

Gelijke rechten in de praktijk

INVLOEDRIJKE
STEMMEN
2005

Grondrechten & anti-discriminatie

TOEGANG TOT
RECHTSPRAAK

Werkgelegenheid & sociale zaken



Europese Commissie

Gelijke rechten in de praktijk

INVLOEDRIJKE STEMMEN 2005
TOEGANG TOT RECHTSPRAAK

Werkgelegenheid & sociale zaken

Grondrechten en antidiscriminatie

Europese Commissie

Directoraat-generaal Werkgelegenheid, sociale zaken en gelijke kansen
Eenheid D.3

Manuscript voltooid in maart 2005

'Gelijke rechten in de praktijk: Invloedrijke stemmen 2005' wordt gepubliceerd in het kader van het communautair actieprogramma ter bestrijding van discriminatie 2001-2006, Directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Gelijke Kansen. De inhoud van deze publicatie weerspiegelt niet noodzakelijk de mening of het standpunt van de Europese Commissie.

Wilt u graag de elektronische nieuwsbrief "ESmail" van het Directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Gelijke Kansen van de Europese Commissie ontvangen, stuur dan een e-mail naar empl-esmail@cec.eu.int. De nieuwsbrief wordt regelmatig gepubliceerd in het Engels, Frans en Duits.

Voor meer informatie over het actieprogramma en discriminatie op grond van ras of etnische oorsprong, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid, surf naar:

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

Productie van het verslag
GOPA-Cartermill

Foto's

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

© Pag 9: Photodisc

© Pag 25: Hollandse Hoogte

***Europe Direct helpt u antwoord te vinden op uw
vragen over de Europese Unie***

**Een nieuw gratis nummer:
00 800 6 7 8 9 10 11**

Meer gegevens over de Europese Unie vindt u op Internet via de Europaserver (<http://europa.eu.int>).

Bibliografische gegevens bevinden zich aan het einde van deze publicatie.

Luxemburg: Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, 2005

© Europese Gemeenschappen, 2005

Overneming met bronvermelding toegestaan.

GEDRUKT OP CHLOORVRIJ GEBLEEKT PAPIER

TOEGANG TOT RECHTSpraak

Het thema 'toegang tot rechtspraak' is cruciaal in de strijd tegen discriminatie. We hopen allemaal eerlijk en naar behoren te worden behandeld. Gebeurt dat niet, wat kunnen we daar dan aan doen? Anti-discriminatiewetten halen niets uit wanneer mensen in de praktijk hun rechten niet kunnen doen gelden.

Wanneer het gaat om een ongelijke behandeling op basis van persoonlijke kenmerken, ondernemen slachtoffers van discriminatie vaak geen stappen omdat ze vrezen dat hun gelijk bewijzen erg moeilijk zal zijn en ze maar weinig kansen maken met hun zaak. Een ondersteuning van die slachtoffers dringt zich dan ook op.

Ook juristen kunnen ondersteuning en opleiding gebruiken. Een zaak voor de rechter brengen, een klacht formuleren of bij de rechter inlevingsvermogen opwekken is niet eenvoudig. Ook rechters moeten leren omgaan met nieuwe wetten en procedures, of wennen aan nieuwe actoren zoals vakbonden of NGO's. En die organisaties moeten dan weer beschikken over de juiste middelen om hun rol op een doeltreffende manier te vervullen.

Met twee anti-discriminatie-richtlijnen uit 2000 werden nieuwe regels uitgevaardigd voor de gelijke behandeling van mensen en werden de nationale overheden verplicht om hun wetgeving op het vlak van anti-discriminatie te wijzigen, te vernieuwen of in te voeren. Dit soms uitdagende proces heeft een actief academisch, cultureel en politiek debat uitgelokt en bevorderd.

