

Vienlīdzīgas tiesības praksē

2005
G A D A
PAMATIDEJAS

Pamattiesības & diskriminācijas novēršana

TIESAS PIEEJAMĪBA

Nodarbinātība & sociālās lietas



Eiropas Komisija

Vienlīdzīgas tiesības praksē

2005. GADA PAMATIDEJAS
TIESAS PIEEJAMĪBA

Nodarbinātība & sociālās lietas

Pamattiesības un diskriminācijas novēršana

Eiropas Komisija

Nodarbinātības, sociālo lietu un līdztiesīgu iespēju ģenerāldirektorāts

Vienība D.3

Manuskripts pabeigts 2005. gada martā

Izdevumu "Vienlīdzība praksē – 2005. gada pamatidejas" saskaņā ar 2001. – 2006. gada Kopienas Rīcības programmu par diskriminācijas apkarošanu publicējis Nodarbinātības, sociālo lietu un iespēju vienlīdzības ģenerāldirektorāts. Šīs publikācijas saturs ne vienmēr pauž Eiropas Komisijas viedokli vai nostāju.

Ja Jūs vēlaties elektroniski saņemt Eiropas Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un iespēju vienlīdzības ģenerāldirektorāta periodisko biļetenu "ESmail", lūdzam sūtīt e-pastu uz šādu adresi: empl-esmail@cec.eu.int. Periodisko biļetenu regulāri izdod angļu, franču un vācu valodā.

Lai saņemtu sīkāku informāciju par Rīcības programmu un diskrimināciju rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma un seksuālās orientācijas dēļ, tad apmeklējiet tīmekļa vietni:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm

Ziņojums iespiests
GOPA-Cartermill

Fotogrāfijas

© 12, 15, 22, 23, 24 lappuses: Carl Cordonnier, Dailylife

© 9 lappuse: Photodisc

© 25 lappuse: Hollandse Hoogte

***Europe Direct dienests jums palīdzēs rast atbildes
uz jautājumiem par Eiropas Savienību***

Bezmaksas telefona numurs:

00 800 6 7 8 9 10 11

Liela daļa papildu informācijas par Eiropas Savienību ir pieejama internetā. Tai var piekļūt, izmantojot Europa serveri (<http://europa.eu.int>).

Kataloga dati ir atrodami šīs publikācijas beigās.

Luksemburga: Eiropas Kopienų Oficiālo publikāciju birojs, 2005. gads

© Eiropas Kopienas, 2005. gads

Pārpublicēšanas gadījumā atsauce uz avotu ir obligāta.

IESPIESTS UZ BALTA, HLORU NESATUROŠA PAPĪRA

TIESAS PIEEJAMĪBA

“Tiesas pieejamības” jautājumam ir izšķiroša nozīme diskriminācijas apkaršanas jomā. Mēs visi ceram, ka attieksme pret mums ir saistīta ar mūsu nopelniem, bet, ja tā nav, ko lai mēs iesākam? Tiesību akti, kas aizliedz diskrimināciju, nav pietiekami labi, ja faktiski cilvēki nevar realizēt savas tiesības.

Gadījumos, kad problēma saistīta ar nevienlīdzīgu attieksmi personīgo īpašību dēļ, diskriminācijas upuri bieži vien neuzsāk nekādas darbības, jo viņi baidās, ka to pierādīt būs gandrīz vai neiespējami vai arī viņi netic, ka iznākums būs apmierinošs. Tādēļ aizskartajiem cilvēkiem noteikti jāsniedz atbalsts.

Arī praktizējošiem juristiem, iespējams, nepieciešams atbalsts un apmācība. Izlīguma lietas un prasības sagatavošana un līdzjūtīgas attieksmes radīšana tiesnesī, kas atbildīgs par lietu, var izrādīties diezgan sarežģīts uzdevums. Savukārt tiesnešiem, iespējams, jāskaras ar jauniem tiesību aktiem un procedūras noteikumiem, vai arī jaunām juridiskām personām, piemēram, arodbiedrībām vai NVO. Šo organizāciju efektīvai darbībai nepieciešami pietiekami resursi.

Divas 2000. gadā pieņemtās direktīvas diskriminācijas novēršanas jomā paredzēja jaunus noteikumus par vienlīdzīgu attieksmi pret personām un noteica, ka valstu valdību pienākums ir pieņemt, aktualizēt vai ieviest tiesību aktus diskriminācijas apkaršanas jomā. Šis, dažreiz biedējošais, process ir ierosinājis un veicinājis dinamiskas debates akadēmiskajā, kultūras un politiskajā līmenī.

Direktīvās ir noteikts, ka cilvēkiem, kurus skar diskriminācija, vajadzētu saņemt pienācīgu juridisko aizsardzību un efektīvas tiesības uz vainas izlīdzināšanu, lai panāktu taisnīgumu. Efektīvi aizsardzības līdzekļi ir būtiski diskriminācijas lietās ne tikai, lai indivīdam nodrošinātu vainas izlīdzināšanu, bet arī sekmētu iespējamo diskriminētāju nopietnu attieksmi pret tiesību aktiem.

Visās dalībvalstīs ir būtiska direktīvu pārņemšanas nodrošināšana, taču tajā pašā laikā ES savā Kopienas 2001. – 2006. gada Rīcības programmā par diskriminācijas apkaršanu ir koncentrējusies uz patiesu tiesību un pienākumu kopumu.

Rīcības programmas finansēto projektu klāsts apliecina Eiropas Komisijas apņemšanos rosināt uz nepieciešamo potenciālu apvienības, organizācijas un profesionāļus, kuri aktīvi cīnās pret diskrimināciju.

Šīs un daudzas citas personas savukārt ir pieņēmušas izaicinājumu praktiski īstenot minētās direktīvas. Kādā veidā?

Pirmkārt, izpratnes veidošanas un diskriminācijas upuru atklāšanas veicināšanai ieviesti dažādi līdzekļi, piemēram, īpašas uzticības tālruņa līnijas, īpašas diskriminācijas novēršanas dienas vai izstrādātas tīmekļa vietnes, lai informētu cilvēkus par viņu tiesībām un apspriestu jautājumus un šaubas, kādas var rasties saistībā ar diskrimināciju.

Otrkārt, nepieciešamība pilnvarot diskriminācijas upuriem galvenās palīdzību sniedzošās personas, īpaši arodbiedrības, NVO, u.c. ir sekmējusi vairākas svarīgas iniciatīvas – informatīvā materiāla un līdzekļu kopuma izstrādi, pieredzes apmaiņas projektus starp pieredzējušām NVO un mazāk pieredzējušām NVO vai centrālajām masu organizācijām, tiesnešu un juristu apmācības vai pieredzes apmaiņas pasākumus starp dažādām valstīm.

Treškārt, ir konkrēti tiesvedības piemēri, kas ievieš skaidrību par to, kā, apzinoties diskriminējošas rīcības vai izturēšanās efektīvas sodīšanas svarīgumu, abstrakti tiesību akti piemērojami praksē. Šīs publikācijas nozīmīgums izpaužas norādē uz tām daudzajām organizācijām, kas atbild par diskriminācijas jautājumu risināšanu, kā arī uz izmantojamo procedūru klāstu.

Tā kā mēs virzāmies uz daudzveidīgāku sabiedrību un darba vidi, jāpiebilst, ka tiesas pieejamība var kļūt pat par nopietnāku prioritāti, īpaši seksuālas uzņēmības gadījumos. Kopienas iestāžu un ieinteresēto personu turpmāk aprakstītās darbības ir noteikti pelnījušas uzslavu par milzīgo veikumu direktīvu efektīvā īstenošanā cīņā par vienlīdzību.

Matteo Bonini-Baraldi ir Tiesību zinātņu fakultātes pētnieks no Boloņas Universitātes Itālijā. Viņš bija koordinators palīgs bijušajā Eiropas ekspertu grupā, kas pētīja diskriminācijas apkaršanas jautājumus seksuālās orientācijas jomā.

SATURS

DISKRIMINĀCIJAS UPURU MEKLĒŠANA

1. NODAĻA

ĪEVADS.....	5
DISKRIMINĀCIJA? ZVANI NEKAVĒJOTIES!.....	6
ĻAUJIET VECĀKIEM CILVĒKIEM IZTEIKTIES.....	8
DISKRIMINĀCIJAS NOVĒRŠANA IKDIENĀ.....	9

ATBALSTĪTĀJU STATUSA IESPĒJU NOTEIKŠANA

2. NODAĻA

ĪEVADS.....	11
PRASĪBU IESNIEGŠANA SASKAŅĀ AR APVIENOTĀS KARALISTES TIESĪBU AKTIEM PAR INVADITĀTI.....	12
PILNVARU PIEŠĶIRŠANA NVO SAISTĪBĀ AR UPURU ATBALSTU.....	14
NVO STATUSA IESPĒJU NOTEIKŠANA PAPLAŠINĀTĀ EIROPĀ.....	16
ARODBIEDRĪBU AKTĪVISTI UZŅEMAS IZAIČINĀJUMU TIESĪBU JOMĀ.....	18
ĪTĀLIJAS JURISTI APGŪST JAUNAS, LIKUMOS NOTEIKTAS TIESĪBAS DISKRIMINĀCIJAS NOVĒRŠANAS JOMĀ.....	20

PRASĪBAS IEROSINĀŠANA

3. NODAĻA

ĪEVADS.....	21
TIESAS PROCESA STRATĒGIJAS – NVO NOZĪME.....	22
BULGĀRIJAS TIESA NOVĒRŠ ČIGĀNU DISKRIMINĀCIJU.....	23
DISKRIMINĀCIJAS APKAROŠANA BEĻGIJĀ.....	25
INTEGRĒTA PIEEJA ATTIECĪBĀ UZ TIESĪBU AKTU PAR VIENLĪDZĪBAS ĪSTENOŠANU.....	26

DISKRIMINĀCIJAS UPURU MEKLĒŠANA

ĪEVADS

Direktīvu 13. punktā noteikts, ka dalībvalstīm diskriminācijas upuriem jānodrošina tiesas pieejamība. Taču tiesību akti var būt efektīvi vienīgi tad, ja cilvēki zina savas tiesības un to, kā tās aizstāvēt. Tādēļ direktīvās ir iekļauti vairāki noteikumi, kas dažādām ieinteresētajām personām dod iespēju labāk informēt un atbalstīt diskriminācijas upurus.

Asociācijas un organizācijas, pamatojoties uz likumīgām interesēm, pašreiz var uzņemties prasības iesniegšanu diskriminācijas upuru labā vai ar viņu piekrišanu, sniegt viņiem atbalstu. Arodbiedrības, NVO un citas attiecīgās asociācijas var šo iespēju izmantot savu mērķu sasniegšanai cīņā pret diskrimināciju un par vienlīdzības veicināšanu. Tomēr organizāciju pieredze par informācijas un atbalsta sniegšanu diskriminācijas upuriem ir atšķirīga dažādās Eiropas valstīs. Piemēram, Beļģijā dažām organizācijām ir vairāku gadu ilga pieredze (skat. rakstu 9., 10. lpp.), tomēr dažās valstīs – Spānijā, Itālijā un Polijā – tiesību aktos noteiktās jaunās iespējas pilnībā vēl netiek ievērotas.

VALSTS IESTĀŽU PIENĀKUMS IR VEICINĀT IZPRATNES VEIDOŠANU

Direktīvās ir noteikts, ka dalībvalstīm jāievieš pasākumi, lai informētu cilvēkus par tiesību aktiem. Lai gan dažās valstīs tas tiek darīts (skat. Nīderlandes piemēru 6. lpp.), vairumā ES valstu sabiedrības zināšanas par tiesību aktiem vienlīdzības jomā joprojām ir nepietiekamas.

