirons les grandes questions, examinerons les difficultés rencontrées et proposerons des mesures. Nous souhaitons aussi lancer un processus permettant d'approfondir les notions contenues dans le concept de "bonne pratique" pour que nos mouvements, et d'autres, en tirent parti.

L'égalité et le principe de non-discrimination participent des droits fondamentaux de la personne. C'est pourquoi nos réseaux se considèrent comme faisant partie du groupe plus large des ONG engagées dans la défense des droits de l'homme (syndicats, organisations d'aide au développement, ligues de défense des droits de l'homme, etc.). Cette conviction nous guidera dans la recherche des éléments qui nous unissent et nous permettent de trouver de nouveaux partenaires et alliés.

## **Le rapport**

A qui incombe la responsabilité d'ouvrir pour l'égalité de traitement ? En qualité d'organisations représentatives de personnes qui n'ont pas bénéficié de cette égalité jusqu'à présent, nous l'assumons en partie. Mais il appartient aussi aux décideurs politiques et aux politiciens d'agir, puisqu'ils cherchent à modeler la société par des lois et d'autres mesures. Ils sont eux-mêmes mandés par l'opinion publique qui, à ce titre, se doit de faire pression sur le pouvoir afin qu'il agisse. C'est à ces personnes et à ces institutions que nous nous adressons. Le présent rapport décrit des besoins et avance des revendications. On peut y voir un premier pas vers un "cahier des charges" pour tous ceux qui voudraient voir le principe d'égalité devenir une réalité pour tous les habitants d'Europe. Il ne prétend pas dresser le tableau complet de toutes les questions intéressantes pour chacun des trois réseaux, mais il présente une série de questions pour lesquelles nous avons constaté que coopérer serait utile. Nous avons voulu un rapport très court dans l'espoir de le rendre digeste et d'encourager les lecteurs et leurs organisations à faire le premier pas sur une voie vitale.

## **2. Nos mouvements**

L'ILGA-Europe, Mobility International et UNITED for Intercultural Action sont tous trois nés du besoin d'agir. Ces organisations sont structurées sous forme de réseaux et rassemblent des organisations actives dans un vaste éventail de domaines et de contextes. Elles font partie intégrante de l'ossature du mouvement européen de défense des laissés pour compte et contribuent à la force de cette mouvance.

Chaque jour en Europe, des gens sont assassinés à cause de la couleur de leur peau, de leur handicap, qui en fait des cibles faciles, ou de leur homosexualité, perçue comme une menace pour une certaine vision de la sexualité et de la famille. L'intolérance prend pour cible différents groupes à différents moments. Pendant la seconde guerre mondiale, elle visait les juifs, les roms, les noirs, les handicapés, les homosexuels et tous ceux qui étaient politiquement actifs contre les gouvernants. Mais même quand la discrimination et l'intolérance ne constituent pas une menace immédiate à l'intégrité physique des personnes, elles peuvent influencer leur vie de différentes façons. La discrimination institutionnalisée est une des formes les plus répandues, mais aussi des plus difficiles à identifier. Un passé commun, l'Europe du quotidien et des idéaux partagés sont le dénominateur commun de nos mouvements, sans oublier la volonté de résister. Nos mouvements et organisations ne disparaîtront que le jour où nous serons tous véritablement égaux.

Les organisations locales, régionales, nationales et même européennes qui participent à nos réseaux représentent une partie des forces décidées à résister contre la discrimination en Europe. Pour que cette résistance porte ses fruits, il nous faut écouter ceux qui souffrent directement de la discrimination. Leurs voix doivent trouver à se faire entendre. Il faut leur ouvrir un espace sûr où elles puissent exprimer ce qu'elles ressentent et ce qu'elles pensent. Elles ont plus de chances de sortir de la marginalisation par le biais d'organisations spécifiques. Comme le disait un participant à un des séminaires du projet : "Nous devons passer de la dépendance à l'indépendance et seulement alors nous pourrions songer à l'interdépendance". Les personnes exposées à la discrimination doivent non seulement être impliquées à titre de référence utile, mais aussi entrer à part entière dans le processus décisionnel.

Il s'ensuit aussi que nous avons constaté la nécessité de nous attacher de plus près à la question de la diversité au sein de nos organisations. Nos mouvements sont très diversifiés ; ils regroupent des gens d'âges, de confessions, de convictions, d'origines ethniques, d'orientations sexuelles, de sexes, de handicaps, etc. différents. Nous devons prendre acte de la discrimination multiple et faire en sorte que nos réseaux et nos organisations respectent le principe d'intégration.

Travailler ensemble nous a ouvert beaucoup de possibilités, mais cela a aussi mis en évidence des différences, voire des problèmes. Alors que les gays et les lesbiennes sont souvent perçus comme dérangés, malfaisants ou pathétiques, le syndrome attaché aux minorités ethniques n'est pas tant la maladie (bien qu'elles soient parfois considérées comme porteuses de maladies) que la peur ou la pitié. L'accès à une information compréhensible est surtout un problème pour les minorités ethniques et les personnes ayant des difficultés d'apprentissage ou une déficience auditive ou visuelle. Alors que les gays et les "blacks" sont censés avoir une sexualité débordante, les handicapés et les femmes en particulier n'auraient aucune sexualité. Le mouvement contre le racisme et l'homophobie a été très politisé, à l'inverse - jusque récemment - du mouvement de défense des handicapés. Alors que les organisations de personnes handicapées et les associations antiracistes ont régulièrement bénéficié de subventions européennes et nationales, l'ILGA et d'autres organisations similaires ont survécu sans ce genre de soutien. Au sein de chaque différence existe la possibilité d'en savoir plus au sujet des autres et d'apprendre comment réagir dans diverses circonstances.

### **3. Les séminaires**

Le [premier séminaire](#), organisé à Bruxelles par Mobility International et consacré aux problèmes liés au handicap, a permis de s'engager sur la voie d'une meilleure compréhension de l'ampleur et de la nature de la discrimination dans chaque groupe. On est notamment arrivé à la conclusion que la question du handicap requiert une mention particulière dans certaines politiques anti-discriminatoires étant donné les conséquences financières d'une accessibilité universelle. Il n'en reste pas moins que la coopération est apparue comme un élément à la fois possible et utile.

Force a été de constater également que les mouvements eux-mêmes regroupaient une vaste gamme d'associations. Parmi les personnes handicapées, il y a des différences à surmonter entre ceux qui ont des difficultés d'apprentissage et les handicapés moteurs, entre différents handicaps moteurs, entre hommes et femmes et entre différentes cultures.

Ce premier séminaire a permis de dégager quelques exemples de possibilités concrètes de coopération future : échanges d'expériences sur les systèmes de quotas et de discrimination positive, culture et histoire, violence (en relation avec la commémoration de la deuxième guerre mondiale), campagnes de pression concernant le projet de protocole 12 du Conseil de l'Europe (modifiant la Convention européenne des droits de l'homme) et la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Le [deuxième séminaire](#), tenu à Melun (France) et animé par UNITED, a permis de se faire une idée claire de la discrimination multiple, notamment du fait de l'origine des participants, dont beaucoup avaient connu ce genre de discrimination.

Les participants ont regretté que le projet ait été limité aux Etats membres de l'Union européenne, alors que les trois mouvements travaillaient depuis de nombreuses années dans les pays candidats à l'adhésion. On a beaucoup parlé des possibilités offertes aux organisations de chacun des trois mouvements de devenir elles-mêmes plus ouvertes à la diversité et au principe d'intégration. Plusieurs propositions pratiques ont été avancées, parmi lesquelles celle visant à produire ensemble des dossiers expliquant les différents instruments juridiques internationaux utiles dans la lutte contre la discrimination. L'éducation est apparue comme un domaine méritant une conférence ou un projet à part.

L'ILGA-Europe a organisé le [troisième séminaire](#) à Vienne, en Autriche, où un grand nombre des conclusions déjà tirées des autres séminaires se sont vérifiées. Une attention particulière a été accordée aux lois existantes et à leur application ainsi qu'au suivi de leur effet.

Les participants ont réaffirmé qu'ils ne jugeaient pas possible de construire un monde dans lequel la discrimination contre un groupe seulement serait éradiquée ; il fallait ouvrir pour la création d'un monde intégrant davantage toutes les minorités.

En parlant avec les groupes locaux, il est apparu que ceux-ci avaient encore resserré les rangs avec l'arrivée au pouvoir de la coalition ÖVP-FPÖ, donnant ainsi un exemple de bonne pratique, qui consiste à unir ses forces devant un adversaire commun.

#### **4. Le contexte**

Pendant le déroulement du projet, plusieurs débats importants se poursuivaient à l'Union européenne concernant les droits fondamentaux, la politique sociale et l'élargissement de l'Union. Dans ce contexte, il est plusieurs éléments qui sont appelés à marquer la suite de la lutte pour l'égalité :

##### **L'adoption de deux directives découlant de l'Article 13 et du programme d'action contre la discrimination.**

La directive relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (la directive antiracisme) du 29 juin 2000 et celle portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (la directive emploi) du 27 novembre 2000 définissent des normes minimales de protection à transposer dans la législation nationale de tous les États membres.

La directive antiracisme couvre la discrimination en matière d'emploi, d'éducation, de sécurité sociale et d'accès aux biens et services et doit être mise en œuvre dans les trois ans. La directive emploi interdit la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Les États ont trois ans pour se conformer aux dispositions de la directive, avec une marge de trois années supplémentaires pour la discrimination fondée sur le handicap ou l'âge.

##### **La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.**

La Charte a été officiellement adoptée au sommet, ou conseil européen, de Nice en décembre 2000. Elle n'a pas force contraignante, mais elle représente déjà un pas en avant. Elle reflète l'indivisibilité des droits civils, politiques, économiques et sociaux, énoncés sous l'intitulé "Dignité, liberté, égalité, solidarité, droits des citoyens et justice". Concernant le statut de la Charte, la discussion se poursuivra en 2001. De même que la campagne visant à donner force exécutoire à ces droits.

##### **L'adoption d'un "agenda social européen"**

Au sommet de Nice, les chefs d'État et de gouvernement ont aussi adopté l'"agenda social européen", contenant les priorités de l'Union européenne en matière de politique sociale pour les cinq années à venir. Celles-ci sont reprises sous six orientations stratégiques, dont "la lutte contre la pauvreté et toute forme d'exclusion et de discrimination". On y reviendra au sommet de Stockholm, en mars 2001; l'agenda devrait ensuite être révisé chaque année. La Commission a expliqué ses intentions en matière de politique sociale dans une communication rendue publique en juin 2000.

##### **Adhésion de nouveaux États à l'Union européenne**

L'acceptation de toutes ces mesures fait d'ores et déjà partie des conditions d'adhésion que doivent remplir les douze pays en train de négocier leur entrée dans l'Union : Bulgarie, Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, République tchèque, Roumanie, Slovaquie et Slovénie.

## ***Charte européenne des droits fondamentaux - Article 21 " Non-discrimination"***

1 Est interdite, toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, l'origine ethnique ou sociale, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

2 Dans le domaine d'application du Traité instituant la Communauté européenne et du Traité sur l'Union européenne, et sans préjudice des dispositions particulières desdits traités, toute discrimination fondée sur la nationalité est interdite.

## **5. Sujets abordés**

Dans les pages qui suivent, on trouvera résumés certains thèmes clés dans la lutte contre la discrimination. Le projet "Obstacles et passerelles" a permis de montrer combien ces questions étaient essentielles dans la lutte pour l'égalité et contre la discrimination :

### **A. L'égalité devant la loi**

### **B. L'emploi**

### **C. Le logement**

### **D. La santé**

### **E. L'éducation**

### **F. Les familles**

## **A. L'égalité devant la loi**

Dans la plupart des systèmes juridiques européens, l'égalité devant la loi est un principe essentiel. Or, ce principe ignore souvent les inégalités qui existent dans la société. Des minorités de toute sorte ont réclamé que les lois soient modifiées pour corriger cet état de choses. Du fait de la plus grande liberté de circulation des biens et des capitaux, ainsi que de la mobilité accrue des personnes, il apparaît clairement que les lois doivent être modifiées pour être conformes à l'évolution des normes et des valeurs, concernant par exemple le mariage et les relations affectives.

### **L'accès à la justice**

Même si officiellement tous les habitants d'un pays donné ont un accès égal à la justice, cela ne signifie pas toujours qu'ils ont les mêmes possibilités de jouir de ce droit. Les gouvernements européens doivent voir si les pouvoirs publics :

- sont dûment formés pour prendre en compte la diversité des gens et sont capables de servir la population de manière non raciste, non sexiste, non homophobe, etc ;
- accordent l'attention nécessaire aux agressions commises par haine de la

différence ;

- savent comment gérer les problèmes de communication et savent efficacement à régler ces problèmes (Savent-ils où trouver un interprète en langage gestuel ou parlant telle ou telle langue d'une minorité ethnique, par exemple.) ;
- comptent un organisme de recours indépendant ;
- offrent une information sous une forme qui soit universellement compréhensible (y compris pour les personnes ayant des difficultés d'apprentissage).

De plus, les gouvernements devraient faire un travail de recherche pour déterminer l'ampleur des problèmes existant dans leur pays. On songe ici à d'éventuelles disparités dans les peines prononcées ou à des actes de violence impliquant la police. Ils devraient ensuite prendre les mesures nécessaires afin de résoudre ces problèmes.

### **Les lois anti-discriminatoires**

Les lois anti-discriminatoires visent à interdire toute différence qui serait indûment faite entre certains groupes présents dans la société. Au niveau de l'Union européenne, un pas très important a été réalisé avec l'inclusion de l'article 13 dans le Traité d'Amsterdam, lequel a ouvert la voie à une législation anti-discriminatoire au niveau communautaire. Deux directives et un programme d'action ont été adoptés à sa suite. Les gouvernements doivent à présent transposer ces directives dans leur législation nationale. Il existe plusieurs points importants à considérer dans les campagnes de pression :

- La loi offre-t-elle conseils et appui juridiques aux personnes victimes de discrimination ?
- Le principe de "vie autonome" est-il mentionné comme principe important ?
- Offre-t-elle aux employeurs des échappatoires, telle la possibilité d'user de l'argument d'"aménagement raisonnables" pour refuser de réels changements ?
- La loi interprète-t-elle les dispositions relatives aux organisations confessionnelles comme autorisant des dérogations plus ou moins larges ?
- Permet-elle la prise en charge des victimes par un tiers, par exemple en prévoyant qu'une ONG puisse porter une affaire devant les tribunaux ?
- Permet-elle le renversement de la charge de la preuve ?
- S'applique-t-elle à tous ceux qui habitent le pays ou uniquement aux ressortissants des pays membres de l'UE ?

### **Etre une personne à part entière**

Pour ceux qui appartiennent à une minorité, il n'est pas toujours facile d'être reconnu comme une personne capable de faire ses propres choix de vie. Les non-ressortissants se voient souvent refuser certains droits fondamentaux, surtout quand ils ne possèdent pas de carte de séjour définitive. Les personnes handicapées se voient parfois refuser toute possibilité de décider. Elles peuvent se retrouver dépendantes de parents ou d'une institution qui le font à leur place. Il faut que l'on revoie, dans les cadres juridiques, les règles utilisées pour ôter toute autonomie aux personnes handicapées. Nous devrions aussi songer aux moyens de les aider activement à pouvoir davantage décider pour elles-mêmes.

### **Exemples:**

#### ***Egalité***

En Irlande, la loi sur l'équité en matière d'emploi de 1988 (Employment Equity Act) et la loi sur l'égalité de traitement de 2000 (Equal Status Act) interdisent la discrimination dans le contexte de l'emploi et de l'offre de biens, d'équipements et

de services pour neuf critères : âge, handicap, sexe, appartenance ethnique, orientation sexuelle, situation familiale, situation matrimoniale, appartenance confessionnelle et appartenance à la communauté des gens du voyage (Travellers). L'autorité créée en 1999 (Equality Authority) a comme prérogatives l'application, le suivi et la révision de ces deux lois et peut prendre les mesures qu'elle juge nécessaires pour promouvoir l'égalité dans les domaines ainsi couverts. Tout cela a été obtenu dans le contexte d'une volonté de plus en plus affirmée du gouvernement de faire du principe d'égalité un élément important de l'intérêt public. Pour de plus amples informations, on consultera le site Internet de l'autorité ([www.equality.ie](http://www.equality.ie)).

En 1998, avec l'article 75 de la loi relative à l'Irlande du Nord (Northern Ireland Act), les pouvoirs publics se sont vu imposer l'obligation de promouvoir l'égalité des chances dans leur domaine de compétence. C'est ainsi que, par exemple, les conseils de l'éducation et les organismes compétents en matière d'infrastructures hospitalières et de logement doivent procéder à une étude d'impact des mesures prises en matière d'égalité en "consultant les personnes directement intéressées par ces mesures".

On retiendra notamment de cette obligation légale :

- qu'elle va au-delà d'un simple devoir moral ;
- qu'elle inclut différents groupes confrontés à la discrimination ;
- qu'elle implique les groupes d'intérêts dans l'élaboration des politiques.

### ***Racisme institutionnalisé***

Quand Stephen Lawrence, un jeune noir de Londres, a été brutalement assassiné, la police n'a pas pris les mesures qui s'imposaient. C'est grâce à une grande campagne menée par la famille avec l'appui des groupes locaux et d'autres organisations qu'une enquête indépendante officielle a été ouverte. Le rapport issu de l'enquête a mis en évidence l'étendue du racisme institutionnalisé dans les forces de police et les institutions judiciaires pénales ; il contient des recommandations invitant les organisations et institutions à revoir leur propre action en matière de lutte contre le racisme institutionnalisé.

(Voir [www.official-documents.co.uk/document/cm42/4262/4262.htm](http://www.official-documents.co.uk/document/cm42/4262/4262.htm) et [www.irr.org.uk](http://www.irr.org.uk))

## **B. L'emploi**

*L'emploi et le travail constituent des éléments essentiels pour garantir l'égalité des chances pour tous et contribuent dans une large mesure à la pleine participation des citoyens à la vie économique, culturelle et sociale, ainsi qu'à l'épanouissement personnel.*

*(Directive emploi de l'EU)*

L'emploi est probablement le domaine dans lequel les effets de la discrimination sont les plus criants. Ces effets se ressentent dans le manque total de représentativité de la population au travail, ainsi que dans les taux de chômage élevés enregistrés parmi les personnes handicapées et dans les minorités ethniques. Il ressort aussi des enquêtes menées que, à qualifications égales, la couleur de la peau est déterminante dans le fait de décrocher ou non un entretien d'embauche et que des gays et des lesbiennes sont régulièrement acculés à quitter leur emploi à cause d'agressions ou de tracasseries de la part de collègues

ou d'utilisateurs de services. Il s'avère encore que certaines sociétés n'emploieront pas de handicapés, ou au mieux, les cantonneront dans certains types de travail parce que les handicapés seraient moins productifs et moins compétents, ou feront entendre suffisamment clairement quel genre de candidats elles souhaitent pour les postes de cadres, décourageant ainsi toute candidature malvenue.

La promotion de l'emploi et l'intégration sociale sont des priorités essentielles de l'Union européenne et il est de plus en plus généralement admis que la discrimination sur le lieu de travail même n'est qu'un des aspects de la discrimination en matière d'emploi. L'accès à l'éducation, au logement et aux soins de santé, l'inaccessibilité des bâtiments et des transports, le retrait ou la réduction des allocations au motif que quelqu'un trouve un emploi (y compris l'aide financière aux personnes handicapées ayant besoin d'une assistance personnelle) affectent tous l'emploi. L'adoption des deux directives découlant de l'article 13 a pour conséquence que tous les Etats membres devront se doter de lois interdisant la discrimination en matière d'emploi et de travail pour tous les critères visés à l'article 13. C'est certes essentiel, mais les lois n'empêchent pas les préjugés et la discrimination d'exister. La création d'un climat dans lequel tout comportement discriminatoire de l'employeur ou des travailleurs est généralement perçu comme inacceptable et traité comme tel n'est possible que si d'autres mesures sont prises et si de réels changements surviennent dans la culture des organisations et des lieux de travail.

### **L'adoption de mesures visant à l'égalité des chances est un début.**

Beaucoup d'employeurs disent vouloir promouvoir l'égalité des chances, mais ils sont beaucoup moins nombreux à mettre en place de vraies stratégies ou programmes d'action. Inscrire des objectifs sur le papier, aussi bons et bien intentionnés fussent-ils, n'est que le début du processus. Pour qu'une politique porte ses effets, elle doit être globale et inclusive - c.à.d. couvrir tous les motifs de discrimination et tous les aspects relatifs à l'emploi et aux services - et être mise en pratique.

Cela suppose :

- l'attribution de responsabilités précises en vue de l'application de la politique définie ;
- un examen critique des politiques et pratiques des organisations ;
- des procédures de contrôle et d'évaluation.

Les politiques définies doivent aussi inclure les conditions de travail et avantages sociaux. La diversité des familles doit trouver un reflet dans des congés spéciaux accordés par exemple en cas de décès ou pour permettre de s'occuper d'une personne à charge. Si un couple marié peut utiliser gratuitement certains services offerts par l'employeur ou bénéficier de réductions, les couples non mariés, hétérosexuels ou homosexuels, doivent obtenir les mêmes avantages.

Les installations sur le lieu de travail, l'organisation du travail et les vacances doivent être pensées en fonction de besoins différents trouvant leur origine dans des cultures ou des religions différentes.

Les politiques les plus susceptibles de réussir sont celles qui se basent sur les avantages potentiels et les points forts qu'apporte la diversité aux organisations. Un nombre petit mais croissant d'employeurs des secteurs public et privé ont reconnu la plus-value apportée par la diversité : meilleurs candidats pour les

postes vacants, amélioration du service à la clientèle, amélioration de l'image de la société, gestion plus efficace et meilleures relations patron-employés.

En tant qu'organisation représentative des travailleurs, les syndicats ont une responsabilité de premier plan dans la lutte contre les attitudes et les cultures discriminatoires sur le lieu de travail ; un nombre croissant de syndicats prennent des mesures en ce sens, quelquefois même en coopération avec les employeurs. Les syndicats et les ONG sont eux-mêmes employeurs et ont à ce titre un rôle primordial à jouer dans la conception et la promotion de bonnes pratiques.

Des initiatives doivent être soutenues et encouragées par diverses mesures prouvant notamment la "viabilité commerciale" de la diversité, la mise au point d'instruments tels que des politiques et des programmes stratégiques types, la mise en place de forums à différents niveaux et au sein des secteurs d'activité pour faciliter les échanges d'idées et l'élaboration de codes de bonne pratique.

### **Exemple:**

#### ***Le code de bonne pratique***

Plusieurs sociétés européennes se sont d'ores et déjà dotées de politiques anti-discriminatoires, notamment sous la forme d'accords négociés avec les syndicats. On trouvera des exemples de codes de bonne pratique élaborés par des organes réglementaires (en anglais) sur les sites suivants :

[www.cre.gov.uk/publs/dl\\_nrhcp.html](http://www.cre.gov.uk/publs/dl_nrhcp.html) ou [www.disability.gov.uk/dda](http://www.disability.gov.uk/dda)

## **C. Le logement**

L'accès à un logement décent et sûr à un prix abordable est un droit fondamental. Pourtant, dans l'Union européenne, entre 30 et 35 millions de personnes sont mal logées et quelque 3 à 5 millions de personnes sont sans abri (CECODHAS - Comité de liaison européen pour le logement social, <http://www.cecodhas.org>).

Combattre l'exclusion sociale, c'est entre autres revendiquer de meilleurs logements, mais il faut aussi prendre conscience du fait que certains groupes sont victimes de discriminations en matière de logement dans tous les Etats membres. Les personnes handicapées ayant besoin d'un logement adapté n'ont que rarement le choix de l'endroit où elles habiteront. La pénurie de ces logements adaptés oblige de nombreux handicapés à vivre sans vraie raison en institution. De nombreux gays et lesbiennes doivent cacher leur sexualité pour pouvoir acheter ou louer. Les noirs et les minorités ethniques se retrouvent dans les quartiers "pauvres" ; on les refuse souvent sous un prétexte quelconque. Il est dorénavant illégal d'afficher "Pas d'étrangers, pas de noirs", mais la pratique continue.

### **Des logements adaptés à chacun**

Les logements devraient être conçus pour être adaptés à chacun, mais nous ne souhaitons pas tous les mêmes choses. Afin de prendre en compte cette diversité, les pouvoirs publics et les coopératives de logement privées devraient songer à :

- impliquer des "groupes ressources" composés de gens différents ;
- procéder à un test d'accessibilité au début du processus de conception ;
- inclure des normes d'accessibilité dans les règles de construction.

Très peu de maisons de retraite sont équipées pour satisfaire les besoins de gens venant d'horizons culturels différents. Parmi les personnes âgées, les gays et les lesbiennes ne peuvent que rarement vivre ouvertement une relation affective et n'ont que difficilement accès aux services en tant que couple, et les handicapés vivant de manière autonome se retrouvent plus vite placés en institution en raison de leur âge. Il n'y a que peu de logements qui conviennent à des personnes handicapées âgées. Et si l'on appartient à une minorité ethnique, on ne se sent pas chez soi dans une maison de retraite, où ni la nourriture, ni les activités prévues ne correspondent pas aux attentes et aux désirs qu'on peut avoir. Les autorités compétentes devront voir comment répondre à l'évolution de la demande.

### **Un espace sécurisant**

On devrait avoir le droit de vivre dans un logement de son choix, sans crainte d'être la cible de tracasseries ou d'agressions. Les agressions physiques et verbales sont monnaie courante, autant à l'égard des homosexuel/les que des noirs et des minorités ethniques.

Les responsables du secteur du logement et les forces de police doivent prendre des mesures efficaces pour prévenir le harcèlement.

Les réglementations en matière de logement devraient prendre en compte la diversité des structures familiales et prévoir par exemple que le droit de reprendre un bail s'applique aussi aux couples homosexuels. Des lois anti-discriminatoires meilleures sont nécessaires en matière de logement, surtout dans le secteur de la location. Une personne qui ne se sent pas en sécurité chez elle ou est jetée dehors par son propriétaire ou ses propres parents peut devenir sans-abri. C'est là un problème grave, en particulier pour les jeunes gays et lesbiennes qui ne peuvent trouver à se loger faute de ressources financières et à cause de leur âge.

### **Exemple:**

#### ***Vivre de manière autonome au sein de la collectivité***

Aux Pays-Bas, des maisons "de substitution" (Gezinsvervangende Tehuizen, ou GVT, qui offrent une alternative à la vie en institution et à la vie en famille) ont été implantées dans des quartiers ordinaires de logement. Quatre à dix personnes ayant des difficultés d'apprentissage ou des problèmes de santé mentale peuvent y habiter et avoir ainsi la possibilité de vivre de façon aussi indépendante que possible. On y accorde une attention toute particulière aux contacts avec le quartier, souvent avec l'aide de centres associatifs locaux.

Dans un autre projet, des personnes handicapées nécessitant une assistance 24 heures sur 24 vivent dans une maison tout à fait accessible (aux fauteuils roulants) située dans un quartier ordinaire et sont reliées par interphone et système d'alarme à un pool d'assistants personnels basé dans un centre communautaire.

## **D. La santé**

Les inégalités en matière de santé sont étroitement liées aux disparités relatives au revenu, à l'emploi et au logement. Actuellement, il est généralement reconnu que la santé publique va de pair avec la lutte contre l'exclusion sociale, mais on est moins conscient de la mesure dans laquelle la discrimination affecte les soins de santé, leur qualité et l'utilisation des services de soins de santé. De plus, les effets combinés de la discrimination peuvent eux-mêmes être la cause de

problèmes de santé.

Les politiques sanitaires doivent viser à offrir les mêmes normes de qualité à tous. Certes, cela ne signifie pas traiter tout le monde de la même manière comme si nous étions tous pareils. Il convient de réexaminer les politiques en matière de santé, en ce y compris la promotion de la santé, l'éducation, la prévention, la recherche, les réglementations imposées aux professionnels de la santé et les droits aux prestations médicales.

### **L'accès aux services de soins de santé.**

Les barrières et difficultés rencontrées dans l'accès aux services, aux traitements et à l'information comprennent :

- la condescendance, les stéréotypes, voire une franche hostilité ou des violences physiques de la part des travailleurs du secteur ou des autres utilisateurs des services de santé ;
- l'inaccessibilité des bâtiments, installations ou services ;
- le manque d'information dans d'autres langues que la langue officielle, en langage gestuel et sous d'autres formes, ainsi que l'absence de services de traduction/interprétation ;
- l'absence d'informations et de services adaptés à la différence culturelle et, de façon générale, l'incapacité à prendre conscience de cette différence et à agir en conséquence
- la présomption d'hétérosexualité et le risque que le fait d'être identifié comme gay ou lesbienne entraîne sur le plan de la confidentialité et des préjugés. L'homosexualité n'est plus considérée comme un trouble mental, mais on continue dans la pratique de la percevoir comme une maladie ou une pathologie ;
- la non-reconnaissance du droit des personnes handicapées à une vie privée et à l'indépendance, l'absence de définition des besoins et l'impossibilité pour les personnes handicapées de décider en connaissance de cause de leur propre traitement.

Il importe que les services de santé créent, dans toute situation de soins, un climat accueillant et intégrateur, qui garantisse le respect de la dignité de tous. Il convient d'adopter et de diffuser des politiques et pratiques anti-discriminatoires relatives aux services et à l'emploi, qui comprennent une formation pour le personnel.

### **Décider de son traitement**

Chaque fois que c'est possible, les gens devraient avoir le droit de décider de leur traitement en connaissance de cause, et pouvoir le faire, s'ils le souhaitent, en s'entourant pour cela des personnes qui leur sont les plus proches. La validité des liens affectifs sortant du cadre de la famille "traditionnelle" doit être reconnue. Ceux qui sont soignés sous contrainte doivent avoir le droit à une représentation indépendante et compétente.

### **Éducation et information en matière de santé**

Les programmes d'éducation et d'information en matière de santé doivent refléter la diversité des cultures et des modes de vie et être présentés sous une forme et dans une langue accessibles. De nombreuses personnes handicapées sont privées de toute information concernant leur santé, ainsi que de toute information et éducation en matière de sexualité. C'est particulièrement vrai de celles qui connaissent l'isolement, qu'elles vivent en famille ou dans une institution, et de

celles qui ont une déficience visuelle ou auditive ou des difficultés d'apprentissage.

### **Concevoir des pratiques anti-discriminatoires**

Les politiques de santé devraient :

- exiger que les pratiques anti-discriminatoires fassent partie intégrante de la formation professionnelle ;
- encourager la mise au point et la promotion de modèles de bonnes pratiques ;
- promouvoir la participation des ONG, des associations représentant la collectivité et des utilisateurs de services dans la planification des services.

Les instances professionnelles devraient produire et promouvoir des lignes directrices relatives aux normes et pratiques professionnelles portant de façon spécifique sur les comportements discriminatoires.

Les syndicats devraient considérer que les problèmes de santé intéressent aussi leurs membres en tant qu'utilisateurs de service tout comme en tant que travailleurs.

### **Exemple:**

#### ***Programmes intégrateurs de prévention du SIDA***

Dans plusieurs pays européens, des programmes récents de prévention du SIDA comprennent des initiatives spécifiques visant hétérosexuels et homosexuels d'origine ethnique différente. L'information est rédigée dans plusieurs langues, dont celles des minorités ethniques les plus importantes. L'inclusion du langage gestuel et de formats tels que le braille devrait aller de soi. En présentant une information accessible et adaptée à une série de groupes cibles différents, les programmes deviennent plus efficaces et aident à faire passer le message selon lequel le SIDA n'est PAS une maladie gay, mais bien un problème de santé qui concerne tout le monde.

## **E. Education**

Tous les enfants ont droit à l'éducation. Mais les jeunes handicapés sont souvent exclus du réseau d'enseignement ordinaire. Pour nombre d'enfants handicapés, éducation rime avec ségrégation et inadéquation, surtout s'agissant de ceux qui ont des difficultés d'apprentissage. Le problème des jeunes femmes est plus grand encore car leur handicap fait qu'on juge superflu de leur dispenser un quelconque enseignement et elles restent donc cantonnées à leur foyer. Les jeunes noirs et les enfants des minorités ethniques connaissent souvent une "ségrégation" qui se traduit par le fait qu'ils n'ont accès qu'à certaines écoles. Parmi eux, seul un faible pourcentage accède un jour à l'enseignement supérieur. Parmi les jeunes gays et lesbiennes, certains se sentent empêchés de s'exprimer librement et quittent très tôt l'école.

### **La non-discrimination dans l'enseignement**

Il s'agit ici tout d'abord de créer un environnement sûr pour les professeurs et les élèves, qui ne doivent pas craindre les tracasseries ou la discrimination. Dans de nombreux pays, les écoles sont indépendantes ou relèvent d'une confession religieuse particulière. Cependant, des règles générales sont établies au niveau national concernant les diplômes et le nombre d'enfants par classe. Pourquoi devrait-il en être autrement s'agissant de politiques élémentaires contre la

discrimination? Les écoles devraient :

- se doter de politiques anti-discriminatoires et combattre la persécution dont sont victimes certains élèves ;
- viser à ce que le personnel reflète la diversité existant dans la société ;
- revoir le matériel didactique et, le cas échéant, modifier ou remplacer le matériel contenant des stéréotypes.

### **La non-discrimination dans les programmes scolaires**

Il n'est pas exactement politiquement correct de souligner la diversité dans les grands noms qui ont participé au développement des arts, des sciences naturelles, etc. Qui oserait nier l'influence de Einstein ("ce n'est qu'un juif"), de Hawking ("ce n'est qu'un infirme"), Mandela ("ce n'est qu'un noir") ou de toutes les femmes qui ont contribué au savoir, à la morale et à l'art (de Marie Curie à Toni Morrison). Et pourtant, on trouve surtout au programme les noms d'hommes valides, à la peau blanche et hétérosexuels.

Les écoles devraient :

- voir si le matériel didactique utilisé a pour effet de créer ou maintenir des stéréotypes
- revoir ce qui est enseigné quant à l'existence de "races" ;
- revoir la manière dont sont présentés l'homosexualité et le handicap ;
- revoir les personnages apparaissant dans les exemples des manuels de mathématiques et de sciences exactes.

### **Les codes anti-discrimination et les possibilités de réparation**

Le combat contre la discrimination dans les écoles et les autres établissements et institutions de formation n'aboutira jamais à l'éradication totale de la discrimination. Il y aura donc toujours des gens qui se sentiront blessés, menacés ou maltraités. Ceux-là doivent avoir accès à des mécanismes de médiation, voire à des voies de recours permettant de punir la discrimination. Plusieurs organismes aident les écoles et autres organisations à se doter de codes de bonne conduite. Aujourd'hui, beaucoup d'établissements scolaires ont mis en place une procédure de plainte. Il faudrait que cette procédure soit élargie aux cas de discrimination.

### **Exemples:**

#### ***Ecole Sans Racisme***

Il n'est pas facile d'obtenir le label "Ecole sans racisme". Les étudiants s'engagent à discuter du racisme avec leurs camarades et leurs professeurs et rassemblent des signatures. Ce n'est que quand au moins 80% de l'école est d'accord que cette école reçoit une plaque portant le label "Ecole Sans Racisme". Si l'école ne maintient pas ensuite son effort, la plaque lui est retirée. Plusieurs pays ont déjà suivi l'exemple belge. Il serait intéressant de voir si, à l'avenir, l'on pourra arriver à un label "Ecole sans discrimination". Pour plus d'informations, visitez le site:

[www.schoolzonderracisme.be](http://www.schoolzonderracisme.be)

### ***Lutter contre l'hétérosexisme dans les écoles***

L'objectif du projet transnational GLEE, basé en Finlande, est de développer un réseau interactif de formation des enseignants, de recherche sur les programmes scolaires et de recherche sur les moyens de combattre l'homophobie et l'hétérosexisme. C'est un projet appuyé par l'Union européenne, qui vise à sensibiliser et à développer des stratégies, des pratiques et des programmes scolaires qui améliorent l'environnement d'apprentissage et contribuent à

combattre toutes les formes de discrimination. L'homophobie et l'hétérosexisme ont non seulement pour conséquence un taux de suicide plus élevé chez les jeunes gays et lesbiennes, mais aussi l'imposition à tous de rôles strictement déterminés par le sexe. Le projet comprend des cours de formation pour les enseignants des écoles primaires et secondaires et un réseau d'appui / centre de ressources accessible par l'Internet. On peut consulter le site suivant : [syy.oulu.fi/~tkuusiva/newlook/project.html](http://syy.oulu.fi/~tkuusiva/newlook/project.html)

## **F. Les familles**

Chacun a droit à une vie de famille et les gouvernements devraient être très prudents pour ce qui est d'intervenir dans la vie privée. La définition communément admise de la famille fait que les minorités sont déjà victimes de la discrimination à un niveau institutionnel. Nous devons aussi songer au fait que, alors qu'elles sont censées être un refuge sûr, les familles manquent souvent à ce devoir. L'incapacité à assumer un enfant différent, qu'il soit handicapé ou homosexuel, peut briser une famille et causer du tort à l'enfant. Les droits de l'enfant doivent être l'élément déterminant dans les mesures éventuellement prises. En Europe, des millions d'enfants voient refuser à leur famille toute reconnaissance sociale, légale ou économique.

### **Familles traditionnelles : quelle tradition ?**

Seuls six pays européens (le Danemark, la Suède, les Pays-Bas, la France, la Norvège et l'Islande) se sont dotés de lois reconnaissant les couples homosexuels non mariés. Ces lois ne sont cependant pas uniformes et diffèrent par rapport aux règles s'appliquant aux couples mariés en ce qui concerne par exemple l'adoption. Il faudrait que soient reconnues les différentes conceptions culturelles de la structure familiale et élaborer sur cette prémisse une politique plus réfléchie à l'égard des personnes appartenant à une minorité ethnique. La diversité des structures familiales doit se refléter dans les réglementations relatives au regroupement familial.

### **Fonder une famille : sexualité et droits en matière de procréation**

Les personnes handicapées (difficulté d'apprentissage, handicap physique, handicap sensoriel ou problèmes de santé mentale) ne devraient pas être empêchées de former une famille. Le droit à avoir une famille, des relations affectives, des rapports sexuels, d'être parent devrait être garanti aussi aux personnes handicapées. Les femmes devraient avoir accès au planning familial et à une information sur leurs fonctions sexuelles. Il convient d'abroger les lois limitant le droit des personnes ayant des difficultés d'apprentissage à avoir des rapports sexuels, tout en maintenant une protection particulière pour les femmes exposées aux mauvais traitements. Pour les femmes qui ne sont pas en mesure d'accepter en connaissance de cause des mesures de contrôle de la procréation, il devrait y avoir des garde-fous juridiques. Ainsi, il ne devrait pas y avoir de stérilisation ou d'avortement provoqué contre la volonté de la personne handicapée concernée et la procédure devrait être assujettie à une approbation judiciaire.

### **Les droits de l'enfant**

La famille est importante, mais ceux qui la composent et en particulier les enfants

le sont aussi. Les lois et politiques sociales doivent être axées sur le bien-être, les besoins et les droits des enfants et des jeunes, et non sur une certaine catégorie de famille ou de parent définie comme acceptable ou inacceptable sur la seule base du mariage, de rapports biologiques ou d'idées préconçues. Tous les enfants devraient avoir le droit à ce que leur famille soit respectée et leurs relations affectives avec leurs parents et d'autres membres de la famille pleinement reconnues. La non-discrimination est un droit extrêmement important pour un enfant. Les enfants sont exposés à toutes sortes de mauvais traitements et ceux qui sont rejetés par leur propre famille parce qu'ils sont homosexuels ou handicapés doivent être protégés. Les centres de conseil juridique pour enfants, les lignes d'écoute téléphonique et Internet peuvent être des formes de soutien importantes.

### **La nouvelle famille traditionnelle**

Dans de nombreux Etats membres, les célibataires et les couples sans enfants sont "punis" (fiscalement - ils contribuent aux caisses d'allocations familiales et autres sans en retirer d'avantage) pour leur stérilité. Le rôle économique joué par les familles ne devrait pas être le seul point retenant l'attention de l'Union européenne ; il ne faut pas oublier les valeurs anciennes d'amour, de confiance et de complicité. Les structures traditionnelles des siècles précédents ne sont pas la seule formule permettant de donner vie à ces valeurs.

L'Union européenne devrait se fixer comme objectif de faire une place à ces "nouvelles familles traditionnelles" et prendre les dispositions nécessaires pour que soient réalisés leurs droits en matière de protection de l'enfance, d'égalité de revenus et de prestations sociales, de logement, etc.

### **Exemple:**

#### ***Partenariat civil et PaCS / Mariage pour les couples homosexuels***

Entre 1989 et 1996, tous les pays nordiques, à l'exclusion de la Finlande, ont adopté des lois introduisant le principe du partenariat civil pour les couples homosexuels. En 1999, la France s'est dotée d'une nouvelle formule juridique dénommée "Pacte civil de solidarité" (PaCS), laquelle représente une alternative au mariage traditionnel pour les couples hétérosexuels et est aussi ouvert aux couples homosexuels.

Les Pays-Bas, où couples hétérosexuels et homosexuels peuvent "s'enregistrer" depuis 1998, sont allés plus loin encore en adoptant en 2000 une loi qui ouvre le mariage traditionnel aux couples homosexuels. Cette loi, première du genre, doit entrer en vigueur le 1er avril 2001.