De richtlijnen stellen duidelijk dat mensen die het slachtoffer zijn van discriminatie over degelijke wettelijke bescherming en werkzame rechtsmiddelen moeten kunnen beschikken. Doeltreffende maatregelen op het vlak van discriminatie zijn van cruciaal belang: zij moeten er niet alleen voor zorgen dat individuen over de nodige rechtsmiddelen beschikken, maar ook dat personen die mogelijk discrimineren de wet ernstig nemen.

Het is onontbeerlijk dat de richtlijnen in alle lidstaten worden omgezet in nationale wetgeving. Parallel hiermee concentreert de EU zich erop, om via het gemeenschappelijke actieprogramma ter bestrijding van discriminatie 2001-2006, de rechten en verantwoordelijkheden die deze richtlijnen met zich meebrengen, tot een reëel gegeven te maken.

De brede waaier aan projecten die worden gesteund door het actieprogramma getuigt van het streven van de Europese Commissie om de verenigingen, organisaties en professionals die discriminatie in de eerste lijn aanpakken, de nodige steun te verlenen.

Die actoren, en nog vele anderen, zijn nu in de slag gegaan de richtlijnen in de praktijk werkzaam te brengen. Maar hoe?

In de eerste plaats om het bewustzijn te verhogen en slachtoffers van discriminatie een hand te reiken, werden er bepaalde instrumenten, zoals telefoonhulplijnen, speciale anti-discriminatie-dagen of websites opgezet. Dit om mensen te informeren over hun rechten en daarnaast om vragen en twijfels over discriminatie bespreekbaar te maken.

Verder heeft de behoefte van belangrijke actoren, zoals vakbonden, NGO's en anderen, aan middelen om slachtoffers van discriminatie te helpen tot een aantal belangrijke initiatieven geleid: informatiebrochures en toolkits; projecten die bedoeld zijn om kennis over te hevelen van beter uitgeruste NGO's naar minder ervaren of dichter bij de praktijk staande basisorganisaties; de opleiding van rechters en juristen; evenementen die de uitwisseling van ervaringen tussen verschillende landen bevorderen.

En dan zijn er vanuit de wetenschap dat een daadwerkelijke bestraffing van discriminerend gedrag belangrijk is, concrete voorbeelden van gerechtelijke maatregelen die cruciaal zijn voor een beter inzicht in de praktische toepasselijkheid van abstracte regels. De bijdragen in deze publicatie illustreren hoeveel verschillende organisaties verantwoordelijk kunnen zijn voor het blootleggen van discriminatie en hoeveel verschillende middelen kunnen worden ingezet.

Naarmate onze maatschappij en onze werkomgeving zich diversifiëren, wordt de toegang tot rechtspraak een prangende prioriteit, vooral in gevallen van pesterij en intimidatie. De talrijke activiteiten van de gemeenschapsinstellingen en van de belanghebbenden die in de brochure aan bod komen, zijn duidelijke en prijzenswaardige illustraties van het werk om de richtlijnen om te zetten in een werkbaar wapen in de strijd tegen ongelijkheid.

Matteo Bonini-Baraldi is onderzoeker aan de Rechtsfaculteit van de Universiteit van Bologna, Italië. Hij was adjunct-coördinator van de vorige Europese groep van deskundigen ter bestrijding van discriminatie op basis van seksuele geaardheid.

INHOUD

EEN HELPENDE HAND VOOR SLACHTOFFERS VAN DISCRIMINATIE HOOFDSTUK 1

INLEIDING.....	5
DISCRIMINATIE? BEL GELIJK!.....	6
RUIMTE VOOR OUDEREN.....	8
ALLEDAAGSE DISCRIMINATIE BEVECHTEN.....	9

BOUWEN AAN MEER SLAGKRACHT VOOR DE ACTOREN HOOFDSTUK 2

INLEIDING.....	11
KLACHT INDIENEN OP GROND VAN DE BRITSE WETGEVING VOOR GEHANDICAPTEN.....	12
MEER COMPETENTIE VOOR NGO'S BIJ HET VERLENEN VAN SLACHTOFFERHULP.....	14
MEER COMPETENTIE VOOR DE NGO'S IN HET UITGEBREIDE EUROPA.....	16
DE VAKBONDEN NEMEN DE JURIDISCHE HANDSCHOEN OP.....	18
ITALIAANSE ADVOCATEN LEREN OVER NIEUWE JURIDISCHE BEVOEGDHEDEN IN DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE.....	20