LĪDZEKLIS VIENLĪDZĪBAS JAUTĀJUMU RISINĀŠANĀ IR VALSTS STRUKTŪRAS

Tā dēvētās “valsts struktūras vienlīdzības jautājumus” ir nodibinātas vai pašreiz notiek to dibināšana gandrīz visās ES dalībvalstīs, jo to paredz “Direktīva par rasu vienlīdzību”. To galvenie uzdevumi ir sniegt pastāvīgu palīdzību diskriminācijas upuriem, veikt neatkarīgus apsekojumus un pētījumus, kā arī publicēt neatkarīgus ziņojumus un ieteikumus. Taču daudzās valstīs (piemēram, Austrijā, Beļģijā, Nīderlandē, Kiprā, Igaunijā, Lietuvā vai Īrijā) to darbība pārsniedz direktīvā noteiktās prasības, un ietver papildu rīcību diskriminācijas jomā. Vairākas struktūras darbojas vēl pirms direktīvu transponēšanas un pierādīja, ka tās ir spējīgas sniegt informāciju, palielināt izpratni un atbalstīt diskriminācijas upurus attiecīgajās valstīs. Cerēsim, ka jaunajām struktūrām būs pietiekami daudz līdzekļu un resursu, lai turpinātu šo darbu.

DIALOGS AR PILSONISKO SABIEDRĪBU

Direktīvās ir noteikts, ka dalībvalstīm jāveicina dialogs ar attiecīgajām NVO, kam ir likumīga interese cīņā pret diskrimināciju. NVO ir galvenā nozīme tiesību efektīvā nodrošināšanā diskriminācijas apkarošanas jomā, izmantojot advokatūru, kā arī izpratni palielinošas darbības. Vienlīdzīgas attieksmes principu veicināšanā vienlīdz svarīgs ir dialogs starp sociālajiem partneriem. Tomēr līmenis, kādā arodbiedrības un darba devēju organizācijas sadarbojas diskriminācijas apkarošanas jomā, ievērojami atšķiras dažādās ES valstīs. Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (EAK) pieņemtais rīcības plāns rosina savu biedrus apmainīties ar idejām un pieredzi par direktīvu īstenošanas un izpratnes palielināšanas pasākumiem.

Efektīvā vienlīdzības tiesību aktu piemērošanā būtiska ir sadarbība starp valsts iestādēm, struktūrām vienlīdzības jautājumos, arodbiedrībām, darba devēju organizācijām, NVO un iespējamo diskriminācijas upuru pārstāvjiem. Katrai no iepriekš minētajām pusēm ir īpaša pieredze un tam ir būtiska nozīme informācijas sniegšanā, izpratnes palielināšanā un vienlīdzības sekmēšanā.

Maria Miguel Sierra ir advokāte, kurai ir darba pieredze nevalstiskajās organizācijās, kas cīnās pret rasismu un ksenofobiju. Pašreiz viņa strādā par padomdevēju diskriminācijas apkarošanas jomas projektos (skat. 9. lpp.).



DISKRIMINĀCIJA? ZVANI NEKAVĒJOTIES!

Astrid Kortenbach ir padomdevēja politikas jautājumos Sociālo lietu un nodarbinātības ministrijas struktūrvienībā, kas atbild par tiesību aktu un politikas nostādņu izstrādi vienlīdzīgas attieksmes un diskriminācijas apkarošanas jomā.

Nīderlandē jau ir izveidota visaptveroša infrastruktūra, kas paredzēta diskriminācijas apkarošanai. Vietējie un reģionālie biroji visā valstī sniedz konsultācijas un izskata sūdzības visās diskriminācijas jomās. Vēl darbojas arī pieci valsts ekspertīzes centri, kas specializējas vienā vai divās diskriminācijas jomās. Un visbeidzot, Nīderlandē ir arī Vienlīdzīgas attieksmes komisija – valsts struktūra vienlīdzības jautājumos – kas izskata oficiālas sūdzības, sniedz oficiālu atzinumu visās diskriminācijas jomās un sniedz informāciju plašākai sabiedrībai.

IZPRATNES TRŪKUMS SABIEDRĪBĀ

Taču ne visi Nīderlandes iedzīvotāji zina, ka eksistē šāds organizāciju tīkls, vai, kā ar to sazināties. Nīderlandes valdība, sadarbojoties ar vairākām NVO, nolēma uzsākt informatīvu kampaņu, lai informētu iespējamajos diskriminācijas upurus vai tās lieciniekus. Kampaņa saņēma atbalstu saskaņā ar Kopienas Rīcības programmu par diskriminācijas apkarošanu.

Kampaņas galvenais “ierocis” ir valsts uzticības tālrunis (0900-BelGelijk vai 0900-2354 354) un tīmekļa vietne (www.belgelijk.nl). Kampaņu uzsāka 2004. gada jūnijā, par tās lozungu izvirzot saukli “Discriminatie? Bel gelijk!” (Diskriminācija? Zvani nekavējoties!). Tālrunu numuru publicēja visās tālrunu grāmatās un pašvaldību abonementu sarakstos. Valsts reklāmas kampaņa sākās 2004. gada

oktobrī. Kampaņu plaši reklamēja radio stacijas, īpaši viena, kuru vada dažādas etniskās izcelsmes jaunieši. Taču citi plašsaziņas līdzekļi nebija tik atsaucīgi.

Uzticības tālrunī pienākošos zvanus automātiski novirzīja uz vietējiem un reģionālajiem birojiem. Lai gan kopējais saņemto zvanu skaits nav ievērojami palielinājies, tomēr uzticības tālruna un tīmekļa vietnes izmantošanas apjoms ir stabili audzis pēc to ieviešanas. No 2004. gada jūnija

līdz decembrim biroji saņēmuši gandrīz 600 uzticības tālruna zvanu un tīmekļa vietnē reģistrēti vairāk nekā 13 000 apmeklējumi.

ĪR BŪTISKA CIEŠĀKA SADARBĪBA

Turpmākā uzticības tālruna veiksmē būs atkarīga gan no reklāmas palielināšanās, gan esošās infrastruktūras spējas risināt ienākošos jautājumus un izskatīt sūdzības. Šī kampaņa sniedza pozitīvu impulsu sadarbības stiprināšanā starp organizācijām, kas iesaistītas diskriminācijas novēršanā un apkarošanā.

Valsts federatīvā diskriminācijas apkarošanas biroja uzdevumā kampaņu koordinēja un organizēja Diskriminācijas apkarošanas aģentūra RADAR (Roterdama).



Valsts reklāmas kampaņa sākās 2004. gada oktobrī

LAI SAŅEMTU SĪKĀKU INFORMĀCIJU:

Sazinieties ar vietējiem/reģionālajiem diskriminācijas apkarošanas birojiem, izmantojot Valsts federatīvo diskriminācijas apkarošanas biroju (Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten): www.lvadb.nl, www.belgelijk.nl

Kampaņu koordinē Diskriminācijas apkarošanas aģentūra RADAR: www.radar.nl, www.belgelijk.nl

CITI KAMPAŅĀ IESAISTĪTIE PARTNERI IR: Valsts ekspertīzes centri:

LBL (vecums): www.leeftijd.nl

LBR (rase, etniskā izcelsme, reliģija):
www.lbr.nl

E-Quality (dzimums, etniskā izcelsme):
www.e-quality.nl

CG-Raad (invaliditāte): www.cg-raad.nl

KLHE (dzimumorientācija):
www.homo-emancipatiebeleid.nl

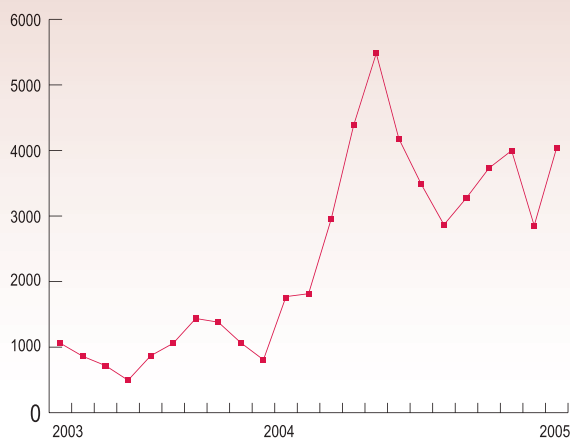
Vienlīdzīgas attieksmes komisija: www.cgb.nl

‘LINHA SOS IMIGRANTE’ – UZTICĪBAS TĀLRUNIS IMIGRANTIEM PORTUGĀLĒ

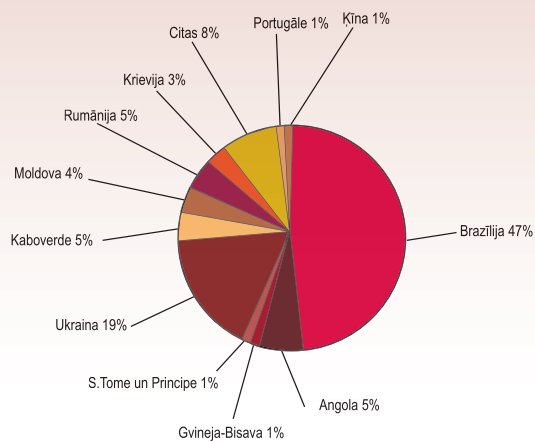
Uzticības tālrūņa mērķa grupa ir imigranti un etniskās minoritātes, kas iebrukušas Portugālē pēc 2003. gada marta. Dienests sniedz informāciju un atbalstu pa tālrūni, piemēram, leģitimācija un ģimenes atkalapvienošanās, kā arī reģistrē indivīdu sūdzības par diskrimināciju un seksuālu uzbrukšanos. Vairākas no šīm sūdzībām turpmāk risina dienestā strādājošie juridiskie eksperti.

Imigrantu uzticības tālrūņu SOS saskaņā ar imigrantu asociāciju protokoliem finansē Imigrācijas un etnisko minoritāšu augstais komisārs (ACIME), valsts struktūrvienība.

Ienākošo tālrūņa zvanu skaits mēnesī



Ienākošo tālrūņa zvanu skaits pēc izcelsmes valsts





ĻAUJIET VECĀKIEM CILVĒKIEM IZTEIKTIES

Direktīva par vienādām iespējām nodarbinātībā paplašina tiesības, lai aizsargātu cilvēkus pret diskrimināciju viņu vecuma dēļ. Bet kā cilvēki, kas tiek diskriminēti, tiek informēti par savām tiesībām? Un ko lai viņi dara, ja kāds izturas netaisnīgi? “Vienlīdzīgas tiesības praksē” runā ar Hanne Schweitzer, “Biroja pret diskrimināciju vecuma dēļ” priekšsēdētāju no Vācijas, Ķelnes. Tā ir vienīgā valsts līmeņa organizācija Vācijā, kas izvērš kampaņu pret diskrimināciju vecuma dēļ.

Kāda ir Jūsu pieeja diskriminācijas apkarošanā vecuma dēļ?

Vēl 1999. gadā mēs dzirdējām, ka Vācijā politiķi apgalvoja to, ka diskriminācija vecuma dēļ nepastāv. Mēs vēlējamies savākt pierādījumus, ka tā nav taisnība un pamudināt cilvēkus atklātāk izteikties par diskrimināciju vecuma dēļ. Mēs nolēmām 2001. gada 21. novembrī organizēt nacionālo sūdzību dienu.

Mēs reklamējām šo dienu ar vietējo masu organizāciju palīdzību, un izveidojām īpašu uzticības tālruni, lai cilvēki varētu izteikt savas sūdzības. Šīs dienas laikā mēs reģistrējām apmēram 4029 zvanus – daudz vairāk nekā mūsu 260 brīvprātīgo darbinieku grupa un 20 tālruņa līnijas spēja uz klausīt. Taču mēs reģistrējām gandrīz 1600 sūdzības, kas sniedza daudz pierādījumu tam, ka diskriminācija vecuma dēļ notiek dažādos mūsu ikdienas dzīves aspektos.

Aptuveni 30 % sūdzību attiecās uz situāciju darbavietās. Piemēram, mēs uzzinājām, ka pat federālo iestāžu darba sludinājumos dažkārt noteikts vecuma ierobežojums “līdz 40 gadiem”. Vīrieši daudz biežāk sūdzējās par diskrimināciju darbavietā nekā sievietes (43 % vīriešu attiecībā pret 26 % sieviešu).

Nākamā lielākā sūdzību grupa (19 %) attiecās uz imidžu – to, kā vecāki cilvēki tiek attēloti plašsaziņas līdzekļos. Mēs atklājām arī citas situācijas, kurās vecāki cilvēki regulāri saskaras ar diskrimināciju, piemēram, veselības apdrošināšana, finanšu pakalpojumi, sabiedriskās vietas, aprūpes pakalpojumi, tālākizglītība un brīvprātīgs darbs.