## **6. Divers**

Dans les pages qui précèdent, on a abordé plusieurs domaines essentiels, mais cela n'épuise pas la liste des sujets qu'il convient d'au moins mentionner.

### **Les médias**

Dans notre vie quotidienne, nous sommes confrontés à l'image d'un monde idéal peuplé de gens idéaux. Cette image est prédominante dans les médias et crée de par là même des attentes irréalistes. Parfois, les minorités sont dépeintes de manière malveillante et discriminatoire pour attirer l'attention en inspirant la peur et la répulsion dans l'opinion publique. Un exemple éloquent en est la manière dont certains médias ont pu parler du SIDA/HIV comme d'un fléau transmis par les homosexuels et/ou les Africains. Les médias peuvent se montrer à la hauteur

de leurs responsabilités en :

- incluant des nouvelles intéressant plus spécialement les minorités ;
- revoyant leur politique d'embauche pour se doter d'un personnel qui reflète la diversité de la société;
- élaborant des codes de conduite et des lignes directrices applicables aux reportages relatifs aux minorités ;
- prenant peine de rendre aussi compte des minorités sous un angle positif.

### **Violence et agressions commises par haine de la différence**

La violence et les agressions commises par haine de la différence ne sont en rien une chose du passé dans notre Europe moderne. On a pu s'en rendre compte avec les attentats à la bombe de 1999 contre un quartier noir et un bar gay de Londres, les attaques commises un peu partout en Europe contre des synagogues et la persécution dont sont victimes les enfants handicapés dans de nombreuses écoles. Ce sont tous les secteurs de la société qui doivent chercher à prévenir et combattre ces phénomènes, en commençant par l'éducation et la conscientisation et en terminant par des mesures juridiques adéquates, sans oublier le suivi et l'aide aux victimes.

### **Les sports et activités de loisirs**

Les sports peuvent aussi bien être source de division que d'unité. A travers plusieurs initiatives, on a pu se rendre compte du pouvoir qu'a le sport d'émanciper ceux qui ne se sentent pas chez eux dans un club ordinaire. Les jeux para-olympiques sont maintenant considérés comme une véritable compétition à laquelle participent de vrais athlètes et les Gay Games (les jeux gay) sont dorénavant l'occasion de célébrer dans la joie le bonheur de faire du sport ensemble, ainsi qu'une plate-forme de discussion. Dans plusieurs pays, des sportifs, hommes et femmes, se sont engagés à combattre le racisme par l'éducation et la conscientisation des jeunes.

### **Les jeunes et les personnes âgées**

La discrimination fondée sur l'âge est un phénomène moins bien étudié que d'autres formes de discrimination. Sur plusieurs sujets, dont le logement, il est apparu clairement que les minorités devaient faire face à une double discrimination avec l'âge. Les jeunes qui grandissent dans une société hostile rencontrent des difficultés particulières. Le rejet peut provoquer toutes sortes de réactions, telle la violence - envers les autres ou envers soi-même. Une pulsion autodestructrice peut cacher une réaction à la douleur infligée par d'autres.

### **Immigration et asile**

Immigration et asile sont des questions de plus en plus importantes pour les ONG actives dans le domaine des droits de l'homme. Ces questions sont liées à l'incidence qu'ont les sociétés occidentales sur le reste du monde. Chacun de nos réseaux a des liens en dehors de l'Union européenne et a pu constater cette incidence de manière très tangible. Les lois relatives à l'immigration et au droit d'asile sont souvent hétérosexistes et presque invariablement racistes. Ce sujet revêt une telle importance qu'il est impossible de l'épuiser dans le cadre du présent rapport. Nous en avons discuté lors de nos séminaires conjoints et il sera très probablement au cur des activités futures que nos réseaux organiseront encore en commun. Nous vous invitons à prendre connaissance des publications consacrées à ce sujet par l'ILGA et UNITED.

## **7. De meilleures méthodes de travail**

Un des objectifs du projet Obstacles et Passerelles était de donner l'occasion aux trois réseaux de réfléchir à leur action et de jeter les bases nécessaires pour concevoir de meilleures méthodes de travail. Sur ce plan, les séminaires se sont révélés inestimables, car ils ont permis de réunir des militants d'horizons divers, actifs dans des organisations présentes à tous les niveaux possibles dans chaque pays et de mettre ainsi en commun des expériences et des perspectives différentes.

Les participants ont analysé les combats auxquels ils participaient, ce qu'ils avaient en commun et en quoi ils différaient ainsi que les interconnexions et les aspects complexes de la discrimination. Nous avons aussi étudié des exemples de projets, de campagnes et d'autres actions. Plus on examinait les enjeux, plus on se rendait compte que ces combats étaient proches et que les chevauchements étaient nombreux. Ce sentiment s'est encore renforcé à l'étude de la diversité au sein de chaque "groupe" et de la problématique de la discrimination multiple. On a pu conclure qu'il était illusoire de croire qu'un groupe, quel qu'il soit, pouvait obtenir une égalité réelle et entière pour lui-même seulement, tant que les autres groupes n'en jouiraient pas aussi.

Notre lutte commune ne vise pas que la discrimination ; nous appelons de nos vœux une société totalement intégrée fondée sur un respect véritable des droits de l'homme. Nous serons plus efficaces en nouant des coalitions, des alliances et des partenariats qu'en travaillant en solitaire. Nous devons coopérer plus étroitement et renforcer les liens déjà existants. Cela suppose une meilleure compréhension de l'avantage qu'il y a à travailler ensemble et une analyse des obstacles à attendre. Il ne suffit pas de se déclarer solidaires ; il faut construire la solidarité.

### **Comment fonctionnent nos organisations**

Travailler en réseaux et mouvements est aussi important que nécessaire et il nous incombe de prendre davantage conscience du fait qu'on ne peut qu'y gagner. Cela ne signifie pas que nos organisations vont ou devraient perdre leur identité. Un pas en avant pour un groupe ne signifie pas nécessairement un pas en arrière pour un autre. Chacun peut tirer parti de l'expérience des autres tout en plaçant la reconnaissance et le respect de ses propres intérêts.

Les échanges d'idées et d'expériences et le développement d'une coopération pratique ne peuvent qu'être bénéfiques pour notre travail.

Par ailleurs, le fait que quelqu'un fasse l'expérience de la discrimination ne signifie pas qu'il ne fera pas de discrimination à l'égard d'autres, que ce soit par préjugé ou ignorance. Le fait qu'une organisation milite contre la discrimination n'entraîne pas automatiquement qu'elle n'en est elle-même jamais coupable.

Dans ce contexte, chaque réseau et les groupes qui en sont membres doivent considérer les changements à apporter à leur travail ainsi qu'à leur mode de travail. Nous devons prendre des mesures concrètes pour sensibiliser nos organisations à la question de la diversité, battre en brèche les préjugés et adopter pour nous-mêmes des pratiques non discriminatoires. C'est là tout un processus, qui ne se fera pas tout seul. A cet égard, le renforcement des capacités et développement des compétences sont essentiels et les aspects

éducation, information et communication cruciaux.

La solidarité doit se construire à différents niveaux de différentes façons. On peut discerner trois "passerelles" :

- Coopérer en vue d'un objectif commun - travailler ensemble autour d'objectifs bien précis, tels que l'article 13 du Traité instituant la Communauté européenne, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ou une campagne particulière au niveau local ou national ;
- Faire preuve de solidarité sur la base d'un sentiment de responsabilité partagée
- défendre les intérêts "des autres", étant conscients que nous sommes aussi concernés même s'il s'agit de questions dont nous ne nous occupons pas normalement, par exemple en envoyant une lettre de soutien lors d'une campagne menée par un autre groupe ;
- Parler d'une même voix - la mise en place d'une véritable solidarité suppose que l'on cherche à vraiment comprendre les intérêts des autres et à se respecter mutuellement.

### **Droits et lois anti-discriminatoires**

Le projet s'est déroulé alors qu'un grand débat se tenait à l'Union européenne autour de la Charte des droits fondamentaux et de l'introduction de dispositions juridiques et autres pour combattre la discrimination. La promotion de l'égalité requiert une approche stratégique visant à faire évoluer la société de manière à s'attaquer aux inégalités et à abolir la discrimination. Cela passera par la mise en place d'un cadre garantissant des droits fondamentaux, une protection juridique effective contre la discrimination, la modification des lois et des politiques sociales et un travail de sensibilisation de l'opinion publique et de conscientisation.

Que certains droits soient garantis suppose que les gouvernements uvrent activement à faire de ces droits une réalité et à créer les moyens de les faire appliquer. Les lois anti-discriminatoires interdisent la discrimination pour certains motifs dans telles ou telles circonstances mais n'imposent en général pas aux gouvernements ou aux pouvoirs publics de s'engager sans attendre dans la lutte contre la discrimination institutionnalisée. Bien qu'un particulier puisse porter devant les tribunaux un cas de discrimination illégale, la réalisation du droit à ne pas subir de discrimination rencontre encore de nombreux obstacles..

Aussi étendues soient-elles, les lois sont encore insuffisantes. Qui plus est, avec ou sans ces lois, d'importants changements sont possibles et nécessaires dans des domaines qui touchent la vie quotidienne de tout le monde et relèvent des pouvoirs publics : logement, santé et éducation. Le développement de bonnes pratiques dans ces domaines et la notion d'obligation faite aux pouvoirs publics de promouvoir l'égalité de traitement - telle qu'on la connaît depuis peu dans un Etat membre - sont donc d'un intérêt primordial.

### **Méthodes de travail**

La vaste gamme de méthodes de travail utilisées contre la discrimination par les réseaux et au sein des réseaux comprend : campagnes de pression sur les gouvernements et les décideurs, campagnes d'information et de sensibilisation, "mainstreaming" et initiatives plus ciblées, action directe et démarginalisation des groupes concernés, divulgation des droits et des lois anti-discriminatoires, dénonciation de la discrimination et promotion de bonnes pratiques. Sur l'essentiel, ces méthodes sont similaires, mais elles peuvent prendre un tour ou

un contenu différent, ce qui s'explique par des contextes différents, des manifestations différentes de différentes formes de discrimination et, enfin, des priorités qui peuvent être plus spécifiques à un moment donné.

Les activistes sont appelés à travailler dans des contextes très variables. Toutes les organisations ne peuvent travailler de la même façon et on ne peut attendre d'elles qu'elles obtiennent les mêmes résultats. L'absence de réalisations spectaculaires ne veut pas nécessairement dire qu'il n'y a pas eu de vrais succès. Il faut parfois du temps pour construire des fondations solides.

Parmi les facteurs qui peuvent contribuer au succès ou à l'échec d'un projet, on retiendra :

- l'histoire et les succès ou échecs connus dans le passé (par exemple, la mesure dans laquelle d'autres mouvements ont réalisé certaines choses) ;
- la culture nationale/politique (par ex., quel est le "bruit" qu'on peut se permettre de faire) ;
- la possibilité de trouver des alliés (syndicats, églises, personnalités qui acceptent de devenir des porte-parole,) ;
- le climat politique (est-ce que le gouvernement est stable ou sur le point de tomber) ;
- les possibilités de financement, subventions et dons.

Tous ces facteurs échappent au contrôle des organisations! Il n'est pas aisé d'identifier des facteurs de succès ou d'échec qui ne soient pas liés à ces paramètres externes. L'année même où le climat politique était plus favorable que jamais au combat contre la discrimination et où des directives européennes très prometteuses étaient présentées, au moins un des partenaires au présent projet voyait son financement considérablement réduit. Les facteurs internes peuvent inclure:

- l'ouverture au changement ;
- une culture organisationnelle soucieuse de la diversité et de l'intégration ;
- l'acceptation du fait que les autres ne soient pas parfaits.

On a pu définir certains principes devant régir à l'avenir le combat contre la discrimination:

**Pour chaque réseau:**

- Il convient de reconnaître et de respecter les domaines d'intérêt et les priorités de chaque réseau ;
- Il est possible, nécessaire et très utile de travailler avec d'autres organisations ;
- Il importe d'uvrer à faire respecter la diversité et à combattre la discrimination et les préjugés au sein du réseau et des organisations qui en sont membres ;
- Il faut avoir conscience que nul n'est expert en tout. Personne ne devrait avoir cette prétention ;
- Il faut reconnaître le fait que certaines personnes, ayant l'expérience de la discrimination multiple (des personnes à la fois handicapées et homosexuelles, des femmes à la fois lesbiennes et noires, des handicapés de minorités ethniques) ont un rôle clé à jouer au sein des organisations ;
- Il faut créer des espaces de dialogue pour rassembler les gens ;
- Il faut déterminer les bonnes pratiques et chercher des moyens plus efficaces de les promouvoir ;
- Il faut concevoir des stratégies de renforcement des capacités.

### **Entre les réseaux :**

- Il faut étudier des moyens de renforcer la communication et l'échange d'information, ainsi que créer des espaces de dialogue ;
- Il faut renforcer la coopération en mettant en place des alliances et des partenariats plus larges ;
- Il faut coopérer de manière pratique en partageant ou en combinant les ressources existantes, telles que informations et compétences particulières ;
- Il faut trouver des moyens de se partager le travail de développement des ressources et instruments nécessaires (conseils sur les moyens de pression ou les méthodes de campagne les plus efficaces, bases de données plus complètes, etc.) ;
- Il faut concevoir des projets et des campagnes conjoints spécifiques, ouvrir à une plus grande coordination ("networking") et chercher à coopérer dans le cadre d'actions concrètes.

### **Certains projets/actions qui pourraient être menés ensemble :**

- Répertoires de sources d'information de base, dossiers sur les différents instruments et organismes relatifs aux droits de l'homme, manuels sur la manière de mener une campagne (de pression) ;  
Comment identifier et promouvoir les bonnes pratiques ;
- Lignes directrices relatives aux moyens de faire respecter la diversité et de combattre la discrimination au sein des organisations, avec des outils permettant de procéder à une "audit de la diversité" et à des études d'impact en matière de diversité ;
- Echanges d'expériences dans des domaines telle que la discrimination positive ;
- Formations pour le renforcement des capacités et des compétences organisationnelles
- Action dans des secteurs spécifiques d'intérêt commun, dont l'éducation ;
- Campagnes conjointes contre l'intolérance et la violence ;
- Préparation d'événements telle que la Conférence mondiale des Nations Unies contre le racisme d'août 2001.

## **8. Promotion des bonnes pratiques**

Grâce au présent projet, on a notamment constaté la nécessité de trouver de meilleurs moyens d'encourager les bonnes pratiques dans certains secteurs relevant des services et des pouvoirs publics de manière à influencer sur les législateurs, les décideurs et autres acteurs importants. Pour ce faire, il faudra concevoir une stratégie globale qui encourage le débat, appuie la mise en place de bonnes pratiques au sein de nos organisations et vise à nouer des alliances et des partenariats avec un large éventail d'organisations.

On a défini la notion de "bonne pratique" comme étant une démarche fondée sur la personne : il s'agit d'écouter les gens et de chercher à comprendre et à satisfaire leurs besoins. Cela vaut aussi bien pour une petite organisation locale que pour un employeur, un service public ou un ministère et s'applique à tous les aspects de la "pratique" (la façon dont les politiques sont élaborées, les décisions prises, les activités organisées et les services promus et prestés). Ainsi, si l'on veut des services de qualité, il importe que les attentes et les besoins de tous ceux qui devraient avoir accès à ces services soient d'abord bien compris et ensuite pris en compte. Ce qui détermine la "bonne pratique" dépend de la nature de l'organisation, du type de service, des personnes ou communautés visées et

d'une série d'autres facteurs. Il n'en reste pas moins que certains éléments de ces bonnes pratiques et des idées peuvent être parfois transposés.

En matière d'égalité de traitement, "bonne pratique" veut aussi dire reconnaissance du fait que l'égalité n'est pas un gadget qu'on prend en option et que ce principe doit se retrouver au centre des actions et politiques à tous les niveaux. Dans les matières d'intérêt général, cela signifie qu'étant conscients du fait que les politiques peuvent avoir et ont une incidence différente selon le groupe concerné, on doit procéder à une évaluation de la manière dont une politique particulière affecte directement ou indirectement les différents groupes et, s'il s'avère que l'effet est négatif, considérer les mesures à prendre. On dispose pour ce faire d'outils ("études d'impact", "audits d'égalité", "mainstreaming",) mais la manière de les utiliser varie beaucoup.

Manifestement, il convient de mettre au point des méthodes et des outils plus efficaces, qui puissent être plus largement diffusés, et d'en tirer parti dans le cadre de bonnes pratiques. Il est également nécessaire de concevoir des projets visant à promouvoir le partage des bonnes pratiques en établissant un dialogue, en travaillant de manière concertée et en créant des bases de données sur, par exemple, les bonnes pratiques dans les services publics ou reprenant des cas d'espèce qui permettent de tirer des leçons des succès et des échecs répertoriés. Le développement de bonnes pratiques commence par la volonté d'analyser honnêtement, d'un il critique, l'état de la situation et de nouer un dialogue ouvert avec les organisations et tous les secteurs des groupes ou communautés concernés. Il est impossible aux organisations, surtout les plus petites, de tout savoir et tout faire, mais cela ne signifie pas qu'elles ne peuvent pas apprendre et faire quelque chose. Les petits ruisseaux font les grandes rivières...

## **9. Conclusions**

"Tous les êtres humains naissent égaux en dignité et en droits"

Article 1er de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)

Le projet Obstacles et Passerelles a permis de mettre en lumière de nombreux écueils sur la voie de l'égalité de droits. Lors des séminaires, les participants ont pu raconter leur histoire, marquée par l'adversité ; les trois réseaux ont aussi rencontré des obstacles en tant qu'organisations. Mais dans cette mise en commun de nos expériences, nous avons découvert bien des passerelles. Certaines se retrouvaient dans chaque organisation, d'autres étaient très spécifiques et ne pourront servir dans un autre contexte sans adaptation.

Le droit à l'égalité de traitement est le plus fondamental des droits de l'homme. Comme le souligne ce rapport, on a connu ces dernières années une évolution favorable, mais il reste beaucoup plus à faire pour que ce droit devienne davantage une réalité pour tout le monde en Europe. Dans l'Union européenne, la Charte des droits fondamentaux doit devenir plus qu'une déclaration d'intention et le principe de non-discrimination inscrit à l'article 13 doit devenir un droit juridiquement exécutoire.

Les forces à l'œuvre dans l'Union européenne devraient être exploitées pour

développer une stratégie plus globale et plus dynamique visant à promouvoir le principe d'égalité. On songe ici à de nouvelles directives interdisant la discrimination dans l'ensemble des domaines de compétence communautaire pour tous les motifs énumérés à l'article 13 et à l'extension à tous les motifs énumérés à l'article 13 du principe d'intégration de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans tous les domaines de la politique communautaire. La Commission devrait se doter de cellules de travail axées sur la défense du principe d'égalité pour chacun de ces motifs et traiter plus directement des problèmes relatifs aux droits de l'homme dans les rapports de l'Union européenne avec des pays tiers.

Le Programme d'action - entre autres - devrait servir à appuyer et promouvoir l'élaboration et la diffusion de bonnes pratiques, l'organisation de campagnes d'éducation et de sensibilisation, la constitution d'outils et de ressources et la mise sur pied de projets de recherches, nécessaires pour établir des bases de données qualitatives et quantitatives. On devrait aussi, dans le cadre du Programme d'action, permettre la participation des pays candidats à l'adhésion et prendre en considération les besoins spécifiques de certains groupes ainsi que la nécessité de s'attaquer à la discrimination multiple.

Il est important de comprendre qu'entre les droits fondamentaux et l'égalité, il y a la discrimination, véritable entrave au progrès. La discrimination peut devenir un instrument entre les mains des groupes majoritaires de la société qui cherchent à conforter les positions conquises. Il n'empêche que ce n'est pas en éliminant tel ou tel cas de discrimination que nous arriverons à édifier une société intégrée. Dans le présent rapport, nous avons tenté d'illustrer le problème et de formuler des idées de fond susceptibles de servir lors de l'élaboration de nouvelles politiques.

En disant que la société "handicape" les minorités, nous entendons par là que le handicap n'est pas seulement lié à une personne particulière. Les exclus n'ont rien fait de mal. Ils jouent le rôle que la société leur assigne.

Ces dernières années, on nous a beaucoup parlé de la "dictature" du politiquement correct. Si, par ce terme, on s'élève contre le fait que trop de paroles creuses ont été lancées, nous sommes d'accord. Quand les mots ne collent plus à la réalité, ils deviennent un obstacle au vrai changement. Toutefois, à ceux qui disent que l'égalité est une nouvelle mode, comme l'était le politiquement correct, nous répondons non. L'égalité de droits pour tous n'est pas seulement un slogan, c'est une nécessité. Tout individu contribue à l'économie. Tout individu apporte sa pierre à l'édification sociale de nos sociétés.

Nos réseaux continueront à uvrer dans ce sens, ensemble et chaque fois que l'occasion s'en présentera.

## **10. Références**

Dans le courant de l'élaboration du présent rapport, nous avons répertorié des références utiles. On peut les consulter sur Internet, en passant par les sites suivants :

[www.ilga-europe.org](http://www.ilga-europe.org) ILGA-Europe

[www.unitedagainstracism.org](http://www.unitedagainstracism.org) UNITED for Intercultural Action

Voici d'autres sites très utiles pour plus d'information :

[www.icare.to](http://www.icare.to) Centre européen Internet contre le racisme (I CARE) Comprend des liens avec des milliers de sites relatifs aux questions abordées dans le présent de ce rapport

[www.edf-feph.org](http://www.edf-feph.org) Forum européen des personnes handicapées Comprend des liens avec un grand nombre de références sur le handicap

[www.cre.gov.uk](http://www.cre.gov.uk) Commission pour l'égalité raciale (GB) Comprend une série de textes téléchargeables sur la discrimination

[www.socialplatform.org](http://www.socialplatform.org) Plate-forme des ONG du secteur social Liens avec de nombreux réseaux européens actifs dans les questions sociales

[europa.eu.int](http://europa.eu.int) Les deux directives du Conseil relatives à l'article 13 (2000/43/EC et 2000/78/EC) et la décision du Conseil relative au Programme d'action (2000/750/EC) peuvent être téléchargées à partir d'eur-lex, sur le site de la Commission européenne

[www.eurparl.eu.int](http://www.eurparl.eu.int) La Charte des droits fondamentaux est disponible sur le site du Parlement européen

---

L'information contenue dans cette publication ne correspond pas nécessairement à la position ni à l'opinion de la Commission Européenne

---

**UNITED for Intercultural Action**

European network against nationalism, racism, fascism  
and in support of migrants and refugees

Postbus 413, NL-1000 AK Amsterdam, Netherlands

phone +31-20-6834778, fax +31-20-6834582

[info@unitedagainstracism.org](mailto:info@unitedagainstracism.org), [www.unitedagainstracism.org](http://www.unitedagainstracism.org)

**SPRUNGBRETTER UND HÜRDEN**  
**Dezember 1999 - März 2001**



**1. Einleitung**

**2. Unsere Bewegungen**

**3. Die Seminare**

**4. Der Kontext**

**5. Themenbereiche**

**6. Andere Themenbereiche**

**7. Bessere Arbeitsmethoden**

**8. Gute Praxis fördern**

**9. Schlußfolgerungen**

**10. Ressourcen**

**1. Einleitung**

Dieser Bericht ist das Ergebnis eines aufregenden gemeinsamen Projekts von *UNITED for Intercultural Action*, *ILGA-Europa*, dem europäischen Regionalverband der *International Lesbian and Gay Association*, und *Mobility International*. In diesem Projekt wurden die Erfahrungen und Expertisen von drei wichtigen europäischen nichtstaatlichen Netzwerken und ihrer jeweiligen lokalen, regionalen und nationalen Organisationen zusammengeführt.

**Das Projekt "Sprungbretter und Hürden"**

Das Projekt wurde zwischen Dezember 1999 und März 2001 durchgeführt. Obwohl Zusammenarbeit kein Novum ist, war es doch erstmalig, daß diese drei europäischen Netzwerke versucht haben, in dieser Form zusammenzuarbeiten. Wir hoffen, daß auch Organisationen auf lokaler und nationaler Ebene gemeinsame Aktivitäten setzen werden, so sie dies bisher noch nicht getan haben.

Das gegenständliche Projekt hat AktivistInnen aus drei verschiedenen Bereichen zusammengeführt, um ihre Erfahrungen ganz praxisorientiert einzubringen und untereinander auszutauschen. Es umfaßte drei Seminare, von denen jedes von einem der Netzwerke geleitet wurde. Die Seminare fanden in der ersten Hälfte des Jahres 2000 statt. Ihre Ergebnisse wurden in den jeweiligen Tagungsberichten veröffentlicht und europaweit verbreitet. Die zweite Hälfte des Jahres 2000 wurde in erster Linie für Studien und Analysen verwendet.

Das Projekt hat unsere Vorstellungen über Gleichstellung bestärkt. Gleichstellung bedeutet nicht nur Abwesenheit von Diskriminierung, sondern auch Vorhandensein und Genuß von Rechten. In diesem Projektbericht wollen wir uns jedoch auf Nichtdiskriminierung konzentrieren. Wir möchten die wichtigsten Anliegen herausarbeiten, die Schwierigkeiten untersuchen, die uns in unseren Bestrebungen behindern, und zu treffende Maßnahmen vorschlagen. Wir möchten auch einen Prozeß in Gang setzen, in dessen Verlauf die Konzepte über "gute Praxis" weiterentwickelt werden und unsere drei Bewegungen diese untereinander und auch mit anderen austauschen.

Gleichstellung und Nichtdiskriminierung sind grundlegende Menschenrechte. Deshalb sind wir der Ansicht, daß unsere Netzwerke Teil einer größeren Gemeinschaft von nichtstaatlichen Organisationen (NGO's) sind, die sich für die Menschenrechte einsetzen, darunter Gewerkschaften, NGO's im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit, Menschenrechtsorganisationen und andere. Dieses Bewußtsein hilft uns auch bei unserer Suche nach jenen Gemeinsamkeiten, die uns in unserer Arbeit zusammenbringen und uns Gelegenheiten eröffnen, neue Partnerschaften und Allianzen einzugehen.

### **Dieser Bericht**

Wessen Aufgabe ist es eigentlich, sich für Gleichstellung einzusetzen? Als Netzwerke von Organisationen, die einige jener Gruppen vertreten, die bisher über diese Gleichstellung nicht verfügt haben, haben wir einen Teil dieser Aufgabe übernommen. Für Gleichstellung zu sorgen ist aber auch Aufgabe der Politik, die für sich in Anspruch nimmt, die Gesellschaft durch Gesetze und Vorschriften zu gestalten. Die Arbeit der Politik wird durch die Öffentlichkeit bestimmt, und daher hat diese Öffentlichkeit ihren eigenen Auftrag in diesem Zusammenhang, nämlich Druck auf die Politik auszuüben, damit diese aktiv wird. Wir wenden uns daher an jede und jeden einzelnen und an alle betroffenen Institutionen. Dieser Bericht ist als eine Art Bestandsaufnahme der Bedürfnisse und Forderungen gedacht und soll eine erste "Erledigungs"-Liste für jene erstellen, die meinen, daß Gleichstellung für alle EinwohnerInnen Europas Realität werden muß. Der Bericht erhebt keinen Anspruch auf einen vollständigen Überblick über sämtliche Anliegen, die jedem der drei Netzwerke wichtig sind, sondern präsentiert vielmehr eine Reihe von Fragen, bei denen wir glauben, daß eine Zusammenarbeit Sinn macht. Der Bericht ist sehr kurz, was mit der Hoffnung verbunden ist, daß er leichter und eher gelesen wird und die LeserInnen und ihre Organisationen zu ersten Schritten in diesem wichtigen Prozeß ermuntert.

## **2. Unsere Bewegungen**

ILGA-Europa, *Mobility International* und *UNITED for Intercultural Action* sind aus der Notwendigkeit heraus entstanden, etwas gegen Diskriminierung zu tun. Sie

sind als Netzwerke strukturiert und vereinen Organisationen aus vielen verschiedenen Bereichen und mit unterschiedlichem Hintergrund. Sie sind Teil des Kerns und der Stärke einer europäischen Bewegung der Benachteiligten und Unterdrückten.

Täglich werden in Europa Menschen ermordet wegen ihrer Hautfarbe, weil sie aufgrund einer Behinderung eine "leichte Zielscheibe" abgeben, weil sie durch ihr offenes Lesbisch- oder Schwulsein die idealisierten Vorstellungen von Sexualität und Familie bedrohen. Intoleranz trifft die verschiedenen Gruppen zu verschiedenen Zeiten. Während des Zweiten Weltkriegs traf sie Juden, Sinti und Roma, ethnische Minderheiten, Menschen mit Behinderung, Schwule und Lesben und all jene, die den Machthabern Widerstand leisteten. Aber selbst wenn Diskriminierung und Intoleranz keine unmittelbare Bedrohung für das Leben von Menschen darstellen, können sie es auf vielfältige Weise beeinflussen. Institutionalisierte Diskriminierung ist eine der weitverbreitetsten und auch eine der am schwierigsten festzumachenden Formen von Diskriminierung. Es sind daher eine gemeinsame Vergangenheit, ein gemeinsamer Alltag im heutigen Europa und einige gemeinsame Ideale für die Zukunft, die unsere Bewegungen vereinen und auch unseren Willen prägen, uns gegen diese Diskriminierungen zu wehren. Zumindest bis zu jenem Tag, an dem wir wirklich alle gleich sein werden, werden unsere Bewegungen und Vereinigungen weiterbestehen.

Die lokalen, regionalen, nationalen und mitunter sogar europäischen Organisationen innerhalb unserer Netzwerke stellen einen Teil jener Kräfte dar, die sich den verschiedenen Formen von Diskriminierungen in Europa widersetzen. Damit dieser Widerstand wirkungsvoll ist, müssen wir jene einbinden, die von dieser Diskriminierung direkt betroffen sind. Ihre Stimmen müssen dabei einen besonderen Platz einnehmen. Sie müssen ihre Gefühle und Meinungen in einem sicheren und geschützten Umfeld ausdrücken können. Durch spezialisierte Organisationen besteht für sie eine viel größere Chance, sich aus der Ohnmacht zu lösen und sich selbst zu stärken. Oder wie einer der Teilnehmer in einem der Seminare meinte: "Wir müssen von der Abhängigkeit zur Unabhängigkeit gelangen, um uns schließlich in Richtung gegenseitige Abhängigkeit und Verantwortung weiterzuentwickeln." Von Diskriminierung betroffene Menschen sollten aber nicht nur als wertvolle Ressource eingebunden werden, sondern auch Instanz im Entscheidungsprozeß sein.

Das heißt aber auch, daß wir uns bewußt sind, daß wir uns auch näher mit der Vielfältigkeit der von uns vertretenen Gruppen auseinandersetzen müssen. Unsere Bewegungen sind in sich äußerst vielfältig, etwa in bezug auf Alter, Religionszugehörigkeit, Weltanschauung, Ethnizität, Sexualität, Geschlecht, Behinderung oder andere Charakteristika. Wir müssen anerkennen, daß es "Mehrfach-Diskriminierung" gibt, und sicherstellen, daß unsere Netzwerke und ihre Organisationen hier niemanden ausschließen.

Die Zusammenarbeit als Netzwerke hat viele Möglichkeiten eröffnet, aber auch Unterschiede und sogar Probleme zu Tage gefördert. Während Schwule und Lesben von Außenstehenden oft als "krank" oder "kriminell" angesehen werden, werden Angehörige ethnischer Minderheiten kaum als "krank" (wiewohl mitunter als Krankheitsüberträger), dafür aber ebenfalls oft als "kriminell" betrachtet. Der Zugang zu verständlicher Information ist wiederum eine viel akutere Frage für ethnische Minderheitengruppen wie auch für jene unter uns mit Lern-, Seh- oder Hörbehinderung. Während man meint, schwule und schwarze Männer hätten ein

zügellostes Sexualleben, spricht man Männern und vor allem Frauen mit Behinderung ein solches überhaupt ab. Die Anti-Rassismus- und die Lesben- und Schwulenbewegung sind immer sehr politisch gewesen, aber die Behindertenbewegung war dies bis vor kurzem nicht. Während Behinderten- und Anti-Rassismus-Organisationen sowohl von europäischen als auch staatlichen Stellen regelmäßig Förderungen erhalten, haben ILGA-Europa und ähnliche Verbände bisher ohne solche finanzielle Unterstützung gekämpft. In jedem dieser Unterschiede liegt die Möglichkeit, mehr voneinander und darüber zu lernen, wie die einzelnen Bewegungen mit den unterschiedlichen Gegebenheiten umgehen.

### **3. Die Seminare**

Auf dem ersten [Seminar in Brüssel](#), das von *Mobility* geleitet wurde und den Schwerpunkt auf Fragen der Behinderung legte, wurden erste Schritte getan in Richtung eines tieferen Verständnisses des Ausmaßes und der Natur der Diskriminierung in jeder der drei Gruppen. Eine der wichtigsten Schlußfolgerungen war: Wegen der finanziellen Folgen einer Politik, die eine tatsächliche Zugänglichkeit für alle verwirklichen würde, muß der Behinderung in manchen Anti-Diskriminierungspolitiken besondere Berücksichtigung zuteil werden. Dennoch wird eine Zusammenarbeit als möglich und auch als wertvoll betrachtet. Es wurde auch deutlich, daß die drei Bewegungen ihrerseits bereits eine große Vielfalt an Gruppierungen vereinen. Die Behindertenbewegung muß Unterschiede überwinden zwischen Menschen mit Lernbehinderungen und Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen, zwischen den verschiedenen körperlichen Behinderungen, Unterschiede zwischen Männern und Frauen sowie zwischen der Art und Weise, wie verschiedene Kulturen mit Behinderung umgehen. Einige konkrete Beispiele und Möglichkeiten für zukünftige Zusammenarbeit wurden hervorgehoben: Erfahrungsaustausch über Quotenregelungen und positive Aktionen, Kultur und Geschichte, Gewalt (auch in Zusammenhang mit dem Gedenken an den Zweiten Weltkrieg), Lobbying in Hinblick auf das Zusatzprotokoll 12 (zur Europäischen Menschenrechtskonvention des Europarats) und die Charta der Grundrechte der EU.

Das zweite [Seminar in Melun](#) (Frankreich), das von *UNITED* geleitet wurde, führte ein klares Bild der Mehrfach-Diskriminierungen in die Diskussion ein, nicht zuletzt aufgrund der Zusammensetzung der TeilnehmerInnen, von denen viele selbst Erfahrungen mit multipler Diskriminierung haben.

TeilnehmerInnen bedauerten auch, daß das Projekt auf EU-Mitgliedsstaaten beschränkt werden mußte, denn alle drei Netzwerke arbeiten seit Jahren mit den beitragswilligen Ländern zusammen. Viel wurde darüber diskutiert, wie die einzelnen Organisationen in jeder der drei Bewegungen selber vielfältiger werden und sich für andere Aspekte öffnen könnten.

Verschiedene praktische Vorschläge wurden gemacht, etwa die Ausarbeitung einer gemeinsamen Serie von Faktenzusammenstellungen, die die verschiedenen internationalen Rechtsinstrumente erklären würden, derer man sich bei der Bekämpfung von Diskriminierung bedienen könnte. Bildung und Unterrichtswesen scheinen ein Bereich zu sein, der eine eigene Tagung oder ein eigenes Projekt wert wäre.

ILGA-Europa leitete das dritte [Seminar in Wien](#) (Österreich). Viele der Schlußfolgerungen der anderen beiden Seminare wurden bestätigt. Viel

Aufmerksamkeit wurde bestehender Gesetzgebung sowie ihrer Umsetzung und der Überprüfung ihrer Wirksamkeit gewidmet.

Die TeilnehmerInnen machten einmal mehr klar, daß es nicht möglich ist, Diskriminierung gegen nur eine einzelne Gruppe auszurollen - wir müssen für eine Welt eintreten, die sich gegenüber allen Minderheiten mehr öffnet und insgesamt keine Gruppe ausgrenzt.

Bei den Kontakten mit lokalen Wiener Organisationen stellte sich heraus, daß deren Zusammenarbeit untereinander seit der Bildung der ÖVP-FPÖ-Regierung noch enger geworden ist, was als ein Beispiel für "gute Praxis" betrachtet werden sollte: Angesichts eines gemeinsamen Gegners sollten wir unsere Kräfte bündeln.

#### **4. Der Kontext**

Das Projekt wurde zu einer Zeit durchgeführt, da innerhalb der Europäischen Union eine breite Diskussion über Grundrechte, Sozialpolitik und die EU-Erweiterung stattfand. Folgende Entwicklungen werden daher einen Teil jenes Hintergrunds bilden, vor dem der Kampf um Gleichstellung weitergehen wird:

##### **Die Verabschiedung von zwei Artikel-13-Richtlinien und das Aktionsprogramm gegen Diskriminierung**

Die Richtlinie "zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft" (Anti-Rassismus-Richtlinie) vom 29. Juni 2000 sowie die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Beschäftigungsrichtlinie) vom 27. November 2000 legen Minimumstandards für den Schutz vor Diskriminierung fest, die nun von allen Mitgliedsstaaten in ihre Gesetzgebung übernommen werden müssen. Die Anti-Rassismus-Richtlinie umfaßt Diskriminierung in den Bereichen Beschäftigung, Bildung, soziale Sicherheit und Zugang zu Waren und Dienstleistungen und muß innerhalb von drei Jahren umgesetzt werden. Die Beschäftigungsrichtlinie verbietet Diskriminierung aus Gründen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Orientierung. Die Maßnahmen aufgrund von Religion und sexueller Orientierung müssen innerhalb von drei, jene aus Gründen einer Behinderung und des Alters innerhalb von sechs Jahren umgesetzt werden.

##### **Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union**

Die Charta wurde auf dem EU-Gipfel von Nizza, dem Treffen des Europäischen Rats, im Dezember 2000 formal angenommen. Sie ist nicht rechtsverbindlich, aber ein wichtiger Schritt vorwärts. Sie spiegelt in ihren Kapiteln Würde des Menschen, Freiheiten, Gleichheit, Solidarität, Bürgerrechte und justizielle Rechte die Unteilbarkeit bürgerlicher, politischer, wirtschaftlicher und sozialer Rechte wider. 2001 werden die Diskussionen über den Status der Charta weitergehen. Die Kampagne, die in ihr festgelegten Rechte einklagbar zu machen, wird fortgesetzt.

##### **Die Verabschiedung der "Europäischen Sozialagenda"**

Auf dem Gipfel von Nizza wurde auch die Europäische Sozialagenda gebilligt, in der die Handlungsprioritäten der EU auf sozialpolitischem Gebiet für die nächsten fünf Jahre festgelegt sind, und zwar unter sechs strategischen Leitlinien, worunter auch die "Bekämpfung jeglicher Form von Ausgrenzung und Diskriminierung" zu finden ist. Die Umsetzung der Agenda soll auf dem Gipfel in Stockholm im März

2001 erstmals und dann jährlich überprüft werden. Die Vorstellungen der Europäischen Kommission im Bereich der Sozialpolitik wurden in ihrer Mitteilung über die Europäische Sozialagenda vom Juni 2000 dargelegt.

### **Der Erweiterungsprozeß**

Die Übernahme all dieser Maßnahmen ist nunmehr eine der Voraussetzungen für die Mitgliedschaft, die von allen zwölf Kandidatenländern, die derzeit in Verhandlungen um einen Beitritt zur Europäischen Union stehen, erfüllt werden müssen: Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Zypern.

#### ***EU-Charta der Grundrechte - Artikel 21: Nichtdiskriminierung***

1 Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sind verboten.

2 Im Anwendungsbereich des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft und des Vertrags über die Europäische Union ist unbeschadet der besonderen Bestimmungen dieser Verträge jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verboten.

## **5. Themenbereiche**

Auf den folgenden Seiten werden einige wesentliche Fragen im Kampf gegen Diskriminierung angeschnitten. Im Projekt "Sprungbretter und Hürden" wurden diese Themenbereiche als entscheidend im Kampf um Gleichstellung und gegen Diskriminierung hervorgehoben:

### **A. Rechtliche Gleichstellung**

### **B. Beschäftigung**

### **C. Wohnen**

### **D. Gesundheit**

### **E. Bildung**

### **F. Familien**

## **A. Rechtliche Gleichstellung**

In den meisten Rechtssystemen in Europa ist die Gleichheit vor dem Gesetz eine der wichtigsten Grundsätze. Diese Gleichheit vor dem Gesetz ignoriert jedoch meist die Ungleichheiten in der Gesellschaft. Die verschiedensten Minderheiten haben gesetzliche Änderungen verlangt, um dies zu korrigieren. Da nicht nur Waren und Kapital, sondern auch Menschen immer leichter durch die Welt reisen,

wird deutlich, daß Änderungen bei Normen und Wertvorstellungen, etwa in bezug auf Ehe und Partnerschaften, ihren Niederschlag auch in Gesetzesänderungen finden müssen.