OVERGAAN TOT ACTIE HOOFDSTUK 3

INLEIDING.....	21
GESCHILLENSTRATEGIEËN: DE ROL VAN DE NGO'S.....	22
BULGAARSE RECHTBANKEN TREDEN OP OM ROMADISCRIMINATIE TE BESTRIJDEN.....	23
DISCRIMINATIE BESTRIJDEN IN BELGIË.....	25
EEN GEÏNTEGREERDE AANPAK OM DE GELIJKHEIDSWET TE IMPLEMENTEREN.....	26

EEN HELPENDE HAND VOOR SLACHTOFFERS VAN DISCRIMINATIE

INLEIDING

De bepalingen van artikel 13 verplichten de lidstaten ervoor te zorgen dat slachtoffers van discriminatie hun recht kunnen krijgen. Wetgeving kan alleen werkzaam zijn wanneer mensen hun rechten kennen en weten hoe ze die moeten opeisen. Daarom voorzien de richtlijnen in een aantal instrumenten waarmee de verschillende betrokkenen de slachtoffers van discriminatie beter kunnen informeren en ondersteunen.

Verenigingen en organisaties met een rechtmatig belang bij de strijd tegen discriminatie kunnen nu juridische stappen ondernemen uit naam van, of ten behoeve van slachtoffers van discriminatie, uiteraard met hun toestemming. Vakbondorganisaties, NGO's en andere belanghebbende verenigingen kunnen deze kans benutten om hun doelen in de strijd tegen discriminatie en de bevordering van gelijkheid te bereiken. Het niveau van ervaring bij de organisaties die slachtoffers van discriminatie informeren en ondersteunen is in Europa echter zeer gevarieerd. In België bijvoorbeeld hebben bepaalde organisaties een jarenlange ervaring (zie artikel op p. 9-10), terwijl in landen zoals Spanje, Italië of Polen de nieuwe mogelijkheden die de wet aanreikt nog onontgonnen zijn.

DE NATIONALE OVERHEDEN MOETEN MENSEN BEWUST MAKEN

De richtlijnen verplichten de lidstaten om maatregelen te nemen die de burgers beter inlichten over de wetgeving. Bepaalde landen hebben dit al gedaan (zie het voorbeeld van Nederland op p. 6), maar de kennis bij het publiek over de nationale wetgeving op het vlak van gelijkheid staat in de meeste EU-landen nog altijd op een laag pitje.

DE NATIONALE GELIJKHEIDSORGANISATIES ZIJN INSTRUMENTEEL

In toepassing van de richtlijn op de rassengelijkheid, werden of worden er in nagenoeg alle EU-lidstaten zogenaamde 'nationale gelijkheidsorganisaties' opgericht. Onafhankelijke hulp verlenen aan de slachtoffers van discriminatie, onafhankelijk onderzoek en studies uitvoeren en onafhankelijke rapporten en aanbevelingen publiceren behoren tot hun belangrijkste taken. Maar in vele landen overschrijdt hun rol de bepalingen van de richtlijn en worden soms extra vormen van discriminatie aangepakt (zoals in Oostenrijk, België, Nederland, Cyprus, Estland, Litouwen en Ierland). Een aantal van die organisaties bestond al nog voor de richtlijnen werden omgezet in nationale wetgeving en waren actief en nuttig op het vlak van de informatie, bewustmaking en steun aan de slachtoffers van discriminatie in hun respectievelijke landen. Men hoopt dat ook de nieuwe organisaties over de passende middelen en instrumenten zullen beschikken om dit te doen.