Protams, nacionālo sūdzību diena bija ļoti resursietilpīga, taču tā palīdzēja palielināt sabiedrības izpratni šajā jautājumā. 2002. gadā mēs izveidojām tīmekļa vietni, kurā cilvēki var saņemt informāciju un iesūtīt sūdzības elektroniski. No 2004. gada janvāra līdz decembrim tīmekļa vietni apmeklēja aptuveni 46 000 cilvēku. Mūsu organizācija kļūst arvien populārāka kā vieta, kur vērsties, ja sastopaties ar diskrimināciju vecuma dēļ.

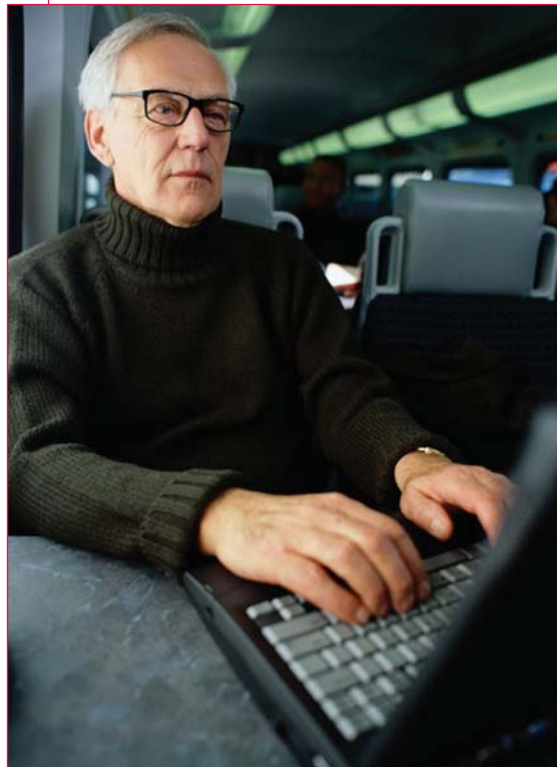
Kādu atbalstu vai padomu Jūs sniežat sūdzību iesniedzējiem?

Pašreiz Vācijā nav tiesību aktu, kas aizliegtu diskrimināciju vecuma dēļ, tādēļ mēs nevaram aizstāvēt tiesiskas darbības. Neskatoties uz to, mēs informējam cilvēkus par esošajiem ES tiesību aktiem un iesakām, ko iekļaut oficiālā sūdzībā.

Kādas izmaiņas Jūs paredzat turpmāk?

Federālā valdība 2005. gada janvārī organizēja pirmo jaunā tiesību akta izskatīšanu, saskaņā ar kuru diskriminācija vairākās jomās, tostarp, vecuma dēļ, tiktu aizliegta. Mēs tikām iesaistīti apspriedēs par tiesību akta projekta saturu. Mēs ceram, ka jaunais tiesību akts būs plašāks nekā ES direktīvas un aizliegs diskrimināciju preču un pakalpojumu pieejamības, kā arī nodarbinātības jomā. Bet par to vēl ir pārāgri runāt. Mēs ceram, ka valdība nekavēsies ar tiesību akta izskatīšanu un pieņems to līdz 2005. gada vasarai.

Vairāk vīriešu nekā sievietes sūdzējās par diskrimināciju darbavietā



JA VĒLATIES IEGŪT SĪKĀKU INFORMĀCIJU
PAR NACIONĀLO SŪDZĪBU DIENU, SKATIET
TĪMEKĻA VIETNI:

www.altersdiskriminierung.de

DISKRIMINĀCIJAS NOVĒRŠANA IKDIENĀ

Maria Miguel Sierra vairākus gadus vadīja Kustības pret rasismu, antisemitismu un ksenofobiju (MRAX) sūdzību biroju un pēc tam kļuva par Eiropas Tīkla pret rasismu (ENAR) direktora vietnieci. Pašreiz viņa strādā par padomdevēju un ir iesaistīta vairākos ES jauno dalībvalstu projektos.

Viens no jauninājumiem, ko ievieša direktīvas, ir asociāciju un organizāciju tiesības atbalstīt vai pārstāvēt diskriminācijas upurus tiesas procedūrās. Tā kā tās ir cieši saistītas ar "mazāk aizsargātām grupām", pilsoniskās sabiedrības organizācijas sekmē diskrimināciju apkarojošo tiesību aktu piemērošanu.

Beļģijas bezpeļņas organizācijas "Kustība pret rasismu, antisemitismu un ksenofobiju (MRAX)" pieredze sniedz labu piemēru. MRAX pēc 1974. gada vada sūdzību biroju, sniedzot pakalpojumus cilvēkiem, kas bijuši rasistiskas vai diskriminējošas rīcības upuri vai liecinieki.



PAREIZAS DARBĪBAS IZVĒLE

Sūdzību birojā divi juriskonsulti sniedz bezmaksas informāciju un norādījumus par sūdzības iesniedzēja iespējamajām, šeit turpmāk uzskaitītajām rīcības iespējām:

- **Diskriminācijas nodarījumā apsūdzētā izdarītāja vai viņa/viņas priekšnieka nopratināšana.** Apsūdzēto pusi aicina izteikt savu viedokli par faktiem un brīdina par diskriminācijas iespējamajām juridiskajām sekām. Ja nepieciešams priekšniekam ierosina izmeklēt faktus un attiecīgi rīkoties. Šādas rīcības galvenie mērķi ir pārliecināšana un novēršana.
- **Starpniecība.** Situācijās, kad diskriminācija ir grūti pierādāma (piemēram, mājokļu piešķiršanā) vai, ja sūdzības iesniedzējs ir delikātā situācijā (piemēram, diskriminācija nodarbinātībā) iesakāma starpniecība. Tas rosina dialogu ar apsūdzēto pusi, ar mērķi panākt izlīgumu vai atvairošanos.
- **Sūdzības iesniegšana.** Rasistiskas izturēšanās gadījumā, ja to izdarījis valsts amatpersona, jo īpaši policists, vairākums upuru vēlas iesniegt sūdzību. Nopietnos vai pamācoša rakstura gadījumos MRAX var piedalīties tiesvedībā. MRAX ir pilnvarots veikt šādas darbības saskaņā ar 1981. gada aktu (par rasisma vai ksenofobijas izraisītu noteiktu darbību sodīšanu).

IZPRATNES PALIELINĀŠANA SABIEDRĪBĀ

Birojā saņemtās sūdzības palīdzēja MRAX izstrādāt kampaņas par izpratnes paaugstināšanu, kuras mērķis bija pārtraukt diskrimināciju jau pašos pirmsākumos, kā arī iedrošināt upurus ziņot par diskriminējošu rīcību. Kopš 2002. gada MRAX vada kampaņu pret diskrimināciju ikdienā. Tā aizsākās ar diskriminācijas novēršanu, kas saistīta ar pieejamību diskotēkām un bāriem; pašreiz kampaņas mērķis ir diskriminācija mājokļu jomā; kampaņas noslēgumā būs ietverta diskriminācijas novēršana nodarbinātības jomā. Kampaņa notiek sadarbībā ar Centru par vienlīdzīgām iespējām un pret rasismu (Beļģijas valsts struktūra vienlīdzības jautājumos) un vairākām asociācijām un iestādēm.



Informatīvās kampaņas mērķis ir novērst diskrimināciju mājokļu piešķiršanas jomā

NEPIECIEŠAMA ARĪ POLITISKA DARBĪBA

MRAX piedāvā arī ekspertu pakalpojumus imigrācijas un patvēruma jautājumos, dokumentācijas centru, apmācības dažādām auditorijām un mēneša periodisko biļetenu "MRAX-Info". Pamatojoties uz MRAX plašo pieredzi, tas var sniegt ierosinājumus tiesību aktos un politikas attīstības jomā, kā arī aicināt administratīvas, tiesu un politikas iestādes novērst rasu diskrimināciju.

SĪKĀKA INFORMĀCIJA:

– Kustība pret rasismu, antisemitismu un ksenofobiju: www.mrax.be

– Beļģijas valsts struktūra vienlīdzības jautājumos: www.antiracisme.be

ATBALSTĪTĀJU STATUSA IESPĒJU NOTEIKŠANA

IEVADS

VIRZOTIES UZ ATBALSTĪTĀJU KOPĒJO MĒRĶI

Abas direktīvas par diskriminācijas novēršanu nosaka, ka dalībvalstīm jānodrošina juridisko un/vai administratīvo procedūru pieejamība diskriminācijas upuriem, šim mērķim piešķirot jaunas funkcijas advokātiem, NVO, asociācijām, neatkarīgajām struktūrām un arodbiedrībām.

Esošās organizācijas uzskata, ka to nozīme tiek palielināta (piemēram, Apvienotajā Karalistē), tomēr direktīvas veicina jaunu iestāžu veidošanu, piešķirot tām tiesības informēt upurus, sniegt konsultācijas, pārstāvēt tos tiesā, vākt nepieciešamos pierādījumus un palīdzēt sarunās ar darba devējiem. Dažādiem atbalstītāju un organizāciju veidiem – NVO, arodbiedrībām un advokātiem – ir atšķirīgs statuss un viņi bieži darbojas vienā noteiktā diskriminācijas jomā. Tas nozīmē, ka praksē katram no viņiem ir īpaša nozīme.

Taču viņi arī tiecas sasniegt kopējo mērķi – veidot piemērojamus tiesību aktus diskriminācijas apkarošanas jomā. Šī mērķa sasniegšanai viņiem nepieciešams sadarboties un strādāt kopā. Kas gan var labāk kā NVO vai arodbiedrība palīdzēt advokātam nepieciešamo pierādījumu vākšanā, lai iesniegtu prasību tiesā? Savukārt bez advokāta juridiskās pieredzes NVO un arodbiedrības nespēj sniegt juridiskas konsultācijas upuriem, ja vien viņas nav attīstījušas nepieciešamos resursus.

APMĀCĪBAS – PAMATELEMENTS

Atbalstītājiem jāizprot savas papildu funkcijas un iespējas, lai aizstāvētu upurus tik efektīvi, cik vien iespējams. Kopienas Rīcības programmas par diskriminācijas apkarošanu vadmotīvs ir izpratnes palielināšana attiecībā uz diskriminācijas novēršanu, ar ko, tostarp, nodarbojas arī vairākas valsts un starptautiskas mācību iestādes.

Apmācības ir pamatelements cīņā pret diskrimināciju un atbalsta sniegšanā upuriem. Apmācībās par ES direktīvām diskriminācijas jomā un pārņemtajiem tiesību aktiem, atbalstītājus ne tikai informē par noteikumu nozīmi un to savstarpējo saistību tiesību aktos, bet arī māca, kā dažādās situācijās tie piemērojami un pielāgojami.

Šādās apmācībās atbalstītāji apgūst īpašu juridisku metodoloģiju, lai tuvāk iepazītu īpašas juridiskās argumentācijas metodes, kas nepieciešamas direktīvu īstenošanā un interpretācijā. Ievērojot reģionālo, piemēram, Itālijas Augstākās tiesas padomes pieeju, vai starptautisko, piemēram, Eiropas Tiesību zinātņu akadēmijas Trīrā pieeju, atbalstītāji var apmainīties ar profesionālo pieredzi un viedokļiem.

Florence Hartmann-Vareilles ir kursu direktore Eiropas Tiesību zinātņu akadēmijā (ERA) Trīrā. Viņa ir atbildīga par semināriem, kuru tēma ir ES tiesību akti diskriminācijas apkarošanas jomā, ko atbalsta Kopienas Rīcības programma par diskriminācijas novēršanu. Iepriekš viņa strādāja par advokāti Grenoblē un Parīzē.



PRASĪBU IESNIEGŠANA SASKAŅĀ AR APVIENOTĀS KARALISTES TIESĪBU AKTIEM PAR INVALIDITĀTI

Caroline Gooding ir Apvienotās Karalistes Invalīdu tiesību komisijas direktore, kas atbild par konsultācijām svarīgos ilgtermiņa jautājumos invaliditātes jomā, kā arī Akta pret invalīdu diskrimināciju (DDA) vispārējo ietekmi. Viņa ir bijusī DDA pārstāvniecības un konsultāciju projekta vadītāja, kā arī bijusī Valsts uzdevumu vienības diskriminācijas jomā locekle.