### **Zugang zum Recht**

Selbst wenn alle BewohnerInnen eines Landes offiziell gleichen Zugang zum Recht haben, heißt das oft nicht, daß sie auch die gleichen Möglichkeiten haben, diese Rechte in Anspruch zu nehmen. Die europäischen Regierungen müssen daher überprüfen, ob ihre zuständigen Behörden:

- gut genug ausgebildet sind, um auf die Vielfalt der Menschen eingehen zu können, ohne dabei rassistisch, sexistisch, homophob etc. zu sein
- Straftaten aus Haß ernst nehmen
- wissen, wie sie mit Verständigungsschwierigkeiten umgehen und sie lösen können (z.B. wissen, wo sie Gebärdendolmetscher oder Dolmetscher für die Sprachen ethnischer Minderheiten finden können...)
- unabhängige Beschwerdestellen eingerichtet haben
- Informationen auch in einer Form zur Verfügung stellen, die für alle verständlich ist (z.B. auch für Menschen mit Lernbehinderung)

Außerdem sollten die Regierungen Untersuchungen durchführen, um das Ausmaß der in ihrem Land vorhandenen Probleme zu erheben (etwa Ungleichbehandlungen bei Verhängung von Strafen durch die Gerichte, Fälle von Polizeiübergriffen), und dann Maßnahmen ergreifen, um diese Probleme zu lösen.

### **Antidiskriminierungsgesetzgebung**

Antidiskriminierungsgesetzgebung zielt darauf ab, jede unsachliche Unterscheidung, die zwischen verschiedenen Gruppen in unserer Gesellschaft getroffen wird, zu ahnden. Auf EU-Ebene wurde ein wichtiger Schritt durch die Aufnahme des Artikels 13 in den EG-Vertrag in der Fassung des Amsterdamer Vertrags getan, durch den die Möglichkeit geschaffen wurde, gemeinschaftliche Antidiskriminierungs-gesetzgebung zu schaffen. Zwei Richtlinien und ein Aktionsprogramm wurden verabschiedet. Die Regierungen müssen nun die Richtlinien in nationales Recht umsetzen. Einige wichtige Punkte für ein Lobbying in dieser Sache wären:

- Sieht das Gesetz Rechtsberatung und Rechtshilfe für jene vor, die Diskriminierungen ausgesetzt sind?
- Erwähnt es "selbstbestimmtes Leben" als einen wichtigen Grundsatz?
- Hält es zu viele "Hintertüren" für Arbeitgeber offen, etwa die Möglichkeit, den Begriff "angemessene Vorkehrungen" so auszulegen, daß eine tatsächliche Veränderung nicht erfolgen muß?
- Interpretiert es die Möglichkeiten, für konfessionelle Arbeitgeber Ausnahmen vorzusehen, eng oder weit?
- Sieht es die Möglichkeit für Dritte vor, für das Opfer einzutreten, etwa eine Verbandsklage durch eine NGO im Namen des Opfers?
- Ermöglicht es eine Beweislastverschiebung?
- Gilt es für alle EinwohnerInnen oder nur für EU-BürgerInnen?

### **Anerkennung als vollwertige Persönlichkeit**

Für Angehörige von Minderheiten ist es nicht selbstverständlich, als vollwertige Menschen anerkannt zu werden, die über ihr Leben selber bestimmen können. AusländerInnen werden oft grundlegende Rechte verwehrt, insbesondere wenn sie kein unbefristetes Aufenthaltsrecht besitzen. Menschen mit Behinderung wird mitunter vollständig die Möglichkeit genommen, für sich selbst Entscheidungen zu treffen. Sie können unter die Obsorge der Eltern oder von Institutionen kommen,

die für sie die Entscheidungen treffen. Die Rechtssysteme sollten die Regelungen für die Entmündigung von Menschen mit Behinderung überprüfen. Wir sollten auch überlegen, wie wir bessere Voraussetzungen schaffen können, damit die Menschen für sich selber Entscheidungen treffen können.

## **Beispiele:**

### ***Gleichstellung***

In Irland verbieten der *Employment Equality Act 1998* und der *Equal Status Act 2000* Diskriminierung in der Arbeitswelt und beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen aus neun Gründen: Alter, Behinderung, Geschlecht, Rasse, sexueller Orientierung, Familienstatus (gemeint ist z. B.: alleinerziehend), Familienstand, Religion und Zugehörigkeit zur (autochthonen) Volksgruppe der *Travellers*. Die 1999 errichtete Gleichstellungsbehörde (*Equality Authority*) verfügt über Befugnisse hinsichtlich der Durchsetzung, Beobachtung und Überprüfung des Gesetzes und kann eine Reihe von Maßnahmen setzen, um auf den vom Gesetz erfaßten Gebieten Gleichstellung zu fördern. Diese Entwicklung ist auf das verstärkte Engagement der Regierung zurückzuführen, Gleichstellung als ein Kernprinzip in Bereiche öffentlicher Politik aufzunehmen. Weitere Informationen sind auf dem Website der Gleichstellungsbehörde verfügbar: [www.equality.ie](http://www.equality.ie)

1998 wurde durch §75 des Nordirland-Gesetzes ein gesetzlicher Auftrag zur Förderung von Chancen-gleichheit durch staatliche Behörden verankert. In dessen Rahmen sind öffentliche, z. B. für Schul-, Krankenhaus- oder Wohnungswesen zuständige Behörden verpflichtet, ihre Politiken einer Bewertung hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Gleichstellung zu unterziehen, und zwar in Konsultation mit "denjenigen, die von den zu bewertenden Politiken direkt betroffen sind".

Wichtige Punkte dieser gesetzlichen Maßnahme sind:

- sie verankert eine rechtliche Verpflichtung und keine freiwillige Aufgabe
- sie umfaßt verschiedene Diskriminierungsgründe
- sie bezieht Interessenvertretungen in die Ausarbeitung von Politiken mit ein

### ***Institutionalisierter Rassismus***

Nach der brutalen Ermordung Stephen Lawrences, eines jungen Schwarzen, in London verabsäumte es die Polizei, auf geeignete Weise darauf zu reagieren. Nach einer massiven Kampagne seiner Familie, die von Bürgerinitiativen und anderen Organisationen unterstützt wurde, wurde schließlich eine offizielle unabhängige Untersuchung eingeleitet. Im Untersuchungsbericht wurde der weitverbreitete institutionelle Rassismus bei der Polizei und bei der Strafjustiz hervorgehoben. Seine Empfehlungen haben viele Organisationen und Institutionen dazu veranlaßt, sich ihre eigene Politik zur Bekämpfung institutionalisierten Rassismus näher anzusehen.

Siehe auch: [www.official-documents.co.uk/document/cm42/4262/4262.htm](http://www.official-documents.co.uk/document/cm42/4262/4262.htm) und [www.irr.org.uk](http://www.irr.org.uk)

## **B. Beschäftigung**

*Beschäftigung und Beruf sind Bereiche, die für die Gewährleistung gleicher Chancen für alle und für eine volle Teilhabe der Bürger am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben sowie für die individuelle Entfaltung von entscheidender Bedeutung sind. (EU-Beschäftigungsrichtlinie)*

Beschäftigung ist wahrscheinlich jenes Feld von Ungleichbehandlung, wo die Folgen der Diskriminierung am offenkundigsten sind. Sie werden augenscheinlich bei bestimmten Berufsgruppen, die überhaupt nicht repräsentativ für die lokale Bevölkerung zusammengesetzt sind, und bei den höheren Erwerbslosenraten bei Menschen mit Behinderung und Angehörigen ethnischer Minderheiten. Sie werden offensichtlich anhand von Untersuchungsberichten, die zeigen, daß Arbeitgeber weiße Jobsuchende zu Bewerbungsgesprächen einladen, nicht jedoch gleich qualifizierte BewerberInnen, die einer ethnischen Minderheit angehören. Sie werden evident an der Zahl der schwulen und lesbischen ArbeitnehmerInnen, die aus ihrem Job gedrängt werden durch Belästigung und Mobbing seitens der KollegInnen oder KundInnen. Sie werden augenfällig bei Unternehmen, die keine Menschen mit Behinderung einstellen oder nur für bestimmte Arbeiten, weil sie annehmen, daß sie weniger produktiv bzw. weniger kompetent sind als MitarbeiterInnen ohne Behinderung, und Unternehmen, die von vornherein deutlich machen, daß sie nur bestimmte Kategorien von Menschen in Managementpositionen haben wollen, sodaß andere sich erst gar nicht zu bewerben brauchen.

Die Förderung von Beschäftigung und sozialer Eingliederung sind wichtige Prioritäten für die EU, und auch das Bewußtsein nimmt zu, daß die Diskriminierung am Arbeitsplatz selbst nur einen Aspekt der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt darstellt. Zugang zu Ausbildung, Wohnen und Gesundheitsversorgung, die Nichtzugänglichkeit von Gebäuden und Verkehrsmitteln oder die Streichung bzw. Kürzung von Leistungen - z. B. von finanzieller Unterstützung für jene Behinderten, die eine persönliche Assistenz benötigen -, sobald sie über ein Arbeitseinkommen verfügen - all das gehört in den Bereich Beschäftigung. Die Verabschiedung der beiden Artikel-13-Richtlinien bedeutet, daß alle Mitgliedsstaaten Rechtsvorschriften erlassen müssen, die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf aus allen im Artikel 13 angeführten Gründen verbieten. Das ist sehr wichtig, aber Gesetze allein können Vorurteile und Diskriminierung nicht aus der Welt schaffen. Um ein Klima zu schaffen, in dem diskriminierendes Verhalten seitens der Arbeitgeber oder der KollegInnen generell als inakzeptabel betrachtet und behandelt wird, wird es auch einer Reihe anderer Maßnahmen und tatsächlicher Änderungen in der Organisations- und Arbeitsplatzkultur bedürfen.

### **Eine Politik der Chancengleichheit zu formulieren ist ein Anfang**

Viele Arbeitgeber erklären sich nunmehr zu Arbeitgebern, die Chancengleichheit verwirklichen, aber es gibt weit weniger Hinweise darauf, daß Arbeitgeber auch entsprechende Aktionsstrategien oder -programme umsetzen. Ziele auf einem Blatt Papier festzulegen, so positiv und wohlmeinend sie auch sein mögen, kann jedoch nur ein erster Schritt sein. Damit eine Politik Wirkung zeigen kann, muß sie umfassend und "inklusiv" sein - das heißt, sie muß alle Diskriminierungsgründe und alle Aspekte der Beschäftigungspraxis und der Bereitstellung von Dienstleistungen mit einschließen - und auch in die Praxis umgesetzt werden.

Das erfordert:

- die Zuordnung spezifischer Verantwortlichkeiten für die Umsetzung
- die Überprüfung der Politiken und Praktiken des Unternehmens
- die Festlegung einer Vorgangsweise für eine ständige Beobachtung und Evaluierung

Diese Politiken müssen aber auch Beschäftigungsbedingungen und freiwillige Sozialleistungen umfassen. Freistellung zur Pflege kranker Angehöriger oder bei einem Trauerfall muß der Vielfältigkeit der Familien Rechnung tragen. Wenn EhegattInnen von Angestellten etwa die Einrichtungen des Unternehmens kostenlos in Anspruch nehmen dürfen oder Rabatt auf dessen Erzeugnisse erhalten, sollte dies auch für unverheiratete PartnerInnen, ob verschieden- oder gleichgeschlechtlich, gelten. Die Einrichtungen am Arbeitsplatz, die Arbeitsorganisation sowie Regelungen für Ferien und Feiertage sollten auf die unterschiedlichen kulturellen und religiösen Bedürfnisse Rücksicht nehmen.

Als die erfolgreichsten Politiken haben sich jene erwiesen, die sich auf den potentiellen Nutzen, den die Vielfalt der Belegschaft dem Unternehmen selbst bringen kann, und auf die konkreten Möglichkeiten, solchen Nutzen zu erzielen, konzentrieren.

Eine geringe, aber ständig wachsende Zahl von Arbeitgebern sowohl im privaten wie im öffentlichen Sektor hat erkannt, daß eine wirkliche Wertschätzung von Vielfalt echten und nachhaltigen Nutzen für den Arbeitgeber bringt - z. B. dadurch, daß die besten KandidatInnen für einen Posten angezogen werden, daß das Kundenservice, der Ruf des Unternehmens ebenso verbessert wird wie das Management und die Arbeitnehmerbeziehungen.

Als die organisierte Interessenvertretung von ArbeitnehmerInnen tragen die Gewerkschaften eine primäre Verantwortung dafür, daß diskriminierende Haltungen und Unternehmenskulturen in Frage gestellt werden, und immer mehr Gewerkschaften stellen sich auch dieser Herausforderung, manchmal gemeinsam mit den Arbeitgebern. Gewerkschaften und NGOs sind auch wichtige Arbeitgeber, und ihnen kommt daher eine Schlüsselrolle dabei zu, beste Praxis zu entwickeln und zu fördern.

Freiwillige Initiativen sollten durch eine Reihe von Maßnahmen und konkrete Schritte unterstützt und gefördert werden, z. B., indem die positive Unterstützung der Vielfalt als "Anliegen des Unternehmens" breiter bekanntgemacht wird, Instrumente entwickelt werden, etwa Modelle für vorbildliche Politiken oder strategische Aktionsprogramme, indem Foren auf verschiedenen Ebenen des Unternehmens und des gesamten Beschäftigungssektors eingerichtet werden, die dazu dienen sollen, Ideen auszutauschen und Kodexe für gute Praxis zu erarbeiten.

### **Beispiel:**

#### ***Kodex für gute Praxis***

Beispiele für Antidiskriminierungspolitiken finden sich heutzutage in ganz Europa, darunter zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelte Vereinbarungen. Beispiele solcher Kodexe für gute Praxis, die von staatlichen Exekutivbehörden ausgearbeitet wurden, sind (auf englisch) zu finden unter: [www.cre.gov.uk/publs/dl\\_nrhcp.html](http://www.cre.gov.uk/publs/dl_nrhcp.html) oder: [www.disability.gov.uk/dda](http://www.disability.gov.uk/dda)

## **C. Wohnen**

Das Recht auf angemessenes und sicheres Wohnen zu einem erschwinglichen Preis ist ein Grundrecht. Dennoch leben 30-35 Millionen Menschen in der

Europäischen Union in miserablen Wohnverhältnissen, und 3-5 Millionen in Obdachlosigkeit (*CECODHAS, Comité européen de coordination de l'habitat social*; <http://www.cecodhas.org>). Um soziale Ausgrenzung zu bekämpfen, müssen daher auch diese Probleme im Bereich Wohnen bekämpft werden. Diskriminierung von bestimmten Gruppen beim Zugang zu Wohnen besteht in allen Mitgliedsstaaten. Menschen mit Behinderung, die auf speziell adaptierte Wohnungen angewiesen sind, haben kaum eine Wahl hinsichtlich ihres Wohnortes. Als Folge mangelnder speziell adaptierter Wohnungen müssen viele Menschen mit Behinderung in Institutionen bleiben, ohne daß dafür ein anderer Grund bestünde. Viele Lesben und Schwule müssen ihre sexuelle Orientierung verbergen, um eine Wohnung mieten oder kaufen zu können. Ethnische Minderheiten werden in "ärmere" Gegenden abgedrängt, und oft wird Angehörigen dieser Minderheiten das Anmieten von Wohnungen unter fadenscheinigen Begründungen verwehrt. Selbst dort, wo eine Politik "keine Ausländer, keine Schwarzen" unter Strafe steht, gibt es sie in der Praxis immer noch.

### **Bedarfsgerechte Wohnungen**

Wohnungen sollten entsprechend den Bedürfnissen der Menschen entworfen werden, aber wir haben nicht alle dieselben Bedürfnisse. Um der Vielfalt dieser Bedürfnisse Rechnung zu tragen, sollten Behörden und private Bauträger folgendes berücksichtigen:

- die Beiziehung von Interessengruppen, die ein breites Spektrum von Menschen vertreten, in der Planung
- die Prüfung der Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderung in einem frühen Planungsstadium
- die Aufnahme des Erfordernisses der Zugänglichkeit in die Bauvorschriften

Nur wenige Seniorenheime sind so ausgestattet, daß sie auch den Bedürfnissen von Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund gerecht werden. Ältere Lesben und Schwule können ihre PartnerInnenschaften selten offen leben und stoßen auf Schwierigkeiten, wenn sie Dienstleistungen als Paare in Anspruch nehmen wollen. Ältere Menschen mit Behinderung, die unabhängig leben, landen wegen ihres Alters oft schneller in einer Institution. Für selbstbestimmt lebende ältere Menschen mit Behinderung gibt es kaum geeignete Wohnungen. Ältere Angehörige ethnischer Minderheiten fühlen sich in Heimen, in denen weder der Speiseplan noch die angebotenen Aktivitäten ihren Wünschen und Bedürfnissen entsprechen, meist nicht zu Hause. Die für den Wohnbau zuständigen Behörden werden sich also überlegen müssen, wie sie auf die sich verändernden Markterfordernisse reagieren sollen.

### **Ein sicherer Ort**

Die Menschen müssen das Recht haben, ohne Angst und Belästigung in einer Wohnung ihrer Wahl zu leben. Verbale und körperliche Attacken kommen sowohl gegenüber Lesben und Schwulen als auch gegenüber Schwarzen und Angehörigen ethnischer Minderheiten vor. Vermieter und Polizei müssen wirksame Maßnahmen gegen solche Übergriffe ergreifen.

Mietrechtliche Bestimmungen sollten der Vielfalt von Familienformen Rechnung tragen, z. B. sollte das Eintrittsrecht in den Mietvertrag auch für gleichgeschlechtliche PartnerInnen möglich sein. Bessere Antidiskriminierungsbestimmungen sind im Bereich Wohnen notwendig, insbesondere in bezug auf Mietrechte.

Menschen, die sich an ihrem Wohnort nicht sicher fühlen oder von vorurteilsbeladenen Vermietern oder den eigenen Eltern auf die Straße gesetzt

werden, sind von Obdachlosigkeit bedroht. Das ist ein ernstes Problem vor allem für junge Lesben und Schwule, die aufgrund mangelnden Einkommens oder ihres Alters keine Wohnmöglichkeit finden können.

### **Beispiel:**

#### ***Selbstbestimmt leben in Gemeinschaft***

In den Niederlanden hat man in den ganz normalen Wohnbau sogenannte "Familienersatzwohnungen" (*Gezinsvervangende Tehuizen* oder kurz *GVTs*) integriert, die eine Alternative zum Leben sowohl in der Familie als auch in einer Institution bieten. Sie ermöglichen es zwischen vier und zehn Personen mit Lernbehinderung oder mit psychischer Beeinträchtigung, möglichst unabhängig zu wohnen. Besonderes Augenmerk wird auf die Kommunikation mit der Nachbarschaft gelegt, oft mit Hilfe von Gemeinschaftszentren.

Weiters gibt es sogenannte "Fokus"-Projekte, bei denen Menschen mit Behinderung, die rund um die Uhr persönliche Betreuung benötigen, in völlig (rollstuhl-)zugänglichen Wohnungen in ganz gewöhnlichen Wohnhausanlagen leben und mittels eines Intercom- und Notrufsystems mit einer zentralen Stelle für PA (persönliche AssistentInnen) verbunden sind, die einem Sozialzentrum angeschlossen ist.

## **D. Gesundheit**

Benachteiligung im Gesundheitsbereich ist eng mit Benachteiligung in anderen Bereichen verknüpft, etwa bei Einkommen, Beschäftigung und Wohnen. Es ist heute allgemein anerkannt, daß zur Gesundheitsförderung auch die Bekämpfung sozialer Ausgrenzung gehört, aber es besteht **geringeres** Bewußtsein dafür, in welchem Ausmaß Diskriminierung auch Einfluß auf den Zugang zur Gesundheitsversorgung, deren Qualität und die Inanspruchnahme ihrer Einrichtungen hat. Die kumulierten negativen Auswirkungen von Diskriminierung können selbst zu Gesundheitsproblemen führen.

Die Gesundheitspolitik muß darauf abzielen, allen denselben hohen Versorgungsstandard zu bieten. Das heißt nicht, alle so zu behandeln, als wären sie gleich. Die Gesundheitspolitiken - darunter Gesundheitsförderung, -erziehung, Krankheitsvorbeugung, Forschung, Vorschriften für das Personal im Gesundheitswesen und die individuellen Ansprüche an medizinische Behandlung - müssen einer Überprüfung unterzogen werden.

### **Zugang zur Gesundheitsversorgung**

Zu den Hindernissen und Schwierigkeiten beim Zugang zu Informationen, Einrichtungen und Behandlung zählen:

- Herablassendes Verhalten, Stereotypisierung, offene Feindseligkeit oder sogar körperliche Übergriffe von seiten des Personals oder anderer KlientInnen
- Gebäude, Räumlichkeiten und/oder Einrichtungen, die nicht zugänglich sind
- Mangel an Informationen in verschiedenen Sprachen, Gebärdensprache, in für bestimmte Gruppen verständlichen Formaten, Mangel an Übersetzung bzw. Dolmetschung
- das Fehlen von Informationen und Einrichtungen, die auf kulturelle Unterschiede Rücksicht nehmen, und das Versäumnis, sich kulturelle Unterschiede bewußt zu machen und auf sie einzugehen
- der Umstand, daß automatisch Heterosexualität angenommen wird, und das

Risiko, als Lesbe oder Schwuler erkannt zu werden, in Hinblick auf Datenschutz und Vorurteile. Obwohl Homosexualität nicht mehr als Krankheit eingestuft wird, wirkt das Erbe, daß sie früher als krank und pathologisch galt, noch heute nach - das Versäumnis, die Rechte behinderter Menschen anzuerkennen und zu unterstützen, z. B. hinsichtlich der Achtung ihrer Privatsphäre und Unabhängigkeit oder wenn es darum geht, Bedürfnisse zu äußern und - nach entsprechender Information - Entscheidungen über Behandlungen selbst zu treffen

Gesundheitseinrichtungen müssen in allen Bereichen der Bereitstellung von Leistungen der Gesundheitsvorsorge ein Klima schaffen, das niemanden ausschließt und ausgrenzt und die Achtung der Würde aller gewährleistet. In diesem Bereich müssen eine Nichtdiskriminierungspolitik und -praxis eingeführt und bekanntgemacht werden, die auch Fortbildung für das Personal vorsehen.

### **Behandlungsentscheidungen**

Die Menschen müssen soweit wie möglich das Recht haben, nach entsprechender Information selbst die Entscheidungen für ihre Behandlung zu treffen, und dabei auf Wunsch ihnen nahestehende Personen beiziehen können. Andere Beziehungen als die "traditionelle" Familie müssen in diesem Zusammenhang anerkannt werden. Menschen, die zwangsbehandelt werden, sollten das Recht auf einen kompetenten unabhängigen Vertreter haben.

### **Gesundheitserziehung/-aufklärung**

Programme im Bereich der Gesundheitserziehung und -aufklärung sollten die Vielfalt der Kulturen und Lebensformen widerspiegeln und durch entsprechende Formate und Sprache für alle zugänglich sein. Viele Menschen mit Behinderung sind von Informationen bezüglich Gesundheits- und Sexualaufklärung abgeschnitten. Das trifft vor allem für jene zu, die isoliert leben, sei es in der eigenen Familie oder in einer Institution, oder eine Seh-, Hör- oder Lernbehinderung aufweisen.

### **Erarbeitung anti-diskriminatorischer Praxis**

Gesundheitspolitik sollte:

- anti-diskriminatorische Praxis als integralen Bestandteil der Berufsausbildung vorsehen
  - zur Entwicklung und Förderung von Modellen guter Praxis anregen
  - bei der Planung von Leistungen NGOs, Interessenvertretungen und die potentiellen EmpfängerInnen dieser Leistungen einbeziehen
- Berufsverbände sollten Richtlinien erstellen über professionelle Standards und Praxis, die insbesondere auf diskriminierende Einstellungen eingehen. Gewerkschaften sollten erkennen, daß Fragen der Gesundheitsvorsorge ihre Mitglieder sowohl als "KonsumentInnen" als auch als ArbeitnehmerInnen betreffen.

### **Beispiel:**

#### **Vorbildliche AIDS-Präventionsprogramme**

In jüngster Zeit haben mehrere europäische Länder im Rahmen ihrer AIDS-Präventionsprogramme auch zielgruppenspezifische Initiativen gesetzt, die sich an Heterosexuelle und Homosexuelle in verschiedenen ethnischen Gruppen richteten. Informationen wurden in verschiedenen Sprachen produziert, darunter in jenen der größten ethnischen Minderheiten im Land. Informationen in Gebärdensprache und Braille sollten eigentlich ebenfalls selbstverständlich sein. Durch die

Herstellung von Informationsmaterial, das zugänglich und geeignet ist für eine Reihe von Zielgruppen, werden Präventionsprogramme nicht nur wirkungsvoller, sondern tragen auch dazu bei, die Botschaft zu verbreiten, daß AIDS keine Schwulenkrankheit ist, sondern ein Gesundheitsproblem, das jede/n angeht.

## **E. Bildung**

Alle Kinder haben das Recht auf Bildung. Aber junge Menschen mit Behinderung werden oft vom Besuch normaler Schulen ausgeschlossen. Die Ausbildung vieler Kinder mit Behinderung erfolgt abgesondert und ist unzureichend, insbesondere bei Kindern mit Lernbehinderung. Besonders problematisch ist in diesem Zusammenhang, daß junge behinderte Frauen oft nicht in den Unterricht geschickt werden, weil ihre Ausbildung als überflüssig betrachtet wird. Schwarze Kinder bzw. solche, die ethnischen Minderheiten angehören, leiden an den Folgen der "Absonderung" in "Einwandererschulen". Nur ein kleiner Prozentsatz der Kinder aus diesen Minderheitengruppen schafft es zu einer höheren Ausbildung. Junge Lesben und Schwule haben oft das Gefühl, sich nicht frei mitteilen zu können, und verlassen die Schule frühzeitig.

### **Antidiskriminierung im Bildungssystem**

Antidiskriminierung im Bildungssystem heißt in erster Linie, ein sicheres Umfeld ohne Angst vor Belästigung und Diskriminierung sowohl für die LehrerInnen als auch für die SchülerInnen zu schaffen. In vielen Ländern sind Schulen autonom und viele auch konfessionell ausgerichtet. Dennoch gibt es allgemeine staatliche Normen, was etwa Zeugnisse oder Klassenschülerhöchstzahlen betrifft - warum sollten solche Normen nicht auch für grundlegende Antidiskriminierungspolitiken gelten? Schulen sollten:

- Politiken formulieren, wie an der Schule mit Diskriminierung und Mobbing unter SchülerInnen (*bullying*) umzugehen ist
- danach trachten, daß ihr Lehrkörper die Vielfalt in der Gesellschaft widerspiegelt
- ihre Lehrmaterialien danach durchforsten, ob sie Stereotype verfestigen, und nötigenfalls Materialien ändern oder austauschen

### **Antidiskriminierung in den Lehrplänen**

Die breite Palette von Rollenmustern hervorzuheben, die es im Laufe der Zeit in der Entwicklung der Künste und Naturwissenschaften gegeben hat, ist keine Frage übertriebener politischer Korrektheit. Wer würde den Einfluß von Einstein ("bloß ein Jude"), Hawking ("bloß ein Krüppel"), Mandela ("bloß ein Schwarzer") oder all der Frauen (von Madame Curie bis zu Toni Morrison) leugnen wollen, die ihren Beitrag geleistet haben in den Wissenschaften, der Philosophie und der Kunst. Aber unsere Lehrpläne sind voll mit weißen, nicht behinderten, heterosexuellen Männern.

Schulen sollten daher:

- die stereotypisierende Wirkung von Lehrmitteln berücksichtigen
- überprüfen, was über die Existenz von "Rassen" gelehrt wird
- die Darstellung von Homosexualität und Behinderung überprüfen
- die Beispiele, die in Lehrbüchern der Mathematik oder anderer Naturwissenschaften gegeben werden, auf solche Stereotype hin überprüfen

### **Antidiskriminierungs-Kodexe und Entschädigungsmöglichkeiten**

Antidiskriminierungsarbeit an Schulen und anderen Ausbildungsstätten wird

Diskriminierung niemals zur Gänze beseitigen können. Daher werden sich auch in Zukunft Menschen verletzt, bedroht und schlecht behandelt fühlen. Mechanismen sind daher notwendig, um zu vermitteln und zu schlichten und in manchen Fällen auch, um Diskriminierung zu ahnden. Es gibt verschiedene Organisationen, die Schulen und anderen Bildungseinrichtungen bei der Ausarbeitung eines Verhaltenskodexes behilflich sind. Heutzutage verfügen viele Schulen über offizielle Beschwerdeverfahren. Diese Verfahren sollten auch bei Diskriminierungsfällen zur Anwendung kommen.

### **Beispiele:**

#### ***Schule ohne Rassismus***

Eine Schule ohne Rassismus zu werden ist nicht einfach. Die SchülerInnen müssen Rassismus zuerst miteinander und mit ihren LehrerInnen diskutieren und schließlich Unterschriften sammeln. Erst wenn mindestens 80 % der Schule dafür eintreten, erhält die Schule die Plakette "Schule ohne Rassismus". Die Anstrengungen müssen aber weitergehen, denn sonst wird das "Gütesiegel" wieder aberkannt. Dieses Konzept der belgischen Organisation "Schule ohne Rassismus" wurde bereits in mehrere Länder exportiert. Es wäre interessant zu sehen, ob dieses Projekt in der Zukunft zu einem Projekt "Schule ohne Diskriminierung" werden könnte. Weitere Infos unter:

[www.schoolzonderracisme.be](http://www.schoolzonderracisme.be)

#### ***Heterosexismus in der Schule entgegenwirken***

Ziel des in Finnland beheimateten, aber transnationalen Projekts *GLEE* ist die Heranbildung eines Netzwerkes von LehrerInnenausbildungs-, Lehrplanentwicklungs- und Forschungsinitiativen zur Bekämpfung von Homophobie und Heterosexismus. Das von der EU geförderte Projekt zielt darauf ab, Bewußtsein zu schaffen und Strategien, Praktiken und Lehrpläne zu entwickeln, die das Lernumfeld für alle Beteiligten verbessern und zur Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung beitragen sollen. Homophobie und Heterosexismus führen nicht nur zu einer höheren Selbstmordrate unter jungen Lesben und Schwulen, sondern auch zu starren Geschlechterrollen für alle. Das Projekt beinhaltet auch die Entwicklung von Leadership-Trainingskursen für PflichtschullehrerInnen sowie ein Referenz-Netzwerk und ein Ressourcenzentrum, die über das Internet organisiert werden. Weitere Infos unter:

[syy oulu.fi/~tkuusiva/newlook/project.html](http://syy oulu.fi/~tkuusiva/newlook/project.html)

## **F. Familien**

Jeder Mensch hat das Recht auf Achtung seines Familienlebens. Regierungen sollten hier nur sehr zurückhaltend Einfluß nehmen. Indem der Familienbegriff einer offiziellen Definition unterliegt, werden Minderheiten auf institutionalisierte Weise diskriminiert. Man sollte auch nicht den Umstand vergessen, daß Familien, obwohl sie ein sicherer Hort sein sollen, dies nicht immer sind. Die Unfähigkeit, damit umzugehen, daß ein Kind anders ist, sei es behindert oder schwul oder lesbisch, kann eine Familie zerstören und dem Kind Schaden zufügen. Die Rechte des Kindes müssen Vorrang haben bei allen Maßnahmen. Millionen Kinder in Europa sind mit der Tatsache konfrontiert, daß ihre Familien gesellschaftlich, gesetzlich oder wirtschaftlich nicht als solche anerkannt werden.

## **Traditionelle Familien - wessen Traditionen?**

Nur sechs europäische Staaten (Dänemark, Schweden, die Niederlande, Frankreich, Norwegen und Island) haben Gesetze über die "Eingetragene PartnerInnenschaft" für gleichgeschlechtliche Paare. Diese sind aber z. B. in Hinblick auf Adoption von Kindern mit der Ehe nicht gleichberechtigt. Unterschiedliche kulturelle Vorstellungen von der Familie zu akzeptieren sollte die Grundlage für eine überlegtere Politik gegenüber MitbürgerInnen aus ethnischen Minderheiten sein. Die Vielfältigkeit familiärer Strukturen sollte sich auch in Bestimmungen über den Familiennachzug niederschlagen.

## **Eine Familie gründen: Sexualität und Fortpflanzung**

Menschen mit Behinderungen (ob mit Lern-, körperlicher oder geistiger Behinderung) sollten nicht daran gehindert werden, eine Familie zu gründen. Das Recht auf eine Familie, auf Beziehungen, Sexualkontakte und Elternschaft sollte behinderten Menschen garantiert werden. Frauen mit Behinderung sollten Zugang zu Methoden der Familienplanung und zu Informationen über die sexuelle Funktionsweise ihres Körpers haben. Gesetze, die die Rechte von Menschen mit Lernbehinderung auf sexuelle Beziehungen einschränken, sollten abgeschafft werden, während Frauen zugleich vor Mißbrauch besonders geschützt werden sollten. Für jene behinderten Frauen, die nicht in der Lage sind, selber Entscheidungen über Empfängnisverhütung und Geburtenkontrolle zu treffen, sollten rechtliche Schutzvorkehrungen getroffen werden. Insbesondere eine Sterilisation oder ein Schwangerschaftsabbruch sollte nie gegen den Willen der betroffenen Frau vorgenommen werden und sollte einer (vormundschafts-)gerichtlichen Zustimmung bedürfen.

## **Die Rechte von Kindern**

Wiewohl Familien wichtig sind, sind es auch die Menschen, die ihr angehören, speziell die Kinder. Gesetze und Sozialpolitik sollten auf das Wohl, die Bedürfnisse und Rechte von Kindern und Jugendlichen abzielen und nicht auf bestimmte Familienformen; ob Elternschaft akzeptabel ist oder nicht, sollte auch nicht allein von Ehe, biologischer Abstammung oder Vorurteilen abhängen. Alle Kinder sollten das Recht haben, daß ihre Familien gleichermaßen respektiert und ihre Beziehungen zu ihren Eltern und anderen Familienmitgliedern voll anerkannt werden. Nichtdiskriminierung ist ein äußerst wichtiges Anrecht eines Kindes. Kinder sind allen möglichen Arten von Mißbrauch besonders ausgesetzt, und Kinder, die zu Hause wegen ihrer Homosexualität oder Behinderung abgelehnt werden, müssen geschützt werden. Kinder-schutzzentren, Telefonberatungsstellen und Anlaufstellen im Internet können wichtige Unterstützung leisten.

## **Neue traditionelle Familien**

In vielen Mitgliedsstaaten werden Unverheiratete oder kinderlose Paare dafür "bestraft", daß sie keine Kinder haben (steuerlich, oder indem sie Leistungen für Kinder mitzahlen, ohne diese selbst in Anspruch zu nehmen). Die wirtschaftliche Rolle der Familie sollte nicht der einzige Schwerpunkt der Europäischen Union sein, sondern auch traditionelle Werte, wie füreinander sorgen, Vertrauen und Partnerschaft. Die traditionelle Form der Ehe, wie wir sie über die letzten Jahrhunderte hinweg kennen, ist keine Voraussetzung, um diese traditionellen Werte zu leben.

Die Rolle der Europäischen Union sollte es sein, diese neuen traditionellen Familienformen mit einzubeziehen und die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen, damit auch diese ihre Rechte auf Kinder-betreuungseinrichtungen,

gleiches Einkommen und gleiche Sozialleistungen, angemessenes Wohnen etc. in Anspruch nehmen können.

### **Beispiel:**

#### ***Eingetragene PartnerInnenschaft und PaCS/Ehe für gleichgeschlechtliche Paare***

Zwischen 1989 und 1996 haben alle nordischen Länder außer Finnland Gesetze über die Eingetragene PartnerInnenschaft für gleichgeschlechtliche Paare eingeführt. Frankreich hat 1999 ein neues Rechtsinstitut namens "Ziviler Solidaritätspakt" (*Pacte civil de solidarité, PaCS*) geschaffen, das eine Alternative zur traditionellen Ehe für verschiedengeschlechtliche Paare darstellt, aber auch gleichgeschlechtlichen Paaren offensteht.

Die Niederlande, die seit 1998 ebenfalls über ein Gesetz zur Eingetragenen PartnerInnenschaft für verschieden- und gleichgeschlechtliche Paare verfügen, sind sogar noch weiter gegangen und haben 2000 als erstes Land der Welt ein Gesetz verabschiedet, durch das die standesamtliche Ehe auch für gleichgeschlechtliche Paare geöffnet wird. Dieses Gesetz soll am 1. April 2001 in Kraft treten.

## **6. Andere Themenbereiche**

Auf den vorangegangenen Seiten dieses Berichts wurde auf einige wichtige Themenbereiche eingegangen, aber es gibt noch einige Themen, die zumindest kurz erwähnt werden müssen.

### **Medien**

In unserem Alltag werden wir ständig mit Bildern einer idealen Welt und idealer Menschen konfrontiert. Diese Bilder dominieren die Medien und rufen unrealistische Erwartungen hervor. In einigen Fällen wurden Minderheiten auch auf gemeine und diskriminierende Art und Weise dargestellt, um Aufmerksamkeit zu erregen, wobei Angst und Ablehnung in der Öffentlichkeit erzeugt wurde. Ein typischer Fall ist jene Berichterstattung, die schwule Männer und/oder Schwarzafrikaner als die Überträger von HIV/AIDS präsentiert hat. Medien können ihrer Verantwortung gerecht werden, indem sie:

- auch Nachrichten bringen, die speziell für Minderheiten relevant sind
- ihre Anstellungspolitik dahingehend überprüfen, ob die Vielfalt der Gesellschaft sich in der Belegschaft widerspiegelt, und gegebenenfalls ändern
- Verhaltenskodexe und Richtlinien für die Berichterstattung über Minderheiten festlegen
- bewußt positive Bilder in ihre Berichte über Minderheiten aufnehmen

### **Gewalt und Verbrechen aus Haß**

Gewalt und Verbrechen aus Haß gehören auch in unserem heutigen modernen Europa keineswegs der Vergangenheit an. Dies wurde 1999 durch Bombenattentate in einem von Schwarzen bewohnten Viertel und einer Schwulenbar in London sowie durch Anschläge auf Synagogen überall in Europa deutlich in Erinnerung gerufen. Mobbing und körperliche Übergriffe auf behinderte Schulkinder sind in vielen Schulen ebenfalls an der Tagesordnung. Derartige Delikte zu verhindern und sich mit ihnen auseinanderzusetzen ist Aufgabe der gesamten Gesellschaft - diese muß von der Erziehung und Bewußtseinsbildung über die Beobachtung dieser Phänomene und die Unterstützung der Opfer bis hin

zu geeigneten gesetzlichen Maßnahmen reichen.

### **Sport und Freizeit**

Sport kann trennen und einen. Viele Initiativen haben die Macht des Sports als Mittel dafür entdeckt, Menschen zu unterstützen und zu stärken, die sich in herkömmlichen Sportvereinen nicht wohl fühlen. Die Paralympischen Spiele sind ein echtes Sportereignis geworden, bei dem echte AthletInnen gegeneinander antreten, und die *Gay Games* haben sich sowohl als Fest, bei dem die Freuden des gemeinsamen Sporterlebnisses gefeiert werden, als auch als Diskussionsplattform etabliert. In etlichen Ländern haben sich SportlerInnen dem Kampf gegen Rassismus durch Aufklärung und Bewußtseinsbildung bei jungen Menschen verschrieben.

### **Jugendliche und Senioren**

Diskriminierung aufgrund des Alters ist ein Bereich, der weniger erforscht ist wie andere Diskriminierungsformen. Bei mehreren Themen, besonders beim Thema Wohnen, ist klar geworden, daß Angehörige von Minderheiten im Alter zweifacher Diskriminierung ausgesetzt sind. Jugendliche, die in einer Gesellschaft aufwachsen, die sie ablehnt, sehen sich spezifischen Schwierigkeiten gegenüber. Ablehnung kann verschiedenste Reaktionen auslösen, etwa Gewalt gegen andere oder gegen sich selbst. Autoaggression mag als Alternative zu Aggressionen gegen andere erscheinen.

### **Einwanderung und Asyl**

Einwanderung und Asyl sind für im Menschenrechtsbereich tätige NGOs immer wichtigere Themen geworden. Sie haben auch damit zu tun, wie unsere westeuropäischen Gesellschaften Einfluß auf die restliche Welt ausüben. Jede der an diesem Projekt beteiligten Netzwerke hat Verbindungen außerhalb der EU und daher Erfahrungen mit diesem Einfluß aus erster Hand. Einwanderungs- und Asylgesetze sind oft heterosexistisch und fast unvermeidlich rassistisch. Diese Frage ist von so großer Bedeutung, daß wir ihr in diesem Bericht unmöglich gerecht werden können. Wir haben sie auf unseren gemeinsamen Seminaren ausführlich diskutiert, und sie wird sicherlich auch im Zentrum zukünftiger Zusammenarbeit zwischen unseren Netzwerken stehen. Zu diesem Thema gibt es auch einige Publikationen von ILGA und UNITED.

## **7. Bessere Arbeitsmethoden**

Eines der Ziele des Projekts "Sprungbretter und Hürden" war, den drei Netzwerken Gelegenheit zu bieten, über ihre Arbeit zu reflektieren und eine Grundlage für die Entwicklung besserer Arbeitsmethoden zu finden. Die Seminare boten ein unschätzbbares Forum, um die unterschiedlichen Erfahrungen und Perspektiven untereinander auszutauschen und aus verschiedenen Ländern AktivistInnen mit unterschiedlichem Hintergrund, die auch auf unterschiedlichen Ebenen in den diversen Organisationen tätig sind, zusammenzubringen.