DIALOOG MET HET MIDDENVELD

De richtlijnen verplichten de lidstaten de dialoog aan te moedigen met de relevante NGO's die een rechtmatig belang hebben bij de strijd tegen discriminatie. NGO's spelen een sleutelrol bij de inspanningen om de rechten op het vlak van antidiscriminatie te doen gelden: door actief pleiten tegen discriminatie en werken aan een verhoogd bewustzijn rond gelijkheid. Ook de dialoog tussen de sociale partners is belangrijk in het streven naar gelijke behandeling. Maar de mate waarin vakbonden en werkgeversorganisaties zich toeleggen op de strijd tegen discriminatie is verre van gelijk in de hele EU. Een actieplan dat werd goedgekeurd door het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) moedigt haar leden aan om ideeën en ervaringen rond de richtlijnen en bewustmakende activiteiten uit te wisselen.

De samenwerking tussen de nationale overheid, de gelijkheidsorganisaties, de vakbonden, de werkgeversorganisaties, de NGO's en de vertegenwoordigers van mogelijke slachtoffers van discriminatie is van wezenlijk belang voor een krachtvolle implementatie van de wetgeving op het vlak van de gelijkheid. Elke betrokken organisatie heeft eigen kennis, ervaring en inzichten en speelt een belangrijke rol in de informatie en het groeiende bewustzijn rond discriminatie en in de bevordering van gelijkheid.

Maria Miguel Sierra heeft als advocaat ervaring met niet-gouvernementele organisaties die racisme en xenofobie bestrijden. Zij werkt momenteel als adviseur in anti-discriminatieprojecten (zie p. 9).



DISCRIMINATIE? BEL GELIJK!

Astrid Kortenbach is beleidsadviseur bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid binnen het departement dat verantwoordelijk is voor de uitbouw van wetgeving en beleid rond gelijke behandeling en niet-discriminatie.

Nederland beschikt al over een uitgebreide infrastructuur om discriminatie te bestrijden. Lokale en regionale kantoren over het hele land verstrekken advies en behandelen klachten over alle soorten discriminatie. Er zijn vijf nationale expertisecentra gespecialiseerd in één of twee soorten discriminatie. En dan is er nog de Commissie Gelijke Behandeling die zich toelegt op formele klachten, beleid formuleert over alle vormen van discriminatie en informatie verstrekt aan het grote publiek.

HET ONTBREEKT AAN PUBLIEK BEWUSTZIJN

Toch kent niet iedereen in Nederland het bestaan van dergelijke organisaties en hoe men ze kan bereiken. In overleg met verscheidende NGO's heeft de Nederlandse regering besloten een informatiecampagne op te starten om potentiële slachtoffers of getuigen van discriminatie te bereiken. De campagne kreeg steun op basis van het gemeenschappelijke actieplan van de EU voor de bestrijding van discriminatie.

Centraal in deze campagne staan de nationale bellijn (0900-BelGelijk of 0900-2 354 354) en de website (www.belgelijk.nl). Ze werden in juni 2004 gelanceerd met als slogan "Discriminatie? Bel gelijk!". Het nummer staat in alle telefoon- en gemeentegidsen en in oktober 2004 ging er een nationale affichecampagne van start. Radiostations, vooral een zender die werd gerund door jongeren van diverse etnische achtergronden, gaven aan

de campagne een ruime weerklank. Het bleek echter veel moeilijker te zijn om andere mediakanalen wakker te maken voor de campagne.

Alle oproepen naar de bellijn worden automatisch doorgeschakeld naar de lokale en regionale kantoren. Hoewel het aantal oproepen niet massaal is toegenomen, worden de bellijn en de website toch steeds vaker gebruikt.

Tussen juni en december 2004 kregen de kantoren ongeveer 600 oproepen via de bellijn en noteerde de website meer dan 13.000 bezoekers.

MEER SAMENWERKING IS DE BOODSCHAP

Het succes van de bellijn zal afhangen van extra naamsbekendheid én van de manier waarop de onderliggende infrastructuur de inkomende verzoeken en klachten aanpakt en afhandelt. Deze campagne was een positieve impuls om de samenwerking tussen de verenigingen die zich inzetten voor de preventie van en de strijd tegen discriminatie te bevorderen.