Pēc 1995. gada Akta pret invalīdu diskrimināciju (DDA) pieņemšanas Apvienotajā Karalistē, divas valsts invalīdu organizācijas ir izveidojušas īpašus projektus vai vienības, kas sniedz konsultācijas un pārstāv invalīdus diskriminācijas lietās.

- A. Kungu nepieņēma darbā, jo viņam nebija autovadītāja apliecības, kaut gan viņš varēja pārvietoties citos transportlīdzekļos, lai nokļūtu darbā. Šīs domstarpības tika atrisinātas, izmaksājot kompensāciju £12 000 (17 400 eiro) apmērā un piedāvājot citu amatu.

ĪPAŠAS JURIDISKO KONSULTĀCIJU VIENĪBAS

Karaliskais valsts neredzīgo institūts (RNIB) ievieša juriskonsulta amatu. Pašreiz, kad darbā pieņemti divi darbinieki, šis dienests konsultē un pārstāv aklus un vājredzīgus cilvēkus lietās, kas attiecas uz diskrimināciju, kā arī konsultē viņu pārstāvjus, piemēram, juriskonsultus, arodbiedrības vai juridiskos centrus.

RNIB ir pārstāvējis simtiem aklo un vājredzīgo cilvēku gan nodarbinātības, gan preču un pakalpojumu pieejamības lietās. Vidēji tam uzdod 50 līdz 75 jautājumus nedēļā pa tālruni, kā arī jautājumus pa e-pastu un vēstulēs. Daudzās lietās domstarpības ir atrisinātas, taču dažas ir precedenti tiesā. Piemēram:

- H. kungam aizliedza ieiet vietējā restorānā, jo viņam līdzī bija sunspavadonis. Saskaņā ar Aktu RNIB uzņēmās viņa pārstāvību šajā lietā. Viņš saņēma kompensāciju £1 000 (1 450 eiro) apmērā un saskaņā ar noteikumiem pirmais izpildraksts bija par piespiesto sodu restorānam, kam turpmāk nācās atļaut H. kungam tajā ēst.



Vairākas Apvienotās Karalistes organizācijas sniedz juridiskas konsultācijas invalīdu diskriminācijas jomā

Karaliskais valsts nedzirdīgo institūts (RNID) ir lielākā labdarības iestāde, kas pārstāv deviņus miljonus nedzirdīgo un vājdzirdīgo cilvēku Apvienotajā Karalistē. Tas nodibināja īpašu juristu un advokātu vienību – Sabiedriskās aprūpes dienestu [the Casework Service], kas nodarbojas ar jautājumiem, kas skar nedzirdīgos un vājdzirdīgos cilvēkus attiecībā uz tiesību aktiem invaliditātes un sociālās drošības jomā.

Pēc 2001. gada Sabiedriskās aprūpes dienests ir risinājis vairāk kā 2000 indivīdu iesniegto jautājumu, kā arī simtiem reižu sazinājies ar organizācijām

un valsts iestādēm. Līdz 2002. gada vidum saskaņā ar DDA dienests pārņēmis lietas un pārstāvējis vairāk nekā 30 lietas nodarbinātības, izglītības un preču un pakalpojumu jomā. Vairums šo jautājumu atrisināti veiksmīgi – vai nu galīgajā nopratināšanās, vai sarunās panākot izlīgumu.

ARĪ CITI TĪKLI DARBOJAS AKTĪVI

Kamēr šīs divas organizācijas ir darbojušās visaktīvāk, sniedzot advokatūras pakalpojumus un informāciju par DDA, arī citi tīkli piedāvā līdzīgus pakalpojumus. Lielākā valsts organizācija cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem ir MIND, kas piedāvā juridiska rakstura konsultācijas pa tālruni un ir izveidojusi advokātu tīklu, kur šie cilvēki var griezties. Konsultāciju dienests aptver plašu jautājumu klāstu un vienīgi neliels procents zvanu skar DDA.

DDA ieviešanas laikā DIAL-UK, 160 vietējie Invalīdu informācijas un konsultāciju tālruņa līniju dienesti organizēja mācību seminārus visā valstī.

Arī vairākas arodbiedrības aktīvi izplata informāciju par tiesību aktiem un uzņemas prasību ierosināšanu savu locekļu uzdevumā. Efektīvai invalīdu tiesību pārstāvēšanai ir nepieciešama sadarbība starp invalīdu organizācijām un arodbiedrībām.

SĪKĀKA INFORMĀCIJA:

Invalīdu tiesību komisija: www.drc-gb.org
Tiesību akti, kas skar invalīdus, skat. Apvienotās Karalistes valsts politikas nodaļu invaliditātes jomā:
www.disability.gov.uk

RNIB: www.rnib.org.uk
RNID: www.rnid.org.uk
MIND: www.mind.org.uk
DIAL-UK: www.dialuk.info

AKTĪVISTI UN ADVOKĀTI: IZGLĪTĪBAS PROGRAMMA PAR INVALIDĪDU TIESĪBĀM

Grieķijas Valsts invalīdu konfederācija koordinē projektu, kurā piedalās partneri no deviņām ES dalībvalstīm, Bulgārijas un Rumānijas. Tā mērķis ir radīt iespējas aktīvistiem un advokātiem, kas paši ir invalīdi vai pārstāv invalīdus, izmantot nesen pieņemtus tiesību aktus. Trīs ES līmeņa semināros un 11 valsts mācību semināros galveno uzmanību pievērsīs ES pieņemtajiem tiesību aktiem, starptautiskajiem aktiem un dalībvalstu tiesību aktiem. Projekta gaitā arī paredzēts izveidot mācību rokasgrāmatu un tīmekļa vietni.

JA VĒLATIES SAŅĒMT SĪKĀKU INFORMĀCIJU, SKATIET:

Eiropas Invaliditātes forums (EDF): www.edf-feph.org
Grieķijas Valsts invalīdu konfederācija: www.esaea.gr



PILNVARU PIEŠĶIRŠANA NVO SAISTĪBĀ AR UPURU ATBALSTU

Anette Sjödin ir projektu koordinatore RFSL (Zviedrijas lesbiešu, geju, biseksuāļu un homoseksuāļu tiesību federācija), kur viņa nodarbojas pārsvarā ar ES projektiem darbavietu jomā.

Daudzi ļaudis, kas saskaras ar diskrimināciju darbavietā, nekad neuzraksta sūdzību. Kādēļ? Kas attur individu rīkoties, lai aizsargātu savas tiesības?

Pirmkārt, Jums jāzina, kas ir diskriminācija un, ka pret to darbojas tiesību akti. Tā vietā, lai vainotu sevi par to, ka neesat pietiekami labs, Jums jāsaprot, ka iebiedēšana, seksuāla uzmākšanās, darba atteikums, pat, ja bijāt viskvalificētākais pretendents, ir diskriminācija.

Otrkārt, Jums jāredz, kādi rezultāti ir pretdarbībai un protestam pret diskriminējošu attieksmi. Kādēļ Jums vajadzētu rīkoties, nevis klusēt un paciest? Jums jābūt pietiekami motivētam rīkoties.

Visbeidzot, Jums jāzina pie kā vērsties. Kam Jūs varat uzticēties? Kurš būs Jūsu pusē un zinās, kā rīkoties? Jums būs nepieciešams atbalsts gan tiesvedības procedūrā, gan cīņoties ar psiholoģisko spriedzi.

Nepieciešamas lielas pūles, ja vēlamies pārvarēt šķēršļus un ieviest tiesību aktu piemērošanu ikdienas dzīvē. NVO ir liela nozīme individu atbalsta sniegšanā. Būdamas apdraudēto grupu pārstāves, tās iedziļinās pārstāvēto individu ikdienas dzīvē, kā arī pārzina diskriminācijas veidus. NVO var uzticamā veidā izmantot iepriekš minētos šķēršļus sarunās ar cilvēkiem un organizācijām.



un seksuālās orientācijas jomas. Valsts pasākumus vada četras NVO – Lielbritānijas “Palīdziet gados vecākiem cilvēkiem”, Spānijas “Veco ļaužu organizāciju konfederācija” (CEOMA), ACCEPT, kas nodarbojas ar seksuālās orientācijas jautājumiem Rumānijā, un Zviedrijas “Lesbiešu, geju, biseksuāļu un homoseksuāļu federācija (RFSL)”. Šajā RFSL vadītajā projektā iesaistījusies arī Zviedrijas Arodbiedrību konfederācija (LO) un “Ombudsman pret diskrimināciju seksuālās orientācijas dēļ (HomO)”. Kā starptautiska līmeņa rīcību šo programmu atbalsta Kopienas Rīcības programma par diskriminācijas apkarošanu.

Valsts līmenī šajās četrās valstīs projektu organizē dažādos veidos. Tas ir nepieciešams, jo apstākļi un struktūra ir atšķirīga – tiesību akti katrā valstī atšķiras; cilvēki vairāk vai mazāk pārzina tiesību aktus, NVO, arodbiedrības, likumiskie pārstāvji un sūdzību izskatīšanas kārtība ir atšķirīga; galvenie atbalstītāji nav vienas un tās pašas organizācijas visās valstīs. Lai gan šie jautājumi ir atšķirīgi, tomēr kopējais mērķis ir viens – piešķirt pilnvaras galvenajiem atbalstītājiem, lai tiktu atbalstīti individu, nosakot to statusa iespējas. Mērķa sasniegšanai tiek rīkoti semināri/konferences un izstrādāta informācija/mācību materiāli. Tiks izskatīti iepriekš minētie šķēršļi, galveno uzmanību pievēršot atbalstītāju nozīmei, viņu iespējām un atbildībai padarīt individu dzīvi citādu.

PLĀNOTĀS MĀCĪBAS ČETRĀS VALSTĪS

Projektā “Tiesas pieejamība” četru valstu organizācijas sadarbojas, lai novērstu nepilnības vārdos un rīcībā tādā veidā, lai diskriminācijas gadījumā tiesību akti patiešām tiktu izmantoti. Projekts ietver vecuma, invaliditātes

BRUĢĒJOT CEĻU TURPMĀKAI RĪCĪBAI

Projekta gala iznākums būs kopējs mācību materiāls, kuru izstrādās projekta laikā un pabeigs 2006. gadā. Mācību materiālu tulkos vairākās valodās. 2006. gadā notiks starptautisks seminārs, kura kopējais svarīgākais mērķis



Cilvēkiem nepieciešams atbalsts, lai panāktu tiesību aktu piemērošanu praksē

būs programmas izstrāde turpmākajam diskriminācijas novēršanas darbam Eiropā. Jo viena lieta ir skaidra – cīņa pret diskrimināciju vēl ilgi nebeigsies, un, lai panāktu tiesību aktu piemērošanu praksē, cilvēkiem būs nepieciešams NVO atbalsts.



JA VĒLATIES SAŅEMT SĪKĀKU
INFORMĀCIJU, APMEKLĒJIET
TĪMEKĻA VIETNI:

www.rfsl.se/access



NVO STATUSA IESPĒJU NOTEIKŠANA PAPLAŠINĀTĀ EIROPĀ

Margarita Ilieva ir advokāte, kas nodarbojas ar diskriminācijas novēršanas lietām Sofijā. Viņa bija iesaistīta Bulgārijas tiesību akta projekta par diskriminācijas apkarošanu izstrādē, kurā tika iestrādātas ES direktīvas. Viņa arī vairākas reizes veikusi iekšējās tiesiskās situācijas analīzi, tostarp Eiropas Komisijas uzdevumā. Pašreiz viņa ir Bulgārijas valsts koordinatore projektā, kas nodarbojas ar NVO statusa iespēju noteikšanu un attīstību desmit jaunajās dalībvalstīs un trīs kandidātvalstīs. Šis projekts saņem atbalstu saskaņā ar Kopienas Rīcības programmu par diskriminācijas apkarošanu. "Vienlīdzīgas tiesības praksē" viņa pastāsta vairāk par šo projektu un NVO sektora vajadzībām Bulgārijā un vēl plašāk – Centrālajā un Austrumeiropā.

Kā NVO var palīdzēt diskriminācijas upuriem panākt pieejamību tiesai?