Die TeilnehmerInnen beschäftigten sich mit den Gemeinsamkeiten und Unterschieden in den Bemühungen der drei Bewegungen um Gleichstellung sowie mit den Komplexitäten und den Verbindungen, die zwischen den einzelnen Formen von Diskriminierung bestehen. Sie befaßten sich auch mit Beispielen von Projekten, Kampagnen und anderen Aktionen. Je ausführlicher die Themen

erörtert wurden, desto ähnlicher erschien der Kampf der verschiedenen Netzwerke und desto größer erschienen die Übereinstimmungen. Dies wurde noch verstärkt durch die Betrachtungen über die Vielfalt innerhalb jeder "Gruppe" und die Fragen hinsichtlich Mehrfach-Diskriminierung. Keine Gruppe wird tatsächliche Gleichheit für sich selbst erreichen können, ohne daß Gleichheit für alle erreicht wird.

Gemeinsam kämpfen wir nicht nur gegen Diskriminierung, sondern auch für eine Gesellschaft, die niemanden ausgrenzt und die auf der tatsächlichen Achtung der Menschenrechte beruht. Bündnispartner zu suchen und Allianzen zu schließen ist zweifellos effizienter als allein zu arbeiten. Wir müssen enger zusammenarbeiten und die schon bestehenden Verbindungen stärken. Das erfordert ein besseres Verständnis für den Nutzen einer solchen Zusammenarbeit und auch eine Beschäftigung damit, wie Hindernisse überwunden werden können. Solidarität kann nicht einfach proklamiert, sondern muß aufgebaut werden.

### **Blick auf unsere Organisationen**

Netzwerk- und bewegungsübergreifend zu arbeiten ist sinnvoll und notwendig, und daher müssen wir ein breites Verständnis dafür schaffen, daß man dadurch nur gewinnen kann. Dies heißt auch nicht, daß die Organisationen jetzt ihre eigenen Schwerpunkte aufgeben sollen. Fortschritt für eine Gruppen bedeutet auch nicht Rückschritt für eine andere. Alle können voneinander lernen und für die jeweils eigenen Anliegen Verständnis und Respekt bei den anderen fördern. Der Gedanken- und Erfahrungsaustausch und die Entwicklung praktischer Zusammenarbeit können für unsere Arbeit nur nützlich sein.

Zugleich bedeutet auch der Umstand, daß jemand diskriminiert wird, nicht automatisch, daß er oder sie nicht auch andere diskriminiert, sei es aus Vorurteilen heraus oder aus mangelndem Bewußtsein. Daß eine Organisation gegen Diskriminierung auftritt, heißt nicht, daß sie selbst frei von Diskriminierung ist.

In diesem Zusammenhang müssen sich jedes Netzwerk und seine Organisationen Änderungen in ihrer Funktions- und Arbeitsweise überlegen. Wir müssen konkrete Schritte setzen, um Respekt gegenüber der Vielfalt in unseren eigenen Organisationen aufzubauen, Vorurteile anzugehen und schließlich in der eigenen Praxis anti-diskriminatorisch zu werden. Das ist ein Prozeß, der auch nicht von allein stattfinden wird. Wichtige Faktoren dabei sind Auf- und Ausbau entsprechender Kenntnisse und Fähigkeiten, wobei Ausbildung, Information und Kommunikation entscheidend sind.

Solidarität aufzubauen ist ein Prozeß, der auf verschiedenen Ebenen und auf verschiedene Weise erfolgen muß. Drei Bausteine können dabei identifiziert werden:

- Kooperation bei einem gemeinsamen Anliegen - Zusammenarbeit bei einem klar definierten Ziel, etwa bei Artikel 13 EGV oder der EU-Charta der Grundrechte, oder bei einer spezifischen Kampagne auf lokaler oder nationaler Ebene
- Solidarität bekunden auf der Grundlage eines Gefühls für eine gemeinsame Verantwortung - auch bei "anderen" Anliegen aktiv werden, wodurch wir signalisieren, daß diese auch für uns relevant sind, auch wenn sie nicht unseren Schwerpunkt betreffen, z. B. einen Brief zur Unterstützung einer Kampagne eines anderen Netzwerks schreiben

- einen "viestimmigen Chor" entstehen lassen - echte Solidarität aufzubauen setzt voraus, daran zu arbeiten, die Anliegen der anderen auch wirklich zu verstehen, und sich gegenseitig zu respektieren

### **Rechte und Antidiskriminierungsgesetzgebung**

Das Projekt fiel in eine Zeit umfangreicher Diskussionen in der EU über die Ausarbeitung einer Charta der Grundrechte sowie die Einführung von gesetzlichen und anderen Maßnahmen zur Diskriminierungsbekämpfung. Die Förderung von Gleichstellung setzt eine strategische Herangehensweise bei der Durchsetzung von Veränderungen in der Gesellschaft voraus, die zur Auseinandersetzung mit Ungleichbehandlung und Beseitigung von Diskriminierung führen. Dazu gehört auch, gewisse Rahmenbedingungen zu schaffen: garantierte Grundrechte, wirksamen gesetzlichen Schutz vor Diskriminierung, Änderungen von Gesetzen und Sozialpolitik sowie Veränderungen in der öffentlichen Meinung und im Bewußtsein der Gesellschaft.

Die Regierungen sind gefordert, diese Rechte nicht nur formal zu garantieren, sondern sie auch Realität werden zu lassen, wobei dazu auch die Schaffung konkreter Durchsetzungsmöglichkeiten gehört. Antidiskriminierungsgesetze verbieten Diskriminierung aus bestimmten Gründen unter bestimmten Umständen, verpflichten jedoch Regierungen und Behörden nicht dazu, aktiv institutionelle Diskriminierung zu beseitigen. Selbst wenn für Betroffene die Möglichkeit besteht, sich gegen ungesetzliche Diskriminierung bei Gericht zu wehren, gibt es viele Schwierigkeiten bei der Durchsetzung ihrer Ansprüche auf Nichtdiskriminierung.

Gesetze, so umfassend sie auch sein mögen, reichen indes nicht aus. Und ob entsprechende Gesetze nun bestehen oder nicht - wichtige Änderungen können und müssen erfolgen, um gegen Diskriminierung in jenen öffentlichen Politikfeldern anzugehen, die das alltägliche Leben der Menschen betreffen - wie Wohnen, Gesundheit und Bildung. Die Erarbeitung guter Praxis in diesen Bereichen und das Konzept, daß Behörden einer staatlich aufgetragenen Verpflichtung zur Förderung der Gleichstellung nachzukommen haben, wie es vor kurzem in einem Mitgliedsstaat eingeführt wurde, sind in diesem Zusammenhang von besonderem Interesse.

### **Arbeitsmethoden**

Zur breiten Palette der Methoden, die von und in den Netzwerken bei der Bekämpfung von Diskriminierung angewandt werden, gehören Lobbying gegenüber Regierungen und Entscheidungsträgern, Kampagnen zur Aufklärung und Bewußtseinsbildung der Bevölkerung, die Vermittlung der Anliegen sowohl als Querschnittsmaterie als auch zielgruppenspezifisch, Aktionismus und Hilfe zur Selbsthilfe, Aufklärung über Rechte und Gesetze, das Anprangern von Diskriminierung sowie die Förderung guter Praxis. Die Methoden sind im wesentlichen ähnlich, auch wenn der Schwerpunkt und der Inhalt unterschiedlich sein mögen. Das liegt zum Teil an den unterschiedlichen Zusammenhängen, der unterschiedlichen Art und Weise, wie sich die verschiedenen Formen von Diskriminierung manifestieren, sowie an den jeweiligen besonderen Prioritäten.

Die AktivistInnen müssen in sehr unterschiedlichen Zusammenhängen arbeiten. Nicht alle Organisationen können auf dieselbe Art und Weise arbeiten, von ihnen kann daher auch nicht erwartet werden, daß sie alle dieselben Ergebnisse

erzielen. Keine dramatischen Errungenschaften erreicht zu haben heißt nicht unbedingt, überhaupt keinen Erfolg zu haben. Manchmal dauert es lange, bis ein starkes Fundament errichtet ist.

Unter den Faktoren, die entweder zum Erfolg oder Mißerfolg in jedem einzelnen Fall beitragen können, sind zu nennen:

- die Geschichte und die Erfolge und Mißerfolge in der Vergangenheit (z. B., wie erfolgreich waren andere Bewegungen)
- die politische Kultur des Landes (z. B., wieviel "Lärm" ist noch nicht kontraproduktiv)
- die Möglichkeiten, Bündnispartner zu finden (z. B. Gewerkschaften, Kirchen, Prominente als FürsprecherInnen usw.)
- das politische Klima (z. B., ob die Regierung fest im Sattel oder angeschlagen ist)
- finanzielle Möglichkeiten, Subventionen, Förderungen

Und all diese Faktoren sind außerhalb des Einflusses der Organisation! Es ist nicht leicht, Faktoren für Erfolg und Mißerfolg zu finden, die nicht mit diesen externen Faktoren zusammenhängen. Im selben Jahr, da das politische Klima für Antidiskriminierung so gut wie nie zuvor war und vielversprechende gemeinschaftliche Rechtsvorschriften verabschiedet wurden, wurde zumindest einem der Partner im vorliegenden Projekt die finanzielle Förderung empfindlich gekürzt. Interne Faktoren können u. a. sein:

- Aufgeschlossenheit gegenüber Veränderungen
- eine Organisationskultur, die Vielfalt und ein Miteinbeziehen ermöglicht
- Verständnis dafür, daß andere nicht perfekt sind

Einige Grundsätze für zukünftige Antidiskriminierungsarbeit wurden aufgestellt:

### **Für jedes Netzwerk:**

- Die Schwerpunkte und Prioritäten jedes Netzwerks sollten anerkannt und respektiert werden.
- Die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen ist möglich, notwendig und wertvoll.
- Respekt für die Vielfalt aufbauen und Diskriminierung und Vorurteile innerhalb des Netzwerks und seiner Organisationen bekämpfen.
- Sich bewußt machen, daß niemand ein Experte für alles sein kann, und niemand sollte danach trachten, einer zu werden.
- Berücksichtigen, daß Personen, die Mehrfach-Diskriminierungen ausgesetzt sind (z. B. Schwule mit Behinderung, schwarze Lesben, Angehörige ethnischer Minderheiten mit Behinderung) SchlüsselakteurInnen innerhalb der Organisation sein können.
- Raum für Dialog schaffen, um die Leute zusammenzubringen.
- Festlegen, was gute Praxis ist, und nach wirksameren Wegen zu suchen, um diese zu fördern.
- Strategien für den Aufbau von Fähigkeiten entwickeln ("capacity building").

### **Für die Zusammenarbeit zwischen den Netzwerken:**

- Möglichkeiten suchen, um die Kommunikation und den Informationsaustausch zu stärken, und Raum für Dialog schaffen.
- Zusammenarbeit in Hinblick auf die Schaffung breiterer Allianzen und Partnerschaften entwickeln.
- Praktische Zusammenarbeit entwickeln, indem man sich die bereits bestehenden Ressourcen teilt bzw. sie kombiniert - z. B. Informationen und Expertise.

- Sich überlegen, wie man sich die Arbeit in Hinblick auf die Entwicklung benötigter Ressourcen und Instrumente teilen könnte - z. B. in Sachen wirksame Methoden des Lobbying und der Kampagnenarbeit oder in Hinblick auf umfassende Datenbanken.
- Spezifische gemeinsame Projekte und Kampagnen entwickeln sowie die Vernetzung und Zusammenarbeit bei konkreten Aktionen ausbauen.

### **Einige Projekte/Aktionen, die gemeinsam entwickelt werden könnten:**

- Unterlagen wie etwa Übersichten über grundlegende Informationsquellen, Faktenzusammenstellungen über verschiedene Menschenrechtsorgane und -strukturen, Leitfäden für effizientes Lobbying und erfolgreiche Kampagnen
- Methoden der Identifizierung und Förderung guter Praxis
- Anleitungen, wie man innerhalb der eigenen Organisation Respekt für Vielfalt aufbauen und Diskriminierung bekämpfen kann, inklusive Instrumentarien zur Überprüfung von Gleichstellung und zur Bewertung der Auswirkungen von Maßnahmen auf Gleichstellung, also die Konzeption einer Art "Gleichstellungs-Verträglichkeitsprüfung"
- Erfahrungsaustausch in Bereichen wie "positive Aktionen"
- Training in Sachen Aufbau von Fähigkeiten und Führungsqualitäten
- Zusammenarbeit auf bestimmten Gebieten von gemeinsamem Interesse, z. B. Bildungswesen
- Gemeinsame Kampagnen gegen Intoleranz und Gewalt
- Vorbereitungen für Ereignisse wie die UNO-Weltkonferenz gegen Rassismus im August 2001

## **8. Gute Praxis fördern**

Eines der wichtigsten Ergebnisse des Projekts war die Erkenntnis, daß bessere Methoden entwickelt werden müssen, um im Bereich staatlicher Politiken und Einrichtungen gute Praxis zu fördern und damit den Gesetzgeber und andere Entscheidungsträger effizient beeinflussen zu können. Eine umfassende Strategie dazu würde u. a. beinhalten: die Diskussion anzuregen, die Heranbildung guter Praxis in unseren eigenen Organisationen zu fördern und Allianzen und Partnerschaften mit einer Reihe von verschiedenen Organisationen zu schließen.

"Gute Praxis" wurde als eine Praxis beschrieben, die in ihrem Ansatz auf die Person ausgerichtet ist: d. h., den Leuten wirklich zuzuhören und zu versuchen, ihre Bedürfnisse zu verstehen und diesen zu entsprechen. Dieses Konzept ist für eine kleine lokale Organisation genauso relevant wie für einen Arbeitgeber, einen öffentlichen Dienstleister oder eine Regierungsstelle und bezieht sich auf alle Aspekte der "Praxis" - die Art und Weise, wie Politiken formuliert, Entscheidungen getroffen, Aktivitäten organisiert, Dienstleistungen gefördert und ausgeführt werden. Damit ein Dienstleister z. B. eine Dienstleistung guter Qualität erbringen kann, muß er zuerst die Erwartungen und Bedürfnisse aller, die diese Leistung in Anspruch nehmen könnten, verstehen und dann auf diese eingehen. Was dann "gute Praxis" darstellt, wird von der Art der Organisation, der Natur der Leistung, den Menschen und Gruppen, an die sie gerichtet ist, und von einer Reihe anderer Faktoren abhängen. Elemente guter Praxis und Ideen können jedoch von anderen, die auf ähnlichen Gebieten tätig sind, übernommen werden.

"Gute Praxis" in Zusammenhang mit Gleichstellung setzt die Erkenntnis voraus,

daß Gleichstellung kein "freiwilliges Extra" ist, sondern daß die Berücksichtigung von Gleichstellung auf allen Ebenen im Mittelpunkt aller Handlungen und Politiken stehen muß. Wenn z. B. anerkannt wird, daß in öffentlichen Politikfeldern eine bestimmte Politik unterschiedliche Auswirkungen auf verschiedene Gruppen haben kann und auch hat, dann muß daraus folgen, daß auch überprüft wird, wie diese Politik direkt und indirekt verschiedene Gruppen konkret betrifft. Und wenn sie negative oder nachteilige Auswirkungen hätte, dann müßte daraus wiederum die Überlegung folgen, was dagegen getan werden könnte. Es gibt verschiedene Methoden dafür - man könnte sie unter dem Begriff "Gleichstellungs-Verträglichkeitsprüfung" zusammenfassen -, aber ihre Anwendung variiert sehr.

Es ist klar, daß ein Bedarf an der Entwicklung effizienterer Methoden und Instrumentarien besteht, die dann allgemein verfügbar gemacht werden können, wobei hier auch wiederum ein Bedarf an guter Praxis für *deren* Anwendung entsteht. Bedarf besteht auch an der Entwicklung von Projekten zur Förderung und dem Austausch guter Praxis durch Dialog, Zusammenarbeit und an der Errichtung von Datenbanken z. B. über Modelle guter Praxis im öffentlichen Sektor oder Fallstudien, anhand derer man von Erfolgen und Mißerfolgen lernen könnte.

Die Entwicklung guter Praxis beginnt mit der Bereitschaft, sich ehrlich und kritisch anzuschauen, wie die Dinge sind, und in einen offenen Dialog innerhalb der Organisation und mit allen Teilen der relevanten Gruppen bzw. Gemeinschaften einzutreten. Organisationen - insbesondere kleinere - können nicht alles wissen und tun, aber das heißt nicht, daß sie nicht einiges lernen und tun können. Manchmal machen auch schon kleine Veränderungen einen großen Unterschied.

## **9. Schlußfolgerungen**

*"Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren."*  
Artikel 1 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, 1948

Im Rahmen des vorliegenden Projekts haben wir viele Hürden auf dem Weg zu Gleichberechtigung ausgemacht. Die TeilnehmerInnen an den Seminaren haben darüber ausführlich berichtet, und auch die drei Netzwerke können als Verbände ein Lied davon singen. Aber durch den Austausch unserer Erfahrungen haben wir auch viele Sprungbretter entdeckt. Einige davon waren jedem der Netzwerke bekannt, andere nicht und müßten auch modifiziert werden, damit sie in einem anderen Setting funktionierten.

Das Recht auf Gleichheit ist das grundlegendste aller Menschenrechte. Wie dieser Bericht auch hervorhebt, hat es in den letzten Jahren positive Entwicklungen gegeben, aber es muß noch viel getan werden, damit dieses Recht für alle Menschen in Europa etwas mehr an Realität gewinnt. Innerhalb der EU muß die Charta der Grundrechte mehr als nur eine politische Deklaration werden, und das im Artikel 13 EGV verankerte Prinzip der Nichtdiskriminierung muß ein durchsetzbares Recht werden.

Die EU sollte ihre bestehenden Kompetenzen zur Entwicklung einer umfassenderen und aktiveren Strategie zur Förderung von Gleichstellung einsetzen. Dazu sollten weitere Richtlinien gehören, die Diskriminierungen aus allen in Artikel 13 genannten Gründen in allen Bereichen verbieten, in denen die

EU über Zuständigkeit verfügt. Überdies sollte das Prinzip, die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in allen Politikbereichen der EU als Querschnittsmaterie zu behandeln ("Gender-Mainstreaming"), auch auf alle im Artikel 13 angeführten Gründe ausgeweitet werden. Die Europäische Kommission sollte spezialisierte Abteilungen einrichten, die schwerpunktmäßig mit der Förderung von Gleichstellung aus jedem der im Artikel 13 genannten Gründe befaßt sind, und sich spezifischer mit Menschenrechtsfragen im Rahmen der Beziehungen der EU zu Nicht-EU-Staaten beschäftigen.

Das Aktionsprogramm und andere Maßnahmen sollten dazu verwendet werden, um die Entwicklung und den Austausch von guter Praxis, Aufklärungs- und Bewußtseinsbildungskampagnen, von Instrumentarien und Ressourcen sowie von Forschungsprojekten zur Einrichtung qualitativer und quantitativer Datenbanken zu unterstützen und zu fördern. Das Aktionsprogramm sollte auch die Teilnahme aus Beitrittsländern ermöglichen und die spezifischen Bedürfnisse bestimmter Gruppen sowie auch die Notwendigkeit, sich mit Mehrfach-Diskriminierung auseinanderzusetzen, berücksichtigen.

Es ist wichtig zu verstehen, daß zwischen den Grundrechten und der Gleichheit der Menschen Diskriminierung steht. Sie wirft uns zurück. Sie kann von einer Mehrheitsgruppe in der Gesellschaft als Werkzeug eingesetzt werden, um den von ihr eroberten Platz zu festigen. Eine Gesellschaft, die alle mit einschließt und niemanden ausgrenzt, kann jedoch nicht bloß dadurch geschaffen werden, daß konkrete Fälle von Diskriminierungen beseitigt werden. In diesem Bericht haben wir versucht, einige Beispiele und Hintergrundgedanken zu geben, die die Entwicklung neuer Politiken befruchten könnten.

Wenn wir davon sprechen, daß die Gesellschaft Minderheiten "behindert", dann meinen wir, daß Behinderung nicht nur ein Individuum betreffen kann. Es ist nichts verkehrt an den Personen, die ausgeschlossen werden. Sie nehmen bloß die Rolle ein, die ihnen die Gesellschaft zuschreibt.

In den letzten Jahren hat man sehr viel über die Diktatur der politischen Korrektheit gehört. Wenn mit diesem Begriff gemeint ist, daß zu viele leere Worte gesagt werden, könnten wir dem zustimmen. Wenn Worte keine Verbindung zur Wirklichkeit haben, stehen sie echten Veränderungen im Weg. Wenn allerdings Gleichberechtigung, wie politische Korrektheit, bloß als eine neue Mode angesehen wird, dann widersprechen wir heftig. Gleiche Rechte für alle ist nicht nur ein Slogan, sondern eine Notwendigkeit. Jeder wird gebraucht für unsere Wirtschaft. Jeder wird gebraucht, um die soziale Komponente unserer Gesellschaft zu errichten.

Unsere Netzwerke werden neben anderen und bei jeder sich bietenden Gelegenheit gemeinsam weiter für dieses Ziel arbeiten.

## **10. Ressourcen**

Für diesen Bericht wurden auch Ressourcenlisten erstellt. Diese werden im Internet auf folgenden Websites verfügbar sein:

[www.ilga-europe.org](http://www.ilga-europe.org) ILGA Europa

[www.unitedagainstracism.org](http://www.unitedagainstracism.org) UNITED for Intercultural Action

Für weitere Informationen möchten wir auch auf folgende äußerst nützliche Websites verweisen:

[www.icare.to](http://www.icare.to) Internet Centre Anti-Racism Europe Enthält weitere Links zu tausenden Websites über in diesem Bericht behandelte Themen

[www.edf-feph.org](http://www.edf-feph.org) Europäisches Behindertenforum. Enthält Links zu einer Vielzahl von Quellen für den Bereich Behinderung

[www.cre.gov.uk](http://www.cre.gov.uk) Commission for Racial Equality (GB). Enthält eine große Anzahl von Texten über Diskriminierung zum Herunterladen

[www.socialplatform.org](http://www.socialplatform.org) Plattform europäischer Sozial-NRO. Enthält Links zu vielen europäischen Netzwerken, die im sozialen Bereich tätig sind

[europa.eu.int](http://europa.eu.int) Die beiden Artikel-13-Richtlinien des Rates (2000/43/EG und 2000/78/EG) sowie der Beschluß des Rates über das Aktionsprogramm (2000/750/EG) sind abrufbar im *Eur-lex*-System auf der Homepage der *Europäischen Kommission*

[www.europarl.eu.int](http://www.europarl.eu.int) Die EU-Charta der Grundrechte ist abrufbar auf dem Website des *Europäischen Parlaments*

---

Die Informationen auf dieser Seite geben nicht notwendigerweise die Meinung noch die Position der Europäischen Kommission wieder

---

**UNITED for Intercultural Action**  
**European network against nationalism, racism, fascism**  
**and in support of migrants and refugees**

Postbus 413, NL-1000 AK Amsterdam, Netherlands

phone +31-20-6834778, fax +31-20-6834582

[info@unitedagainstracism.org](mailto:info@unitedagainstracism.org), [www.unitedagainstracism.org](http://www.unitedagainstracism.org)

**EQUAL RIGHTS FOR PEOPLE WITH DISABILITIES  
12-16 APRIL 2000 BRUSSELS (B)**



**A Mobility International seminar held in the framework of  
"Stepping Stones and Roadblocks"  
a partnership project against discrimination of  
Mobility International, UNITED for Intercultural Action and ILGA-  
Europe**

**OBJECTIVE OF THE SEMINAR**

**PROGRAMME**

**SUMMARY REPORT**

**GENERAL CONCLUSIONS**

**Article 13, Treaty establishing the European Community**

*"Without prejudice to the other provisions of this Treaty and within the limits of the powers conferred by it upon the Community, the Council, acting unanimously on a proposal from the Commission and after consulting the European Parliament, may take appropriate **ACTION TO COMBAT DISCRIMINATION** based on sex, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation".*

**OBJECTIVE OF THE SEMINAR**

In the framework of the preparatory measures aimed at combating and preventing discrimination in accordance with Article 13 of the Treaty, launched by the European Commission, Mobility International, UNITED for Intercultural action and ILGA -Europe have proposed to be partners in a project called "Stepping

Stones and Roadblocks".

The project aims at improving the working methods against discrimination by comparing the extensive experience of the partners and their member organisations. UNITED for Intercultural action, ILGA - Europe and Mobility International feel that anti-discrimination work will benefit from exploring both similarities and differences between the movements through a.o. 3 different seminars.

The first seminar, organised by Mobility International was devoted to Equal Rights for People with Disabilities, and took place in Brussels from 12-16 April 2000.

A mixed group of participants composed in majority of people with disabilities and including people of ethnic minorities and gays and lesbians had the task to work on similarities and differences between the three minority groups and to prepare recommendations for the next European Non-discrimination Programme which will be launched by the European Commission (2001-2006).

Presentations given by experts representing the three target groups reinforced the debate between the participants and prepared them to formulate recommendations for the future.

## **PROGRAMME**

Chair: Lydia la Rivière-Zijdel

<b>13 April 2000</b>	
Welcome Presentation of the project Presentation of the partners organisations	Lydia la Rivière-Zijdel (MI) Saskia Daru (UNITED) Josyane Pierre (MI), Kurt Krickler (ILGA), Saskia Daru (UNITED)
People with disabilities, history of a Struggle Community Action Programme to Combat Discrimination	Lydia la Rivière-Zijdel (MI) Josyane Pierre (MI)
What does Discrimination mean towards: - Gays and Lesbians - Black and Ethnic minorities - People with disabilities	Jackie Lewis (ILGA) Amer Shah (UNITED) Teresa Cole (IFHSB)
What is common and what are the differences	Debate in two working groups

<p><b>14 April 2000</b></p> <p>Reports of the two working groups</p> <p>Good practices in the disability sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Co-operation and networking</li> <li>- Bottom-up approach</li> <li>- Awareness raising</li> <li>- Lobbying</li> <li>- Empowerment</li> </ul>	<p>Clare Gill (IDDA), Kurt Krickler (ILGA)</p> <p>Tony Aston (European Blind Union)  Aglaiia Katsigianni (Paraplegics Ass. of Drama)  Mika Vento (Finnish Ass. of Sports for Disabled)  Sophie Beaumont (European Disability Forum)  Marita Iglesias (IES)</p>
<p><b>15 April 2000</b></p> <p>Discrimination towards specific disability groups:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- People with mental health problems</li> <li>- Women with disabilities</li> <li>- People with learning disabilities</li> </ul> <p>Towards a proactive strategy, taking into account the results of good practices, the similarities and the differences and the specific discriminations</p>	<p>Clemens Huitink (ENSUP)  Anneli Joneken (Forum Women and Disability)  Donata Vivanti (Autism Europe)</p> <p>Debate in two working groups</p>
<p><b>16 April 2000</b></p> <p>General conclusions and recommendations</p> <p>Information concerning the following seminars</p> <p>Last input and evaluation</p>	<p>Kurt Krickler (ILGA)</p> <p>Saskia Daru (UNITED)</p> <p>Josyane Pierre (MI)</p>

## **SUMMARY REPORT**

### **People with disabilities - History of a struggle**

The history of past atrocities committed against people with disabilities may seem remote. Certainly attitudes have become more benevolent and enlightened, but how much has really changed? As the 21st century rapidly approaches, the fallacies of the reasoning behind the eugenics movement are widely recognized. The issues surrounding the elimination of people with disabilities through incarceration, death and sterilisation, however still remain.

The actual numbers may have been reduced, but efforts to eliminate people with disabilities continue. The human beings who are sterilised as threats to racial purity, burned as witches or sent to the gas chambers in the past are now being "allowed to die for their own good" or sterilised for "hygienic reasons" in this era.

History is essential to understand the deeply rooted prejudices that exist regarding disabled people. Prejudices that have led and are still leading to discrimination of disabled people in all spheres of life.

Many disabled people are deprived of their rights as citizens, and in this way society is also deprived of their abilities and knowledge, when their access to education is prohibited or restricted. This is even more true for disabled women, as the traditional views of women's roles convince society - not to mention many families - that their disabled daughters are not really in need of a proper education.

Disabled people in Europe either live isolated, or within their families: when for instance the families feel ashamed of the disabled person and keep him/her away from public life or when they cannot afford to take proper care of a disabled child and special regulations to benefits are inadequate. Many disabled people live in institutions isolated from the mainstream of society. These institutes are either run on a charity basis or are understaffed, or have staff who have low education and low self-esteem themselves.

Many disabled people are deprived of general information and especially in relation to sexual education and information regarding their health and well-being. This is even more true when it comes to deaf, blind and learning disabled people. Giving Deaf People no access to sign language deprives them of a lot of information. If Blind People, for instance, are ignored in conversations and communications, or if sexual education is not given to them in the right format, they become more vulnerable to various types of violence. Why make them wiser than they are, they would only suffer more, is an often-heard remark to this.

The unemployment rate of disabled people is very high and therefore, a majority of them live on or below the bread-line. The allowances given are very low. Most employed disabled people are only entitled to basic state benefits. On top of this, they spend extra costs on transportation, adaptation, supplies, personal contribution to aids, etc.

From men it is expected that they are virile, strong, healthy looking, career making and family supporting persons. From women it is expected that they look pretty, are dedicated to their family and husband, a fit mother and caretaker. Disabled men and women do not fit in this concept. Society makes them constantly aware of this fact, not only via the media but also via the medical world and the close community disabled people live in.

Are there differences for instance with the discrimination of other groups such as black minorities, gays and lesbians, or for instance the elderly?

The answer be yes and no: disabled people can belong to all of these groups and therefore suffer double or multiple discrimination.

Disabled people still encounter the same exclusion from society as in the old days and are often still seen as freaks and not worth to communicating with. The pride that ethnic minority groups often possess and the pride of Gay Pride is an aspect that disabled people are longing for and are in need of.

Maybe roadblocks can become building stones. Stones for a new and proud movement wherein commonalities can be shared and differences embraced. Let the struggle become chance and chance become equality.

**All people with disabilities have an inherent right to respect for their human dignity, as well as the right to protection from all degrading treatment, discrimination, violence and abuse.**

### **What does discrimination mean to people with disabilities**

Discrimination means different things to people because impairments are so varied, even within groups of people which society considers to have similar impairments.

Discrimination faced by people with disabilities may also vary considerably depending on how acceptable the disability is to society and authority in general. In the context of disability, the first things which usually come to mind relating to discrimination are access problems- being unable to get into buildings, buses, trains, etc. However, to many people with disabilities discrimination means something more subtle: they feel as if they were other people's property.

Non-discrimination must begin very early in life, and must be considered in all aspects of life, hospital policy and attitudes, family, play group, schools, friends, employers, the list can be endless as long as discrimination exists.

Discrimination means exclusion and this does apply to all people with disabilities. Exclusion means lack of contact- lack of contact breeds fear and prejudice. Lack of contact means disabled children are unlikely to see disabled adults as role models. Lack of contact encourages myths.

In 1999 Mr Perez de Cuellar former UN Secretary-General, called people with disabilities "**the world's major minority**" and said that the battle for universal civil rights would not be won until people with disabilities enjoy the same dignity and rights as others.

### **Definitions**

**Road Block:** A barrier or barricade on a road, especially one set up by the authorities to stop...traffic.

**Traffic:** Dealings or communication between people.

*A barrier or barricade on a road, especially one set up by the authorities to stop dealings or communication between people.*

Will the European Commission take on board the importance of the European disability organisations and the needs of people with disabilities or will the Non-Discrimination Action Programme become a Road Block?

### **Similarities between the three groups (results of the work of the two working groups)**

- Being a minority
- Problems with attitudes
- Stereotypes
- Misconceptions
- Labelled
- Segregation
- Myths
- Stigmatisation
- Low self-esteem
- Compact group
- Reduced to specific feature
- Need to educate
- Equal rights
- Need for role models
- Need for legal framework
- Looking for changes
- Acceptance of diversity
- Social barrier
- Clients, consumers
- Isolation
- Ghetto
- Destiny

**Differences between the prejudice the three groups face: a list of myths (Result of the work of the two working groups)**

<b>Disability</b>	<b>Ethnic background</b>	<b>Gays/Lesbians</b>
- No income, no kids (Ninkies)	- Social parasites	- Double income no kids (Dinkies)
- Asexual	- Polygamy	- Over-sexed
- Need protection	- Don't share our values	- Threat to family
- Fear	- Pride	- Pride
- Euthanasia	- AIDS	- AIDS
- Cannot be happy	- Underdeveloped	- Cannot be happy
- Useless	- Religious fanaticism	- Hedonism
- Cost a lot of money	- Gender discrimination	- Dangerous with kids
- Social/physical barrier	- Social barrier	- Social barrier

**GENERAL CONCLUSIONS**

**For each movement:**

- Each movement should be aware that nobody is an expert on everything, and nobody should aim to become one.
- Differences should be recognised and accepted.
- Working together is possible. Each movement can learn from the others and raise awareness on own issues.
- Each movement should highlight good practices and should be more anti-discriminatory in practice.
- Individuals that suffer multiple discrimination (i.e. gay disabled people, black lesbians, disabled persons from ethnic minorities) are key actors inside organisations and they should be involved into planning events.

**Between movements:**

- Working together was felt to be a good idea. Organisations should look at the benefits of working together.
- Resources and ideas should be combined for spreading knowledge to other NGOs working in other areas. A list of basic information sources was felt to be a good first step.
- In working together it is necessary to be clear on the image we want to portray,

for example in the title of a project, slogans, symbols, etc.

- Common agendas and projects should be developed as well as networking and co-operation on concrete actions, by supporting each other's demands.
- Standard model messages for campaigning should be elaborated like "Don't look at the limits, look at the opportunities".
- The three groups should fight together not only against discrimination but for a more inclusive society.

**Some projects/actions could be developed together:**

- To exchange experience on quota systems and positive action
- Employment and leadership of minority people
- Culture, history and myths
- Violence, also in connection with the commemoration of World War II
- Survey on how much prejudice exists from one minority group towards the others.
- Preparation of the United Nation World Conference Against Racism
- Linking web sites
- Sharing information on funding opportunities
- Public awareness raising, campaigning
- Youth work
- Work on the European Charter of Fundamental Rights
- Lobbying on draft Protocol 12, amendment of the human rights convention of the Council of Europe.

**Some problems were raised:**

- Organisations might be ready to work together but individuals might be more reluctant
- Limited budget might be a problem and ownership of an issue as well.

**Recommendations for the European Commission**

- The European Commission should not only work against discrimination but for a more inclusive society.
- The fundamental principles of Article 13 of the Treaty should be introduced in the European Charter of Fundamental Rights.
- The future European Action Programme should give the possibility to invite people from enlargement countries.
- The budget line for the "anti-discrimination package" should be increased.
- The non-discrimination package encourages different minority groups to work together, it should also support actions in specific networks and therefore take into account specific needs of specific groups.

---

The information contained in this publication does not necessarily reflect the position nor the opinion of the European Commission.

---

**UNITED for Intercultural Action**  
**European network against nationalism, racism, fascism**  
**and in support of migrants and refugees**  
Postbus 413, NL-1000 AK Amsterdam, Netherlands  
phone +31-20-6834778, fax +31-20-6834582  
[info@unitedagainstracism.org](mailto:info@unitedagainstracism.org), [www.unitedagainstracism.org](http://www.unitedagainstracism.org)

**EGALITE DES DROITS POUR LES PERSONNES HANDICAPEES  
12-16 AVRIL 2000 BRUXELLES (B)**



**Un séminaire de l'ILGA-Europe organisé dans le cadre du projet commun contre la discrimination "Obstacles et passerelles", un partenariat de MOBILITY International UNITED for Intercultural Action, et ILGA-Europe**

**OBJECTIF DU SEMINAIRE**

**PROGRAMME**

**RAPPORT RESUME**

**CONCLUSIONS GÉNÉRALES**

**Article 13 du Traité instituant la Communauté Européenne:**

*"Sans préjudice des autres dispositions du présent Traité et dans les limites des compétences que celui-ci confère à la Communauté, le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement Européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de **COMBATTRE TOUTE DISCRIMINATION** fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle"*

**OBJECTIF DU SEMINAIRE**

Dans le cadre des mesures préparatoires visant à combattre ou à prévenir la discrimination en accord avec l'article 13 du Traité, mesures lancées par la Commission Européenne, Mobility International, UNITED et ILGA-Europe se sont associés en partenariat pour un projet intitulé "Obstacles et Passerelles".

Le projet vise à améliorer les méthodes de travail contre la discrimination en comparant l'expérience des partenaires et de leurs organisations membres.

UNITED, ILGA-Europe et Mobility International pensent que le travail contre la discrimination tirera bénéfice de l'exploration des points communs et des différences entre les trois mouvements, entre autres par l'organisation de 3 séminaires.

Le premier séminaire, organisé par Mobility International était consacré à l'égalité des droits pour les personnes handicapées et s'est tenu à Bruxelles du 12 au 16 avril 2000.

Un groupe hétérogène de participants composé en majorité de personnes handicapées et par des représentants de minorités ethniques ainsi que de personnes à orientation sexuelle différente, ont travaillé sur les points communs et les différences entre ces trois groupes minoritaires et ont préparé des recommandations pour le prochain programme sur la non-discrimination, programme qui sera lancé par la Commission Européenne (2001-2006).

Les présentations faites par les participants représentant les trois groupes cibles ont renforcé les débats entre les participants et les ont préparés à formuler des recommandations pour le futur.

## **PROGRAMME**

Présidente: Lydia la Rivière-Zijdel

<b>13 avril 2000</b>	
Bienvenue Présentation du projet Présentation des partenaires du projet	Lydia la Rivière-Zijdel (MI) Saskia Daru (UNITED) Josyane Pierre (MI), Kurt Krickler (ILGA), Saskia Daru (UNITED)
Personnes handicapées, histoire d'un combat Le Programme Européen de Lutte contre la Discrimination	Lydia la Rivière-Zijdel (MI) Josyane Pierre (MI)
Que signifie la discrimination à l'égard: - des Gays et Lesbiennes - des Noirs et des minorités ethniques - des personnes handicapées	Jackie Lewis (ILGA) Amer Shah (UNITED) Teresa Cole (IFHSB)
Quels sont les points communs et les différences	Débats en deux groupes de travail

<p><b>14 avril 2000</b></p> <p>Rapports des deux groupes de travaux</p> <p>Les bonnes pratiques dans le secteur du handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coopération et travail en réseau</li> <li>- Approche de bas en haut</li> <li>- Sensibilisation du public</li> <li>- Lobbying</li> <li>- Renforcer son pouvoir</li> </ul>	<p>Clare Gill (IDDA), Kurt Krickler (ILGA)</p> <p>Tony Aston (Union Européenne des Aveugles)</p> <p>Aglaïa Katsigianni (Association des paraple-giques de Drama)</p> <p>Mika Vento (Association Finlandaise de Sports pour Handicapées)</p> <p>Sophie Beaumont (Forum Européen des Per-sonnes Handicapées)</p> <p>Marita Iglesias (IES)</p>
<p><b>15 avril 2000</b></p> <p>La discrimination à l'égard des groupes spécifiques de personnes handicapées</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les personnes ayant des problèmes de santé mentale</li> <li>- Les femmes handicapées</li> <li>- Personnes à difficultés d'apprentissage</li> </ul> <p>Vers une stratégie proactive, prenant en compte les résultats des bonnes pratiques, les points communs et les différences ainsi que les discriminations spécifiques</p>	<p>Clemens Huitink (ENSUP)</p> <p>Anneli Joneken (Forum Femmes et Handicap)</p> <p>Donata Vivanti (Autisme Europe)</p> <p>Débat en deux groupes de travail</p>
<p><b>16 avril 2000</b></p> <p>Conclusions générales et recommandations</p> <p>Information concernant les deux autres séminaires</p> <p>Dernier apport et évaluation</p>	<p>Kurt Krickler (ILGA)</p> <p>Saskia Daru (UNITED)</p> <p>Josyane Pierre (MI)</p>

## **RAPPORT RESUME**

### **Personnes handicapées - histoire d'un combat**

L'histoire des atrocités passées commises contre les personnes handicapées semble éloignée. Bien sûr les attitudes sont devenues bienveillantes et moins oppressantes, mais jusqu'à quel point la réalité a-t-elle changée? Avec le 21ème siècle, les raisonnements fallacieux derrière le mouvement eugénique sont largement reconnus. Les problèmes liés à l'élimination des personnes handicapées par l'emprisonnement, la mort et la stérilisation sont toujours présents.

Le nombre actuel devrait être réduit, mais les efforts pour éliminer les personnes handicapées sont toujours d'actualité.

Les êtres humains qui ont été stérilisés en vertu de la pureté raciale, brûlés comme des sorcières ou envoyés dans les chambres à gaz, dans le passé, sont maintenant "autorisés à mourir pour leur propre bien" ou stérilisés pour des raisons hygiéniques.

L'histoire est essentielle pour comprendre l'enracinement profond des préjugés à l'égard des personnes handicapées. Les préjugés ont conduit et conduisent encore à la discrimination des personnes handicapées dans tous les aspects de la vie.

Beaucoup de personnes handicapées sont privées de leurs droits en tant que citoyens et ainsi la Société se retrouve-t-elle également privée de leurs aptitudes et de leurs connaissances, lorsque leur accès à l'éducation est interdite ou réduite. Ceci est encore plus vrai pour les femmes handicapées, car le rôle traditionnel des femmes dans la société -sans mentionner les familles-conduit la société à les persuader que leurs filles handicapées n'ont pas réellement besoin d'une éducation.