In oktober 2004 werd er een nationale affichecampagne gelanceerd

De campagne wordt gecoördineerd en uitgevoerd door het anti-discriminatiebureau RADAR (Rotterdam) in opdracht van de Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten.

VOOR MEER INFORMATIE:

De locale/regionale anti-discriminatiebureaus kan men bereiken via de Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten: www.lvadb.nl, www.belgelijk.nl

De campagne wordt gecoördineerd door het anti-discriminatiebureau RADAR: www.radar.nl, www.belgelijk.nl

ANDERE PARTNERS IN DEZE CAMPAGNE ZIJN - Nationale Expertisecentra:

LBL (leeftijd): www.leeftijd.nl

LBR (ras/etnische afkomst/godsdiens): www.lbr.nl

E-Quality (sekse en etnische afkomst):
www.e-quality.nl

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

KLHE (seksuele geaardheid):

www.homo-emancipatiebeleid.nl

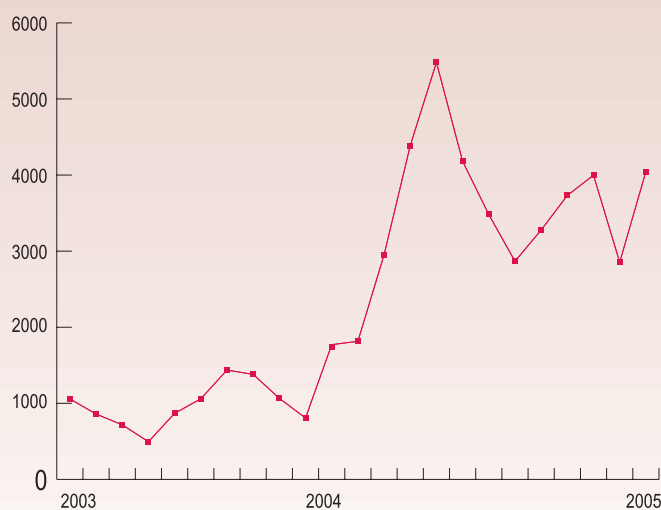
Commissie Gelijke Behandeling: www.cgb.nl

'LINHA SOS IMIGRANTE' - HULPLIJN VOOR IMMIGRANTEN IN PORTUGAL

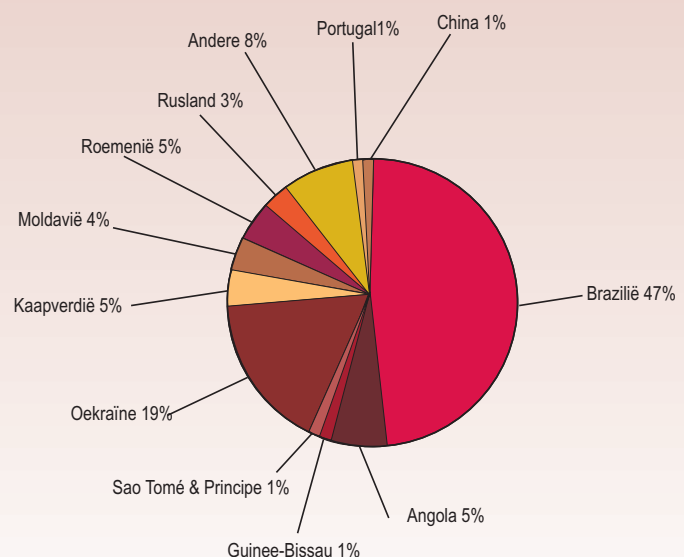
In Portugal is er sinds maart 2003 een telefonische hulplijn voor immigranten en etnische minderheden actief. De hulplijn geeft informatie over gerichte onderwerpen, zoals de wetgeving rond gezinshereniging, maar registreert ook klachten van individuen over discriminatie of intimidatie. Een aantal van die klachten kunnen worden behandeld door de juristen die binnen de dienst werken.