NVO darbojas kā izpratnes palielinātājas, kas palīdz upuriem saprast, ka diskriminācija ir tiesību pārkāpums un informē viņus par iespējamajiem prasības iesniegšanas līdzekļiem. Tās arī saņem un izskata sūdzības, sniedzot konsultācijas par to, kā šādā situācijā juridiski un praktiski rīkoties. Tiesvedības gadījumā NVO palīdz upuriem sastādīt juridisko lietu dokumentus, izmantojot attiecīgos faktus un nepieciešamos pierādījumus prasības ierosināšanai tiesā. Dažām NVO ir juridisko ekspertu resursi, kas ļauj tām nodrošināt upuru pārstāvību tiesā un citās iestādēs. Dažas NVO iesaistās stratēģiskā tiesvedības procesā, meklējot vai palīdzot lietās, ar mērķi pārbaudīt tiesu praksi, lai izaicinātu tiesu praksi jautājumos, kas plaši iesakņojušies sistēmā. Tiesvedības rezultāti tad tiek publicēti, tādā veidā cenšoties izmainīt vispārēju sabiedrības attieksmi.

Kā mainījusies NVO nozīme Bulgārijā pēc jaunā diskrimināciju apkarojošā tiesību akta pieņemšanas?

Jaunie tiesību akti, kas pārņem ES acquis ir ievērojami

paplašinājusi NVO iespējas iesaistīties diskrimināciju apkarojošos tiesas procesos. Tie ir noteikuši gan NVO tiesības pārstāvēt upurus, gan ierosināt tiesvedību savā vārdā, gadījumos, kad vairāku personu tiesības ir pārkāptas. Bez tam NVO kā ieinteresētā puse drīkst pievienoties tiesvedības procesam, kuru ierosinājuši individuāli upuri vai cita NVO, sniedzot tiesas procesam papildu ekspertīzi vai politisku pamatojumu sabiedrības interesēs. Vietējās, kā arī starptautiskās tiesību aizstāvju grupas ir izrādījušas entuziasmu pārbaudīt šīs jaunās, aizraujošās iespējas, pašas kā prasības iesniedzējas, ierosinot tiesvedību sabiedrības interešu lietās pret diskrimināciju. Tiesvedība, kuru ierosināja Bulgārijas Helsinku komiteja un Romani Baht fonds, kam pievienojās Eiropas Čigānu tiesību centrs kā amicus curiae, jau ir bijusi veiksmīga.

Kāds skaits organizāciju aktīvi darbojas šajā jomā un kādas ir to darbības jomas? Cik daudzas no tām iesaistīsies šajā projektā?

Aptuveni desmit Bulgārijas NVO cīnās pret diskrimināciju, kontrolējot situāciju, ierosinot tiesas procesus un sniedzot advokāta pakalpojumus. Vairums no tām ir cilvēktiesību grupas, kas pievēršas rases/etniskajai izcelsmei. Dažas

ir sabiedriskas grupas, kas darbojas čigānu tiesību, seksuālās orientācijas un invaliditātes jomā. Grupas, kas nodarbojas ar diskrimināciju reliģijas vai vecuma dēļ, nav tik aktīvas. Vēl citas desmit organizācijas rīko kampaņas vienīgi ar mērķi novērst atsevišķu skolu segregāciju čigānu bērniem. Visu šo NVO aktīvistu tiks iesaistīti šajā projektā.

Kādā ziņā NVO statusa iespējas atšķiras 13 projektā iesaistītajās valstīs?

NVO plašas iespējas ir Bulgārijā, Ungārijā un Polijā, kur tās var gūt atbalstu no lielāka skaita pieredzējušu aktīvistu, tostarp advokātu, kas darbojas sabiedrības interesēs. Šajās trīs valstīs NVO bija labākie rezultāti ietekmes, advokatūras un stratēģiskās tiesvedības jomā gan vietējā, gan starptautiskā līmenī.

Kādas ir NVO īpašās vajadzības šajās 13 valstīs?

Nospiedošam vairākumam sabiedrisko un masu organizāciju nepieciešama apmācība par diskriminācijas apkarošanas juridiskajiem standartiem un aizsardzības līdzekļiem. Labāk attīstīto, centrālo NVO pasniedzējiem nepieciešama apmācība, lai palīdzētu nodot zinātnības sabiedrībai un masu grupām. Tas varētu sekmēt mazāku grupu nozīmes palielināšanos tiesas pieejamības ķēdē – šīs grupas varētu būt saikne starp upuriem un tiesas lietām, no vienas puses, un juriskonsultiem un valstisko redzējumu, no otras puses. Gan mazām vietējām grupām, gan labāk attīstītajām valsts organizācijām nepieciešams iestāžu atbalsts un finansējums, lai paplašinātu tiesas procesus un advokatūras pūliņus, kā arī paaugstinātu kvalifikāciju diskriminācijas novēršanas jomā.

Vai tās spēj izmantot jauno tiesību aktu noteikumus sev labvēlīgā veidā?

Liela daļa vecāko un spēcīgāko NVO, kas jau iepriekš efektīvi darbojušās cilvēktiesību jomā, ir pietiekami pieredzējušas, lai izmantotu jaunus tiesiskās aizsardzības līdzekļus. Tomēr citas organizācijas, kā arī vairums

vietējo un sabiedrisko grupu ir jāapmāca vai jāpapildina to zināšanas. Šī mērķa sasniegšanai būtu prātīgi veikt ieguldījumus pieredzējušākās organizācijās, lai tās palielinātu apmācības darba apjomu un zinātnības nodošanas iespējas vietējām un sabiedriskajām grupām.

Kā šis projekts palīdzēs paplašināt viņu iespējas?

Sponsorējot pasniedzēju mācības, pēc tam aktīvistu apmācības, šis projekts palīdzēs izplatīt praktiskās zināšanas nozīmīgā daļā NVO. Tas savukārt var sekmēt sabiedrisko interešu sektora attīstību un ieviest praksē tiesības uz vienlīdzību. Maksimālais apmācāmo aktīvistu skaits Bulgārijā ir 50 cilvēki – tas ir ievērojams skaits, ja ņem vērā, ka pašreiz šajā jomā aktīvi darbojas tikai desmit NVO (izņemot tās, kas darbojas čigānu izglītības jomā). Tas nozīmē, ka plānotās mācības ietekmēs visu aktīvo diskriminācijas apkarotāju kopumu, iespējams, dubultojot viņu iespējas.

SĪKĀKU INFORMĀCIJU IESPĒJAMS SAŅEMT,
SAZINOTIES AR DIVIEM PROJEKTA PARTNERIEM:

Human European Consultancy:
www.humanconsultancy.com

Migration Policy Group: www.migpolgroup.com



ARODBIEDRĪBU AKTĪVISTI UZŅEMAS IZAICINĀJUMU TIESĪBU JOMĀ

Jean-Luc Rageul ir CFDT Parīzes struktūrvienības ģenerālsekretārs. CFDT ir Valsts arodbiedrību konfederācija, kas pārstāv dažādu jomu un profesiju darba ņēmējus valsts un privātajā sektorā dažādos ģeogrāfiskos līmeņos – valsts, reģionālajā, departamentu un vietējā.

Francijas Demokrātiskās darba konfederācijas (CFDT) Parīzes struktūrvienība ilgstoši nodarbojas ar cīņu par vienlīdzību un pret diskrimināciju. Pēc 1970. gada mēs cīnāmies par vienādām tiesībām visiem darba ņēmējiem, neatkarīgi no tā, vai viņi ir franči, vai ārzemju izcelsmes cilvēki. 1980. gados mēs centāmies sekmēt nelegāli strādājošo ārvalstu darba ņēmēju tiesību noregulēšanu, un 1990. gados mēs īstenojām izpratnes palielināšanu un rīcības programmu, kuras nosaukums bija "Par vienlīdzību un pret diskrimināciju."

Taču par spīti izpratni palielinošām darbībām, vairākās vadības praksēs joprojām vērojama rasu diskriminācija un arodbiedrību aktīvistu nav pietiekami nodrošināti, lai novērstu to. Lai iedrošinātu aktīvistus piemērot diskrimināciju novērsošos tiesību aktus arodbiedrības praksē, mēs esam noteikuši, ka viena no galvenajām prioritātēm ir apmācības tiesiskajā darbībā.

STRUKTURIZĒTS MĀCĪBU VEIDS

2004. gadā kopā ar konsultantiem no Astrolabe Conseil un GELD (Groupe d'Etude et de Lutte contre les Discriminations), mēs uzsākām mācību semināru ciklu. Semināru mērķa grupa bija arodbiedrību aktīvistu – vēlēti tiesneši darba tiesību jomā, arodbiedrību juristi un arodbiedrību pārstāvji darbavietās.

Semināru gaitā tika izmēģināts un pārbaudīts mācību modelis, kurā ietilpst šādi galvenie elementi:

- Diskriminācijas koncepcijas izcelsme;
- Starptautisko tiesību aktu cilvēktiesību jomā pamati;
- Eiropas un Kopienas tiesību akti diskriminācijas jomā;

- ES direktīvu 2000/43 un 2000/78 padziļināta analīze;
- Diskriminācijas koncepcijas īpatnības, atsevišķi izskatot vienlīdzības koncepciju, kas ietverta tradicionālajā Francijas konstitucionālajā un administratīvajā tiesību aktā;
- Eiropas tiesiskā režīma ietekme uz Francijas tiesisko režīmu, pārņemot to Francijas tiesību aktos par vienlīdzību un tiesu praksē strādājošiem juristiem;
- Pierādījumu par diskrimināciju vākšana.

JURIDISKO DALĪBNIEKU PARAŽU IZMAIŅAS

Kļuva acīmredzams, ka arodbiedrību aktīvistiem nepieciešams radikāli mainīt pieeju diskriminējošu situāciju analīzei un ierosināt tiesvedību, pamatojoties uz jaunajiem tiesību aktiem. Jo īpaši Francijas tiesu sistēmai ir ļoti neliela pieredze saistībā ar jaunajiem noteikumiem par pierādījumiem un pierādīšanas pienākumu. Tādēļ apmācību galvenais rezultāts ir praktisks, metodoloģisks mācību materiāls, kura mērķis ir palīdzēt juriskonsultiem, darba tiesu tiesnešiem un iestāžu darbiniekiem izstrādāt pierādījumus. Šajā materiālā ir izklāstīti jautājumi, kādi upuriem parasti rodas, stratēģiskās iespējas izskatīt tos un dokumenti, kas savācami katrā procedūras posmā – pēc pirmās tikšanās ar darba ņēmēju līdz pat lēmuma pieņemšanas procesam darba tiesā.

Semināri arī apstiprināja ciešas sadarbības nozīmi ar aktīvistiem ārpus arodbiedrībām, piemēram, justīcijas iestādēm, darba inspektoriem un valsts nodarbinātības dienestiem.

Parīzes CFDT ir ierosinājis, ka 2005. gadā visiem darba

tiesu tiesnešiem un arodbiedrību pārstāvjiem ir jāpiedalās mācību ciklā. Šādā veidā mēs ceram viņus iepazīstināt ar jaunajiem noteikumiem pierādījumu jomā un mudināt uz konstruktīvu pieeju diskriminācijas novēršanā.

JA VĒLATIES SAŅEMT SĪKĀKU INFORMĀCIJU:

GELD: www.le114.fr

CFDT: www.cfdt.fr

VIENLĪDZĪGA ATTIEKSME DARBAVIETĀ UN MĀJOKĻU PIEŠĶIRŠANĀ



Starptautiskajā projektā “Casadis”, kurš saņem finansējumu saskaņā ar Kopienas Rīcības programmu par diskriminācijas apkarošanu, sadarbojas četru valstu – Francijas, Beļģijas, Itālijas un Rumānijas – arodbiedrības un izglītības iestādes. Viņu mērķis ir apmācīt un atbalstīt arodbiedrību aktivistus cīņā pret diskrimināciju darbavietā un mājokļu piešķiršanā. Atbilstoši katras valsts vajadzībām, īpašās mērķa grupas ir atšķirīgas, bet tajās ir noteikti ietverti veikalpārvaldnieki un citi darba ņēmēju pārstāvji, darba likuma speciālisti no arodbiedrībām un tiesu piesēdētāji, kas pārstāv darba ņēmējus vai arodbiedrības darba tiesā.