Les personnes handicapées d'Europe vivent soit dans l'isolement soit dans leurs familles: lorsque, par exemple, les familles éprouvent de la honte d'avoir un parent handicapé et empêche cette personne d'accéder à la vie publique ou lorsque les familles ne peuvent assurer les soins d'un enfant handicapé, ou lorsque les réglementations en vigueur sont inadéquates.

Beaucoup de personnes handicapées vivent en institutions, isolées de la vie en société. Ces institutions sont gérées soit sur une base caritative ou manquent de personnel, ou encore ont un personnel mal formé ayant un faible degré d'estime d'eux-mêmes.

Beaucoup de personnes handicapées sont privées d'information et particulièrement d'information concernant l'éducation sexuelle, la santé et le bien-être. Ceci est encore plus vrai lorsque l'on pense aux sourds, aux aveugles ou aux personnes ayant une déficience intellectuelle. Le manque d'accès au langage des signes pour les sourds les privent de beaucoup d'informations.

Si les personnes aveugles, par exemple, sont ignorées dans les conversations et dans les communications, ou si l'information sexuelle ne leur est pas donnée dans un format approprié, elles deviennent plus vulnérables à différents types de violence. Pourquoi les rendre plus avisées qu'elles ne le sont, elles souffriront encore davantage, est une remarque fréquente.

Le taux de chômage des personnes handicapées est très élevé et c'est pourquoi une majorité d'entre elles vivent à la limite du seuil de pauvreté ou en dessous. Les allocations distribuées sont très faibles. Beaucoup de travailleurs handicapés ne bénéficient que de l'aide financière minimale de l'Etat. Et en plus de ceci, ils font face à des coûts supplémentaires de transport, d'adaptation, de fournitures et apportent leur contribution financière personnelle à l'achat d'aides techniques.

Des hommes, l'on attend qu'ils soient virils, forts, en bonne santé, carriéristes et soutiens de familles. Des femmes, l'on attend qu'elles soient jolies, dévouées à la famille et à leur mari, bonnes mères et soignantes. Les hommes et les femmes handicapés ne correspondent pas à ce concept. La Société les renvoie constamment à cette réalité, pas seulement au travers des media mais aussi à

travers le monde médical et la communauté proche dans laquelle les personnes handicapées vivent.

Y a-t-il des différences, par exemple, concernant la discrimination à l'égard des autres groupes tels que les minorités noires, les gays et lesbiennes ou les personnes âgées?

La réponse est oui et non: les personnes handicapées peuvent appartenir à tous ces groupes et par conséquent souffrent d'une double ou d'une multiple discrimination.

Les personnes handicapées rencontrent la même exclusion sociale que dans le passé et sont souvent encore perçues comme des monstres et ne valent pas la peine que l'on communique avec elles.

La fierté que possèdent souvent les minorités ethniques et la fierté de la "Gay Pride" est un élément que les personnes handicapées souhaiteraient avoir et dont elles ont besoin.

Peut-être les obstacles peuvent-ils devenir des éléments de construction. Des pierres pour un nouveau et fier mouvement dans lequel les points communs peuvent être partagés et les différences rassemblées.

**Toutes les personnes handicapées ont un droit inhérent au respect de leur dignité humaine ainsi que le droit à la protection contre les traitements dégradants, la discrimination, la violence et les abus.**

### **Que signifie la discrimination à l'égard des personnes handicapées**

La discrimination signifie différentes choses parce que les déficiences sont variées, même dans des groupes que la société considère avec des déficiences similaires.

La discrimination à l'égard des personnes handicapées peut varier considérablement en fonction de l'acceptation du handicap par la société et par l'autorité en général.

Dans le contexte du handicap, la première chose qui vient à l'esprit et qui est liée à la discrimination est l'accessibilité: être incapable d'entrer dans les immeubles, les bus, les trains, etc. Cependant, pour beaucoup de personnes handicapées la discrimination est quelque chose de beaucoup plus subtil, elles se sentent comme si elles étaient la propriété des autres personnes.

La non-discrimination doit commencer très tôt dans la vie et doit être considérée dans tous les aspects de la vie, la politique et les attitudes hospitalières, la famille, les groupes de jeu, les écoles, les amis, les employeurs, la liste est sans fin tant que la discrimination existe.

La discrimination signifie l'exclusion et ceci s'applique à toutes les personnes handicapées. L'exclusion signifie l'absence de contacts, la peur et les préjugés. L'absence de contact signifie que les enfants handicapés ne perçoivent pas les adultes handicapés en tant que modèles. L'absence de contacts encourage les mythes.

En 1999 M. Perez De Cuellar l'ancien Secrétaire-Général de l'ONU, appela les personnes handicapées "**la plus importante minorité mondiale**" et dit que la bataille pour les droits civils universels ne serait pas gagnée tant que les

personnes handicapées ne jouiraient pas de la même dignité et des mêmes droits que les autres.

### **Définitions**

**Obstacle:** Une barrière ou une barricade sur une route, spécialement installée par les autorités pour arrêter...le trafic.

**Trafic:** échanges ou communication entre les personnes

*Une barrière ou barricade sur une route, spécialement installée par les autorités pour arrêter l'échange et la communication entre les personnes.*

La Commission Européenne prendra-t-elle en compte l'importance des organisations Européennes de personnes handicapées et les besoins des personnes handicapées ou bien l'action contre la discrimination deviendra-t-elle une barrière?

### **Similarités entre les trois différents groupes**

- Etre une minorité
- Besoin d'éducation
- Problèmes dus aux attitudes
- Égalité des droits
- Stéréotypes
- Besoin de modèles
- Mauvaises conceptions
- Besoin d'un cadre légal
- Étiqueté
- Besoin de changement
- Ségrégation
- Acceptation de la diversité
- Mythes
- Barrières sociales
- Stigmatisation
- Clients, consommateurs
- Faible estime de soi
- Isolement
- Groupe compact
- Ghetto
- Réduit à une caractéristique
- Destin

### **Différences entre les préjugés sur les trois groupes: Une liste de mythes (résultat des deux groupes de travail)**

<b>Handicap</b>	<b>Culture ethnique</b>	<b>Gays/lesbiennes</b>
- Sans revenu, sans enfants	- Parasites sociaux	- Double revenu, sans enfant
- Asexué	- Polygamie	- Sexualité exacerbée
- Besoin de protection	- Ne partagent pas nos valeurs	- Menace pour la famille
- Peur	- Fierté	- Fierté
- Euthanasie	- SIDA	- SIDA
- Ne peut être heureux	- Sous développé	- Ne peut être heureux
- Inutile	- Fanatisme religieux	- Hédonisme
- Onéreux	- Barrière sociale	- Dangereux pour les enfants
- Barrière sociale/physique	- Discrimination des femmes	- Barrière sociale

## **CONCLUSIONS GÉNÉRALES**

### **Pour chaque mouvement:**

- Chaque mouvement doit être prévenu que personne ne peut être un expert en tout, et personne ne doit avoir l'ambition de le devenir.
- Les différences doivent être reconnues et acceptées.
- Travailler ensemble est possible. Chaque mouvement peut apprendre des autres et sensibiliser le public de ses propres sujets.
- Chaque mouvement devrait mettre en valeur les bonnes pratiques et devrait être plus anti-discriminatoire dans la pratique.
- Les individus qui souffrent de discriminations multiples (Gays handicapés, lesbiennes noires, personnes handicapées de minorités ethniques.) sont des acteurs clés au sein des organisations et ils devraient être impliqués dans la planification d'événements.

### **Entre mouvements:**

- Travailler ensemble a été perçu comme une bonne idée. Les organisations devraient percevoir les bénéfices à tirer d'un travail commun.
- Les ressources et les idées devraient être mises en commun pour diffuser les connaissances aux autres ONG impliquées dans d'autres secteurs. Une liste de sources d'information de base a été proposée comme une bonne première étape.
- En travaillant ensemble il est nécessaire d'être clair sur l'image que l'on veut donner, par exemple pour le titre d'un projet, des slogans, des symboles, etc.
- Des calendriers et des projets communs devraient être développés, de même que le travail en réseau et la coopération sur des actions concrètes par le soutien réciproque de demandes spécifiques.
- Des messages modèles standard pour mener campagne devraient être élaborés tels que "ne regardez pas les limitations, regardez les potentialités".
- Les trois groupes devraient combattre ensemble contre la discrimination mais également pour une société plus inclusive.

### **Quelques projets/actions qui pourraient être développés en commun:**

- Échanger des expériences sur les systèmes de quota et les actions positives
- L'emploi et le management par des personnes minoritaires
- Culture, histoire et mythes
- La violence, en relation avec la commémoration de la seconde guerre mondiale
- Enquête sur les préjugés d'une minorité à l'égard des autres
- Préparation de la Conférence Mondiale des Nations Unies contre le Racisme
- Liaison des sites Web
- Partager l'information sur les possibilités de financement
- Sensibilisation du public, mener campagne
- Travail des jeunes
- Travail sur la Charte des Droits Fondamentaux
- Lobbying sur le projet de protocole 12, amendement de la convention des Droits de l'Homme du Conseil de l'Europe

### **Quelques problèmes soulevés:**

- Les organisations peuvent être prêtes à travailler ensemble mais les individus peuvent être plus réticents.
- La limite budgétaire peut être un problème et la propriété des résultats un sujet

de discussion.

**Recommandations à la Commission Européenne:**

- La Commission Européenne ne devrait pas travailler uniquement contre la discrimination mais pour une société plus inclusive.
- Les principes fondamentaux de l'Article 13 du Traité devraient être introduits dans la Charte Européenne des Droits Fondamentaux.
- Le futur Programme d'Action devrait permettre d'inviter des participants des pays candidats à l'accession.
- La ligne budgétaire pour le Paquet Anti-Discrimination devrait être augmentée.
- Le Paquet Anti-Discrimination encourage les différents groupes minoritaires à travailler ensemble, il devrait également soutenir les actions développées dans des réseaux spécifiques et par conséquent prendre en compte les besoins spécifiques des groupes spécifiques.

---

L'information contenue dans cette publication ne correspond pas nécessairement à la position ni à l'opinion de la Commission Européenne.

---

**UNITED for Intercultural Action**  
**European network against nationalism, racism, fascism**  
**and in support of migrants and refugees**  
Postbus 413, NL-1000 AK Amsterdam, Netherlands  
phone +31-20-6834778, fax +31-20-6834582  
[info@unitedagainstracism.org](mailto:info@unitedagainstracism.org), [www.unitedagainstracism.org](http://www.unitedagainstracism.org)

**GLEICHBERECHTIGUNG VON PERSONEN MIT BEHINDERUNG  
12-16 APRIL 2000 BRÜSSEL (B)**



**Ein Seminar von MOBILITY International organisiert im Rahmen des  
Projektes  
"Sprungbretter und Hürden"  
Ein Partnerschaftsprojekt gegen Diskriminierung  
von Mobility International, UNITED for Intercultural Action, und ILGA-  
Europe**

**1. SEMINARZIEL**

**2. PROGRAMM**

**3. ZUSAMMENFASSUNG  
DES REFERATS**

**4. ALLGEMEINE  
SCHLUSSFOLGERUNGEN**

**Artikel 13 EG-Vertrag lautet:**

*"Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Vertrags kann der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen."*

**SEMINARZIEL**

Im Rahmen der von der Europäischen Kommission lancierten vorbereitenden Maßnahmen zur Bekämpfung und Vermeidung von Diskriminierung gemäß Artikel

13 EG-Vertrag haben Mobility International, UNITED for Intercultural Action und ILGA-Europa einen gemeinsamen Antrag für das Projekt "Sprungbretter und Hürden" (Stepping-stones and Roadblocks) eingereicht.

Das Projekt zielt darauf ab, durch den Vergleich der umfangreichen Erfahrungen der drei Partnervverbände und ihrer Mitgliedsorganisationen die Arbeitsmethoden im Kampf gegen Diskriminierung zu verbessern. UNITED for Intercultural Action, ILGA-Europa und Mobility International sind der Ansicht, daß es für die Anti-Diskriminierungsarbeit von Nutzen ist, sowohl die Ähnlichkeiten als auch die Unterschiede zwischen den drei Bewegungen zu untersuchen, und zwar u. a. im Rahmen dreier verschiedener Seminare.

Das erste Seminar, das von Mobility International vorbereitet wurde, war dem Thema "Gleichberechtigung von Personen mit Behinderung" gewidmet und fand vom 12. bis 16. April in Brüssel statt.

Die TeilnehmerInnen, die sich in der Mehrzahl aus Menschen mit Behinderung sowie aus einigen VertreterInnen ethnischer Minderheiten und der Lesben- und Schwulenbewegung zusammensetzten, hatten die Aufgabe, sich mit diesen Ähnlichkeiten und Unterschieden zwischen den drei Minderheitengruppen auseinanderzusetzen und Empfehlungen für das Aktionsprogramm zur Bekämpfung von Diskriminierungen (2001-2006) auszuarbeiten, das von der Europäischen Kommission lanciert werden wird.

Präsentationen durch ExpertInnen der drei Zielgruppen regten die Diskussionen zwischen den TeilnehmerInnen an und bereiteten den Boden für die Formulierung von Empfehlungen für die Zukunft auf.

## **PROGRAMM**

Vorsitz: Lydia la Rivière-Zijdel

<b>13. April 2000</b>	
Begrüßung Vorstellung des Projekts Vorstellung der Partnerorganisationen	Lydia la Rivière-Zijdel (MI) Saskia Daru (UNITED) Josyane Pierre (MI), Kurt Krickler (ILGA), Saskia Daru (UNITED)
Personen mit Behinderung - Historischer Abriss eines Kampfes Das Aktionsprogramm zur Bekämpfung von Diskriminierungen	Lydia la Rivière-Zijdel (M.I.) Josyane Pierre (M.I.)
Was bedeutet Diskriminierung für: - Schwule und Lesben - Schwarze und ethnische Minderheiten	Jackie Lewis (ILGA) Amer Shah (UNITED) Teresa Cole (IFHSB)

<p>- Personen mit Behinderung</p> <p>Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede gibt es?</p>	<p>Diskussion in zwei Arbeitsgruppen</p>
<p><b>14. April 2000</b></p> <p>Berichte aus den beiden Arbeitsgruppen</p> <p>Beispiele guter Praxis im Behindertenbereich:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zusammenarbeit und Vernetzung</li> <li>- Der Ansatz "von unten nach oben"</li> <li>- Bewußtsein schaffen</li> <li>- Lobbying</li> <li>- Empowerment (Hilfe zur Selbsthilfe)</li> </ul>	<p>Clare Gill (IDDA), Kurt Krickler (ILGA)</p> <p>Tony Aston (Europäischer Blindenverband)</p> <p>Aglaia Katsigianni (Paraplexie-Verband Drama, GR)</p> <p>Mika Vento (Finnischer Behindertensportverband)</p> <p>Sophie Beaumont (Europäisches Behindertenforum)</p> <p>Marita Iglesias (IES)</p>
<p><b>15. April 2000</b></p> <p>Spezifische Diskriminierung bestimmter Gruppen behinderter Menschen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Personen mit psychischer Beeinträchtigung</li> <li>- Frauen mit Behinderung</li> <li>- Personen mit Lernbehinderung</li> </ul> <p>Erarbeiten aktiver Strategien unter Berücksichtigung der Erfahrungen aus den Beispielen guter Praxis, der Ähnlichkeiten, der Unterschiede und der spezifischen Diskriminierungen.</p>	<p>Clemens Huitink (ENSUP)</p> <p>Anneli Joneken (Forum Frauen und Behinderung)</p> <p>Donata Vivanti (Autism-Europe)</p> <p>Diskussion in zwei Arbeitsgruppen</p>
<p><b>6. April 2000</b></p> <p>Allgemeine Schlußfolgerungen und Empfehlungen</p> <p>Informationen über die weiteren Seminare</p> <p>Zusammenfassung und Evaluierung</p>	<p>Kurt Krickler (ILGA)</p> <p>Saskia Daru (UNITED)</p> <p>Josyane Pierre (MI)</p>

## **ZUSAMMENFASSUNG DES REFERATS**

### **Behinderte Menschen - Historischer Abriß eines Kampfes**

Die Greuelthaten an Personen mit Behinderung in der Geschichte erscheinen uns heute weit zurückliegende Vergangenheit zu sein. Die Einstellungen der Menschen gegenüber behinderten Menschen sind gewiß wohlwillender und aufgeklärter

geworden. Aber wieviel hat sich wirklich verändert? Während das 21. Jahrhundert immer näher kommt, werden zwar die Irrtümer, die hinter den Überlegungen der Eugenik-Bewegung stehen, allgemein anerkannt, aber all die Fragen hinsichtlich der "Ausmerzungen" behinderter Menschen durch Wegsperrungen, Tötung und Sterilisierung bleiben weiterhin aktuell.

Die tatsächlichen Zahlen mögen geringer geworden sein, aber die Anstrengungen, Personen mit Behinderung "zu eliminieren", werden fortgesetzt. Menschen, die in der Vergangenheit als Bedrohung der Reinheit der Rasse sterilisiert, als Hexen verbrannt oder in die Gaskammern geschickt wurden, "erlaubt" man heutzutage, "zu ihrem eigenen Besten zu sterben" oder werden aus "hygienischen Gründen" sterilisiert.

Man muß die Geschichte kennen, um die tiefverwurzelten Vorurteile gegenüber Personen mit Behinderung zu verstehen - Vorurteile, die zu Diskriminierung behinderter Menschen in allen Lebensbereichen geführt haben und immer noch führen.

Vielen Personen mit Behinderung werden ihre Bürgerrechte vorenthalten, und dadurch wird auch die Gesellschaft der Fähigkeiten und Möglichkeiten dieser Menschen beraubt, wenn ihnen zum Beispiel der Zugang zu Bildung verwehrt oder für sie beschränkt wird. Dies trifft noch viel mehr für behinderte Frauen zu, da herkömmliche Vorstellungen über die Rolle der Frau dazu führen, daß die Gesellschaft - ganz zu schweigen von vielen Familien - der Ansicht ist, daß Mädchen mit Behinderung ohnehin keine ordentliche Ausbildung benötigen.

In Europa leben Personen mit Behinderung entweder isoliert oder in ihren Familien: etwa wenn sich Familien ihrer behinderten Angehörigen schämen und sie daher vom öffentlichen Leben fernhalten oder wenn sie sich keine adäquate Betreuung ihres behinderten Kindes leisten können und die speziellen Beihilfen und Unterstützungen des Staates nicht ausreichend sind. Viele Personen mit Behinderung leben in Institutionen völlig abgeschnitten von der Gesellschaft. Diese Institutionen werden oft im Rahmen wohltätiger Arbeit geführt und sind oft personell unterbesetzt. Oft ist das Personal schlecht ausgebildet und verfügt selber nur über geringes Selbstwertgefühl.

Vielen Personen mit Behinderung werden grundlegende Informationen vorenthalten, insbesondere über ihre Sexualität, Gesundheit und ihr Wohlbefinden. Das trifft speziell auf Gehörlose, Blinde und Personen mit Lernbehinderung zu. Bietet man gehörlosen Menschen keine Gebärdensprache an, so schneidet man sie von vielen Informationen ab. Wenn man z. B. in der Unterhaltung und Kommunikation keine Rücksicht auf Blinde nimmt oder wenn Sexualaufklärung für sie nicht in entsprechender Form aufbereitet wird, dann sind sie verschiedenen Formen von Gewalt viel eher hilflos ausgesetzt. Oft hört man in diesem Zusammenhang: Warum soll man sie klüger machen, als sie sind, sie würden dann doch nur noch mehr unter ihrer Behinderung leiden.

Die Arbeitslosenrate unter behinderten Menschen ist sehr hoch, daher lebt die Mehrzahl auch an bzw. unter der Armutsgrenze. Die gewährten Unterstützungen sind niedrig. Die meisten Personen mit Behinderung, die in Beschäftigung stehen, haben nur Anspruch auf ganz minimale staatliche Beihilfen. Allerdings entstehen ihnen zusätzliche Kosten für Transport, behindertengerechte Adaptierungen und durch Selbstbehalte bei der Anschaffung von für sie notwendigen Behelfen usw.

Von Männern wird erwartet, daß sie mannhaft, stark und gesund sind, Karriere machen und für ihre Familie sorgen. Von Frauen wird erwartet, daß sie schön sind, sich ihrer Familie und ihrem Gatten widmen, eine gute und sorgende Mutter sind. Männer und Frauen mit Behinderung entsprechen diesen Vorstellungen nicht. Von der Gesellschaft wird ihnen das permanent vermittelt, nicht nur durch die Medien, sondern auch durch die Medizin und die enge Gemeinschaft, in der Menschen mit Behinderung leben.

Gibt es Unterschiede im Vergleich zur Diskriminierung anderer Gruppen, zum Beispiel ethnischer Minderheiten, von Schwulen und Lesben oder älterer Menschen?

Die Antwort kann ja und nein sein: Menschen mit Behinderung können zu all diesen Gruppen zählen und daher doppelt oder mehrfach diskriminiert werden.

Personen mit Behinderung erleben immer noch dieselbe Ausgrenzung aus der Gesellschaft wie in früheren Zeiten und werden oft noch wie Jahrmarktsattraktionen bestaunt, die es nicht wert sind, daß man mit ihnen in Kontakt tritt.

Der Stolz, über den ethnische Minderheiten oft verfügen, und der Stolz, den Lesben und Schwule anlässlich von Gay-Pride-Veranstaltungen zur Schau stellen, ist ein Aspekt, den sich Menschen mit Behinderung für sich wünschen und den sie brauchen würden.

Vielleicht können die Hindernisse aber auch zu Bausteinen werden. Bausteine für eine neue und stolze Bewegung, in der die Gemeinsamkeiten geteilt und die Unterschiede integriert werden.

Sorgen wir dafür, daß dieser Kampf und daß Gleichstellung möglich werden. Alle Personen mit Behinderung haben das unveräußerliche Recht auf Achtung ihrer menschlichen Würde sowie das Recht auf Schutz vor jeglicher erniedrigenden Behandlung, Diskriminierung und Gewalt und vor jedwedem Mißbrauch.

### **Was heißt Diskriminierung für Personen mit Behinderung?**

Diskriminierung bedeutet für Menschen mit Behinderung unterschiedliche Dinge, da die Beeinträchtigungen so verschieden sind - selbst innerhalb einer Gruppe von Menschen, die von der Gesellschaft als eine Gruppe mit ähnlicher Behinderung wahrgenommen wird.

Die Diskriminierung, mit der sich behinderte Menschen konfrontiert sehen, kann auch erheblich davon abhängen, wie akzeptiert die jeweilige Behinderung in der Gesellschaft oder bei den Behörden im allgemeinen ist.

Woran man in Zusammenhang mit Behinderung und Diskriminierung üblicherweise als erstes denkt, sind Probleme bei der Zugänglichkeit von Gebäuden, Bussen, Zügen etc. Für viele Personen mit Behinderung bedeutet Diskriminierung jedoch etwas viel Subtileres, nämlich das Gefühl, das Eigentum anderer Menschen zu sein.

Nichtdiskriminierungsarbeit muß schon früh im Leben ansetzen und in allen Lebensbereichen berücksichtigt werden - in der Politik der Krankenhäuser und ihren Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung, in der Familie, in

Kindergruppen, in der Schule, bei den Arbeitgebern - die Liste kann endlos fortgesetzt werden, solange es Diskriminierung gibt.

Diskriminierung bedeutet Ausgrenzung, und das trifft für alle Personen mit Behinderung zu. Ausgrenzung heißt Mangel an Kontakten, Mangel an Kontakten erzeugt Angst und Vorurteil. Der Mangel an Kontakten bedeutet, daß Kinder mit Behinderung wahrscheinlich nie erwachsene Behinderte als Rollenvorbilder sehen. Der Mangel an Kontakten fördert die Mythenbildung.

1999 bezeichnete der frühere UNO-Generalsekretär Perez de Cuellar Menschen mit Behinderung als "die größte Minderheit der Welt" und meinte, daß der Kampf für die Menschenrechte so lange nicht gewonnen werden kann, solange Menschen mit Behinderung sich nicht derselben Würde und derselben Rechte erfreuen können wie alle anderen Menschen.

### **Definitionen**

**"Road Block":** die Sperre oder Blockade einer Straße, insbesondere eine solche, die von den Behörden errichtet wird, um den Verkehr zu stoppen. (vgl. "Hürde")

**Verkehr:** Beziehungen und Kommunikation zwischen Menschen.

Eine Sperre oder Blockade einer Straße, insbesondere eine solche, die von den Behörden errichtet wird, um die Beziehungen und die Kommunikation zwischen den Menschen zu stoppen.

Wird die Europäische Kommission die Bedeutung der europäischen Behindertenorganisationen und die Bedürfnisse behinderter Menschen anerkennen, oder wird das Aktionsprogramm zur Bekämpfung von Diskriminierungen zu einer Verkehrsblockade werden?

### **Ähnlichkeiten zwischen den drei Gruppen (Arbeitsergebnisse der beiden Arbeitsgruppen)**

- |  |                                       |
|--|---------------------------------------|
| - Minderheitenstatus                     | - Akzeptanz der Vielfalt              |
| - Notwendigkeit, aufzuklären             | - Mythen                              |
| - Probleme mit den Einstellungen anderer | - gesellschaftliche Barrieren         |
| - Gleichberechtigung                     | - Stigmatisierung                     |
| - Stereotype                             | - Klienten, Konsumenten               |
| - Bedarf an Rollenvorbildern             | - geringes Selbstwertgefühl           |
| - falsche Vorstellungen                  | - Isolation                           |
| - Bedarf an gesetzlichen Regelungen      | - abgeschottete Gruppe                |
| - Abgestempelt sein                      | - Ghetto                              |
| - Suche nach Veränderungen               | - auf bestimmte Eigenschaft reduziert |
| - Absonderung                            | - Schicksal                           |

### **Unterschiede bei den Vorurteilen, mit denen die drei Gruppen konfrontiert sind:**

## **eine Liste von Mythen (Arbeitsergebnisse der beiden Arbeitsgruppen)**

<b>Behinderung</b>	<b>Ethnische Herkunft</b>	<b>Schwule/Lesben</b>
- Kein Einkommen, keine Kinder	- Sozialschmarotzer	- Doppeltes Einkommen, keine Kinder
- Asexuell	- Polygam	- Promiskuoös
- Brauchen	- Teilen nicht unsere Werte	- Gefahr für die Familie
- Schutz	- Stolz	- Stolz
- Angst	- AIDS	- AIDS
- Euthanasie	- Unterentwickelt	- Sind unglücklich
- Sind unglücklich	- Religiöser Fanatismus	- Sind hedonistisch
- Sind unnützlich	-	- Kinderschänder
- Kosten viel Geld	Geschlechterdiskriminierung	- Soziale Schranken
- Soziale/physische Barrieren	- Soziale Schranken	

## **ALLGEMEINE SCHLUSSFOLGERUNGEN**

### **Für jede der drei Bewegungen:**

- Jede Bewegung sollte sich bewußt sein, daß niemand Experte für alles sein kann, niemand sollte danach trachten, es zu werden.
- Unterschiede sollten anerkannt und akzeptiert werden.
- Zusammenarbeit ist möglich. Jede Bewegung kann von der anderen lernen und Bewußtseinsbildung für ihre eigenen Anliegen betreiben.
- Jede Bewegung sollte Beispiele guter Praxis hervorheben und in ihrer eigenen Arbeit Diskriminierungen abbauen.
- Menschen, die Mehrfach-Diskriminierungen ausgesetzt sind (z. B. Lesben oder Schwule mit Behinderung, schwarze Lesben, Angehörige ethnischer Minderheiten mit Behinderung usw.), können SchlüsselakteurInnen innerhalb von Organisationen sein und sollten in die Planung von Aktivitäten eingebunden werden.

### **Für die Zusammenarbeit der Bewegungen:**

- Zusammenarbeiten wurde als gute Idee begrüßt. Die einzelnen Organisationen sollten sich den Nutzen der Zusammenarbeit bewußt machen.
- Ressourcen und Ideen sollten zusammengeführt werden, um Informationen und Wissen an andere NGOs in anderen Bereichen weiterzuverbreiten. Eine Liste mit grundlegenden Informationsquellen zu erstellen wäre ein guter erster Schritt.
- Bei der Zusammenarbeit ist es wichtig, sich über das zu vermittelnde Image im klaren zu sein, z. B. beim Titel eines Projekts, bei einem Slogan, Symbol etc.
- Gemeinsame Anliegen und Projekte sollten ebenso entwickelt werden wie die Vernetzung und die Zusammenarbeit bei konkreten Aktionen; die Forderungen der einzelnen Bewegungen sollten gegenseitig unterstützt werden.
- Gemeinsame Botschaften für die Kampagnenarbeit sollten erarbeitet werden, etwa: "Schau' nicht auf die Grenzen, schau' auf die Chancen!".
- Die drei Gruppen sollten nicht nur gemeinsam gegen Diskriminierung, sondern auch für eine Gesellschaft, die insgesamt weniger ausgrenzt, kämpfen.

### **Einige Projekte/Aktionen, die gemeinsam entwickelt werden könnten:**

- Austausch von Erfahrungen über Quotenregelungen und positive Aktionen
- Beschäftigung und Leadership von Personen, die einer Minderheit angehören
- Kultur, Geschichte und Mythenbildung
- Gewalt, auch in Zusammenhang mit dem Gedenken an den 2. Weltkrieg
- Studien über das Vorhandensein von Vorurteilen in den Minderheitengruppen gegenüber anderen Minderheiten
- Vorbereitung auf die UNO-Weltkonferenz gegen Rassismus
- auf den Websites entsprechende Links setzen
- Informationen über Förderungsmöglichkeiten austauschen
- Kampagnen und Bewußtseinsbildung in der Öffentlichkeit
- Jugendarbeit
- Lobbying in bezug auf die EU-Charta der Grundfreiheiten
- Lobbying in bezug auf das Zusatzprotokoll 12, mit dem die Europäische Menschenrechtskonvention geändert wird.

***Einige Probleme wurden angesprochen:***

- Organisationen könnten zur Zusammenarbeit bereit, Einzelpersonen vielleicht jedoch zurückhaltender sein
- Beschränkte Mittel könnten ein Problem darstellen, ebenso die Frage, wem ein Anliegen "gehört".

**Empfehlungen an die Europäische Kommission**

- Die Europäische Kommission sollte nicht nur gegen Diskriminierung, sondern auch für eine weniger ausgrenzende Gesellschaft kämpfen.
- Die grundlegenden Prinzipien des Artikels 13 EG-Vertrag sollten in die Charta der Grundrechte der Europäischen Union aufgenommen werden.
- Das zukünftige EU-Aktionsprogramm zur Bekämpfung von Diskriminierungen sollte die Möglichkeit vorsehen, Partner aus den Beitrittsländern einzuladen.
- Das Budget für das Anti-Diskriminierungsprogramm sollte erhöht werden.
- Das Anti-Diskriminierungsprogramm regt die verschiedenen Minderheitengruppen zwar dazu an, zusammenzuarbeiten, es sollte jedoch auch Aktivitäten in den einzelnen Netzwerken unterstützen und daher den spezifischen Bedürfnissen der einzelnen Gruppen Rechnung tragen.

---

Die Informationen in dieser Brochüre geben nicht notwendigerweise die Meinung noch die Position der Europäischen Kommission wieder

---

**UNITED for Intercultural Action**  
**European network against nationalism, racism, fascism**  
**and in support of migrants and refugees**  
 Postbus 413, NL-1000 AK Amsterdam, Netherlands  
 phone +31-20-6834778, fax +31-20-6834582  
[info@unitedagainstracism.org](mailto:info@unitedagainstracism.org), [www.unitedagainstracism.org](http://www.unitedagainstracism.org)

**STEPPING STONES AND ROADBLOCKS  
IN THE STRUGGLE AGAINST RACISM  
3-7 MAY 2000 MELUN (F)**



**A UNITED for Intercultural Action seminar held in the framework of  
"Stepping Stones and Roadblocks"  
a partnership project against discrimination  
of UNITED for Intercultural Action, Mobility International and ILGA-  
Europe**

**1. INTRODUCTION**

**2. GENERAL IDEAS**

**3. AWARENESS  
RAISING**

**4. LOBBY AND  
LEGISLATION**

**5. DIRECT ACTIONS**

**6. GENERAL  
CONCLUSIONS**

**Article 13, Treaty establishing the European Community**

"Without prejudice to the other provisions of this Treaty and within the limits of the powers conferred by it upon the Community, the Council, acting unanimously on a proposal from the Commission and after consulting the European Parliament, may take appropriate **ACTION TO COMBAT DISCRIMINATION** based on sex, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation".

**INTRODUCTION**

This conference was the second one in the framework of the Project ***Stepping-Stones and Roadblocks***. It was based on the achievements of the first conference, organised by Mobility International (12-16 April 2000, Brussels).

As in the first conference, the main aim was to bring together activists from three different backgrounds, to combine and share their experiences on a very practical level. This second seminar was led by UNITED for Intercultural Action, and the struggle against racism was therefore emphasised.

Rather than divide according to the specificity of each movement, it was decided to present the conclusions and demands altogether. Nevertheless when some specific point, important for one of the movements, was tackled, it is presented separately.

Finally it is important to mention that this conference will be followed by a third one, organised by ILGA Europe, which is going to take place on the 21-25 June, in Vienna. Therefore all the work that has been done up to now will continue, the achievements of the present report can still be complemented or, even, changed.

## **GENERAL IDEAS**

The ideas summarised in this part of the report were brought up during the plenary discussions. They are a direct result of either the speech of one of the speakers or the report of the first conference of this project.

**The general ideas that came up in the discussion were as follows:**

- There are many things in common in the fight of the three movements: they are groups perceived as minorities, to combat fear and prejudice, campaigning against the dominating power, to fight against violence, to demand equality, etc.
- In the USA the gay and lesbian movement was based on the fights of the black people and disabled people, being more recent than the others. This idea must be kept in mind. It is very effective to profit from common experiences and to fight discrimination together;
- We need to be careful about the use of the word diversity: if we see only the cultural dimension, then disabled people, gays and lesbians will be excluded;
- In the UK the definition of "black" people is very much political and inclusive: it's about all those that do not share the culture of the majority;
- Regarding people with an ethnic minority background it was stressed that they always face discrimination in the labour market. Even when people have the same formal skills there exists a huge discrimination: "as a black person you always go to the end of the list!";
- Rather than to form a "ghetto", disabled people do not form a very united group. They tend to become more isolated;

The following **suggestions and recommendations** were presented:

- We need courage and support to fight against discrimination;
- We need self-advocacy and empowerment. Governmental policies disable people;
- Therefore people who suffered from discrimination have to gain power and advocate for their own problems;
- It is important to share information among the different movements;
- We should guarantee the inclusion of the different forms of discrimination in the three different movements;
- It is important to consider discrimination on multiple grounds and to fight

against it;

- We need to guarantee the representation of people who suffer from different forms of discrimination, in all structures of the society (trade unions, public administration, etc.);
- It's necessary to build up alliances and partnerships. This is much more effective than to fight alone. Therefore it is desirable to find out what we have in common rather than to focus on our differences. However, first it is necessary to build up a group identity.

## **AWARENESS RAISING**

Regarding **education for diversity**, the following **ideas and recommendations** came up

We should:

- Use creative tools: games, photos, videos, etc;
- When working with children let them build up their own thinking;
- We should evaluate the education sessions;
- Use material that shows why people are forced to come to Europe, and discuss around facts rather than myths;
- Look for parental involvement;
- Change how history is being taught in order to represent the view point of minorities;
- Show and share the experiences of other cultures.

Regarding **how to work with the media**, the following **ideas and recommendations** came up

We should:

- Use the media effectively to campaign in our own advantage: this can be done by making an article and to approach journalists to publish it, having a team in the group to liaise with media and to help with feedback;
- Use creative and provocative methods;
- Build up a news archive, so that all the produced information can be accessed;
- Disseminate information through seminars, newspapers and alternative media;
- Broadcast intercultural sports;
- Get advantage of using student journalists as volunteers;
- Use EU funding to promote topics of European dimension.

**The following** general concerns, **related to both education and media, can be summarised:**

- To pressurise the media and the politicians not to make political use of migrants, since it leads to scape-goating;
- To counteract the negative images of people who suffer discrimination;
- To counteract the misinformation on migrants and refugees;
- To gain knowledge about European funding;
- To empower our own activists and to train them to lead future projects.

## **LOBBY AND LEGISLATION**

In order to facilitate the discussion on lobby and legislation, two legal instruments have been presented:

### **Article 13 of the Amsterdam Treaty**

The new article 13 introduced in the Treaty establishing the European Community by the Amsterdam Treaty opened the possibility of taking steps against discrimination within a European framework. The European Commission has elaborated a package of measures to be approved by the Parliament and the Council of Ministers. It includes one directive against racial discrimination and one on discrimination in employment on all other grounds of discrimination mentioned in Article 13. It also includes an action plan against discrimination. A political choice was made to push the so-called "race-directive" forward with more urgency than the rest of the package.

### **Concerning Article 13, some remarks have been made, namely:**

- The article does not have a direct effect;
- It creates a "hierarchy" of discrimination;
- The financial conditions in the Action Programme will exclude small NGOs, with less resources;
- Since the package was divided there is now the risk that it will not be approved in a global manner. This fact can later on reinforce the "hierarchy" in the protection from discrimination;
- The countries of Central and Eastern Europe have been excluded from the preparation and consultation process;
- It is necessary to have a clearer definition of what is discrimination on the grounds of religion;
- Institutional discrimination is largely absent in the proposed measures;
- It is important to lobby for the Article 13 at national level, in order to get results at the European level.

### **European Charter on Fundamental Rights**

The European Charter on Fundamental Rights is a work in progress. In December 1999 a so-called Convent started to work on a proposal for a Charter. It is composed of one representative from each national government and two from each parliament, as well as 16 MEPs and the representative of the president of the European Commission. The idea is to reach as much agreement as possible before the EU Summit in Nice, December 2000.

### **In what concerns the European Charter, some remarks have been made, namely:**

- The Charter can be a useful tool to work on new fields such as genetic manipulation, new technologies, etc.;
- At the moment it is necessary to get more involvement from the civil society so that the text can still be influenced (e.g. the importance to include articles to combat discrimination);
- It is necessary to lobby the Member States, so that the text can be influenced;
- To a certain extent we should give more relevance to the discussion process, than to the final text (all the necessary information is available in the internet);
- A practical effect of this Charter could be the establishment of a European Court of Justice, where individual complaints can be accepted.

The **ideas and recommendations on lobby and legislation** were:

- We need to deal with the different forms of discrimination at the same time in order to change pieces of legislation. However it is necessary to take into consideration that when the law is phrased in a very general manner, it may not be effective;
- We should use the legal basis, as well as the funding available in the framework of the Article 13. The legal basis can be particularly useful because of the lack of anti-discrimination legislation in some Member Countries;
- We recommend making use of the European Charter on Fundamental Rights;
- We have to force the application of the existing laws that protect people against discrimination. The idea is to change some of the discriminatory practices by imposing the law;
- Reversal of the "burden of proof" (e.g. not the victim is in charge of proving that he or she has suffered discrimination, but the one alleged of having discriminated has to prove that there was no discrimination). It is necessary to create some jurisprudence in this field;
- Laws need to be changed in order that gays and lesbians can benefit from the same rights as heterosexuals (e.g. the rights associated to marriages and partnerships);
- A change of the conditions under which disabled people receive their social benefits is needed, so that they are not depending on other people;
- We should identify existing networks and work with them (e.g. lawyers who have already know-how in a certain field);
- A concrete idea could be to make fact-sheets about the context of the various organisations' already monitoring discrimination (e.g. EU monitoring Centre), and to elaborate a guide for lobbying.

Some more **general comments** came up during the discussion on **lobby and legislation**:

- How should we best use, or not use, the word "race"? If we say that "races" do not exist someone could conclude that there is no need for specific legislation to combat racism. However it was concluded that we should stick with "one race, human race";
- We need to combat the exploitation that migrant women suffer: these women are very often exploited as prostitutes and domestic workers. Along with the fact that very often they do not hold a residence permit, this leads to a sort of modern slavery. This situation of exploitation is a result of the fact that these women can not try to defend themselves via the "formal" ways (e.g. going to the police) because they are undocumented and in fear of deportation.

## **DIRECT ACTIONS**

For direct action, the **recommendations** were:

- To make use of tools such as public actions, demonstrations and networking;
- To profit from the advantages of the internet as far as combating discrimination is concerned, keeping in mind the high number of non-users;
- To have web sites that are clear, accessible and regularly updated;
- To bear in mind that the format and structure of a web site can, for instance, exclude people with visual impairments or learning difficulties. We should promote access and accessibility to the internet;
- To find the ways to counteract the lack of legislation regarding the information available on the internet. There is an enormous quantity of racist information

being spread via the internet without real control. However there is funding from the European Commission to do this kind of work and there are NGO's doing it.

## **GENERAL CONCLUSIONS**

In what regard **comparisons that can be made between the three movements, the following** conclusions can be drawn:

- ILGA and UNITED have traditionally a more political discourse than Mobility.
- Gays, lesbians, bisexual and transgendered people (GLBT) have to find their own identity in their own families: that is not the case of migrants.
- Disabled people and ethnic minorities are often subject to protection and patronising and that is not the case of GLBT.
- UNITED and ILGA-E are conceived or conceive themselves as human rights organisations, but not Mobility.