De SOS Imigrante wordt gesubsidieerd door de Hoge Commissie voor Immigratie en Etnische Minderheden (ACIME), een overheidsinstelling, op basis van afspraken en protocollen met organisaties van immigranten.

Aantal telefonische oproepen per maand



Aantal oproepen per land van herkomst





RUIMTE VOOR OUDEREN

De richtlijn betreffende gelijke behandeling in arbeid en beroep omvat nieuwe rechten voor wie wordt gediscrimineerd op grond van zijn of haar leeftijd. Maar hoe krijgen de betrokken mensen informatie over hun rechten? En wat kunnen ze doen wanneer ze ongelijk of onterecht worden behandeld? 'Gelijke rechten in de praktijk' praat met Hanne Schweitzer, voorzitter van de Dienst tegen Leeftijdscriminatie in Keulen, Duitsland. Het is de enige organisatie op nationaal niveau in Duitsland die campagne voert tegen discriminatie op basis van leeftijd.

Hoe pakt u discriminatie op basis van leeftijd aan?

In 1999 hoorden we politici in Duitsland verkondigen dat leeftijdsdiscriminatie niet bestond. Wij gingen op zoek naar gegevens om het tegendeel te bewijzen en wilden de mensen ook aansporen tot meer open denken rond leeftijdsdiscriminatie. Wij besloten een nationale klachtendag te organiseren op 21 november 2001.

Wij maakten reclame voor deze klachtendag via lokale basisorganisaties en openden een speciale hulplijn waar mensen met hun klachten terecht konden. Die dag kregen we niet minder dan 4029 oproepen - veel meer dan ons team van 260 vrijwilligers aan de 20 telefoonlijnen aankonden. We registreerden om en nabij de 1.600 klachten, meer dan voldoende bewijzen voor het feit dat er leeftijdsdiscriminatie is op vele gebieden van ons dagelijks leven.

Ongeveer 30% van de klachten hield verband met problemen op het werk. We kregen bijvoorbeeld te horen dat bepaalde jobs binnen de Federale Overheid een leeftijdsgrens 'tot 40 jaar' kenden. Er kwamen veel meer klachten van mannen binnen (43% versus 26% van respectievelijk mannen en vrouwen).

De tweede grootste categorie klachten (19%) had te maken met de manier waarop oudere mensen in de media worden afgeschilderd. We registreerden ook andere situaties waarbij oudere mensen regelmatig discriminatie ervaren, bijvoorbeeld in de toegang tot gezondheidsverzekering, financiële diensten, zorgdiensten, voortgezet onderwijs en vrijwilligerswerk.

De nationale klachtendag was uiteraard een slopende onderneming, maar als gevolg groeide er bij het grote publiek bewustzijn rond het thema. In 2002 ging er een website van start waar mensen op kunnen terugvallen of hun klachten elektronisch kunnen insturen. Tussen januari en december 2004 kreeg de website niet minder dan 46.000 bezoekers. Steeds meer mensen kennen ons ondertussen als hét referentiepunt voor leeftijdsdiscriminatie.

Welke steun of advies bieden jullie aan mensen met klachten?