Mācību mērķis ir palielināt dalībnieku izpratni par dažāda veida diskrimināciju – vecuma, invaliditātes, veselības, rases vai reliģijas dēļ. Mācību laikā izpētīs, kādu juridisko aizsardzību iespējams nodrošināt valsts un Eiropas līmenī, kā arī izdalīs praktiskus mācību līdzekļus, kurus dalībnieki varēs izmantot ikdienas darbā, sekmējot vienlīdzīgas iespējas un daudzveidību.

“Casadis” mērķis ir arī sekmēt pieredzes apmaiņu starp dažādām partnervalstīm, tādā veidā veicinot labas prakses un rezultātu plašu izplatīšanu.

Projektu koordinē Émergences, tajā ir iesaistīti šādi partneri:

La Confédération Générale du Travail (CGT) – Francija;

Form'action André Renard – Beļģija – arodbiedrības Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) mācību iestāde;

Agenzia Formazione Lavoro (AGFOL) – Itālija;

Confederatia nationala a sindicatelor libere din romania Fratia (CNSLR) – Rumānija.

SĪKĀKU INFORMĀCIJU SKATĪT TĪMEKĻA VIETNĒ:

www.casadis.org



ITĀLIJAS JURISTI APGŪST JAUNAS, LIKUMOS NOTEIKTAS TIESĪBAS DISKRIMINĀCIJAS NOVĒRŠANAS JOMĀ

Paola Accardo ir tiesnese un Kopienas tiesību aktu eksperte Itālijas Augstākās tiesas padomē (CSM). CSM ir oficiāla struktūra, kas garantē tiesu pašpārvaldi un neatkarību. Tā arī organizē un kontrolē topošo tiesnešu un prokuroru profesionālo apmācību un piedāvā pastāvīgas mācības praktizējošiem juristiem.

Itālijas valdība 2003. gada jūlijā izdeva divus jaunus likumdošanas dekrētus, transponējot ES direktīvu par rasu vienlīdzību un direktīvu par vienādām iespējām nodarbinātībā. Tomēr tiesību akta piemērošanai ir nepieciešams, lai juristi iepazītu to tekstu un likumos noteiktās tiesības.

PAREDZĒTAS MĀCĪBAS PAR DISKRIMINĀCIJAS NOVĒRŠANU

Izmantojot Kopienas Rīcības programmai par diskriminācijas novēršanu piešķirto finansējumu attiecībā uz valsts izpratnes palielināšanas darbībām, Augstākā Tiesas padome (Consiglio Superiore della Magistratura - CSM) izstrādāja mācību programmu Romas un astoņu Itālijas apgabalu juristiem.

Mācības par diskriminācijas novēršanu sākās ar trīs dienu semināru 2004. gada aprīlī. Programmā daudz tika iestrādāts no tās vērtīgās mācību pieredzes, kuras organizēja Eiropas Tiesību zinātņu akadēmija (ERA). Tiesnešus un praktizējošos juristus, ekspertus un juristus lūdza apmainīties ar pieredzi, veicinot padziļinātas diskusijas par ES direktīvām un valsts tiesību aktiem.

Direktīvu "bezregresijas klauzulas" saistībai tika pievērsta liela uzmanība attiecībā uz Itālijas tiesību aktiem. Pēc 1999. gada Itālijā ir augsts tiesiskās aizsardzības līmenis pret diskrimināciju invaliditātes dēļ un darba devējiem tiek pieprasīts veikt vairākus labvēlīgus pasākumus attiecībā uz cilvēku ar invaliditāti pieņemšanu darbā un nodarbināšanu. Saskaņā ar bezregresijas klauzulu Direktīvu par vienādām iespējām nodarbinātībā nevar piemērot tā, lai jau esošie noteikumi būtu mazāk ievēroti.

Pašreiz Itālijā ir gadījumi par diskrimināciju seksuālās orientācijas un vecuma dēļ, tomēr Direktīvas par vienādām iespējām nodarbinātībā piemērošana praksē joprojām

ir neskaidra. Piemēram, kad darba devēja noteiktie vecuma ierobežojumi ir pieņemami, jo tie norāda faktiskās profesionālās prasības, un, kad tos vajadzētu aizliegt? Arodbiedrību un darba devēju sadarbība ir ļoti būtiska, lai nodrošinātu to, ka vecuma ierobežojumi darbavietā netiek izmantoti ļaunprātīgi.

Tika apspriesta arī iespējamā tiesu sistēmas neobjektivitāte, kas rodas no neapzinātiem aizspriedumiem. Kāds runātājs minēja piemēru par tiesnesi, kas tiesājamajam piesprieda bargāku sodu, jo viņš pārprata tiesājamā paradumu māt ar galvu un uztvēra to kā necieņas izrādīšanu. Faktiski tā bija tiesājamā atšķirīgās kultūras izpausme. Šajā kontekstā dalībnieks no Juridisko pētījumu kolēģijas (JSB) pievērsa uzmanību grāmatas "Vienlīdzīgas attieksmes vadlīnijas" pēdējam izdevumam. Šīs JSB izstrādātās rokasgrāmatas mērķis ir palīdzēt tiesnešiem attiekties pret atsevišķām lietām maksimāli godīgi un iekļūstīgi.

REĢIONĀLA PIEEJA

Lai uzrunātu plašāku tiesnešu un prokuroru auditoriju, pēc Romas Itālijā tika rīkoti reģionālie semināri. Lai gan tie bija īsāki nekā seminārs Romā, tomēr šie pasākumi nodrošināja būtiskas informācijas izplatīšanu par divu direktīvu piemērošanu saistošajos tiesību aktos.

Informāciju izplatīja arī citos veidos, tostarp CD-Rom publikācijās un semināru materiālu izplatīšanā CSM tīmekļa vietnē.

**JA VĒLATIES IEGŪT SĪKĀKU INFORMĀCIJU,
SKATĪET:**

www.csm.it (saite uz Incontri di Studio no.1346).

Ja vēlaties saņemt JSB izstrādāto rokasgrāmatu "Vienlīdzīgas attieksmes vadlīnijas", skatiet:

www.jsboard.co.uk

PRASĪBAS IEROSINĀŠANA

IEVADS

Viens no visiedarbīgākajiem veidiem diskriminējošas rīcības vai izturēšanās sodīšanai ir prasības ierosināšana tiesā. Persona, kuras tiesības ir pārkāptas, var iesniegt prasību pati vai arī viņam/ viņai var palīdzēt NVO, arodbiedrība vai neatkarīga valsts organizācija vienlīdzības jautājumos. Atsevišķos gadījumos viņš/ viņa var lūgt kādu no iepriekš minētajām organizācijām ierosināt prasību viņa/ viņas labā.

TIESVEDĪBAS IETEKMEI SABIEDRĪBĀ VAJADZĒTU BŪT SPĒCĪGĀKAI

Lēmums par prasības ierosināšanu diskriminācijas upuru uzdevumā ir nozīmīgs ne tikai, lai izlīdzinātu vainu par indivīda tiesību pārkāpumu. Šādām prasībām var būt nozīmīga atsietena efekta ietekme plašākai diskriminācijas apkarošanai sabiedrībā. Nepieciešamība stratēģiski izvēlēties tādas prasības, kam būtu maksimāla ietekme, ir skaidri noteikta INTERIGHTS (22. lpp.) un Īrijas lestādes vienlīdzības jautājumos (26. lpp.) rakstos. Piemēri par prasībām no Eiropas Čigānu tiesību centra (23. lpp.) lietderīgi ilustrē to, kā tiesvedība var beigties, iezīmējot pagrieziena punktu spriedumos par preču un pakalpojumu pieejamību, kā arī nodarbinātības diskriminācijas jomās.

Valsts organizācijas vienlīdzības jautājumos (NEB) galvenais pienākums, kas noteikts Direktīvā par rasu vienlīdzību, ir sniegt "neatkarīgu palīdzību diskriminācijas upuriem, virzot tālāk to sūdzības par diskrimināciju." Dažu NEB pilnvaras nav tikai konsultāciju pakalpojumi, kas vajadzīgi, lai cietušo uzdevumā atbalstītu tiesvedību. Piemēram, Beļģijā organizācija vienlīdzības jautājumos labprātāk risina sūdzības samierināšanas vai starpniecības ceļā, tomēr ievēro to, ka var būt vajadzība pēc atbalsta tiesas procesā (skat. 25. lpp.).

TIESVEDĪBAS UZSĀKŠANA VIENPERSONISKI GANDRĪZ NAV IESPĒJAMA

Dažas dalībvalstis nav piešķirušas NEB šādas pilnvaras. Piemēram, Dānijas Sūdzību komiteja etniskās vienlīdzības jautājumos var arī uzklaut atsevišķas sūdzības par diskrimināciju un ieteikt upurim bezmaksas juridisko atbalstu, ja viņa/ viņas sūdzība ir pamatota. Neskatoties uz to, upurim pašam jāiesniedz prasība tiesā, jo komiteja nevar to iesniegt viņa/ viņas uzdevumā. NVO var palīdzēt upurim uzsākt tiesvedību, bet faktiski arī tās neiesniedz prasību tiesā upura uzdevumā.

Lai gan Dānijā jau vairākus gadus (attieciņi pēc 1971. un 1996. gada) darbojas valsts tiesību akts, kas aizliedz rasu un nodarbinātības diskrimināciju, faktiski tiesā ir nonākušas tikai dažas prasības. Pasivitātes iemesls ir tas, ka tikai daži cilvēki individuāli uzsāk tiesvedību. Ņemot vērā finansiālās izmaksas un psiholoģisko spriedzi, kā arī nodarītās diskriminācijas pierādīšanas problēmas, šādas tiesvedības uzsākšana gandrīz nav iespējama.

Tādēļ atbalsts tiesvedības uzsākšanai ir izšķirošs faktors, lai pilnveidotu aizsardzību pret diskrimināciju. Dalībvalstīm jāstiprina NVO un NEB nozīmi, lai nodrošinātu esošo tiesību aktu efektīvu piemērošanu.

Bjørn Dilou Jacobsen ir juriskonsults Sūdzību komitejas etniskās vienlīdzības jautājumos Dānijas Cilvēktiesību institūtā. Viņš ir arī uzņēmies veikt pētījumu par to, kā Eiropas valsts organizācijas vienlīdzības jautājumos izmanto tos valsts tiesību aktus par diskriminācijas novēršanu, kuri pamatoti ar Direktīvu par rasu vienlīdzību.



TIESAS PROCESA STRATĒGIJAS – NVO NOZĪME

Kevin Kitching ir INTERGHTS (Londona) juriskonsults Centrālās, Austrumeiropas un bijušās Padomju Savienības valstu jautājumos. Viņš palīdz juristiem, upuriem un NVO sagatavot lietas izskatīšanai valsts un starptautiskajās tiesās un kā trešā puse iesaistās lietās, kur pastāv jautājums par cilvēktiesību interpretāciju. Viņš ir pasniedzējs attiecībā uz tiesību aktiem starptautiskajās un salīdzinošajās cilvēktiesībās un apkopo materiālus par svarīgākajām izmaiņām tiesību jomā.



Tiesas procesi ievieš tiesiskos principus praksē

Direktīvas par diskriminācijas novēršanu tiecas pēc augstiem aizsardzības standartiem ar plašām iespējām attīstīt diskriminācijas upuru tiesības visā Eiropā. Taču efektīvai diskriminācijas upuru tiesību aizsardzībai direktīvu pamatnoteikumi ir jāintegrē katras valsts iekšējā tiesību sistēmā. Tiesas process ir galvenais veids, kā nodrošināt direktīvās ietvertu principu garantēšanu ne tikai uz papīra, bet arī praksē.

JĀIZVĒLAS LIETAS AR MAKSIMĀLU IETEKMI

NVO, piemēram, INTERIGHTS un citas, jau vairākus gadus ir iesaistījušās pārbaudē attiecībā uz lietu iztiesāšanu Eiropas Cilvēktiesību tiesā un citās starptautiskās struktūrās. Šāda tiesvedība bieži atstāj lielu iespaidu uz valsts iekšējo tiesu sistēmu – tā sekmē izmaiņas, valsts līmenī dokumentējot ļaunprātīgu izmantošanu, piešķir pilnvaras mazāk aizsargātām grupām, izglīto profesionālos juristus un politikas veidotājus un sniedz norādījumus par paraugpraksi. Nav šaubu, ka direktīvas pamatīgi

ietekmēs katras valsts iekšējo tiesu sistēmu. Taču NVO un advokātiem ir jāizmanto šī iespēja, lai stratēģiski izvēlētos un ierosinātu prasības, kas beigtos ar lielākiem panākumiem attiecībā uz aizsardzību pret diskrimināciju.