**How does this affect the cooperation between the three movements?**

- In terms of empowerment, minority groups should be working on their own identity and self-esteem;
- We should join efforts to fight inequalities where access to employment and equal opportunities are concerned;
- We should join efforts to combat discrimination in the field of education (access and integration into "normal" schools, etc.);
- We want to share and exchange as much information as possible.

**The main conclusions of this seminar are:**

(to be added to the conclusions of the 1st seminar, organised by Mobility, 12/16 April 2000, Brussels)

**For each movement:**

- Own focuses should be recognised, priorities kept;
- Diversity must be recognised and needs to be addressed;
- Each movement and its organisations should check whether their work reflects diversity, this is a question of resources and of support allocated;
- Each movement should determine what is good practice and highlight it.

**Between movements:**

- The movements should aim to share resources, also from outside (knowledge of a group of external experts, for instance), to share the added value, for example when lobbying (Art. 13, EU Charter).
- Each movement should work out what information to give to whom (e.g. ILGA-E's report on immigration and asylum will be of interest for UNITED).

**To the European Commission, we should advise:**

- To emphasise discrimination on multiple grounds;
- To include non-EU citizens, so that equal rights can be achieved;
- To enlarge the public debate on the field of discrimination;
- To include small NGOs and small projects in the funding available.

**Participants spoke about what they would take home from this**

## **Conference**

They had the individual aim to:

- Liaise with other movements;
- Write an article on this Conference;
- Promote cross-fertilisation and good practice: to work together on immigration and asylum matters, for instance;
- Improve the information sharing;
- Broaden the existing networks and to create new ones;
- Link up (national and transnational) with other organisations in order to guarantee that the different forms of discriminations are addressed by the organisations of each movement;
- They proposed the idea of making use of the already existing Human Rights structures, fact sheets, regular reports and also to hold practical seminars on how to use the existing structures.

---

The information contained in this publication does not necessarily reflect the position nor the opinion of the European Commission

---

## **UNITED for Intercultural Action**

European network against nationalism, racism, fascism  
and in support of migrants and refugees

Postbus 413, NL-1000 AK Amsterdam, Netherlands

phone +31-20-6834778, fax +31-20-6834582

[info@unitedagainstracism.org](mailto:info@unitedagainstracism.org), [www.unitedagainstracism.org](http://www.unitedagainstracism.org)

**OBSTACLES ET PASSERELLES DANS LA LUTTE  
CONTRE LE RACISME  
3-7 MAI 2000 MELUN (F)**



**Un séminaire de UNITED for Intercultural Action organisé dans le cadre  
du projet commun contre la discrimination  
"Obstacles et passerelles",  
un partenariat de UNITED for Intercultural Action, MOBILITY  
International et ILGA-Europe**

**1. INTRODUCTION**

**2. CONCEPTS  
GÉNÉRAUX**

**3. SENSIBILISATION  
DE L'OPINION  
PUBLIQUE**

**4. LOBBY ET  
LÉGISLATION**

**5. ACTIONS DIRECTES**

**6. CONCLUSIONS  
GÉNÉRALES**

**Article 13 du Traité instituant la Communauté Européenne:**

"Sans préjudice des autres dispositions du présent Traité et dans les limites des compétences que celui-ci confère à la Communauté, le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement Européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de **COMBATTRE TOUTE DISCRIMINATION** fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle"

**INTRODUCTION**

Cette conférence est la seconde dans le cadre du Projet **Obstacles et Passerelles**. Elle est basée sur les réalisations de la première conférence organisée par Mobility International (12-16 avril 2000, Bruxelles).

A l'instar de la première conférence, l'objectif principal était de rassembler des activistes des trois différents groupes, de regrouper et échanger leurs expériences à un niveau très pratique.

Le second séminaire était mené par UNITED for Intercultural Action, la lutte contre le racisme a donc été le point central de la conférence.

Plutôt que de séparer les conclusions et les attentes selon les spécificités de chaque mouvement, il a été décidé de les présenter de façon globale. Cependant, là où étaient soulevés des points spécifiques, considérés importants pour l'un ou l'autre mouvement, ceux-ci ont été présentés séparément.

In fine, il est important de mentionner que la conférence sera suivie par un troisième séminaire organisé par ILGA Europe, qui se tiendra du 21 au 25 juin à Vienne. Tout le travail réalisé jusqu'à maintenant continuera donc, les réalisations du présent rapport pouvant être complétées ou, le cas échéant, amendées.

## **CONCEPTS GÉNÉRAUX**

Les opinions reprises dans cette partie du rapport ont été soulevées durant les sessions plénières. Elles sont le résultat direct soit de l'intervention d'un orateur soit du rapport de la première conférence de ce projet.

Les **idées générales** qui ont été mises en évidence au cours **des discussions** sont les suivantes:

- Il existe de nombreux points communs dans la lutte des trois mouvements : il s'agit de groupes perçus comme minorités, qui luttent contre la peur et les préjugés, qui se soulèvent contre le pouvoir dominateur, qui luttent contre la violence et réclament l'égalité, etc
- Aux Etats-Unis, le mouvement des gays et lesbiennes, plus récent que les autres, s'appuyait sur les luttes des populations noires et des personnes handicapées. Cette idée doit être prise en considération. Il est en effet très efficace de bénéficier des expériences communes et de lutter ensemble contre la discrimination ;
- Nous devons être prudents dans l'utilisation du terme diversité : si nous considérons la dimension culturelle, les personnes handicapées, les gays et lesbiennes seront alors exclus;
- Au Royaume Uni, la définition de "noir" a une coloration politique et inclusive : tous ceux qui ne partagent pas la culture de la majorité ;
- Concernant les personnes provenant de minorités ethniques, il a été remarqué qu'elles de-vaient toujours faire face à la discrimination sur le marché de l'emploi. A compétences formelles égales, la discrimination est importante : "en tant que noir, on doit aller à la fin de la liste".
- Plutôt que de former un ghetto, les personnes handicapées ne forment pas un groupe très uni, elles ont tendance à être plus isolées.

Les **suggestions et recommandations** suivantes ont été présentées:

- Pour lutter contre la discrimination, courage et soutien sont nécessaires ;
- L'auto-représentation et le pouvoir sont importants. Les personnes discriminées doivent gagner ce pouvoir et être les représentants de leurs propres problèmes ;
- L'échange d'informations entre les différents mouvements est important ;
- L'inclusion de la lutte contre les différentes formes de discrimination dans les

trois différents mouvements doit être garantie ;

- La conception de la discrimination sur bases multiples et la lutte sont importantes ;
- La représentation des personnes subissant différentes facettes de la discrimination, dans toutes les structures de la société (syndicats, administrations publiques, etc) doit être garantie
- La mise en place d'alliances et de partenariats est nécessaire et plus efficace qu'une lutte en solitaire. Il est donc primordial d'évaluer quelles sont les similarités plutôt que de se concentrer sur les différences. Cependant, il est tout d'abord nécessaire de construire une identité de groupe.

## **SENSIBILISATION DE L'OPINION PUBLIQUE**

En ce qui concerne **l'éducation pour la diversité**, les **idées et recommandations** suivantes peuvent être énoncées

*Il est important de :*

- Utiliser des instruments créatifs : des jeux, des photos, des vidéos, etc ;
- Laisser l'opportunité aux enfants de penser de façon autonome lorsque nous travaillons avec eux;
- Evaluer les sessions éducatives ;
- Utiliser du matériel montrant pourquoi les personnes sont obligées de venir en Europe et débattre de faits plutôt que de mythes ;
- Impliquer davantage les parents ;
- Changer la façon d'apprendre l'histoire de façon à donner une autre image des minorités ;
- Montrer et échanger des expériences avec d'autres cultures.

En ce qui concerne **le travail avec les médias**, les **idées et recommandations** suivantes peuvent être présentées

Il est important de :

- Utiliser les médias de façon efficace pour qu'ils mènent campagne à notre avantage : ceci peut être réalisé par la rédaction d'un article ou l'approche de journalistes pour le publier, par une équipe au sein du groupe responsable des contacts avec les médias et du feed-back éventuel ;
- Utiliser des méthodes créatives et provocatives ;
- Créer des dossiers de presse, de sorte que toutes les informations produites soient facilement accessibles ;
- Disséminer les informations par l'organisation de séminaires, de magazines ou autres moyens ;
- Émettre à la télévision des événements sportifs interculturels ;
- Utiliser les étudiants en journalisme comme volontaires ;
- Utiliser les subventions européennes pour promouvoir la dimension européenne.

**Les remarques générales suivantes peuvent être émises en ce qui concerne l'éducation et les médias :**

- Faire pression sur les médias et les politiciens pour ne pas utiliser les migrants à des fins politiques, étant donné qu'ils deviennent des boucs émissaires ;
- Contrecarrer les images négatives des personnes subissant des discriminations ;
- Lutter contre une mauvaise information relative aux migrants et aux réfugiés ;
- Prendre connaissance des subventions européennes ;
- Donner pleins pouvoirs à nos propres activistes et les former pour mener des

projets futurs.

## **LOBBY ET LÉGISLATION**

Afin de faciliter les discussions sur le lobby et la législation, deux instruments légaux ont été présentés :

### **Article 13 du Traité d'Amsterdam**

Le nouvel article 13 introduit dans le Traité Constituant la Communauté Européenne par le Traité d'Amsterdam a ouvert la voie pour lutter contre la discrimination dans le contexte européen. La Commission Européenne a élaboré un ensemble de mesures devant être approuvées par le Parlement et le Conseil des Ministres. Il comprend une directive contre la discrimination raciale et une contre la discrimination à l'emploi sous toutes les formes mentionnées dans l'Article 13. Il comprend également un plan d'action contre la discrimination. Un choix politique devait être fait pour faire avancer plus rapidement la directive raciale sur la discrimination par rapport aux autres mesures.

### **En ce qui concerne l'Article 13, certaines remarques ont été émises, à savoir :**

- L'article n'a pas d'effets directs;
- Il crée une hiérarchie de discrimination;
- Les nouvelles conditions financières excluent les petites ONGs, ayant moins de ressources;
- Etant donné que le paquet a été divisé, il n'y a aucun risque qu'il sera adopté de façon globale. Cela peut renforcer par la suite la "hiérarchisation" de la discrimination;
- Les pays de l'Europe de l'Est et Centrale ont été exclus du processus de préparation et de consultation ;
- Il est nécessaire de définir plus clairement ce que l'on entend par discrimination sur la base de la religion;
- La discrimination institutionnelle est la grande absente dans les mesures proposées;
- Il est important d'exercer un lobby pour l'Art.13 au niveau national afin que les résultats se dégagent au niveau européen.

### **Charte Européenne des Droits Fondamentaux**

La Charte Européenne des Droits Fondamentaux est encore en préparation. En décembre 1999, un groupe a commencé à travailler sur une proposition pour une Charte. Il est composé d'un représentant de chaque gouvernement national et de deux représentants de chaque parlement, ainsi que de 16 MPE et d'un représentant du président de la Commission européenne. L'idée est d'en arriver à un accord de fait avant le sommet de Nice, prévu en décembre 2000.

### **En ce qui concerne la Charte Européenne, certaines remarques ont été exprimées, notamment:**

- La Charte peut être un instrument utile pour travailler sur des domaines d'activités récents comme la manipulation génétique, les nouvelles technologies, etc. ;
- Il est nécessaire de s'impliquer davantage dans la société civile de sorte que le texte puisse encore subir des amendements (ex : l'importance d'inclure des

articles qui combattent la discrimination) ;

- Il est important d'organiser une pression sur les États Membres, de sorte que les textes puissent être influencés ;
- Dans une certaine mesure, il est nécessaire de porter plus d'attention au processus de discussion qu'au texte final (toute l'information nécessaire est disponible sur Internet) ;
- Un résultat pratique de la Charte pourrait être l'établissement d'une Cours de Justice Européenne, auprès de laquelle les plaintes individuelles pourraient être déposées.

Les idées et recommandations sur **le lobby et la législation** étaient les suivantes :

- Il est nécessaire de traiter de différentes formes de discrimination en même temps afin de changer la législation. Il est cependant important de remarquer que les textes de lois rédigés de façon générale pourraient ne pas être efficaces ;
- Il est important d'utiliser la base légale, ainsi que les subventions disponibles dans le cadre de l'Article 13. La base légale peut être particulièrement utile étant donné l'absence d'une législation anti-discriminatoire dans certains États Membres ;
- Il est recommandé d'utiliser la Charte Européenne des Droits Fondamentaux ;
- Nous devons forcer l'application des lois existantes qui protègent les personnes contre la discrimination. L'idée est de modifier certaines pratiques discriminatoires par l'imposition de la loi ;
- Inversion du "fardeau de la preuve" (quand la victime est priée de prouver qu'il ou elle a subi une discrimination, et non celui qui est accusé d'avoir commis la discrimination) : il est nécessaire de créer une jurisprudence dans ce domaine ;
- Les lois doivent être modifiées afin que les gays et les lesbiennes puissent jouir des mêmes droits que les hétérosexuels (ex : les droits associés au mariage ou au concubinage) ;
- Il est important de changer les conditions dans lesquelles les personnes handicapées reçoivent leurs allocations sociales, de sorte qu'elles ne soient plus dépendantes des autres ;
- Il est nécessaire d'identifier les réseaux existants et de travailler avec eux (ex : des avocats ayant déjà une certaine expérience dans un domaine spécifique) ;
- Une idée concrète serait de créer des fiches sur les moyens de contrôle effectués par certaines institutions (ex : European Monitoring Centre) dans leur combat contre la discrimination et d'élaborer un guide de pression.

Certains **commentaires généraux** ont été émis pendant la discussion sur **le lobby et la législation** :

- Comment pourrions-nous utiliser ou ne pas utiliser le terme "race". Si on décide que le terme "race" n'existe pas, certains pourraient rétorquer qu'une législation spécifique pour combattre le racisme n'est plus nécessaire. Nous sommes d'accord qu'il n'y a qu'une race, la race humaine.
- Il est nécessaire de combattre l'exploitation que doivent subir les femmes migrantes : ces femmes sont souvent exploitées en tant que prostituées ou collaboratrices domestiques. Si l'on tient compte du fait que généralement elles n'ont pas de permis de séjour, cela mène à une sorte d'esclavage moderne. La situation d'exploitation résulte du fait que ces femmes ne peuvent essayer de se défendre par les voies "formelles" (ex : aller à la police) étant donné qu'elles n'ont pas de papiers et qu'elles ont peur d'être expulsées.

## **ACTIONS DIRECTES**

Les **recommandations** sur les **actions directes** étaient les suivantes :

- Utiliser des instruments tels que les actions publiques, les manifestations et les réseaux ;
- Tirer profit des avantages d'Internet pour combattre la discrimination, tout en tenant compte du grand nombre de personnes qui n'utilisent pas Internet ;
- Avoir des sites web clairs, accessibles et régulièrement mis à jour.
- Tenir compte du fait que le format et la structure d'un site web, peut par exemple, exclure les personnes mal voyantes ou ayant une déficience mentale. Nous devons promouvoir l'accès et l'accessibilité de Internet ;
- Trouver des moyens permettant d'empêcher l'absence de législation concernant les informations disponibles sur Internet. Il existe une énorme quantité d'informations à caractère raciste diffusées sur Internet sans contrôle réel. Cependant il y a les subventions de la Commission européenne pour faire ce genre de travail et il existe des ONGs qui le font.

## **CONCLUSIONS GÉNÉRALES**

Quant aux **comparaisons** qui peuvent être établies entre les trois mouvements, les conclusions suivantes peuvent être tirées :

- ILGA et UNITED adoptent traditionnellement un discours plus politique que Mobility.
- Les gays, lesbiennes, les bisexuels et les transsexuels (GLBT) doivent trouver leur propre identité au sein de leurs familles, ce qui n'est pas le cas des migrants.
- Les personnes handicapées et les minorités ethniques font souvent l'objet de protection et de condescendance, ce qui n'est pas le cas du groupe des GLBT.
- UNITED et ILGA-E sont perçus ou se considèrent comme des organisations des droits de l'homme, ce qui n'est pas le cas de Mobility.

### **Dans quelle mesure ces comparaisons affectent la coopération entre les trois mouvements ?**

- En terme de prise de pouvoir, les groupes minoritaires devraient travailler davantage sur leur propre identité et sur leur auto-estime ;
- Nous devons rassembler les efforts pour lutter contre les inégalités en terme d'accès à l'emploi et à l'égalité des chances ;
- Nous devons rassembler les efforts pour combattre la discrimination dans le domaine de l'éducation (accès et intégration au système d'éducation "ordinaire", etc) ;
- Nous souhaitons partager et échanger le plus d'informations possibles.

Les **conclusions essentielles** de ce séminaire sont les suivantes (elles viennent s'ajouter aux conclusions du premier séminaire organisé par Mobility à Bruxelles du 12 au 16 avril 2000)

### **Pour chaque mouvement :**

- Les problèmes propres à chacun doivent être reconnus et les priorités sauvegardées :

- La diversité doit être reconnue et les besoins abordés ;
- Chaque mouvement et son organisation doivent faire en sorte que leur travail reflète la diversité, ceci est une question de ressources et de soutien ;
- Chaque mouvement doit déterminer les exemples de bonnes pratiques et les mettre en évidence.

### **Coopération entre les mouvements :**

- Les mouvements doivent viser à partager les ressources, y compris à l'extérieur de chaque mouvement (par exemple, connaissance d'un groupe d'experts externes), pour partager la valeur ajoutée, par exemple dans le cas du lobbying (Article 13, Charte Européenne).
- Chaque mouvement doit identifier le type d'informations à partager en visant les destinataires de cette information (ex. le rapport de ILGA-e sur l'immigration et la demande d'asile intéressera UNITED).

### **A la Commission Européenne, nous demandons :**

- De mettre l'accent sur la discrimination sur bases multiples ;
- D'inclure les citoyens extra-communautaires, de sorte que des droits égaux soient respectés;
- D'étendre le débat public dans le domaine de la discrimination ;
- D'inclure de petites ONGs et de petits projets dans l'enveloppe budgétaire.

### **Les participants ont évoqué les actions à entreprendre après la conférence**

Les objectifs suivants ont été mis en évidence :

- Etablir des contacts avec d'autres mouvements ;
- Ecrire un article sur cette Conférence ;
- Promouvoir l'approche multidisciplinaire et les bonnes pratiques : travailler ensemble par exemple sur l'immigration et les problèmes de demande d'asile par exemple ;
- Améliorer l'échange d'informations ;
- Étendre les réseaux existants et en créer de nouveaux ;
- Tisser des liens (nationaux et transnationaux) avec d'autres organisations afin de garantir la couverture de toutes les formes de discriminations par les organisations de chaque mouvement ;
- Proposer l'utilisation de structures existantes des Droits de l'Homme, de données, de rapports réguliers et organiser des séminaires visant l'utilisation des structures existantes.

---

L'information contenue dans cette publication ne correspond pas nécessairement à la position ni à l'opinion de la Commission Européenne

---

and in support of migrants and refugees

Postbus 413, NL-1000 AK Amsterdam, Netherlands

phone +31-20-6834778, fax +31-20-6834582

[info@unitedagainstracism.org](mailto:info@unitedagainstracism.org), [www.unitedagainstracism.org](http://www.unitedagainstracism.org)

**SPRUNGBRETTER UND HÜRDEN IM KAMPF GEGEN RASSISMUS  
3-7 MAI 2000 MELUN (F)**



**Ein Seminar von UNITED for Intercultural Action organisiert  
im Rahmen des Projektes  
"Sprungbretter und Hürden"  
Ein Partnerschaftsprojekt gegen Diskriminierung von  
UNITED for Intercultural Action, Mobility International und ILGA-  
Europe**

**1. EINLEITUNG**

**2. ALLGEMEINE  
ÜBERLEGUNGEN**

**3. BEWUßTSEINS-  
BILDUNG**

**4. LOBBYING UND  
GESETZGEBUNG**

**5. AKTIONISMUS**

**6. ALLGEMEINE  
SCHLUßFOLGERUNGEN**

**Artikel 13 EG-Vertrag lautet:**

***"Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Vertrags kann der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen."***

**EINLEITUNG**

Dieses Seminar war das zweite im Rahmen des Projekts ***Sprungbretter und Hürden*** Es baute auf den Ergebnissen des ersten Seminars auf, das Mobility

International vom 12. bis 16. April 2000 in Brüssel veranstaltet hat.

Wie beim ersten Seminar lag das Hauptziel darin, AktivistInnen aus drei verschiedenen Bewegungen zusammenzubringen, um ihre Erfahrungen auf einer sehr praktischen Ebene miteinander auszutauschen und auch zusammenzuführen. Dieses zweite Seminar stand unter der Leitung von UNITED for Intercultural Action und richtete seinen Schwerpunkt daher auf den Kampf gegen Rassismus.

Statt die Schlußfolgerungen und Forderungen gemäß den besonderen Gegebenheiten jeder der drei Bewegungen aufzuspalten, wurde beschlossen, sie in einem zu präsentieren. Wo allerdings ein spezifischer, für eine der drei Gruppen bedeutsamer Punkt behandelt wurde, wird dieser getrennt präsentiert.

Schließlich ist es auch erwähnenswert, daß diesem Seminar ein drittes folgen wird, das ILGA-Europa vom 21. bis 25. Juni 2000 in Wien veranstalten wird. Daher wird die bisher geleistete Arbeit fortgesetzt werden, die Ergebnisse des vorliegenden Berichts können immer noch ergänzt oder auch noch verändert werden.

## **ALLGEMEINE ÜBERLEGUNGEN**

Die in diesem Abschnitt des Berichts zusammengefaßten Überlegungen wurden während der Diskussionen im Plenum vorgebracht. Sie sind direkte Reaktionen entweder auf die Referate der RednerInnen oder auf den Bericht über das erste im Rahmen dieses Projekts abgehaltene Seminar.

Folgende allgemeine **Ideen und Überlegungen** wurden in den Diskussionen geäußert:

- Es gibt viele Dinge, die allen drei Bewegungen in ihrem Kampf gegen Diskriminierung gemeinsam sind: alle drei Gruppen werden als Minderheiten wahrgenommen, alle drei kämpfen gegen Ängste und Vorurteile an, alle drei richten sich mit ihren Kampagnen an die "Machthaber", alle drei kämpfen gegen Gewalt, und alle drei fordern Gleichstellung, usw.
- In den USA hat die Lesben- und Schwulenbewegung auf dem Kampf der Schwarzen/Farbigen sowie der Menschen mit Behinderung aufbauen können, da sie jüngerem Datums als diese ist. Das sollte nicht vergessen werden. Nutzen aus gemeinsamen Erfahrungen zu ziehen und gemeinsam gegen Diskriminierung zu kämpfen kann sehr wirkungsvoll sein.
- Wir müssen bei der Verwendung des Wortes "Vielfalt" (*diversity*) sehr vorsichtig sein: Wenn wir darunter nur den kulturellen Aspekt verstehen, schließen wir Personen mit Behinderung sowie Lesben und Schwule aus.
- In Großbritannien ist die Definition des Wortes "schwarz" (*black*) sehr politisch und umfassend: Sie schließt alle mit ein, die nicht der Mehrheitskultur angehören.
- In Hinblick auf Angehörige ethnischer Minderheiten wurde betont, daß sie auf dem Arbeitsmarkt immer Diskriminierungen ausgesetzt sind. Selbst wenn sie über dieselben "formalen" Qualifikationen verfügen, kommt es zu massiver Diskriminierung - "Als Schwarzer landest du immer am Ende der Liste!"
- Personen mit Behinderung finden sich eher in der Isolation wieder, als daß sie ein "Ghetto" bilden würden als eine sehr geeinte Gruppe.

Folgende **Vorschläge und Empfehlungen** wurden präsentiert:

- Wir brauchen Mut und Unterstützung im Kampf gegen Diskriminierung.
- Wir müssen unsere eigenen FürsprecherInnen werden und uns selbst befähigen, Hilfe zur Selbsthilfe leisten. Regierungspolitik behindert uns. Daher müssen von Diskriminierung betroffene Menschen sich Macht erobern und für ihre Anliegen selber eintreten.
- Der Informationsaustausch zwischen den verschiedenen Bewegungen ist wichtig.
- Wir sollten gewährleisten, daß in allen drei Bewegungen bei der Bekämpfung von Diskriminierung deren verschiedene Formen mit berücksichtigt werden.
- Es ist wichtig, sich mit Diskriminierung aus mehrfachen Gründen auseinanderzusetzen und diese zu bekämpfen.
- Wir müssen sicherstellen, daß die von den verschiedenen Formen von Diskriminierung betroffenen Menschen in allen Strukturen der Gesellschaft vertreten sind (Gewerkschaften, öffentliche Verwaltung usw.).
- Es ist notwendig, Allianzen zu schließen und Bündnispartner zu finden. Das ist wirkungsvoller, als einzeln zu kämpfen. Daher ist es wünschenswert, eher herauszufinden, was wir gemeinsam haben, als sich auf unsere Unterschiede zu konzentrieren. Allerdings muß zuerst eine eigene Gruppenidentität aufgebaut werden.

## **BEWUßTSEINSBILDUNG**

Hinsichtlich der **Erziehung zur Akzeptanz von Vielfalt** können folgende **Ideen und Empfehlungen** angeführt werden.

Wir sollten:

- kreative Mittel einsetzen: Spiele, Fotos, Videos usw.;
- in der Arbeit mit Kindern es diesen ermöglichen, ihr eigenes Denken zu entwickeln;
- derartige bewußtseinsbildende Maßnahmen evaluieren;
- Materialien verwenden, die die Gründe vermitteln, warum Menschen sich gezwungen sehen, nach Europa zu kommen, und Fakten und nicht Mythen diskutieren;
- versuchen, Eltern mit einzubeziehen;
- den Geschichtsunterricht so verändern, daß auch die Anliegen der Minderheiten zu Wort kommt;
- das Wesen anderer Kulturen zeigen und erfahrbar machen.

**Hinsichtlich der Arbeit mit Medien können folgende Ideen und Empfehlungen angeführt werden.**

Wir sollten:

- die Medien für unsere Kampagnen effektiv zu unserem Vorteil benützen: Das kann sein, einen Artikel zu schreiben und einen Journalisten zu finden, der ihn veröffentlicht, oder ein Team in der Gruppe zu haben, das Kontakte zu den Medien hält und Rückmeldungen kommuniziert;
- kreative und provokante Methoden einsetzen;
- ein Nachrichtenarchiv aufbauen, um alle veröffentlichten Informationen zugänglich zu machen;
- Informationen durch Seminare, Zeitungen und alternative Medien verbreiten;

- interkulturelle Sportveranstaltungen übertragen;
- PublizistikstudentInnen als ehrenamtliche MitarbeiterInnen gewinnen;
- EU-Gelder nutzen, um die Beschäftigung mit Themen von europäischer Dimension zu fördern.

**In Zusammenhang mit Bewußtseinsbildung und Medienarbeit können die folgenden allgemeinen Empfehlungen zusammengefaßt werden:**

- gegenüber Medien und PolitikerInnen darauf drängen, daß EinwandererInnen nicht zum Spielball der Politik gemacht und dadurch Sündenböcke geschaffen werden;
- dem negativen Image der von Diskriminierung betroffenen Menschen entgegenwirken;
- den Fehlinformationen über EinwandererInnen und Flüchtlinge entgegenwirken;
- sich Kenntnisse über EU-Förderungsmöglichkeiten verschaffen;
- die eigenen AktivistInnen entsprechend befähigen und sie so ausbilden, daß sie künftige Projekte leiten können.

## **LOBBYING UND GESETZGEBUNG**

Zur Erleichterung der Diskussion über Lobbying und Gesetzgebung wurden zwei rechtliche Instrumente präsentiert:

### **Artikel 13 des Vertrags von Amsterdam**

Der neue durch den Amsterdamer Vertrag in den EG-Vertrag aufgenommene Artikel 13 eröffnet die Möglichkeit, im europäischen Kontext gegen Diskriminierung vorzugehen. Die Europäische Kommission hat ein Maßnahmenpaket ausgearbeitet, das vom Parlament und vom Ministerrat angenommen werden soll. Es enthält eine Anti-Rassismus-Richtlinie und eine Richtlinie gegen Diskriminierung aufgrund aller anderen im Artikel 13 genannten Gründen in Beschäftigung und Beruf. Außerdem enthält es ein Aktionsprogramm zur Bekämpfung von Diskriminierung. Aufgrund einer politischen Entscheidung wurde die sogenannte Anti-Rassismus-Richtlinie mit größerer Vordringlichkeit als der Rest des Maßnahmenpakets behandelt.

### **In Hinblick auf Artikel 13 wurden folgende Feststellungen getroffen:**

- Der Artikel hat keine direkte Wirkung.
- Er schafft eine bestimmte Hierarchie von Diskriminierungen.
- Die Rahmenbedingungen des Aktionsprogramms schließen kleine NGOs mit geringeren Ressourcen aus.
- Da die drei Teile des Pakets getrennt behandelt werden, besteht die Gefahr, daß es nicht in kohärenter Weise verabschiedet wird. Dadurch könnte sich später die "Hierarchie" im Schutz vor Diskriminierung weiter verstärken.
- Die Länder Mittel- und Osteuropas waren von den Vorbereitungen und vom Konsultationsprozeß ausgeschlossen.
- Eine genauere Definition dessen, was mit Diskriminierung aufgrund der Religion gemeint ist, ist notwendig.
- Institutionelle Diskriminierung fehlt in den vorgeschlagenen Maßnahmen weitgehend.
- Es ist wichtig, auf nationaler Ebene in Hinblick auf Artikel 13 Lobbying zu betreiben, um auf europäischer Ebene Ergebnisse zu erzielen.

## **Die EU-Charta der Grundrechte**

Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union ist gerade in Ausarbeitung. Im Dezember 1999 begann der sogenannte Konvent mit der Erstellung eines Entwurfs für diese Charta. Der Konvent besteht aus je einem Vertreter der nationalen Regierungen, je zwei Vertretern der nationalen Parlamente, 16 Abgeordneten des Europäischen Parlaments sowie dem Beauftragten des Präsidenten der Europäischen Kommission. Es ist geplant, sich über den Text der Charta soweit wie möglich vor dem EU-Gipfel in Nizza im Dezember 2000 zu einigen.

### **Hinsichtlich dieser EU-Charta wurden folgende Feststellungen getroffen:**

- Die Charta kann ein wichtiges Instrument sein in neuen Bereichen, wie der Gentechnik oder den neuen Technologien usw.
- Mehr Einmischung der Zivilgesellschaft ist zurzeit nötig, um auf den Text noch Einfluß zu nehmen (z. B. ist es wichtig, Artikel betreffend die Bekämpfung von Diskriminierung aufzunehmen).
- Zwecks Einflußnahme auf den Text muß auch Lobbying gegenüber den Mitgliedsstaaten betrieben werden.
- Bis zu einem gewissen Grad sollte auch dem Diskussionsprozeß mehr Bedeutung beigemessen werden als dem endgültigen Text (sämtliche Informationen sind im Internet zugänglich).
- Eine praktische Auswirkung der Charta könnte sein, daß beim Europäischen Gerichtshof (EuGH) auch Individualbeschwerden eingebracht werden können.

### **Überlegungen und Empfehlungen** hinsichtlich Lobbying und Gesetzgebung:

- Wir müssen uns mit den verschiedenen Formen von Diskriminierung gleichzeitig auseinandersetzen, um entsprechende Gesetze zu ändern. Allerdings sollte dabei bedacht werden, daß ein sehr allgemein formuliertes Gesetz unter Umständen nicht wirksam ist.
- Wir sollten die gesetzliche Grundlage und die vorhandenen Förderungsmöglichkeiten im Rahmen des Artikels 13 nutzen. Diese Rechtsgrundlage kann insofern recht nützlich sein, als es in einigen Mitgliedsstaaten noch keine Antidiskriminierungsgesetze gibt.
- Wir empfehlen, die Möglichkeiten der EU-Charta der Grundfreiheiten zu nutzen.
- Wir müssen die Anwendung bestehender Gesetze, die Menschen vor Diskriminierung schützen sollen, forcieren. Der Hintergedanke dabei ist, manche diskriminierenden Praktiken durch den Druck des Gesetzes abzustellen.
- Verschiebung der Beweislast (das bedeutet, nicht das Opfer muß beweisen, daß es Diskriminierung erlitten hat, sondern der vermeintliche Diskriminierer muss beweisen daß er nicht diskriminiert hat): auf diesem Gebiet muß es zu entsprechender Judikatur kommen.
- Die Gesetze müssen geändert werden, damit Lesben und Schwule gleiche Rechte erhalten wie Heterosexuelle (z. B. Rechte in Zusammenhang mit der Ehe und PartnerInnenschaft).
- Die Voraussetzungen für die Gewährung von Beihilfen und Unterstützungen an Personen mit Behinderung müssen dahingehend geändert werden, daß diese nicht in Abhängigkeit von anderen Menschen leben müssen.
- Wir sollten uns über bestehende Netzwerke kundig machen und mit ihnen zusammen-arbeiten (z. B. RechtsanwältInnen, die sich auf ein bestimmtes Gebiet spezialisiert haben).
- Eine konkrete Idee könnte erstens die Ausarbeitung von Datenblättern über die verschiedenen Organisationen sein, die im Rahmen der Beobachtung von

Diskriminierung aktiv sind (z.B. EU Monitoring Centre) und zweitens die Erstellung eines Lobbying-Leitfadens.

Einige weitere **allgemeine Feststellungen**, die während der Diskussion über **Lobbying und Gesetzgebung** getroffen wurden:

- Wie sollen wir mit dem Begriff "Rasse" umgehen? Wenn wir sagen, "Rassen" existieren nicht, könnten manche den Schluß daraus ziehen, daß eigene Gesetze zur Bekämpfung von Rassismus gar nicht nötig seien. Wir kamen indes zu dem Schluß, daß wir uns an den Slogan halten sollten: "eine Rasse - die menschliche Rasse" (*one race, human race*).
- Wir müssen gegen die Ausbeutung von Migrantinnen kämpfen: Diese Frauen werden oft als Prostituierte und Hausangestellte ausgebeutet. Durch den Umstand, daß sie meist über keine Aufenthaltsgenehmigung verfügen, sind sie einer Art moderner Sklaverei ausgeliefert. Diese Frauen können sich nicht entsprechend wehren (z. B. bei der Polizei Anzeige erstatten), da sie ohne Papiere oder Aufenthaltsgenehmigung im Land sind und eine Abschiebung fürchten müssen.

## **AKTIONISMUS**

Für "direct actions" wurden folgende **Empfehlungen** gegeben:

- Gebrauch machen von Instrumenten wie öffentliche Aktionen, Demonstrationen und Vernetzung;
- die Vorteile des Internet bei der Bekämpfung von Diskriminierung nutzen, wobei man aber nicht auf die große Zahl von Menschen, die das Internet nicht nutzen, vergessen darf;
- übersichtliche, benutzerfreundliche und regelmäßig aktualisierte Websites einrichten;
- darauf Bedacht nehmen, daß durch den Aufbau und die Gestaltung einer Website z.B. Personen mit Sehbeeinträchtigungen oder Lernbehinderungen von einer Nutzung des Website ausgeschlossen werden können. Wir sollten sowohl den Zugang als auch die Zugänglichkeit zum Internet fördern;
- Mittel und Wege finden, um den fehlenden gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich der Informationsverbreitung im Internet entgegenzuwirken. Riesige Mengen rassistischer Informationen werden ohne echte Kontrolle übers Internet verbreitet. Allerdings bestehen Förderungsmöglichkeiten durch die Europäische Union, um dem entgegenzuarbeiten. Und es gibt NGOs, die dies auch tun.

## **ALLGEMEINE SCHLUßFOLGERUNGEN**

Was den **Vergleich** zwischen den drei Bewegungen anbelangt, wurden folgende Schlußfolgerungen gezogen:

- ILGA-Europa und UNITED führen traditionellerweise einen politischeren Diskurs als Mobility International.
- Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender-Personen müssen ihre eigene Identität innerhalb der eigenen Familie finden; das trifft nicht auf MigrantInnen zu.
- Personen mit Behinderung und Angehörige ethnischer Minderheiten werden oft

"gönnerhaft" beschützt und behandelt. Das ist bei Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen nicht der Fall.

- UNITED und ILGA-Europa verstehen sich als Menschenrechtsorganisationen und werden auch als solche wahrgenommen, nicht jedoch Mobility International.

### **Wie wirkt sich das nun auf die Zusammenarbeit zwischen den drei Bewegungen aus?**

- Was die eigene Emanzipation und Befähigung (*empowerment*) betrifft, sollte jede Gruppe an ihrer eigenen Identität und ihrem eigenen Selbstwertgefühl arbeiten.

- Wir sollten gemeinsame Anstrengungen unternehmen, um Ungleichbehandlungen beim Zugang zur Beschäftigung zu bekämpfen, und dort, wo es um Chancengleichheit geht.

- Wir sollten gemeinsame Anstrengungen unternehmen bei der Bekämpfung von Diskriminierung im Unterrichtswesen (Zugang zu und Integration in "normale" Schulen).

- Wir möchten soviel Information wie möglich austauschen und miteinander teilen.

### **Die wichtigsten Schlußfolgerungen dieses Seminars sind**

(und werden den Schlußfolgerungen des ersten, von Mobility International vom 12. bis 16. April 2000 in Brüssel veranstalteten Seminars hinzugefügt):

#### **Für jede der drei Bewegungen:**

- Eigene Schwerpunkte sollten anerkannt, Prioritäten beibehalten werden.

- Die Vielfalt muß anerkannt werden, man muß sich mit ihr auseinandersetzen.

- Jede Bewegung und ihre Organisationen sollten überprüfen, ob ihre Arbeit diese Vielfalt widerspiegelt; hier geht es auch darum, wieviel Unterstützung und wie viele Ressourcen für diese Frage eingesetzt werden.

- Jede Bewegung sollte auch definieren, was als gute Praxis gilt und diese hervorheben.

#### **Für die Zusammenarbeit der Bewegungen:**

- Die Bewegungen sollten danach trachten, Ressourcen zu teilen, auch von außerhalb (z. B. externe Expertise), und den Mehrwert zu teilen, z. B. beim Lobbying (Artikel 13 EGV, EU-Charta).

- Jede Bewegung sollte sich überlegen, welche Informationen für eine andere bedeutsam sein könnten und diese weitergeben (z. B. ist der Bericht der ILGA-Europa über Einwanderung und Asyl für UNITED von Interesse).

#### **Empfehlungen an die Europäische Kommission:**

- auf Mehrfach-Diskriminierung mehr Gewicht legen;

- Nicht-EU-BürgerInnen mit einschließen, damit Gleichberechtigung erreicht werden kann;

- die öffentliche Debatte über Diskriminierungen viel breiter führen;

- kleine NGOs und kleine Projekte in die Förderungsmöglichkeiten aufnehmen.

### **Die TeilnehmerInnen sprachen auch darüber, was sie von diesem Seminar mit nach Hause nehmen möchten. Folgende persönlichen Ziele wurden genannt:**

- mit anderen Bewegungen zusammenarbeiten;

- Artikel über das Seminar schreiben;
  - gegenseitige Befruchtung und gute Praxis fördern: z. B. bei Fragen von Einwanderung und Asyl zusammenarbeiten;
  - den Informationsaustausch verbessern;
  - die bestehenden Netzwerke erweitern und neue schaffen;
  - sich auf nationaler und transnationaler Ebene mit anderen Organisationen zusammenschließen, um zu gewährleisten, daß die verschiedenen Formen von Diskriminierungen von den Mitgliedsorganisationen jeder der drei Bewegungen bearbeitet werden.
  - Es wurde auch der Vorschlag gemacht, auf bereits bestehende Menschenrechtsstrukturen, Faktenzusammenstellungen und regelmäßige Berichte zurückzugreifen und praxisorientierte Seminare darüber abzuhalten, wie man sich bestehender Strukturen bedienen kann.
- 

Die Informationen in dieser Brochüre geben nicht notwendigerweise die Meinung noch die Position der Europäischen Kommission wieder

---

**UNITED for Intercultural Action**

European network against nationalism, racism, fascism  
and in support of migrants and refugees

Postbus 413, NL-1000 AK Amsterdam, Netherlands

phone +31-20-6834778, fax +31-20-6834582

[info@unitedagainstracism.org](mailto:info@unitedagainstracism.org), [www.unitedagainstracism.org](http://www.unitedagainstracism.org)

**COMBATING SEXUAL ORIENTATION DISCRIMINATION  
21-25 JUNE VIENNA (A)**



**A ILGA-Europe seminar held in the framework of  
"Stepping Stones and Roadblocks"  
a partnership project against discrimination  
of ILGA-Europe, Mobility International and  
UNITED for Intercultural Action**

**1. INTRODUCTION**

**2. PROGRAMME**

**3. SUMMARY OF THE  
PROCEEDINGS**

**4. PROJECTS AND  
CAMPAIGNS**

**5. CONCLUSIONS**

**Article 13, Treaty establishing the European Community**

"Without prejudice to the other provisions of this Treaty and within the limits of the powers conferred by it upon the Community, the Council, acting unanimously on a proposal from the Commission and after consulting the European Parliament, may take appropriate **ACTION TO COMBAT DISCRIMINATION** based on sex, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation".

**INTRODUCTION**

All three partners in the project -UNITED for Intercultural Action, Mobility International and ILGA-Europe - felt that anti-discrimination work would benefit from exploring both similarities and differences between the anti-racist

movement, the movement for equal rights of lesbians, gay men, bisexuals and transgendered people and the movement for the equal rights of people with disabilities. What works in one movement may work in another where it has never been tried out.