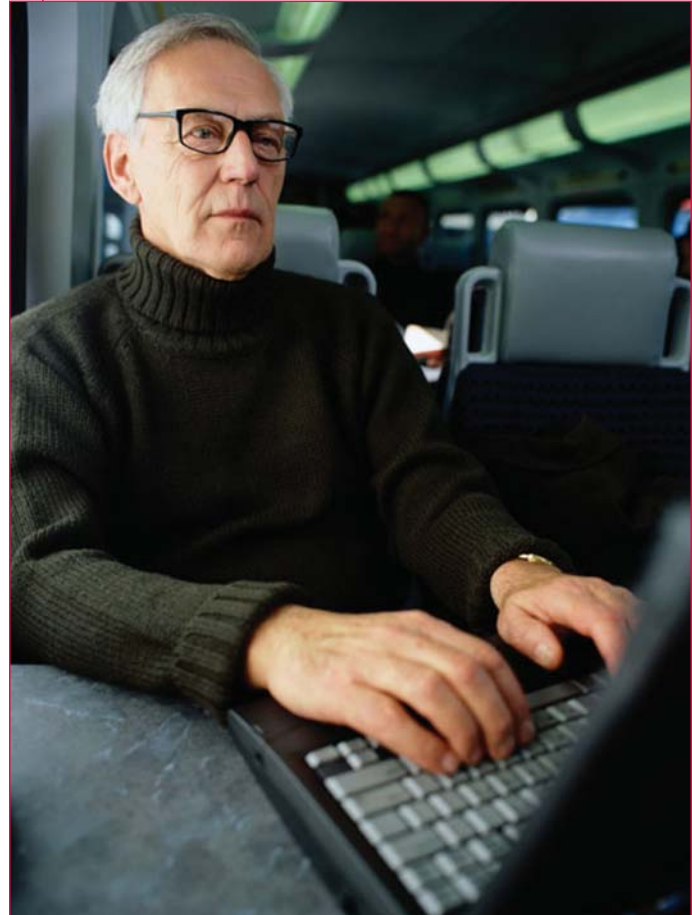
Momenteel heeft Duitsland geen nationale wetgeving op het vlak van leeftijdsdiscriminatie, en kunnen we dus ook geen gerechtelijke stappen aanbevelen. Toch informeren

we mensen over de bestaande Europese wetgeving en adviseren we hen de inhoud van een formele klacht.

Welke veranderingen verwacht u in de toekomst?

In januari 2005 organiseerde de Federale Overheid de eerste hoorzitting rond de nieuwe wet die een aantal vormen van discriminatie, waaronder leeftijdsdiscriminatie, verbiedt. We werden betrokken bij de inhoud van de eerste ontwerp tekst. We durven hopen dat de nieuwe wet verder zal reiken dan de EU-richtlijnen en discriminatie zal verhinderen in de toegang tot goederen, diensten en ook werkgelegenheid. Maar alles is nog pril. We hopen dat de wet snel door de regering wordt goedgekeurd en nog vóór de zomer van 2005 wordt aangenomen.

Meer mannen dan vrouwen klaagden over discriminatie op de werkplek



VOOR MEER INFORMATIE OVER DE NATIONALE
KLACHTENDAG, ZIE:
www.altersdiskriminierung.de.

ALLEDAAGSE DISCRIMINATIE BEVECHTEN

Maria Miguel Sierra stond enkele jaren aan het hoofd van het klachtenbureau Beweging tegen Racisme, Antisemitisme en Xenofobie (MRAX) en werd later adjunct-directeur van het Europese Netwerk tegen Racisme (ENAR). Zij werkt nu als adviseur en is betrokken bij verschillende projecten in de nieuwe EU-lidstaten.

Nieuw in de richtlijnen is het recht voor verenigingen en organisaties om slachtoffers van discriminatie bij te staan of te vertegenwoordigen in gerechtelijke procedures. Omdat zij dicht staan bij de 'kwetsbare groepen' zijn organisaties uit het middenveld in een goede positie om de wetgeving tegen discriminatie te helpen implementeren.

De ervaringen van de 'Beweging tegen Racisme, Antisemitisme en Xenofobie' (MRAX) - een Belgische vereniging zonder winst oogmerk, zijn hier een mooi voorbeeld van. MRAX runt sinds 1974 een klachtenbureau en staat mensen bij die slachtoffer of getuige zijn geweest van daden van racisme of discriminatie.