Saskaņā ar direktīvām NVO var uzņemties tiesvedības “stratēģiju”, tādā veidā īpaši sekmējot direktīvu īstenošanu un piemērošanu:

- NVO biežāk atrodas piemērotākajā situācijā, lai izprastu mazāk aizsargāto kopienu vajadzības un veiksmīgi ierosinātu tiesas procesu. NVO darbs ar nelabvēlīgām grupām var atklāt nepilnības tiesību aktos, neiespējamību tos piemērot vai to neatbilstību ES standartiem. NVO var uzņemties to prasību atlasī, kuras varētu radīt lielāku ietekmi.
- NVO var palīdzēt tiesas pieejamības veicināšanā. Direktīvu mērķis ir novērst mazāk aizsargātu grupu diskrimināciju. Šīs grupas bieži ir pārāk grūtā situācijā, lai varētu panākt taisnību tradicionālā veidā.
- NVO var sekmēt starptautiskajos un salīdzinošajos tiesību aktos pamatotu pakāpenisku un pamatotu argumentu ieviešanu, izmantojot trešās personas iestāšanos lietā, sniedzot konsultācijas un tiešā veidā uzņemties pārstāvību. Attiecīgajos cilvēktiesību principos un paraugpraksē pamatoti argumenti ir izrādījušies veiksmīgi izmantojami diskriminācijas lietās gan vietējās, gan starptautiskās tiesās. Izsakot argumentus par prasību pamatotību un uzsverot daudzos pamatojumus, NVO var sekmēt aizstāvības līmeņa uzlabošanu, lai panāktu esošo standartu ievērošanu. Stratēģiski pamatotas prasības var maksimāli palielināt Eiropas Tiesas efektivitāti visā Savienībā.

- NVO var uzņemties vadošo lomu lietu stratēģijas pārvaldībā gan pamatojuma, gan vairākos procedūras jautājumos, piemēram, lietas izskatīšanas vietas izvēle. NVO var elastīgi izvēlēties savu līdzdalības veidu lietās un sadarboties gan tieši ar klientiem, gan ar vietējiem partneriem. Pieredze sadarbībā ar citām NVO, juristiem un īpašajām struktūrām var būt nenovērtējams atbalsts jebkuram tiesas procesam.

direktīvu prasībām dalībvalstīs pieejamie aizsardzības līdzekļi ir “efektīvi, samērīgi un preventīvi”.

SĀKUMS IR VISGRŪTĀKAIS

ES tiesību akta par dzimumu diskrimināciju vēsture ir pierādījusi, ka ES direktīvu īstenošanas sākuma posms ir visgrūtākais. NVO ir labvēlīgā situācijā, lai palīdzētu diskriminācijas upuriem nodrošināt to, ka saskaņā ar

SĪKĀKU INFORMĀCIJU SKATĪT TĪMEKĻA VIETNĒ:

www.interights.org

BULGĀRIJAS TIESA NOVĒRŠ ČIGĀNU DISKRIMINĀCIJU

Dimitrina Petrova ir Eiropas Čigānu tiesību centra izpilddirektore. Viņa ir bijusī Cilvēktiesību projekta (Sofija), čigānu tiesību aizstāvju grupas Bulgārijā priekšsēdētāja, parlamenta deputāte, tiesību zinātņu filozofijas un citu mācību kursu profesore Bulgārijā un citās valstīs.



Pēc 2004. gada 1. janvāra Bulgārijas jaunais tiesību akts par diskriminācijas novēršanu stājās spēkā, Eiropas Čigānu tiesību centrs (ERRC) un tā partnerorganizācijas ir ierosinājušas vairākas civilprasības saistībā ar čigānu diskrimināciju. Tikai gadu pēc tiesību akta stāšanās spēkā, Bulgārijas tiesa piecos gadījumos ir pieņēmusi piecus vēsturiskus spriedumus.

PAKALPOJUMU PIEEJAMĪBA

Pirmajā prasībā Sofijas Apgabaltiesa nosprieda, ka čigānu sievietei, kurai aizliedza iet apģērbu veikalā, ir cietusi diskrimināciju pakalpojumu pieejamības jomā vienīgi rases dēļ. Attiecīgais veikals atteicās apkalpot sievieti un izraidīja viņu no savām telpām. Bez tam,



Civilprasībās pieņemti vēsturiski spriedumi čigānu tiesību jomā

uzņēmējdarbības darbinieki draudēja pielietot spēku un izteica verbālus apvainojumus saistībā ar viņas čigānietes izcelsmi. Tiesa nosprieda, ka šāda uzvedība pielīdzināma etniskās izcelsmes diskriminācijai, tādējādi ir pārkāpti Bulgārijas tiesību akti.

Citā gadījumā tiesa sprieda par labu vīrietim, kuru diskriminēja vietējais elektrības piegādātājs. Čigānu izcelsmes prasītājam liedza pieeju energotīklam, jo viņš nepiekrita, ka uzņēmējdarbība uzstāda elektrības skaitītāju deviņus metrus augstā stabā. Uzņēmējdarbības pamatojums šādiem pasākumiem bija, ka vienīgi šādā veidā iespējams nodrošināt, ka "šis čigāns nelegāli nepieslēdzas elektrības piegādes sistēmai." Pakalpojumu sniedzējs neņēma vērā faktus, ka vīrietis bija regulārs maksātājs, nekad nebija mēģinājis nelegāli pieslēgties energosistēmai un nespētu kontrolēt elektrības patēriņu skaitītāja neparastā novietojuma dēļ. Tiesa piesprieda uzņēmējdarbībai nodrošināt viņam atbilstošu pieeju elektrības skaitītājam un tā kontroli, kā arī turpmāk pārtraukt šādu diskriminējošu rīcību.

Cita, bet līdzīga prasība noveda pie vēl viena nolēmuma pret elektrības piegādātāju. Šajā gadījumā sešiem čigānu noņemšanas pastāvīgiem iedzīvotājiem no Sofijas atteica parastu elektrības skaitītāju uzstādīšanu. Uzņēmējdarbībai tika piespriests – uzstādīt elektrības skaitītājus citā vietā un prasītājiem izmaksāt kompensāciju.

DISKRIMINĀCIJA NODARBINĀTĪBĀ

Ceturtnā prasība, kuru ierosināja saskaņā ar jauno tiesību aktu, attiecās uz nodarbinātību. Sofijas Apgabaltiesa secināja, ka uzņēmējdarbība pielieto diskriminējošu nodarbinātības politiku, jo tā čigānu vīrietim atteica darba interviju viņa etniskās izcelsmes dēļ. Pārtikas pārstrādes un izplatīšanas uzņēmējdarbība uzaicināja vīrieti uz darba interviju, taču atcēla tikšanos pēc tam, kad vīrietis bija informējis par savu etnisko izcelsmi. Tiesa nosprieda, ka vīrietim jāpiešķir kompensācija un izlēma, ka atbildētājam turpmāk jāpārtrauc šāda prakse attiecībā uz darba ņēmēju pieņemšanu darbā.

Visbeidzot, atkārtoti tika atklāts, ka valsts energouzņēmējdarbība ir diskriminējusi čigānus, atsakot elektrības piegādes atjaunošanu pēc elektrības padeves pārrāvuma rēķinus regulāri maksājošiem patērētājiem čigānu rajonā netālu no Sofijas. Piegādātājs atteicās novērst bojājumus tīklā vairāk kā divus mēnešus pēc to rašanās, apgalvojot, ka vairāki skartie patērētāji nav nomaksājuši parādu. Bet arī tās 30 čigānu mājsaimniecības, kam nebija parādu, saņēma atteikumu par elektrības padeves atjaunošanu. Tiesa secināja, ka uzņēmējdarbības rīcība bijusi diskriminējoša, jo tā attiecās vienīgi uz čigānu rajonu un ne uz vienu citu.

SĪKĀKU INFORMĀCIJU SKATIET TĪMEKĻA VIETNĒ:

www.errc.org

DISKRIMINĀCIJAS APKAROŠANA BEĻĢIJĀ

Eliane Deproost ir "Centra par vienādām iespējām un pret rasismu" (CECLR) direktora vietniece. CECLR ir autonoma sabiedriska struktūra, kuras pienākums ir garantēt vienlīdzīgu attieksmi pret visiem Beļģijas pilsoņiem.

JAUNI PIENĀKUMI

Svarīgākais tiesību akts ir 2003. gada 25. februārī pieņemtais federālais tiesību akts, kas Beļģijā īsteno divas minētās direktīvas. Tajā noteikti "Centra par vienādām iespējām un pret rasismu" (CECLR), kas dibināts saskaņā ar 1993. gada 15. februāra aktu, jaunie pienākumi, kuri pilnvaro šo centru sniegt konsultācijas, atbalstīt un nepieciešamības gadījumā uzņemties prasības ierosināšanu diskriminācijas upuru labā. Tiesību akts aizliedz nevienlīdzīgu attieksmi, ja tai nav objektīvs un pieņemams pamatojums.

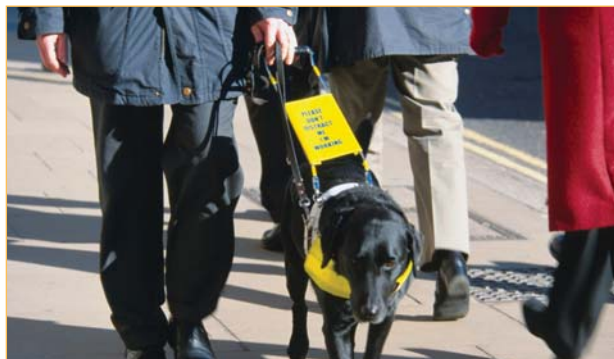
Tiesību akts aizliedz diskrimināciju vairākās sabiedriskās dzīves jomās, ne tikai attiecībā uz nodarbinātību un darba apstākļiem, bet tostarp arī preču un pakalpojumu pieejamību, līdzdalību sporta un sabiedriskajos pasākumos.

CECLR dod priekšroku sūdzību risināšanas līdzekļiem, piemēram, panākot izlīgumu un/vai darbojoties starpniekam. Neskatoties uz to, kā galējo līdzekli centrs atbalsta tiesas procesa uzsākšanu. Pašreiz tiesās tiek izskatītas piecas lietas. Nevienā no tām spriedums vēl nav pieņemts.

ĪZTURĒŠANĀS IZMAIŅAS, PIEMĒROJOT TIESĪBU AKTU

Ilustrācijai turpmāk aprakstītas divas ierosinātās prasības. Pirmā attiecas uz atteikumu izīrēt īpašumu geju pārim.

- X kungs dzīvo kopā ar Y kungu. Kad Y kungam darba apstākļu dēļ bija jāmaina dzīvesvieta, viņi meklēja īres mitekli nekustamā īpašuma mājas lapā. Pāris izvēlējās māju un pēc pirmās apskates un īres līguma parakstīšanas, nekustamā īpašuma aģents paziņo pārim, ka īpašnieki atsakās viņiem izīrēt savu īpašumu.



Vienā gadījumā sievietei ar suni-pavadoni liedza iet restorānā

Īpašnieki vēlas māju izīrēt "parastam" pārim. CECLR ir iesniegusi sūdzību pret īpašniekiem un nekustamā īpašuma aģentiem.

Otrs gadījums attiecas uz vājredzīgu personu, kam liedza ieeju restorānā kopā ar suni-pavadoni.

- Z. kundze ir vājredzīga un viņu pavada suns-pavadonis. Viņa draugu pavadībā iet uz restorānu pusdienot, bet ieejot restorānā, oficiants Z. kundzi aptur. Viņai liedz uzturēšanos restorānā, jo suņiem nav atļauts tajā uzturēties. CECLR ir iesniedzis sūdzību par restorānu.

Tiesību akts nav tik represīvs, cik sniedz patiesu iespēju, lai izmainītu sabiedrības attieksmi un konfrontētu diskriminējošu uzvedību.