The co-operation brought together activists from three different backgrounds to combine and share their experience on a very practical level. The project included three seminars, each led by one of the movements. The Vienna seminar was led by ILGA-Europe and was the last one of the three.

## **PROGRAMME**

### **Thursday, 22 June**

- **Welcome**
- **Introduction to the project and the seminar**
- **Presentations of the three networks**
- **What does discrimination mean to:**
  - Disabled people (Lydia la Rivière-Zijdel)
  - Black people and people from minority ethnic communities (Ralph du Long)
  - Lesbians, gay men, bisexuals and transgendered people (Jackie Lewis)
- **Current issues for:**
  - Mobility
  - UNITED
  - ILGA-Europe
- **Exchange of experience - What do our struggles have in common? What is different?**

working groups: The participants were divided in three groups in such a way that the three groups be diverse in terms of gender, geographical distribution, network affiliation, etc.
- **Reports** from the working groups in plenary
- Presentation on **Multiple discrimination** (Hassan Ortega, UNISON, GB).
- **Our rights are human rights, or why do we march?**

presentation of the *Widerstand* movement in Austria (Kurt Krickler, HOSI Wien).
- The participants took part in the weekly **Demonstration** held every Thursday evening in Vienna against the ÖVP/FPÖ government.

### **Friday, 23 June**

- Presentations on **Anti-discrimination legislation: lobbying and campaigning for the recognition of lgbt rights and pursuing implementation**
  - Greece (Nikolaos Hatzitrifon, Co-operation Against Homophobia)
  - Denmark (Kim Jensen, LBL)

- Ireland (Cathal Kelly and Bob Jordan, GLEN/GLSPI)
- **Why are the campaigns successful? What are the problems? How can we build on what has been achieved?** Working groups. The same working groups were convened as the previous day.
- In plenary: **Findings of the working groups.**
- Presentations on **Promoting good practices in state and regional authorities**
  - Stepping Stones, Roadblocks and Bridges in Sport (Ben Baks, EGLSF)
  - Anti-Discrimination Unit for Same Sex Lifestyles, Vienna (A. Schwarz and W. Wilhelm)
  - The Round Table Talks in Osnabrück, Germany (Heike Ritterbusch and Frank Mayer, LSVD)

## **Saturday, 24 June**

- Presentations on "**Our Lives**": **health, education and public policy**  
The GLEE Project, a Network of Education Initiatives to Combat Homophobia and Heterosexism (Tim Bedford, Oulu University, FIN)  
Jackie Lewis gave a summary of a presentation prepared by Luca Pietrantoni (excused) on Sexual Orientation Discrimination in Education and Health Care in Italy  
Mainstreaming Equality in Northern Ireland - The Challenge of Participation in Policy Making (Barry Fitzpatrick, Human Rights and Equality Centre, University of Ulster)
- Three topical working groups were convened to discuss the **Promotion of equality in public policies** (the emphasis having been put during the two previous days on legislation) on the basis of the following questions: what can be learnt from the projects presented on Friday and Saturday, and how can good practice be shared and developed?  
Good practices in the education system  
Challenging discrimination and promoting equality in public services  
Public awareness raising, or how to win support for equality
- In plenary: **findings of the working groups** presentations:
  - **Article 13 TEC and other EU Proposals: Current Situation** (Jackie Lewis, with an input by Saskia Daru and Lydia la Rivière-Zijdel for the partner networks)
  - **Building Respect for Diversity within Organisations** (Rebeca Sevilla, Get Organised, NL)
  - **Moving the Equality Agenda forward** (Kürsad Kahramanoglu, Co-Secretary-General of ILGA).
- Three working groups were convened to discuss **Concrete proposals for action** around the following topics:  
Diversity within the LGBT community: the position of disabled LGBT, Muslim/Arab LGBT, cross issues with asylum and immigration, etc.  
Continuation of the public awareness raising working group  
Concrete steps towards strong lobby for legislative initiatives at the national level

## **Sunday, 25 June**

- In plenary: **findings of the working groups.**
- **Conclusions of the seminar** (Jackie Lewis, ILGA).
- **Interventions by participants** on specific issues.
- **Evaluation** of the seminar.
- **Thanks and farewell.**

## **SUMMARY OF THE PROCEEDINGS**

Since the full report of the seminar includes 21 pages, a choice was made here to underline in what way different discriminations actually add one to another, and to indicate campaigns that the seminar participants found particularly relevant and inspiring. An attempt will also be made to draw some conclusions.

### **Multiple discrimination and current issues**

The aim of the seminar was to exchange experiences, look at diversity in the disability/anti-racist/lgbt movements and see how to co-operate in the future. Participants heard speakers from the three networks on what discrimination meant for their constituency.

Lydia la Rivière-Zijdel (for Mobility International) spoke of her personal experience as the youngest of four siblings and the only girl amongst them, as a white person in Sub-Saharan Africa, as a married woman expected by the outside world to do all household tasks, as a lesbian who came out in the 70's in the Netherlands and as a person who became disabled in a car accident.

Ralph du Long (for UNITED) began with a short discussion on terms used in the context of racial discrimination/racism; he also underlined the diversity in the history of the ethnic minorities. One could see that, along the centuries, people had left their places of origin because of religious persecution, slavery, colonialism, labour demand, family reunion, conflicts, etc. Different groups and communities had similar and dissimilar experiences, but the red thread was that where one was born had a major impact on the neighbourhood where one would grow, the schools where one would go, the discotheques that teenagers would have access to, the choice of life partners, access to the labour market, the exposure to xenophobic violence, etc. Segregation was a reality that was very difficult to break and people from ethnic minorities were most often treated as second rate citizens.

Jackie Lewis (for ILGA-Europe) reflected on the hate crimes perpetrated in London in 1999 that had Asians, Caribbean Americans and gay men as targets. The man who had put a bomb in a Soho pub had been arrested and was currently tried; to him, gay men were people less than human, who did not deserve to live. This was indicative of a stigma that still remained in many instances. Only in 1991 had the World Health Organization removed homosexuality from the International Classification of Diseases. In some European countries, discriminatory laws against homosexuals still existed; in the UK, same sex relationships between consenting adults were still criminalised in certain circumstances; others, like Austria, had unequal age of consent laws; and in yet other countries, homosexuality was still considered as perversion or public

scandal by law. Outside violence, discrimination based on sexual orientation or gender identity affected all fields of life for lesbians, gay men, bisexuals and, perhaps most severely, transgendered people: as children, workers, parents, etc. The lgbt community being as diverse as any other group, the other grounds of discrimination were also of interest to its members. Those hate crimes and various forms of discrimination made up a pattern that required legislative action by the governments. In this process, visibility was a key element. In conclusion, if one was to draw lessons from the London bombings, one could note that nobody would be really free while not all were free and that the complexity of discrimination needed to be tackled.

In terms of current issues that the three networks had to address, Mobility noted the non-discrimination directives and the action programme planned under the new article 13 of the Treaty establishing the European Community, which might have serious funding implications for the disability movement after 2001. For future projects, Mobility was focussing more on Medi-terranean countries (with projects on employment for young disabled people and on an international network for disabled women facing violence). Mobility's overall strategy was to involve people with and without disabilities.

For UNITED, the very recent death of 58 people in Dover came as a reminder of the hundreds of people who die every year while trying to make their way to Europe. The authorities responded with even more stringent immigration controls and procedures, which did not tackle the real reasons why people seek refuge elsewhere. Key issues included the Roma communities, which were often denied even citizenship in Central and Eastern Europe, the way that human rights defenders were sometimes prosecuted, the repression of human trafficking, etc. There was also an event to take place soon in Strasbourg in the context of the United Nations World Conference against Racism; as well as a gathering of young people and the issue of the inclusion of lgbt people would be addressed. UNITED insisted on freedom and equality for all groups.

Regarding lgbt issues, ILGA-Europe reported article 13 TEC and its implementation, both in European and national legislation, the latest development being the directive against racism adopted on June 6. There was also an on-going campaign around the future Charter of Fundamental Rights of the European Union, due for the end of the year 2000. The Parliamentary Assembly of the Council of Europe was going to discuss at the end of June important matters, including the accession of Armenia and Azerbaijan and two historic recommendations on the situation of lesbians and gays in the member States of the CoE and the situation of lesbians and gays and their partners in respect of asylum and immigration in the member states of the CoE. Another current issue was the World Gay Pride which would take place the first week of July in Rome and which had provoked strong opposition by the Roman Catholic church and the Italian far-right. In terms of projects, a priority of ILGA-Europe was an initiative with SOLIDAR to look at anti-discrimination on various grounds in services delivered by the voluntary sector, which would include producing good practice guidelines.

## **PROJECTS AND CAMPAIGNS**

*Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen*

### *(Anti-Discrimination Unit for Same Sex Lifestyles, City of Vienna)*

Angela Schwarz and Wolfgang Wilhelm, who work at the Anti-Discrimination Unit (the full staff was the two of them and one secretary), explained that this service provided by the City of Vienna had been set up in October '99. It was the only structure of the sort in Austria, but had counterparts in Berlin and elsewhere in Germany which had been in place for up to 10 years, as well as in the UK and The Netherlands. Ironically, there still existed discriminatory laws in Austria, but they were federal laws. At the level of the City of Vienna, provisions like leave to take care of one's partner had been extended to l&g couples in last December. Protection was also granted to l&g people in the field of housing (Vienna being the second biggest housing authority in Europe).

The Unit also provided direct counselling assistance to Viennese residents and people from outside. It would assist people who decided to go to court.

The Unit was responsible for communication between the City of Vienna and lgbt field associations, like HOSI Wien (which had existed for 20 years and was the oldest) or sport clubs (the most recent lgbt associations). It invited them twice a year to a round table with the City authorities. Regarding education, it went to schools within and outside Vienna for workshops and was also involved in training civil servants (70000 in Vienna). It had a right of initiative and could report problems or give advice to policy makers. It did networking at the national and international level.

Angela and Wolfgang felt that the lgbt had been very interested but sceptical in the beginning. However, some achievements could already be noted and the philosophy of the Unit was that these were small steps, but very necessary.

### **The Round Table Talks in Osnabrück, Germany**

Heike Ritterbusch and Frank Mayer, of LSVD (Lesben- und Schwulenverband in Deutschland, which fights for lgb rights and, more recently, for transsexuals as well), explained that their association was interested in issues around marriage, migrants, youth, elderly and violence at federal, state, regional and local level. Like in other cities (Essen, Münster, etc.), a round table had been set up in Osnabrück with the participation of political parties represented in the City Council, representatives of the local administration, the police department, the AIDS help organisation, lesbian and gay projects and other relevant guests. The background was the example of other cities, co-operation of lesbian and gay projects with the Green Party and a resolution of the City Council.

The aims were to analyse fields of discrimination, find ways out of discrimination and formulate an anti-discrimination agenda at the local level. That implied empowering lgbt people, doing networking and finding alliances for practical implementation.

The project had been designed for one year, but it seemed to be very little time. This first year should thus be used to find allies and go into more specific work afterwards. The main issues to be tackled were: violence against lesbians and gay men; discrimination at the working place; discrimination in education and training in the sense of live long learning; public relations, culture and arts; cross cultural relationships, migration and asylum; social security, health and housing.

Concerning violence, co-operation with the police department had resulted in two leaflets for lesbians and gay men, although the police had had to be convinced first that there was a problem. Concerning discrimination at the workplace, contacts with employers had not given major results yet.

Working methods included co-operation with OSLO (Osnabrücker Schwulen- und Lesbenoffensive), presentations by experts from lesbian and gay contexts, and involvement of guests from relevant organisations in the community. The main difficulties were that this kind of action meant a lot of learning by doing and

reliance on volunteer work. The lack of figures (much wanted by the City authorities) was also an obstacle.

In answer to questions from the audience, it was noted that lgbt people were very invisible in ethnic minorities. Turkish and Greek Germans each had a group, mainly in Cologne.

## **The GLEE Project**

### **A Network of Education Initiatives to Combat Homophobia and Heterosexism**

Tim Bedford, from Oulu University, Finland, described the GLEE project: an interactive network of teacher training, curriculum development and research initiatives to combat homophobia and heterosexism. He was also a member of TIP (Transformal Intercultural Pedagogy), which aimed at addressing discrimination in pedagogy following a horizontal approach. It should be noted that, within projects on diversity, lgbt issues were marginalised.

The GLEE project had been launched in Tokyo in 1994 and had Socrates - an EU programme related to education - funding since 1999. It was co-ordinated by the Oulu University and had partners in five countries. The pilot school network would become operational in the summer of 2000 and the first leadership training course, entitled "Creating safe and affirming schools for lgbt students and staff", would start in 2001.

The goals were to raise awareness of the extent and destructive effects of homophobia and heterosexism on all members of the school community, develop strategies to combat heterosexism and homophobia in school policies, practices and curricula to improve the learning environment for all, and work towards combating all forms of discrimination.

Indeed, research had shown that lgbt youth had to deal with a lot of harassment and that teachers did not react adequately. The result was a higher rate of suicide amongst lgbt youth and lower self-esteem as well as, for *everybody*, rigid gender roles, less ability to form close, intimate relationships with one's own sex, less communication and relationships e.g. within families, "premature" sexual involvement, pressure to "go straight" resulting in failed heterosexual relationships, etc.

The rationale of the project were that there were numerous ideas which had not really been implemented and that teachers needed training and confidence. This model could also be used for other discrimination grounds and have a multiplying effect.

The leadership course would be organised twice a year and follow-up would be implemented through the Internet. The network included teacher groups, round tables, student groups, workshops for other teachers, curriculum development and school counselling.

## **Mainstreaming Equality in Northern Ireland**

### **The Challenge of Participation in Policy Making**

Barry Fitzpatrick, Jean Monnet Professor of European Law at the Human Rights and Equality Centre of the University of Ulster, Northern Ireland, described a process unique to Northern Ireland, which could be called "statutory equality duty". It placed mainstreaming on a statutory footing.

In 1994, non-binding Policy Appraisal and Fair Treatment (PAFT) that included sexual orientation had come into effect but had not operated in practice; in 1998, the Government had indicated its intention to introduce a statutory PAFT system and to create a single Equality Commission to oversee it. That same year, section 75 of the Northern Ireland Act had introduced a statutory duty to promote

equality of opportunity in public authorities.

Pre-existing provisions covered employment, provision of goods and services and education. The new ones were not a substantive duty, but they required public authorities to undertake an equality impact assessment of their policies in consultation with "those directly affected by the policy to be assessed".

The added value to the equality regime was that sexual orientation was included; it gave place to a new idea of civic society, which was strengthened through this consultation duty; it allowed for transparency in policy making. The new provisions did not bring new rights, but huge pressure to enforce existing rights. All Northern Ireland governing bodies would have to comply, including government departments, education boards, district councils, sports council, health and social services boards, hospital trusts, housing executive, arts council and British government departments active in Northern Ireland.

The Commission could be seized of a case by a person affected within 12 months of complainant knowing of matters alleged. It could also investigate on its own initiative. However, the complaint procedure was still very weak. The other major obstacle was that lgbt people remained invisible because of prejudice, ignorance and misinformation and heterosexist presumptions were deeply enshrined. Also, transsexuals and transgendered people were not acknowledged.

The new scheme had however resulted in public authorities asking for awareness training and a dialogue being initiated over review of all policies.

## **CONCLUSIONS**

The conclusions of the seminar held in Vienna under the auspices of ILGA-Europe have to be seen in the light of the conclusions reached at the two previous seminars hosted by Mobility International and UNITED. These conclusions would only include those points and ideas, as well as findings and recommendations that added to those formulated previously.

On the first day, the participants looked at what the struggles of which they were part had in common and in what they differed. The result of the discussion was not a surprise, although it is interesting to note that the more the issues involved were discussed, the closer the different struggles appeared. The overall conclusion was that more could be done to work together. It also appeared that there was a broad range of expertise and crossovers between the movements. Moreover, it was found that the mere fact that some people are discriminated against does not mean that they do not discriminate themselves because of a lack of awareness or because of ignorance. Solidarity has to be built through small steps, bit by bit. It has to be understood in the broader framework of human rights.

The participants attended various workshops. Concerning legislation, one lesson was the very stark contrast between the different contexts in which activists have to work. Knowing this context is crucial because not all groups can work in the same way and be expected to achieve the same results. No dramatic achievement does not necessarily mean an absence of real success.

Another lesson was that legislation in itself, however extensive it may be, was not sufficient. Legislation had to be enforced and that implies monitoring.

Furthermore, there are some fields like public services, housing, health, etc. where policies apply and maybe changed to protect more minority groups. A

brilliant example of that is the GLEE project, as well as the concept of Equality Impact Assessment designed in Northern Ireland.

Participants also looked at areas where new developments at the EU level required co-operation between groups and a greater co-ordination at the national level. Some issues were identified, like how to broaden involvement in those campaigns.

This report is meant to contain **recommendations for the lgbt movement** specifically, as the two other seminars had been an opportunity for Mobility International and UNITED to reflect upon their work. In this regard, there is a remarkable similarity with the previous two seminars, even if details may be different:

- We have to work together and we have to see how. This does not mean that the groups have to lose their focus. ILGA-Europe will remain focussed on lgbt issues and try to have these issues recognised and respected by all other movements. Within that context, ILGA-Europe as a network, and member groups of ILGA-Europe may need to bring some changes to their work, e.g. address the issue of diversity, fight discrimination within themselves, do their own equality impact assessment and find ways to promote non-discrimination. A key issue in this respect is capacity building and skills (with education, information and communication as key words when it comes to means of achieving it);
- We have to remember that this is a process and that it will not happen by itself.

### **Recommendations between movements**

Again, the Vienna seminar confirmed many of the findings of the two previous events.

The following suggestions should be noted:

- Share resources;
- Work on education, information and communication;
- Identify narrow areas with clearly defined objectives, such as Article 13 TEC or the EU Charter of Rights, whether at local or national level;
- Show solidarity on the basis of a sense of shared responsibility (however alien to immediate priorities, a letter of support can be important);
- Create genuine solidarity by ensuring that there is a real understanding of each other's issues and mutual support;
- This is a process that must be done at different levels in different ways.

### **Recommendations to the outside world**

The following points could be added to the results of the two previous seminars:

- The Commission of the European Union should set up a unit on lgbt issues. It should also deal more specifically with human rights issues in non-EU countries with which the Union has relationships (as is the case with Palestine). This was an item already included in the work programme of ILGA-Europe.
  - Research projects should include qualitative and quantitative surveys, as statistics and other data were needed, like data on the experience of people at the workplace;
  - Awareness campaigns and production of material had to be encouraged;
-

The information contained in this publication does not necessarily reflect the position nor the opinion of the European Commission

---

**UNITED for Intercultural Action**

European network against nationalism, racism, fascism  
and in support of migrants and refugees

Postbus 413, NL-1000 AK Amsterdam, Netherlands

phone +31-20-6834778, fax +31-20-6834582

[info@unitedagainstracism.org](mailto:info@unitedagainstracism.org), [www.unitedagainstracism.org](http://www.unitedagainstracism.org)

**COMBATTRE LA DISCRIMINATION FONDÉE  
SUR L'ORIENTATION SEXUELLE  
21-25 JUIN 2000 VIENNA (A)**



**Un séminaire de l'ILGA-Europe organisé dans le cadre du projet commun contre la discrimination "Obstacles et passerelles", un partenariat de ILGA-Europe, MOBILITY International et UNITED for Intercultural Action**

**1. INTRODUCTION**

**2. PROGRAMME**

**3. RÉSUMÉ DES TRAVAUX**

**4. PROJETS ET CAMPAGNES**

**5. CONCLUSIONS**

**Article 13 du Traité instituant la Communauté Européenne:**

"Sans préjudice des autres dispositions du présent Traité et dans les limites des compétences que celui-ci confère à la Communauté, le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement Européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de **COMBATTRE TOUTE DISCRIMINATION** fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle"

**INTRODUCTION**

Les trois partenaires du projet - UNITED for Intercultural Action, Mobility International et ILGA-Europe - partageaient le sentiment que leur action contre la

discrimination sortirait renforcée d'une étude tant des points de convergence que de divergence entre le mouvement antiraciste, le mouvement pour l'égalité de droit des homosexuel/les, bisexuels et transexuels et le mouvement pour l'égalité de droit des handicapés. Ce qui donne des résultats pour un mouvement peut être mis à profit par un autre mouvement qui n'y avait pas pensé jusque là.

L'initiative a rassemblé des militants des trois mouvements, qui ont confronté et partagé leur expérience à un niveau très pratique. Le projet comprenait trois séminaires, organisés chacun par l'un des trois partenaires. Le séminaire de Vienne était animé par l'ILGA-Europe et venait en dernier lieu.

## **PROGRAMME**

### **Jeudi 22 juin**

- **Bienvenue, présentation du projet et du séminaire**

- **Présentation des trois réseaux**

- **Ce que discrimination veut dire pour:**

Les handicapés (Lydia la Rivière-Zijdel)

Les noirs et ceux qui appartiennent à une minorité ethnique (Ralph du Long)

Les lesbiennes, les homos, les bisexuels et les transexuels (Jackie Lewis)

- **Questions d'actualité pour:** Mobility / UNITED / ILGA-Europe

- **Les différentes expériences - Ce que nos combats ont en commun?**

**Qu'est-ce qui est différent?**

Groupes de travail. Les participants ont été répartis en trois groupes de façon à ce que ceux-ci soient représentatifs du point de vue du sexe, de la répartition géographique, du groupe concerné, etc.

- **Rapports** des groupes de travail en plénière

- Exposé sur **la discrimination multiple** (Hassan Ortega, UNISON, GB)

- **Nos droits sont des droits fondamentaux de la personne, ou Pourquoi manifestons nous?** Présentation du mouvement *Widerstand* autrichien (Kurt Krickler, HOSI Wien)

- Les participants au séminaire ont pris part à la **manifestation** organisée tous les jeudis à Vienne contre le gouvernement ÖVP/FPÖ

### **Vendredi 23 juin**

- Exposés sur les **législations contre la discrimination: lobbying et campagnes de pression pour la reconnaissance des droits des homosexuel/les, bisexuels et transexuels et pour leur réalisation**

Grèce (Nikolaos Hatzitriton, *Co-operation Against Homophobia*)

Danemark (Kim Jensen, LBL)

Irlande (Cathal Kelly et Bob Jordan, GLEN/GLSPI)

- **Qu'est-ce qui fait le succès des campagnes? Quels sont les problèmes rencontrés? Comment faire fond sur l'acquis?** Groupes de travail. Les groupes de travail avaient la même composition que la veille

- En plénière: **conclusions des groupes de travail**

- Exposés sur **l'encouragement de bonnes pratiques au niveau des autorités nationales et régionales**

Passerelles, obstacles et ponts dans les sports (Ben Baks, EGLSF)

Service antidiscrimination pour les "modes de vie" homosexuels - ville de Vienne (A. Schwarz et W. Wilhelm)

La table ronde d'Osnabrück - Allemagne (Heike Ritterbusch et Frank Mayer, LSVD)

## **Samedi 24 juin**

- Exposés sur le sujet de "**notre vie**": **santé, éducation et politiques des pouvoirs publics**

Le projet GLEE, un réseau d'initiatives en matière d'éducation visant à combattre l'homo-phobie et l'hétérosexisme (Tim Bedford, Université d'Oulu, FIN)

Jackie Lewis a présenté un résumé d'un exposé préparé par Luca Pietrantonio (excusé) sur la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans le domaine de l'éducation et du secteur santé en Italie

Intégration du concept d'égalité en Irlande du Nord - L'enjeu de la participation à l'élabo-ration des politiques (Barry Fitzpatrick, Centre des Droits de l'Homme et de l'Egalité, Université d'Ulster)

- Trois groupes de travail thématiques ont été constitués pour discuter de **l'introduction du principe d'égalité dans les politiques des pouvoirs publics** (l'accent ayant été davantage mis sur la lé-gislation les deux jours précédents) sur la base des questions suivantes: que peut-on tirer comme enseignements des projets décrits vendredi et samedi et quelles sont les bonnes pratiques à mettre en commun et à développer?

Bonnes pratiques dans l'enseignement

Combattre la discrimination et renforcer l'égalité dans les services publics

Sensibiliser le grand public, ou comment le gagner à la cause de l'égalité

- En plénière: **conclusions des groupes de travail**

Exposés:

- **L'article 13 du Traité instituant la Communauté Européenne et les propositions examinées à l'Union Européenne: état de la situation** (Jackie Lewis, avec Saskia Daru et Lydia la Rivière-Zijdel pour les organisations partenaires)

- **Promouvoir le respect de la diversité au sein des organisations** (Rebeca Sevilla, Get Organised)

- **Promouvoir le principe d'égalité** (Kürsad Kahramanoglu, Cosecrétaire général de l'ILGA)

- Trois groupes de travail ont été constitués pour discuter **d'actions concrètes possibles** autour des thèmes suivants:

Diversité au sein des homosexuel/les, bisexuels, transexuels: la situation parmi eux des han-dicapés, des musulmans/des Arabes, recoupements avec les questions d'asile et d'immigration, etc.

Suite du groupe de travail sur la sensibilisation du grand public

Mesures concrètes en vue d'un lobby puissant en faveur d'initiatives législatives au niveau national

## **Dimanche 25 juin**

- En plénière: **conclusion des groupes de travail.**
- **Conclusions du séminaire** (Jackie Lewis, ILGA)
- **Interventions de participants** sur des points divers
- **Evaluation du séminaire - Adieux et remerciements**

## **RÉSUMÉ DES TRAVAUX**

Le rapport exhaustif du séminaire comprenant 21 pages, on a fait ici un choix consistant à expliquer de quelle manière les différentes discriminations s'additionnent les unes aux autres et à décrire les campagnes que les participants ont jugées particulièrement pertinentes et riches en enseignements. On essayera aussi de tirer des conclusions.

### **Discrimination multiple et questions d'actualité.**

L'objectif du séminaire était de mettre l'expérience de chacun en commun, de considérer la question de la diversité dans les différents mouvements - défense des handicapés/défense des homos, lesbiennes, bisexuels et transexuels/mouvement antiraciste - et de voir comment on pourrait coopérer à l'avenir. Les participants ont pu entendre des représentants des trois réseaux expliquer ce que discrimination voulait dire pour leur groupe.

Lydia la Rivière Zijdel (pour Mobility International) a parlé de son expérience personnelle en tant que cadette de quatre enfants (et seule fille), en tant que blanche en Afrique subsaharienne, en tant que femme mariée censée - aux yeux du monde extérieur - prendre sur elle toutes les corvées du ménage, en tant que lesbienne ayant fait son "come out" dans les années 70 aux Pays-Bas et en tant que personne devenue handicapée à la suite d'un accident de voiture.

Ralph du Long (pour UNITED) a d'abord examiné rapidement la terminologie utilisée dans le contexte de la discrimination raciale/du racisme; il a aussi souligné la diversité qui marquait l'histoire des minorités ethniques. On pouvait constater que, au cours des siècles, des gens étaient partis de chez eux à cause de persécutions religieuses, de l'esclavage, du colonialisme, de la demande de main-d'oeuvre, du regroupement familial, des conflits, etc. Des groupes et des communautés différents avaient une expérience à la fois semblable et divergente, mais on retrouvait partout le fait que le lieu de naissance était très déterminant quant au quartier où l'on allait grandir, les écoles qu'on allait fréquenter, les discothèques auxquelles les adolescents auraient accès, le choix de ses partenaires de vie, l'accès au marché du travail, l'exposition à la violence

xénophobe, etc. La ségrégation était une réalité qu'il était très difficile de changer et les personnes appartenant à une minorité ethnique étaient souvent traités comme des citoyens de seconde zone.

Jackie Lewis (pour l'ILGA-Europe) a offert une réflexion sur les attentats commis à Londres en 1999 à l'encontre d'Asiatiques, d'Antillais et d'homosexuels. Celui qui avait posé la bombe dans un pub de Soho avait été arrêté et était en jugement; pour lui, les homosexuels n'appartenaient pas à la communauté des humains et n'avaient pas le droit de vivre. On pouvait y voir un stigmate encore vivace chez beaucoup. Ce n'est qu'en 1991 que l'Organisation Mondiale de la Santé avait retiré l'homosexualité de la Classification Internationale des Maladies. Plusieurs pays européens avaient encore des lois discriminatoires à l'encontre des homosexuels; au Royaume-Uni, les rapports sexuels entre adultes consentants tombaient encore sous le coup de la loi dans certaines circonstances; dans d'autres, comme l'Autriche, la majorité sexuelle n'était pas la même pour tous et, dans d'autres pays encore, l'homosexualité était toujours considérée sur le plan juridique comme une perversion ou une atteinte à l'ordre public. La violence physique et la discrimination du fait de leur orientation sexuelle touchaient les lesbiennes, les gays, les bisexuels et, sans doute le plus gravement, les transsexuels dans tous les domaines et à tous les stades de leur vie: comme enfants, travailleurs, parents, etc. Les homosexuel/les, bisexuels et transsexuels constituant un groupe aussi hétérogène que n'importe quel autre, ils étaient aussi concernés par les autres motifs de discrimination. Ces actes de violence commis par haine de la différence et les diverses formes de discrimination connues formaient un système rendant nécessaire une intervention des gouvernements au niveau législatif. Dans ce processus, la visibilité était un élément clé. En conclusion, si l'on voulait tirer les leçons des attentats de Londres, on pouvait noter que personne ne serait vraiment libre sans que tout le monde le soit et que le caractère complexe de la discrimination devait être pris en compte.

S'agissant des questions les intéressant actuellement, Mobility a noté les directives antidiscrimination et le programme d'action élaborés dans le cadre du nouvel article 13 du Traité instituant la Communauté européenne, qui pourraient avoir dès 2001 de graves incidences pour le mouvement de défense des droits des handicapés en termes de financement. Quant à ses projets futurs, Mobility avait davantage son action sur les pays de la Méditerranée (avec un projet pour les jeunes handicapés et un autre consistant en un réseau international de femmes handicapées confrontées à la violence). La stratégie générale de Mobility était de faire participer à ses projets des handicapés et des non-handicapés. Pour UNITED, la mort récente de 58 personnes à Douvres était venue rappeler les centaines d'autres qui mouraient chaque année alors qu'ils essayaient d'aller en Europe. Les autorités répondaient à ce problème par des contrôles et des procédures d'immigration plus sévères encore, ce qui ne changeait rien aux véritables raisons pour lesquelles certains cherchaient refuge ailleurs. Parmi les questions clés intéressant le réseau, il y avait les communautés rom, auxquelles il était souvent nié tout droit civil en Europe centrale et orientale, la manière dont les défenseurs des droits de l'homme étaient parfois poursuivis, la répression de la traite d'êtres humains, etc. Bientôt se tiendrait à Strasbourg une manifestation qui s'inscrivait dans le cadre de la Conférence Mondiale des Nations Unies contre le Racisme; il s'agissait aussi d'un rassemblement de jeunes où il serait notamment question de l'inclusion des homosexuel/les, bisexuels et transsexuels. UNITED insistait sur la liberté et l'égalité pour tous les groupes. Pour ce qui est des questions intéressant les homosexuel/les, bisexuels et transsexuels, l'ILGA-Europe a noté l'article 13 Traité Instituant la Communauté

Européenne et son application, tant dans le droit européen que dans les législations nationales, le dernier élément en date étant la directive antiracisme adoptée le 6 juin. Il y avait aussi une campagne en cours autour de la future Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne, attendue pour la fin de l'an 2000. L'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe allait débattre à la fin du mois de juin de questions importantes, dont l'adhésion de l'Arménie et de l'Azerbaïdjan et deux recommandations historiques sur la situation des homosexuel/les dans les États Membres du Conseil et sur la situation des homosexuel/les et de leurs partenaires en matière de droit d'asile et d'immigration dans les États Membres du Conseil. Autre question d'actualité: la Gay Pride mondiale qui aurait lieu la première semaine de juillet à Rome et qui avait suscité une vive opposition de l'Église catholique et de l'extrême-droite italienne. Dans ses projets, l'ILGA-Europe avait notamment pour priorité une initiative avec SOLIDAR visant à examiner les moyens de lutter contre la discrimination fondée sur divers motifs dans les services prestés par le secteur associatif, et à produire des lignes directrices sur de bonnes pratiques en la matière.

## **PROJETS ET CAMPAGNES**

*Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen (Service antidiscrimination pour les "modes de vie" homosexuels - ville de Vienne).*

Angela Schwarz et Wolfgang Wilhelm, qui travaillent au Service antidiscrimination (avec encore un employé chargé du secrétariat), ont expliqué que leur service avait été mis en place par la municipalité de Vienne en octobre 1999. C'était le seul service du genre en Autriche, mais il y avait des services homologues à Berlin et ailleurs en Allemagne depuis 10 ans, ainsi qu'au Royaume-Uni et aux Pays-Bas. Paradoxalement, il existait encore en Autriche des lois discriminatoires, mais au plan fédéral seulement. Au niveau de la ville de Vienne, les congés prévus pour ceux dont le partenaire nécessitait leur présence avaient été accordés aux couples homosexuels en décembre dernier. Gays et lesbiennes bénéficiaient aussi d'une protection en matière de logement (Vienne était le deuxième fournisseur de logements sociaux en Europe).

Le Service offrait aussi des services de conseil aux habitants de Vienne et aux personnes extérieures. Il aidait ceux qui décidaient de saisir les tribunaux. Le Service était responsable des communications entre la municipalité et les associations de terrain, comme HOSI Wien (qui existait depuis 20 ans et était la plus vieille organisation gay autrichienne) ou les clubs sportifs (dernières nées des associations lgbt). Il les invitait deux fois par an à une table ronde avec les autorités municipales. Dans le domaine de l'éducation, il organisait dans les écoles de Vienne et d'ailleurs des ateliers et participait à la formation des fonctionnaires (70000 à Vienne). Il avait un droit d'initiative et pouvait signaler d'éventuels problèmes aux décideurs politiques ou les conseiller. Il oeuvrait aussi à l'établissement de réseaux aux niveaux national et international.

Angela et Wolfgang ont exprimé le sentiment que les homosexuel/les, bisexuels et transexuels s'étaient montré au départ très intéressés, mais sceptiques. On pouvait toutefois déjà noter certains acquis; le Service avait pour philosophie de procéder à pas petits, mais très nécessaires.

### **Les tables rondes d'Osnabrück (Allemagne)**

Heike Ritterbusch et Frank Mayer, du LSVD (Lesben- und Schwulenverband,

association allemande qui lutte pour les droits des homosexuel/les et des bisexuels et, plus récemment, des transexuels), ont expliqué que leur association s'intéressait aux questions tournant autour du mariage, des migrants, des jeunes, des personnes âgées et de la violence aux niveaux fédéral, des *Länder*, régional et local. Comme dans d'autres villes (Essen, Münster, etc.), on avait créé à Osnabrück une table ronde avec la participation des partis politiques représentés au conseil municipal, de représentants de l'administration locale, de la police, des organisations s'occupant du SIDA, des projets gay et lesbiens et d'autres interlocuteurs intéressés. L'idée était née de l'exemple donné par d'autres villes, de la coopération des projets gay et lesbiens avec les Verts et d'une résolution du conseil municipal.

Cette initiative avait pour objectif d'analyser les manifestations de la discrimination, de trouver les moyens de la combattre et de définir un agenda antidiscrimination au niveau local. Pour ce faire, il fallait donner aux homosexuel/les, bisexuels et transexuels les moyens de prendre leur sort en main, établir des réseaux et nouer des alliances en vue d'une action pratique. Le projet était censé avoir une durée d'un an mais cela était apparu très court. La première année devrait donc servir à trouver des alliés, pour passer ensuite à un travail plus spécifique. Les principales questions à traiter étaient: la violence contre les homos et les lesbiennes; la discrimination sur le lieu de travail; la discrimination dans le système d'éducation et de formation; relations publiques, culture et arts; relations interculturelles, migrations et asile; sécurité sociale, santé et logement.

Pour ce qui est de la violence, les responsables du projet avaient travaillé avec la police et obtenu que soient publiés deux brochures à l'intention des lesbiennes et des homos, même s'il avait d'abord fallu convaincre la police de l'existence d'un problème. S'agissant de la discrimination sur le lieu de travail, les contacts avec les employeurs n'avaient pas encore donné de grands résultats.

Pour ses méthodes de travail, le projet coopérait avec OSLO (Osnabrücker Schwulen- und Lesbenoffensive), organisait des exposés d'experts venant des milieux gay et lesbiens et faisait participer des invités d'associations concernées actives au sein de la collectivité. Le projet rencontrait des difficultés, notamment parce que ce genre de travail reposait en grande partie sur le bénévolat. Le manque de chiffres et de statistiques (une demande constante des autorités municipales) était aussi un obstacle.

Des réponses données aux questions posées par l'auditoire, il est apparu que les homosexuel/les, bisexuels et transexuels étaient très invisibles dans les minorités ethniques. Les Turcs et les Grecs d'Allemagne avaient chacun un groupe, surtout actifs à Cologne.

## **Le projet GLEE**

### **Réseau d'initiatives en matière d'éducation visant à combattre l'homophobie et l'hétérosexisme**

Tim Bedford, de l'université d'Oulu (Finlande), a décrit le projet GLEE: un réseau interactif de formation des enseignants, d'élaboration de programmes et d'initiatives de recherches visant à combattre l'homophobie et l'hétérosexisme. Tim est aussi membre du TIP (Transformal Intercultural Pedagogy), qui vise à combattre la discrimination dans la pédagogie dans le cadre d'une démarche horizontale. On notera que, dans les projets qui s'intéressent à la diversité, les homosexuel/les, bisexuels et transexuels sont souvent peu pris en compte. Le projet avait été lancé à Tokyo en 1994 et bénéficiait depuis 1999 d'un financement Socrate (un programme de l'Union européenne en matière d'éducation). Il était coordonné par l'université d'Oulu et avait des partenaires dans cinq pays. Le réseau des écoles pilotes deviendrait opérationnel à l'été 2000

et le premier stage, intitulé "Créer des écoles où étudiants et enseignants homosexuels, bisexuels et transsexuels trouvent un environnement sûr et stimulant", commencerait en 2001.

L'objectif était de faire prendre conscience de la portée et des effets destructeurs de l'homophobie et de l'hétérosexisme pour tous ceux qui appartiennent à la communauté scolaire, de mettre au point des stratégies pour lutter contre l'hétérosexisme et l'homophobie dans les politiques, les pratiques et les programmes scolaires et donner ainsi à tous un meilleur environnement d'apprentissage et combattre toutes les formes de discrimination.

En effet, les recherches menées avaient montré que les jeunes homosexuels, bisexuels ou transsexuels étaient souvent harcelés et que les enseignants ne réagissaient pas toujours adéquatement. Il s'ensuivait un taux de suicide plus élevé et des problèmes de confiance en soi chez ces jeunes et, pour *tout le monde*, des rôles figés en fonction du sexe, une capacité moindre de nouer des rapports de proximité et d'intimité avec quelqu'un de son propre sexe, une communication et des relations appauvries au sein de la famille, des rapports sexuels "prématurés", un conformisme menant à des relations hétérosexuelles ratées, etc.

L'idée de départ du projet était qu'il existait de nombreuses idées qui n'avaient pas été mises en pratique et que les enseignants avaient besoin de formation et de confiance. Ce modèle pouvait aussi être appliqué à d'autres types de discrimination que celle fondée sur l'orientation sexuelle et avoir un effet multiplicateur.

Le stage serait organisé deux fois par an et le suivi se ferait via Internet. Le réseau comprenait des groupes d'enseignants, des tables rondes, des groupes d'étudiants, des ateliers pour d'autres enseignants, des activités visant à travailler sur les programmes et de l'orientation scolaire.

## **L'intégration de l'égalité en Irlande du Nord**

### **Le défi de la participation à l'élaboration des politiques**

Barry Fitzpatrick, professeur de droit européen au Centre des Droits de l'Homme et de l'Égalité de l'université d'Ulster (Irlande du Nord) dans le cadre du programme Jean Monnet, a décrit un processus unique à l'Irlande du Nord, que l'on pourrait baptiser "obligation légale d'égalité" et fait de l'intégration du concept d'égalité une obligation.

En 1994, un texte non contraignant intitulé *Policy Appraisal and Fair Treatment (PAFT)* [Évaluation des politiques et égalité de traitement] et comprenant l'orientation sexuelle était entré en vigueur mais n'avait pas eu de suites; en 1998, le gouvernement avait indiqué son intention d'introduire un nouveau système, cette fois obligatoire, et de créer une Commission pour l'Égalité afin d'en superviser l'application. La même année, l'article 75 de la loi sur l'Irlande du Nord (*Northern Ireland Act*) comprenait l'obligation légale d'encourager l'égalité des chances dans les pouvoirs publics.

Les dispositions préexistantes couvraient l'emploi, la fourniture de biens et services et l'enseignement. Les nouvelles dispositions ne constituaient pas une obligation matérielle mais imposaient aux pouvoirs publics de procéder à une étude d'impact - en matière d'égalité - de leurs politiques, en consultation avec "ceux directement concernés par la politique à évaluer".

Ce nouveau régime en matière d'égalité avait le mérite supplémentaire d'inclure l'orientation sexuelle, donnant ainsi une nouvelle idée de la société civile, sortie renforcée de l'obligation de consultation et garantissant une plus grande transparence dans l'élaboration des politiques. Les nouvelles dispositions ne créaient pas de nouveaux droits mais exigeaient impérativement la réalisation des

droits existants.

Tous les organes directeurs d'Irlande du Nord devraient s'exécuter, y compris les services gouvernementaux, les conseils de l'éducation, les *district councils*, les organismes compétents en matière de sports, de santé, de services sociaux, d'infrastructures hospitalières, de logement social, de culture et les départements ministériels britanniques ayant des compétences en Irlande du Nord.

Tout particulier pouvait porter une affaire devant la Commission pour l'égalité pour autant que les faits à l'origine de la requête ne remontent pas à plus de 12 mois. La Commission pouvait aussi enquêter de sa propre initiative. Toutefois, la procédure de recours restait très peu développée. L'autre obstacle principal était que les homosexuel/les, bisexuels et transexuels restaient invisibles du fait des préjugés, de l'ignorance, du manque d'information et des présomptions hétérosexistes profondément enracinées. De plus, les transexuels n'étaient pas pris en compte.

Il n'en demeurait pas moins que le nouveau système avait amené certains pouvoirs publics à demander de leur propre initiative une formation et qu'un dialogue avait été noué avec eux concernant l'examen de toutes les politiques existantes.

## **CONCLUSIONS**

Il faut lire les conclusions du séminaire organisé à Vienne par l'ILGA-Europe à la lumière des conclusions tirées précédemment des deux séminaires organisés par Mobility International et UNITED. Les présentes conclusions ne contiennent que les points et les idées, ainsi que les constatations et recommandations qui s'ajoutent à ceux formulés antérieurement.

Le premier jour, les participants ont analysé ce que les causes qu'ils défendaient avaient en commun et en quoi elles différaient. La discussion n'a pas donné de résultats bien surprenants, mais on notera que plus l'analyse s'approfondissait, plus les différentes causes semblaient proches. La conclusion générale a été qu'il était possible de faire plus pour travailler ensemble. Il est aussi apparu que les différents mouvements représentaient un grand potentiel de connaissances et que les recoupements étaient nombreux.

En outre, on a pu constater que le simple fait que certains soient victimes de la discrimination ne signifiait pas qu'ils ne se rendaient pas eux-mêmes coupables de discrimination par ignorance ou inconscience. Il faut construire la solidarité par petites étapes, pas à pas. Elle doit être comprise dans le cadre plus large des Droits de l'Homme.

Les participants se sont réunis en plusieurs ateliers. Concernant la législation, on a noté le contraste très grand entre les différents contextes dans lesquels les militants doivent opérer. Connaître ce contexte est crucial car tous les groupes ne peuvent pas travailler de la même manière et on ne peut attendre d'eux qu'ils aient tous les mêmes résultats. L'absence de réalisations spectaculaires ne veut pas nécessairement dire qu'il n'y a pas eu de vrais succès. On a aussi noté que la législation, aussi élaborée soit-elle, ne suffit pas. Elle doit être appliquée, ce qui suppose un suivi. En outre, il existe des secteurs, comme les services publics, le logement, la santé, etc., où des politiques sont appliquées, qui peuvent être modifiées à l'avantage des groupes minoritaires. Un exemple frappant en est le projet GLEE, ainsi que l'idée d'études d'impact en matière d'égalité mise en place

en Irlande du Nord.

Les participants ont aussi examiné les domaines dans lesquels l'évolution enregistrée au niveau de l'Union Européenne exige une coopération entre les groupes et une plus grande coordination au niveau national. Sur ce plan, on a discerné certaines questions, comme les moyens d'élargir la participation à ces campagnes.

Le présent rapport contient des **recommandations destinées spécifiquement au mouvement lgbt**, tout comme les deux séminaires précédents avaient été l'occasion pour Mobility International et UNITED de réfléchir à leur propre action. A cet égard, les similitudes avec ces deux séminaires sont frappantes, même si les détails diffèrent parfois:

- Nous devons travailler ensemble et voir comment. Cela ne veut pas dire que les groupes doivent perdre leur identité. L'ILGA-Europe continuera d'axer son action sur les questions intéressant les homosexuel/les, bisexuels et transsexuels et oeuvrera pour que ces questions soient reconnues et prises dûment en compte par les autres mouvements. Dans ce contexte, l'ILGA-Europe en tant que réseau et les groupes membres de l'ILGA-Europe peuvent devoir modifier leur manière de travailler, par exemple pour prendre en compte la question de la diversité, combattre la discrimination en leur propre sein, procéder à leur propre étude d'impact en matière d'égalité et trouver des moyens d'encourager la non-discrimination. Sur ce plan, un élément clé est le renforcement des capacités et des compétences (les mots clés pour ce faire étant éducation, information et communication);
- Nous devons nous souvenir que c'est là un processus, qui ne se produira pas de lui-même.

### **Recommandations entre les mouvements**

Encore une fois, le séminaire de Vienne a confirmé bon nombre des conclusions des deux activités précédentes.

On notera les suggestions suivantes:

- Partager les ressources;
- Travailler sur l'éducation, l'information et la communication;
- Définir des domaines d'action étroits, avec des objectifs clairs, tels que l'article 13 TCE ou la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européen, ne que ce soit au niveau local ou national;
- Faire montre de solidarité sur la base d'un sens partagé des responsabilités (aussi éloignée qu'elle soit de priorités immédiates, une lettre de soutien ponctuelle peut être importante);
- Créer une vraie solidarité en faisant en sorte que les différents réseaux comprennent vraiment les questions intéressant les autres groupes et se soutiennent véritablement;
- Cela est un processus qui doit être mené à différents niveaux de différentes manières.

### **Recommandations au monde extérieur**

On pourrait ajouter les points suivants aux résultats des deux séminaires précédents:

- La Commission de l'Union Européenne devrait créer un service compétent pour les questions intéressant les homos, les lesbiennes, les bisexuels et les

transexuels. Elle devrait aussi s'occuper de manière plus spécifique des droits de l'homme dans les pays non membres de l'Union avec lesquels l'Union entretient des relations (comme dans le cas de la Palestine). Ce point est déjà inscrit dans le programme de travail de l'ILGA-Europe.

- Des projets de recherche devraient être lancés en vue d'analyses quantitatives et qualitatives pour obtenir les statistiques et autres données nécessaires, par exemple concernant l'expérience des individus sur le lieu de travail;
- Il faut encourager les campagnes de sensibilisation et la production de matériel correspondant.

---

L'information contenue dans cette publication ne correspond pas nécessairement à la position ni à l'opinion de la Commission Européenne

---

**UNITED for Intercultural Action**

European network against nationalism, racism, fascism  
and in support of migrants and refugees

Postbus 413, NL-1000 AK Amsterdam, Netherlands

phone +31-20-6834778, fax +31-20-6834582

[info@unitedagainstracism.org](mailto:info@unitedagainstracism.org), [www.unitedagainstracism.org](http://www.unitedagainstracism.org)

**BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG  
AUFGRUND DER SEXUELLEN ORIENTIERUNG  
21-25 JUNI 2000 WIEN (A)**



**Ein Seminar von ILGA-Europe organisiert im Rahmen des Projektes  
"Sprungbretter und Hürden"  
Ein Partnerschaftsprojekt gegen Diskriminierung  
von ILGA-Europe, Mobility International und UNITED for Intercultural  
Action**

**EINLEITUNG**

**DAS PROGRAMM**

**ZUSAMMENFASSUNG  
DES SEMINARABLAUFS**

**PROJEKTE UND  
KAMPAGNEN**

**SCHLUSSFOLGERUNGEN**

**Artikel 13 EG-Vertrag lautet:**

***"Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Vertrags kann der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen."***

## **EINLEITUNG**

Alle drei Projektpartner - UNITED for Intercultural Action, Mobility International und ILGA-Europa - sind der Ansicht, daß es für ihre Antidiskriminierungsarbeit von Nutzen ist, die Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen der Anti-Rassismus-, der Lesben-, Schwulen- Bisexuellen- und Transgender-Bewegung und der Bewegung für die Gleichstellung von Personen mit Behinderung näher zu untersuchen. Was in einer Bewegung funktioniert, funktioniert vielleicht auch in einer anderen, wo es bisher noch nie ausprobiert worden ist.

Das Projekt hat AktivistInnen aus diesen drei verschiedenen Bewegungen zusammengeführt, um ihre Erfahrungen auf sehr praktischer Ebene miteinander auszutauschen und auch zu verbinden. Es beinhaltete drei Seminare, wobei jedes von einem der drei Partner geleitet wurde. Das Wiener Seminar war das letzte der drei und wurde von ILGA-Europa durchgeführt.

## **DAS PROGRAMM**

### **Donnerstag, 22. Juni**

#### **- Begrüßung**

#### **- Einführung in das Projekt und das Seminar**

#### **- Präsentationen der drei Netzwerke**

#### **- Was heißt Diskriminierung für:**

Personen mit Behinderung (Lydia la Rivière-Zijdel)

Schwarze und Angehörige ethnischer Minderheiten (Ralph du Long)

Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender-Personen (Jackie Lewis)

#### **- Aktuelle Fragen für:**

Mobility

UNITED

ILGA-Europa

#### **- Erfahrungsaustausch: Was ist unserem Kampf gemeinsam?**

#### **Worin unterscheidet er sich?**

Arbeitsgruppen. Die TeilnehmerInnen wurden in drei Gruppen aufgeteilt, wobei bei deren Zusammensetzung auf Geschlecht, geographische Herkunft, Zugehörigkeit zu den einzelnen Bewegungen etc. Bedacht genommen wurde.

#### **- Berichte aus den Arbeitsgruppen im Plenum**

#### **- Referat über Mehrfach-Diskriminierung** (Hassan Ortega, UNISON, UK)

#### **- Unsere Rechte sind Menschenrechte, oder: Warum wir marschieren.**

Vorstellung der Widerstandsbewegung in Österreich (Kurt Krickler, HOSI Wien)

- SeminarteilnehmerInnen beteiligten sich an der **Demonstration** gegen die ÖVP-FPÖ-Regierung, die jeden Donnerstagabend stattfindet

## **Freitag, 23. Juni**

- Referate über **Anti-Diskriminierungsgesetzgebung: Lobbying und Kampagnenarbeit für die Anerkennung der Rechte von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen so-wie Durchsetzung dieser Gesetze**

Griechenland (Nikolaos Hatzitrifon, *Co-operation Against Homophobia*)

Dänemark (Kim Jensen, LBL)

Irland (Cathal Kelly und Bob Jordan, GLEN/GLSPI)

- **Warum sind die Kampagnen erfolgreich? Welche Probleme bestehen? Wie können wir auf dem Erreichten aufbauen?** Arbeitsgruppen. Es wurden dieselben Arbeitsgruppen wie am Vortag gebildet.

- Im Plenum: **Berichte aus den Arbeitsgruppen**

- Referate über **Beispiele guter Praxis in Gebietskörperschaften:**

Sprungbretter, Hürden und Brücken im Sport (Ben Baks, EGLSF)

Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen (A. Schwarz und W. Wilhelm)

Der Runde Tisch in Osnabrück (Heike Ritterbusch und Frank Mayer, LSVD)

## **Samstag, 24. Juni**

- Referate über "**unser Leben**": **Gesundheit, Bildung, Politiken von Behörden**

das GLEE-Projekt, ein Netzwerk von Initiativen im Bildungsbereich zur Bekämpfung von Homophobie und Heterosexismus (Tim Bedford, Universität Oulu)

Jackie Lewis faßte das von Luca Pietrantoni vorbereitete Referat über Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung im Bildungs- und Gesundheitswesen Italiens zusammen (er mußte leider in letzter Minute absagen) Gleichstellung als Querschnittsmaterie in Nordirland - die Teilnahme an der Ausarbeitung von Politiken als Herausforderung (Barry Fitzpatrick, *Human Rights and Equality Centre, Univ. of Ulster*)

- Drei themenspezifische Arbeitsgruppen wurden gebildet, um die **Förderung von Gleichstellung in den Politiken von Behörden** anhand folgender Fragen zu erörtern (da der Schwerpunkt an den beiden Vortagen auf der Gesetzgebung lag): Was kann aus den am Freitag und Samstag präsentierten Projekten gelernt werden? Wie kann gute Praxis übernommen und entwickelt werden?

Gute Praxis im Bildungswesen

Diskriminierung entgegenzutreten und Gleichstellung fördern im Bereich staatlicher Behörden

Öffentliches Bewußtsein schaffen, oder wie kann man Unterstützung für Gleichstellungspolitik gewinnen?

- Im Plenum: **Berichte aus den Arbeitsgruppen**

Referate:

- **Artikel 13 EGV und andere EU-Vorschläge: Aktueller Stand der Dinge**

(Jackie Lewis, sowie Beiträge von Saskia Daru und Lydia la Rivière-Zijdel für die Partnerorganisationen)

- **Respekt für die Vielfalt in Organisationen aufbauen** (Rebeca Sevilla, Get

Organised, NL)

- **Wie kann man das Thema Gleichstellung vorwärtsbringen** (Kürsad Kahramanoglu, Ko-Generalsekretär der ILGA)

- Drei Arbeitsgruppen wurden gebildet, um **konkrete Vorschläge für Aktionen** in folgenden Bereichen zu diskutieren:

Vielfalt innerhalb der Les-Bi-Schwulen- und Transgender-Gemeinschaft: die Stellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen mit Behinderung oder solchen mit muslimischem/arabischem Hintergrund;

Überschneidungen mit Einwanderungs- und Asylfragen, usw.

Fortsetzung des Arbeitskreises über die Schaffung öffentlichen Bewußtseins

Konkrete Schritte in Richtung einer starken Lobby für Gesetzesinitiativen auf nationaler Ebene

## **Sonntag, 25. Juni**

- Im Plenum: **Berichte aus den Arbeitsgruppen**

- **Zusammenfassung und Schlußfolgerungen** des Seminars (Jackie Lewis, ILGA)

- **Stellungnahmen der TeilnehmerInnen** zu spezifischen Fragen

- **Evaluierung** des Seminars

- **Danksagung und Verabschiedung**

## **ZUSAMMENFASSUNG DES SEMINARABLAUFS**

Da der vollständige Bericht des Seminars 21 Seiten umfaßt, soll in diesem Bericht versucht werden, herauszuarbeiten, wie sich die verschiedenen Diskriminierungen eigentlich summieren, und jene Kampagnen präsentiert werden, die die SeminarteilnehmerInnen besonders relevant und inspirierend empfunden haben. Außerdem soll versucht werden, einige Konklusionen zu ziehen.

### **Mehrfach-Diskriminierung und aktuelle Fragen**

Ziel des Seminars war es, Erfahrungen auszutauschen, die Vielfalt in den drei Bewegungen zu beleuchten und über Zusammenarbeit in der Zukunft zu sprechen. Die TeilnehmerInnen erfuhren von RednerInnen der drei Bewegungen, was Diskriminierung für die jeweilige Gruppe bedeutet.

Lydia la Rivière-Zijdel (Mobility International) erzählte über ihre persönlichen Erfahrungen als Jüngste von vier Geschwistern und darunter das einzige Mädchen, als Weiße im südlichen Afrika, als verheiratete Frau, von der die Umwelt erwartete, Hausfrau zu sein, als Lesbe, die in den siebziger Jahren in den Niederlanden herauskam, und als jemand, die durch einen Autounfall eine Behinderung davontrug.

Ralph du Long (UNITED) erörterte einleitend die Begriffe, die im Zusammenhang mit rassistischer Diskriminierung/Rassismus verwendet werden. Er unterstrich auch die Vielfältigkeit der Geschichte ethnischer Minderheiten. So haben Menschen im Laufe der Jahrhunderte ihre Ursprungsorte wegen religiöser Verfolgung, Sklaverei, Kolonialismus, Arbeitskräftenachfrage, Familienzusammenführung, Konflikten usw. verlassen. Verschiedene Gruppen machen ähnliche und unterschiedliche Erfahrungen, gemeinsam ist ihnen aber allen, daß der Ort, wo man geboren wurde, später großen Einfluß darauf hat, in welcher Umgebung man aufwächst und zur Schule geht, in welche Diskotheken man als Teenager eingelassen wird,

welche Lebensgefährten man sich wählt, welche Chancen man auf dem Arbeitsmarkt hat und daß man fremdenfeindlicher Gewalt ausgesetzt ist usw. Absonderung ist eine schwer zu durchbrechende Realität, und Angehörige ethnischer Minderheiten werden meist als BürgerInnen zweiter Klasse behandelt. Jackie Lewis (ILGA-Europa) sprach über die durch Haß motivierten Verbrechen in London im Jahre 1999, deren anvisierte Opfer Einwanderer aus Asien und aus der Karibik sowie Schwule waren. Der Mann, der die Bombe in einem Schwulenlokal in Soho deponiert hatte, wurde verhaftet und steht gerade vor Gericht. Für ihn sind Schwule keine Menschen, sie verdienen es nicht, zu leben. Das ist bezeichnend für das Stigma, das in vielen Fällen immer noch vorhanden ist. Erst 1991 hat die Weltgesundheitsorganisation (WHO) Homosexualität aus ihrem Internationalen Diagnoseschlüssel (ICD) gestrichen. In einigen europäischen Ländern bestehen immer noch diskriminierende Gesetze gegen Homosexuelle; in Großbritannien werden einvernehmliche gleichgeschlechtliche Beziehungen unter Erwachsenen unter bestimmten Umständen immer noch kriminalisiert; andere Länder, wie Österreich, haben immer noch diskriminierende Mindestaltersbestimmungen; und in anderen wiederum wird Homosexualität von Gesetzes wegen noch immer als Perversion oder öffentlicher Skandal angesehen. Abgesehen von der Gewalt betrifft Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung bzw. der geschlechtlichen Identität alle Lebensbereiche von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und - vielleicht am schlimmsten - von Transgender-Personen: als Kinder, ArbeitnehmerInnen, Eltern usw. Da die lesbisch/schwule Gemeinschaft aber so vielfältig ist wie jede andere Gruppe, spielen auch die anderen Gründe für Diskriminierung für sie eine Rolle. Diese Verbrechen aus Haß und die verschiedenen Formen der Diskriminierung ergeben ein Muster, das gesetzlichen Handlungsbedarf bei den Regierungen auslösen muß. In diesem Prozeß ist Sichtbarkeit ein wichtiges Element. Die Schlußfolgerung, will man eine Lehre aus den Londoner Bombenattentaten ziehen, ist, daß niemand wirklich frei ist, solange nicht alle frei sind, und daß man sich mit der Komplexität von Diskriminierung auseinandersetzen muß.

Unter den aktuellen Problemen, mit denen die drei Netzwerke befaßt sind, erwähnte Mobility die gemäß Artikel 13 EGV vorgeschlagenen Nichtdiskriminierungsrichtlinien und das Aktionsprogramm, das ab 2001 schwerwiegende Auswirkungen auf die Förderungen für die Behindertenbewegung haben könnte. Bei ihren zukünftigen Projekten plant Mobility, den Schwerpunkt eher auf die Mittelmeerländer zu verlegen (u. a. mit Projekten für junge Menschen mit Behinderung und einem internationalen Netzwerk für Frauen mit Behinderung, die Gewalt ausgesetzt sind). Mobilitys allgemeine Strategie zielt darauf ab, sowohl Menschen mit als auch Menschen ohne Behinderung einzubinden. Für UNITED rief der jüngste Tod von 58 Menschen in Dover die hunderten Menschen in Erinnerung, die jedes Jahr beim Versuch sterben, nach Europa zu gelangen. Die Behörden reagieren darauf mit immer strengeren Einwanderungskontrollen und -verfahren, die die tatsächlichen Gründe, warum Menschen Zuflucht in der Fremde suchen, nicht berühren. Als wichtigste Probleme wurden genannt Roma und Sinti, denen in Mittel- und Osteuropa oft sogar die Staatsbürgerschaft verweigert wird, der Umstand, daß MenschenrechtsaktivistInnen mitunter verfolgt werden, und die Bekämpfung des Menschenhandels usw. Es wurde auch auf eine Veranstaltung hingewiesen, die demnächst in Straßburg im Rahmen der Vorbereitungen auf die UNO-Weltkonferenz gegen Rassismus stattfinden würde, und eine Jugendkonferenz, auf der auch die schwul/lesbische Anliegen angesprochen werden. UNITED setzt sich für die Freiheit und Gleichheit aller Gruppen ein.

Hinsichtlich schwul/lesbischer Anliegen berichtete ILGA-Europa über Artikel 13 EG Vertrag und seine Umsetzung sowohl in EU- als auch nationales Recht, wobei die jüngste Entwicklung die Annahme der Anti-Rassismus-Richtlinie am 6. Juni war. Auch über die laufende Kampagne betreffend die zukünftige Charta der Grundfreiheiten der Europäischen Union, die zu Jahresende verabschiedet werden soll, wurde berichtet. Ende Juni sollte die Parlamentarische Versammlung des Europarats wichtige Angelegenheiten debattieren, darunter die Aufnahme von Armenien und Aserbaidschan sowie zwei historische Entschlüsse über die Situation von Lesben und Schwulen in den Mitgliedsstaaten des Europarats bzw. über die Situation von Lesben und Schwulen und ihren PartnerInnen in bezug auf Asyl und Einwanderung in den Mitgliedsstaaten des Europarats. Eine weitere aktuelle Sache war World Pride, der in der ersten Juli-Woche in Rom stattfinden würde und heftigen Widerstand der römisch-katholischen Kirche und der italienischen Rechtsextremisten hervorgerufen hatte. Was Projekte anbelangt, so ist eine Priorität der ILGA-Europa ein von SOLIDAR initiiertes Projekt, das Nichtdiskriminierung aufgrund verschiedener Gründe bei der Bereitstellung von sozialen Dienstleistungen im nichtstaatlichen Sektor untersuchen und Richtlinien für gute Praxis ausarbeiten soll.

## **PROJEKTE UND KAMPAGNEN**

*Die Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen*  
Ihre beiden Mitarbeiter Angela Schwarz und Wolfgang Wilhelm (außerdem gibt es noch eine Sekretärin) berichteten, daß diese Stelle der Stadt Wien im Oktober 1999 eingerichtet wurde. Sie ist die einzige ihrer Art in Österreich, hat aber Gegenstücke in Berlin und anderen deutschen Städten, wo sie schon seit zehn Jahren bestehen, sowie im Vereinigten Königreich und in den Niederlanden. Ironischerweise bestehen in Österreich immer noch diskriminierende Gesetze, aber das sind Bundesgesetze. Für den Bereich der Stadt Wien wurden vergangenen Dezember die Bestimmungen für die Pflegefreistellung, um sich um den erkrankten Partner zu kümmern, auf lesbische und schwule PartnerInnen ausgedehnt. Gleichstellung ist für diese auch im Bereich der Gemeindewohnungen erfolgt (die Stadt Wien ist die zweitgrößte Hausbesitzerin Europas). Die Stelle bietet auch direkte Beratung für Wiener BürgerInnen und Menschen von außerhalb Wiens an. Sie unterstützt Betroffene auch in Gerichtsverfahren. Die Stelle ist auch zuständig für die Kommunikation zwischen der Stadt Wien und den schwul/lesbischen Vereinen wie etwa der HOSI Wien (die seit 20 Jahren besteht und der älteste ist) oder den Sportklubs (den jüngsten schwul/lesbischen Gruppen). Zweimal im Jahr ladet die Stelle sie zu einem Runden Tisch mit der Stadtverwaltung ein. Was Fortbildung und Aufklärung betrifft, besuchen die beiden Mitarbeiter auch Schulen in der Stadt und außerhalb Wiens für Workshops und sind auch in die Fortbildung der BeamtInnen (70.000 in Wien) eingebunden. Die Stelle kann Vorschläge unterbreiten, auf Probleme aufmerksam machen und Entscheidungsträger beraten. Die Stelle ist in Österreich und international vernetzt.

Angela und Wolfgang berichteten, daß die Lesben, Schwulen und Transgender-Personen anfangs sehr interessiert, aber skeptisch waren. Einige Ergebnisse konnten aber bereits erzielt werden - Philosophie der Stelle ist, daß es hier um kleine, aber sehr notwendige Schritte geht.

### **Der Runde Tisch in Osnabrück**

Heike Ritterbusch und Frank Mayer vom *Lesben- und Schwulenverband in*

*Deutschland (LSVD)*, der sich seit kurzem auch für Transgender-Personen einsetzt, berichteten, daß sich ihr Verband auf Bundes-, Länder-, regionaler und lokaler Ebene in Fragen der rechtlichen Absicherung von Partnerschaften, der Einwanderung, der Gewalt gegen Homosexuelle und speziell auch für jugendliche sowie ältere Lesben und Schwule engagiert. Wie in anderen Städten (Essen, Münster usw.) wurde auch in Osnabrück ein Runder Tisch eingerichtet, an dem die im Gemeinderat vertretenen politischen Parteien, MitarbeiterInnen der Stadtverwaltung, die Polizeibehörde, die AIDS-Hilfe-Organisationen, Lesben- und Schwulenprojekte und jeweils relevante Gäste teilnehmen. Hintergrund für diese Initiative waren die Beispiele in anderen Städten, die Zusammenarbeit von Lesben- und Schwulenprojekten mit den Grünen sowie eine Entschließung des Gemeinderats.

Zu den Aufgaben des Rundes Tisches gehört es, jene Bereiche, in denen Diskriminierung geschieht, festzustellen, Lösungen zur Beendigung der Diskriminierung zu suchen und eine Antidiskriminierungspolitik auf lokaler Ebene zu formulieren. Dadurch werden Lesben und Schwule auch befähigt, sich zu vernetzen und für die praktische Umsetzung Bündnispartner zu finden. Das Projekt ist auf ein Jahr ausgerichtet, aber das scheint sehr wenig Zeit zu sein. Dieses erste Jahr soll daher genützt werden, Allianzen aufzubauen, um danach in konkretere Arbeit einzusteigen. Die wichtigsten zu bearbeitenden Anliegen sind: Gewalt gegen Lesben und Schwule; Diskriminierung am Arbeitsplatz; Diskriminierung im Bildungsbereich, auch bei der Fort- und Weiterbildung; PR-Arbeit, Kultur und Sport; interkulturelle Beziehungen, Einwanderung und Asyl; Sozialversicherung, Gesundheit und Wohnen.

Was die Anti-Gewalt-Arbeit betrifft, so hat die Zusammenarbeit mit der Polizei zu zwei Faltblättern für Lesben und Schwule geführt, obwohl die Polizei zuerst davon überzeugt werden mußte, daß hier überhaupt ein Problem vorlag. Was die Diskriminierung am Arbeitsplatz angeht, haben die Kontakte zu Arbeitgebern bisher noch keine nennenswerten Ergebnisse gebracht.

Zu den Arbeitsmethoden gehören die Zusammenarbeit mit OSLO, der Osnabrücker Schwulen- und Lesbenoffensive, Vorträge durch schwul/lesbische ExpertInnen aus den verschiedenen Bereichen sowie die Einbeziehung von Gästen aus relevanten Verbänden der *Community*. Die Hauptschwierigkeiten bei dieser Art der Arbeit liegen darin, daß sehr viel nach der *Learning-by-doing*-Methode gemacht werden muß und von ehrenamtlichem Engagement abhängt. Das Fehlen konkreter Zahlen (die die städtischen Behörden gerne hätten) ist ein weiteres Problem.

In Beantwortung einer Frage aus dem TeilnehmerInnenkreis wurde angemerkt, daß Lesben und Schwule in den ethnischen Minderheiten sehr unsichtbar sind. Es gibt jeweils eine türkische und eine griechische Gruppe, mit Mitgliedern vor allem in Köln.

## **Das GLEE-Projekt**

### **Ein Netzwerk von Initiativen im Bildungsbereich zur Bekämpfung von Homophobie und Heterosexismus**

Tim Bedford von der Universität Oulu in Finnland stellte das Projekt vor: ein interaktives Netzwerk von LehrerInnenausbildungs-, Lehrplanentwicklungs- und Forschungsinitiativen zur Bekämpfung von Homophobie und Heterosexismus.<sup>2</sup> Er ist auch Anhänger von *TIP (Transformal Intercultural Pedagogy)*, die darauf abzielt, Diskriminierung in der Pädagogik anzusprechen, und dabei einen horizontalen Ansatz verfolgt. Es wurde betont, daß schwul/lesbische Anliegen innerhalb von Projekten über Vielfalt (*diversity*) an den Rand gedrängt werden. Das GLEE-Projekt wurde 1994 in Tokyo ins Leben gerufen und wird seit 1999 aus

Mitteln des EU-Bildungsprogramms SOCRATES gefördert. Es wird von der Universität Oulu koordiniert und hat Partner in fünf Ländern. Das Pilot-Schulnetzwerk wird im Sommer 2000 seine Arbeit aufnehmen, der erste Leadership-Trainingskurs wird 2001 unter dem Titel "Sichere und affirmative Schulen für lesbische, schwule, bisexuelle und Transgender-StudentInnen und -Lehrkräfte" stattfinden. Zielsetzung des Projekts ist es, Bewußtsein für das Ausmaß und die negativen Auswirkungen von Homophobie und Heterosexismus auf alle Mitglieder der Schulgemeinschaft zu schaffen, Strategien zur Bekämpfung von Homophobie und Heterosexismus in den Politiken, Praktiken und Lehrplänen der Schulen zu entwickeln, um das Lernumfeld für alle zu verbessern und zur Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung beizutragen. In der Tat haben Untersuchungen gezeigt, daß schwul/lesbische Jugendliche in großem Maß Mobbing ausgesetzt sind und LehrerInnen darauf nicht angemessen reagieren. Das führt zu einer höheren Selbstmordrate unter schwul/lesbischen Jugendlichen und zu einem niedrigeren Selbstwertgefühl, und für *alle* zu starren Geschlechterrollen, zu geringerer Fähigkeit, enge, vertraute Beziehungen zum eigenen Geschlecht aufzunehmen, zu weniger Kommunikation und Beziehungen z. B. innerhalb der Familie, zu "frühzeitigen" sexuellen Aktivitäten, zum Druck, sich "hetero zu geben", was wiederum zu gescheiterten heterosexuellen Beziehungen führt, usw.

Der Grundgedanke des Projekts ist, daß es zahlreiche Ideen gibt, die noch nicht wirklich umgesetzt worden sind, und daß LehrerInnen entsprechendes Training und Vertrauen brauchen. Dieses Modell kann auf andere Diskriminierungsgründe angewendet werden und hat einen Multiplikatoreneffekt.

Der Leadership-Kurs wird zweimal im Jahr veranstaltet, das Follow-up wird durch das Internet organisiert. Das Netzwerk umfaßt LehrerInnengruppen, Runde Tische, StudentInnengruppen, Arbeitskreise für andere LehrerInnen, Lehrplanentwicklung und Schulberatung.

### **Gleichstellung als Querschnittsmaterie in Nordirland**

#### **Die Teilnahme an der Ausarbeitung von Politiken als Herausforderung**

Barry Fitzpatrick, Jean-Monnet-Professor für Europäisches Recht am *Human Rights and Equality Centre* der Universität von Ulster, beschrieb einen für Nordirland einzigartigen Prozeß, den man als "Gleichstellungsauftrag im öffentlichen Sektor" bezeichnen könnte. Damit wurde Gleichstellungspolitik als Querschnittsmaterie (*Mainstreaming*) in der öffentlichen Verwaltung verankert. 1994 wurden die nicht verbindlichen *PAFT*-Richtlinien eingeführt, die auch sexuelle Orientierung umfaßten, aber in der Praxis nicht funktionierten. *PAFT* steht für *Policy Appraisal and Fair Treatment* (Politikbewertung und faire Behandlung) und war eine Orientierungshilfe für alle Behörden für ein diskriminierungsfreies Handeln. 1998 hatte die Regierung ihre Absicht bekundet, ein gesetzlich verankertes *PAFT*-System einzuführen und eine eigene Gleichbehandlungskommission zu dessen Überwachung einzusetzen. Im selben Jahr wurde durch § 75 des Nordirland-Gesetzes (als Folge des Friedensabkommens) ein gesetzlicher Auftrag festgelegt, Gleichstellung und Chancengleichheit durch die staatlichen Behörden zu fördern.

Die früheren Bestimmungen umfaßten Beschäftigung, Zurverfügungstellung von Waren und Dienstleistungen und das Bildungswesen. Durch die neuen Bestimmungen werden keine zusätzlichen Bereiche abgedeckt, aber sie verpflichten die öffentlichen Behörden, ihre Politiken auf die Auswirkungen in bezug auf Gleichstellung zu bewerten, und zwar in Konsultation mit "denjenigen, die von den zu bewertenden Politiken direkt betroffen sind".

Der Mehrwert dieses gesetzlichen Gleichstellungsregimes liegt im Umstand, daß sexuelle Orientierung ausdrücklich darin genannt wird; es begründet eine neue

Idee einer Bürgergesellschaft, die durch den Auftrag zur Konsultation mit ihr gestärkt wurde; sie ermöglicht Transparenz und Bürgernähe bei der Ausarbeitung von Politiken. Die neuen Bestimmungen haben keine neuen Rechte geschaffen, aber enormen Druck, bestehende Rechte durchzusetzen.

Alle staatlichen Stellen Nordirlands sind verpflichtet, diese Bestimmungen einzuhalten: u. a. die nordirischen Ministerien, die in Nordirland tätigen Außenstellen der Ministerien der Zentralregierung, die Bezirksverwaltungen, die Ämter und Behörden, die für die Bereiche Schulwesen, Sport, Gesundheit, Soziales, Krankenhäuser, Wohnungswesen sowie Kunst und Kultur zuständig sind. Eine Person kann die Gleichbehandlungskommission innerhalb von zwölf Monaten anrufen, nachdem ihr die behauptete Diskriminierung bekannt geworden ist. Die Kommission kann auch von sich aus tätig werden. Das Beschwerdeverfahren ist allerdings immer noch sehr schwach ausgebildet. Ein anderes größeres Hindernis ist auch, daß Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender-Personen weiterhin unsichtbar bleiben, weil Vorurteile, Ignoranz, Falschinformation und heterosexistische Dünkel immer noch tief verwurzelt sind. Transsexuelle und Transgender-Personen werden zudem nicht berücksichtigt.

Die neuen Bestimmungen haben jedoch dazu geführt, daß sich Behörden um Fortbildung in Sachen Bewußtseinsbildung bemühen und daß ein Dialog über die Überprüfung aller Politiken initiiert worden ist.

## **SCHLUSSFOLGERUNGEN**

Die Schlußfolgerungen des von ILGA-Europa durchgeführten Seminars in Wien müssen im Lichte der Schlußfolgerungen der beiden vorangegangenen, von Mobility International und UNITED veranstalteten Seminare betrachtet werden. An dieser Stelle finden sich daher nur jene Punkte und Ideen sowie Erkenntnisse und Empfehlungen, die die bereits formulierten Schlußfolgerungen ergänzen.

Am ersten Tag beschäftigten sich die TeilnehmerInnen mit den Gemeinsamkeiten und Unterschieden des jeweiligen Kampfes um Gleichstellung und gegen Diskriminierung. Die Ergebnisse dieser Diskussionen stellen keine Überraschung dar, obwohl interessanterweise festzustellen ist, daß die verschiedenen Bestrebungen immer ähnlicher erscheinen, je länger die relevanten Aspekte diskutiert werden. Die alles überlagernde Konklusion war, daß mehr im Bereich der Zusammenarbeit getan werden könnte. Es zeigte sich auch, daß eine breite Palette von Expertise sowie Überlappungen zwischen den Bewegungen bestehen. Außerdem wurde festgehalten, daß die bloße Tatsache, daß jemand diskriminiert wird, noch lange nicht bedeutet, daß er oder sie nicht selber aus Mangel an Bewußtsein oder aus Unwissenheit andere diskriminiert. Solidarität muß mittels kleiner Schritte aufgebaut werden, Stück für Stück. Sie muß in einem breiteren Konzept der Menschenrechte verstanden werden.

Die TeilnehmerInnen besuchten verschiedene Arbeitskreise. In punkto Gesetzgebung waren eine wichtige Erkenntnis die starken Kontraste der jeweiligen Zusammenhänge, in denen die AktivistInnen zu arbeiten haben. Diesen Kontext zu kennen ist deshalb so entscheidend, weil nicht alle Gruppen in derselben Art und Weise tätig sein können und von ihnen nicht erwartet werden kann, dieselben Ergebnisse zu erzielen. Keine dramatischen Errungenschaften erreicht zu haben heißt nicht unbedingt, völlig erfolglos zu sein. Eine andere Lehre, die gezogen wurde, ist, daß Gesetzgebung allein, auch wenn

sie noch so umfassend ist, nicht ausreicht. Gesetze müssen angewendet werden, und das bedeutet auch, ihre Durchsetzung zu kontrollieren. Darüber hinaus gibt es einige Bereiche, wie öffentliche Dienstleistungen, Wohnen, Gesundheit usw., in denen bestimmte Politiken wirksam werden und geändert werden können, um Minderheitengruppen besser zu schützen. Hervorragende Beispiele sind das GLEE-Projekt sowie das in Nordirland bestehende Konzept, alle Politiken hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Gleichbehandlung zu bewerten.

Die TeilnehmerInnen beschäftigten sich auch mit Bereichen, wo neue Entwicklungen auf EU-Ebene eine Zusammenarbeit zwischen den Gruppen und eine verstärkte Kooperation auf nationaler Ebene erforderlich machen. Einige Probleme wurden dabei angesprochen, z. B. wie man die Beteiligung an Projekten verstärken kann.

Dieser Bericht soll insbesondere **Empfehlungen an die Lesben-, Schwulen-, Bisexuellen- und Transgender-Bewegung** enthalten, zumal die beiden anderen Seminare Mobility International und UNITED die Möglichkeit boten, über ihre Arbeit zu reflektieren. In dieser Hinsicht besteht eine bemerkenswerte Ähnlichkeit mit den Ergebnissen der beiden ersten Seminare, auch wenn in den Details Unterschiede bestehen mögen:

- Wir müssen zusammenarbeiten und überlegen, wie. Das heißt nicht, daß die Gruppen ihren Schwerpunkt aufgeben müssen. ILGA-Europa wird sich auch weiterhin auf lesbische, schwule, bisexuelle und Transgender-Fragen konzentrieren und sich darum bemühen, daß diese Anliegen auch in allen anderen Bewegungen anerkannt und respektiert werden. In diesem Zusammenhang werden ILGA-Europa als Dachverband und ihre Mitgliedsorganisationen vielleicht einige Änderungen in ihrer Arbeit durchführen müssen, z. B. sich mit der Frage der Vielfalt auseinandersetzen, die Diskriminierungen innerhalb der eigenen Bewegung bekämpfen, ihre eigene Arbeit in Hinblick auf deren Auswirkungen auf Gleichstellung bewerten und Mittel und Wege zur Förderung der Nichtdiskriminierung finden. Wichtige Faktoren dabei sind die Entwicklung und der Aufbau entsprechender Kenntnisse und Fähigkeiten (*capacity building*) durch Aufklärung, Information und Kommunikation - Schlüsselwörter, wenn es darum geht, dies zu erreichen.
- Wir dürfen nicht vergessen, daß es sich hier um einen Prozeß handelt und daß er nicht von selbst passieren wird.

### **Empfehlungen für die Zusammenarbeit zwischen den Bewegungen**

Auch hier hat das Wiener Seminar viele der Schlußfolgerungen der zwei vorangegangenen Seminare bestätigt.

Die folgenden Vorschläge sollen festgehalten werden:

- Ressourcen teilen;
- im Bereich Aufklärung, Information und Kommunikation arbeiten;
- klar umrissene Tätigkeitsfelder bestimmen und klare Ziele definieren, wie z. B. Artikel 13 EG Vertrag oder die EU-Charta der Grundrechte, sowohl auf lokaler als auch nationaler Ebene;
- Solidarität zeigen auf der Grundlage eines Verständnisses für die gemeinsame Verantwortung (wie weit weg auch von den eigenen unmittelbaren Prioritäten - ein Unterstützungsbrief kann dennoch wichtig sein!);
- echte Solidarität schaffen, indem man dafür sorgt, daß man die Anliegen der anderen auch wirklich versteht, und durch gegenseitige Unterstützung;
- Es handelt sich hier um einen Prozeß, der auf den verschiedenen Ebenen in unterschiedlicher Weise gesteuert werden muß.

## **Empfehlungen für die "Außenwelt"**

Die folgenden Punkte können den Ergebnissen der beiden vorangegangenen Seminare hinzugefügt werden:

- Die Europäische Kommission sollte eine eigene Abteilung für lesbische, schwule, bisexuelle und Transgender-Angelegenheiten einrichten. Sie sollte sich auch viel konkreter mit Menschenrechtsfragen in Nicht-EU-Ländern befassen, mit denen die EU Beziehungen unterhält (wie z. B. mit Palästina). Dieser Punkt wurde bereits in das Arbeitsprogramm von ILGA-Europa aufgenommen.
  - Bei Forschungsprojekten sollte es auch qualitative und quantitative Untersuchungen geben, da es an Statistiken und anderen Daten mangelt, z. B. über Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz.
  - Kampagnen zur Bewußtseinsbildung und die Herstellung von entsprechenden Materialien sollten angeregt werden.
- 

Die Informationen in dieser Brochüre geben nicht notwendigerweise die Meinung noch die Position der Europäischen Kommission wieder

---

## **UNITED for Intercultural Action**

European network against nationalism, racism, fascism  
and in support of migrants and refugees

Postbus 413, NL-1000 AK Amsterdam, Netherlands

phone +31-20-6834778, fax +31-20-6834582

[info@unitedagainstracism.org](mailto:info@unitedagainstracism.org), <http://www.unitedagainstracism.org>