**JA VĒLATIES SAŅEMT SĪKĀKU INFORMĀCIJU,
SKATĪET:**

"Centra par vienādām iespējām un pret rasismu (CECLR)" tīmekļa vietni: www.diversite.be



INTEGRĒTA PIEEJA ATTIECĪBĀ UZ TIESĪBU AKTU PAR VIENLĪDZĪBAS ĪSTENOŠANU

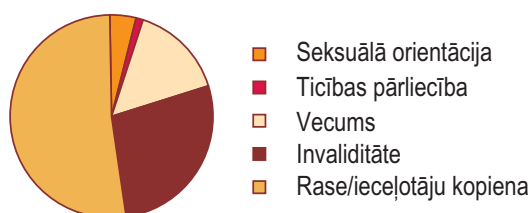
Niall Crowley ir Iestādes vienlīdzības jautājumos galvenā izpilddirektore. Šī neatkarīgā struktūra tika izveidota, lai sekmētu un aizsargātu tiesības, kādas ir noteiktas Īrijas tiesību aktā par vienlīdzību.

Aderonke Razaq darba devēji Campbell Catering atbrīvoja no darba, apgalvojot, ka viņa nozagusi trīs banānus. Šajā Iestādes vienlīdzības jautājumos atbalstītajā prasībā Darba tiesa secināja, ka lēmums par viņas atlaišanu bija rasu diskriminācijas akts un, ka viņa nenozaga banānus un viņu nav iespējams pamatot šajā zādzībā. Šis gadījums radīja jaunu precedentu, jo tiesa noteica, ka darba devēju pienākums ir ņemt vērā kultūru un valodas atšķirību praktisko nozīmi disciplinārās kārtības izstrādāšanā un ieviešanā. Šādi apsvērumi jāpiemēro ikvienas darbavietas politikā un procedūrās.

PLAŠS RĪCĪBAS MANDĀTS

Prasību ierosināja saskaņā ar Īrijas Aktu par vienlīdzīgām iespējām nodarbinātībā, kas aizliedz diskrimināciju darbavietā deviņās jomās – dzimuma, laulības, vecuma, invaliditātes, seksuālās orientācijas, ģimenes stāvokļa, rases, reliģijas un ieceļotāju kopienas piederības dēļ. Aktā noteiktas Iestādes vienlīdzības jautājumos vispārīgās pilnvaras, lai sekmētu vienlīdzīgas iespējas un apkarotu diskrimināciju šajās deviņās jomās. Saskaņā ar aktu izveidoja tribunālu vienlīdzības jautājumos, kas daļēji ir tiesas orgāns un darbojas kā starpnieks vai izmeklētājs, izskata prasības un pieņem lēmumus, pamatojoties uz tiesību aktiem. Abu struktūru pilnvaras paplašināja Akts par vienlīdzības statusu, kas aizliedz diskrimināciju preču un pakalpojumu, mājokļu un izglītības iestāžu pieejamības jomā.

2003. gadā iesniegtās prasības, pamatojoties uz Aktu par vienādām iespējām nodarbinātībā



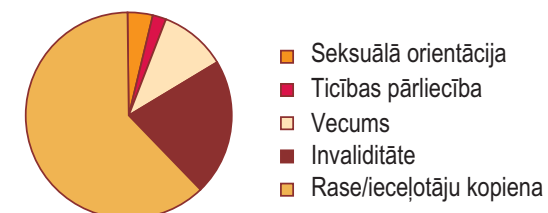
Vēl viena Iestādes vienlīdzības jautājumos atbalstīta prasība, kuras apraksti nokļuva laikrakstu pirmajās lapās, bija saistīta ar apdrošināšanu. Džimam Rosam bija 76 gadi un septiņus gadus ilga mašīnas apdrošināšana bez prasībām pret apdrošināšanas uzņēmējiesabiedrību. Taču "Royal and Sun Alliance" atteicās izsniegt viņam apdrošināšanas polisi, jo viņš bija vairāk nekā 70 gadus vecs. Tiesa vienlīdzības jautājumos iztiesāja viņam par labu – atteikums izsniegt polisi vienīgi vecuma dēļ, neņemot vērā viņa īpašos apstākļus, bija nepieņemams.

DAUDZIEM CEĻOTĀJIEM JOPROJĀM TIEK LIEGTA PIEEJA PRECĒM UN PAKALPOJUMIEM

Kopumā saskaņā ar Aktu par vienlīdzības statusu pret bāriem ierosinātās prasības ir skaitliski lielākā daudzumā, pēc kurām ir prasības pret skolām un citām izglītības iestādēm. Ievērojams ir arī ierosināto prasību skaits pret valdības iestādēm un aģentūrām. Pašreizējie rādītāji par prasībām, kas ierosinātas saskaņā ar šo aktu, norāda uz to, ka ieceļotāju prasību skaits ir vislielākais (33 % no kopējā prasību skaita), pēc kurām ir prasības saistībā ar invalīdu diskrimināciju (25 %) un prasības attiecībā uz rasu diskrimināciju (12 %).

Saskaņā ar abiem aktiem pamatoto prasību skaits seksuālās orientācijas jomā joprojām ir mazs. Vienā nozīmīgā gadījumā, kuras risinājuma meklējumos iesaistījās Iestāde vienlīdzības jautājumos, Sociālo un ģimenes lietu

2003. m. gadā iesniegtās prasības, pamatojoties uz Aktu par vienlīdzības statusu



struktūrvienība atzina, ka atteikums izsniegt bezmaksas ceļojuma biļeti vecākam vīram, geja partnerim, saskaņā ar Aktu par vienlīdzības statusu ir diskriminējošs, ņemot vērā to, ka šādas bezmaksas biļetes izsniedza kopā ceļojošiem heteroseksuāliem pāriem. Tomēr šo nozīmīgo panākumu geju un lesbiešu partnerattiecību tiesību atzīšanas jomā vēlāk anulēja, struktūrvienībai ieviešot tiesību aktu, kas pieļauj diskriminācijas turpināšanos.

Pašreiz izskatāmo prasību, kas ierosinātas saskaņā ar Aktu par vienādām iespējām nodarbinātībā, modelis ir atšķirīgs. Šajās prasībās dominē rasu diskriminācija, kas veido 44 % no prasību kopējā skaita. Rādītāji attiecībā uz dzimumu diskrimināciju ir 18,5 %, invaliditāti – 11 % un vecumu – 9 %. Galvenie jautājumi ir saistīti ar diskrimināciju darba apstākļu jomā, pieejamību nodarbinātībai, atbrīvošanu no darba un (seksuālu) uzmākšanos.

LIETĀM VAJADZĒTU IZRAISĪT “VIŅŅVEIDA” IEDARBĪBU

lestāde vienlīdzības jautājumos sniedz juridiska rakstura konsultācijas un nodrošina pārstāvību tajās lietās, kas ir stratēģiski svarīgas – ar “viņņveida” iedarbību, kas pārsniedz individuālā prasītāja intereses. Tādēļ tālredzīgs solis bija esošo, ka arī jaunu prasītāja atbalsta veidu sekmēšana, uzņemoties lietas, par kurām ierosināta tiesvedība. Arod biedrību advokatūrai ir senas paražas, tomēr pašreiz rīcību uzņemas arī vietējās sabiedriskās grupas. Nepieciešami jauni resursi šādas rīcības sekmēšanai.

JA VĒLATIES SAŅEMT SĪKĀKU INFORMĀCIJU,
SKATIET TĪMEKĻA VIETNI:

www.equality.ie

SANKCIJAS UN AIZSARDZĪBAS LĪDZEKĻI. KĀDI IR GALĒJIE LĪDZEKĻI?

Saskaņā ar direktīvām par rasēm un vienādām iespējām nodarbinātībā, tiesību pārkāpumu gadījumos piemērojamajām sankcijām jābūt “iedarbīgām, samērīgām un preventīvām” (attieciņi 15. un 17. pants). Bet ko tas nozīmē un kāda ir dalībvalstu līdzdalība, kurām jāpieņem tiesību akti par sankciju noteikšanu?

Skaidrības labad Eiropas juristu ekspertu tīkls, kurš saņem atbalstu saskaņā ar Kopienas Rīcības programmu par diskriminācijas novēršanu, ir pilnvarots veikt pētījumu par valstu sankcijām un aizsardzības līdzekļiem. Jo īpaši uzmanību pievēršot jautājumam par diskriminācijas upuriem piešķiramās kompensācijas lielākajiem apmēriem. Pētījumā analizēs to, kā Kopienas tiesību aktos ir noteiktas tiesības uz iedarbīgu aizsardzības līdzekli gan vispārīgi, gan jo īpaši attiecībā uz dzimuma diskrimināciju. Pētījumā arī izskatīs starptautisko cilvēktiesību noteikšanu plašākā nozīmē. Gala ziņojumā tiks izdarīti secinājumi par sankcijām un aizsardzības līdzekļiem, kas piemērojami saskaņā ar Direktīvām par rasēm un vienādām iespējām nodarbinātībā.

Juristu ekspertu tīklu vada Eiropas Cilvēktiesību konsultāciju dienests sadarbībā ar Migrācijas politikas grupu.

JA VĒLATIES SAŅEMT SĪKĀKU INFORMĀCIJU, SKATIET TĪMEKĻA VIETNES:

www.humanconsultancy.com un www.migpolgroup.com

Eiropas Komisija

Vienlīdzīgas tiesības praksē: 2005. gada pamatidejas - Tiesas pieejamība

Luksemburga: Eiropas Kopienu Oficiālo publikāciju birojs

2005 – 27 lpp. – 21 x 29.7 cm

PĀRDOŠANA UN ABONĒŠANA

Publikāciju biroja publikācijas par samaksu ir pieejamas pārdošanas punktos visā pasaulē.

Kā es varu iegūt kādu publikāciju?

Kad esat izskatījuši pārdošanas punktu sarakstu, sazinieties ar jūsu izvēlēto pārdevēju, lai izdarītu pasūtījumu.

Kur es varu iegūt pārdošanas punktu sarakstu?

- Apmeklējiet Publikāciju biroja tīmekļa vietni <http://publications.eu.int/>
- vai pasūtiet izdrukā pa faksu (352) 2929-42758



Izdevums "Vienlīdzīgas tiesības praksē – 2005. gada pamatidejas" ir publicēts saskaņā ar Kopienas 2001. – 2006. gada Rīcības programmu par diskriminācijas apkarošanu. Šo programmu Eiropas Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un iespēju vienlīdzības ģenerāldirektorāts izstrādāja, lai nodrošinātu efektīvu divu direktīvu īstenošanu – "Direktīvas par rasu vienlīdzību" un "Direktīvas par vienādas attieksmes principa ievērošanu darbavietās" (2000. gads), kas izstrādātas saskaņā ar Amsterdamas Līguma 13. pantu. Sešu gadu programmas galvenais mērķis ir apvienot visas tās ieinteresētās puses, kuras var ietekmēt atbilstošu un efektīvu tiesību aktu un politikas nostādņu izstrādi diskriminācijas novēršanas tiesību aktu jomā ES-25, EBTA un ES kandidātvalstīs.

Rīcības programmā ir noteikti trīs galvenie mērķi:

1. Uzlabot izpratni par jautājumiem, kas saistīti ar diskrimināciju,
2. Piliņveidot resursus, lai efektīvi novērstu diskrimināciju,
3. Veicināt tādu vērtību rašanos, kas pamatojas uz diskriminācijas apkarošanu.

No programmas tiek finansētas tādas aktivitātes, kā, analīze un novērtējums, izpratnes piliņveidošana un palielināšana par pasākumiem saistībā ar diskriminācijas apkarošanu rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma un seksuālās orientācijas dēļ.

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm

Dzimumu diskriminācijas jautājums ir ietverts atsevišķos tiesību aktos. Ja vēlaties saņemt sīkāku informāciju par Kopienas politiku, tiesību aktiem un aktivitātemattiecībā uz dzimumu vienlīdzību, lūdzam sazināties ar Dzimumu līdztiesības nodaļu Nodarbinātības, sociālo lietu un iespēju vienlīdzības ģenerāldirektorātā.

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm

Diskriminācijas novēršanas un pilsonisko attiecību nodaļā [Anti-discrimination and relations with civil society unit]:

Barbara Nolan

Head of Unit

Unit D3

European Commission

200 rue de la Loi

B-1049 Brussels

E-pasts: empl-antidiscrimination@cec.eu.int