KIEZEN VOOR DE JUISTE ACTIE

Binnen het klachtenbureau verstrekt een team van twee juristen gratis informatie en bijstand betreffende de mogelijkheden waarover de klager beschikt, zoals

- **Het interpellieren of aanspreken van de vermeende auteur van discriminatie en/of zijn leidinggevende.** De beschuldigde partij wordt uitgenodigd om zijn/haar versie van de feiten te vertellen en wordt op de hoogte gebracht van de mogelijke wettelijke gevolgen van discriminatie. Indien nodig wordt zijn/haar leidinggevende gevraagd om de feiten te onderzoeken en passende maatregelen te nemen. Ontrading en preventie staan centraal in deze aanpak.
- **Mediation of bemiddeling.** In gevallen waar het moeilijk is bewijzen van discriminatie over te leggen (bij huisvesting bijvoorbeeld) of waar de klager zich in een delicate positie bevindt (als werknemer bijvoorbeeld) kan er bemiddeling worden voorgesteld. Dit impliceert een dialoog met de beschuldigde partij, waarbij wordt gezocht naar een oplossing of een excuus.
- **Klacht indienen.** Bij racistische daden door een ambtenaar, meer bepaald van een politiebeampte, hebben de meeste slachtoffers de neiging een klacht in te dienen. In ernstige of exemplarische gevallen kan MRAX zich partij stellen in de procedure. Dankzij de Wet van 1981 (op de bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden), is MRAX hiertoe gemachtigd.

WERKEN AAN EEN GROEIEND BEWUSTZIJN

Met behulp van de ontvangen klachten kon MRAX bewustmakende campagnes opzetten om discriminatie bij de bron aan te pakken en om slachtoffers aan te moedigen discriminerende daden aan de kaak te stellen. Sinds 2002 heeft MRAX een campagne die is gericht op alledaagse vormen van discriminatie. Het begon met de aanpak van discriminatie aan de ingang van discotheken en bars; nu gaat de aandacht vooral naar huisvesting; later zal de campagne zich toeleggen op discriminatie in de toegang tot werk. De campagne loopt in samenwerking met het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding en nog enkele verenigingen en instellingen.

La discrimination raciste dans l'accès au logement est un délit.

02/209.62.53 - www.mrax.be

Een informatiecampagne pakt discriminatie in de toegang tot huisvesting aan

ER IS OOK POLITIEKE ACTIE NODIG

MRAX biedt ook expertise aan op het vlak van immigratie en asiel, beschikt over een documentatiecentrum, geeft opleidingen aan diverse groepen en publiceert een maandelijkse nieuwsbrief onder de titel "MRAX-Info". Vanuit haar brede ervaring kan MRAX waardevolle adviezen verstrekken op het gebied van de wetgeving en beleid en kan zij de administratieve, gerechtelijke en politieke overheden aanmoedigen om daadwerkelijk tegen rassendiscriminatie op te treden.

VOOR MEER INFORMATIE:

- Beweging tegen Racisme, Anti-semitisme en Xenofobie: www.mrax.be
- Belgisch Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding: www.antiracisme.be

BOUWEN AAN MEER SLAGKRACHT VOOR DE ACTOREN

INLEIDING

NAAR EEN GEMEENSCHAPPELIJKE DOELSTELLING VOOR ALLE ACTOREN

De twee anti-discriminatie-richtlijnen verplichten de lidstaten ervoor te zorgen dat ieder die te maken heeft met discriminatie toegang krijgt tot gerechtelijke en/of administratieve procedures en dat betekent een bredere en soms nieuwe rol voor advocaten, NGO's, verenigingen, onafhankelijke instellingen en vakgroeperingen.

Terwijl een aantal bestaande organisaties een grotere rol krijgt toebedeeld (zoals in het Verenigd Koninkrijk), zorgen de richtlijnen ook voor de oprichting van nieuwe instellingen die slachtoffers mogen informeren, adviseren, vertegenwoordigen voor de rechter, helpen bewijsmateriaal te verzamelen en bijstaan in hun onderhandelingen met de werkgever. De verschillende soorten actoren en organisaties - NGO's, vakbonden en juristen - hebben een status en pakken specifieke vormen van discriminatie aan. Dit betekent dat zij in de praktijk een specifieke rol vervullen.

Toch streven ze allemaal een gemeenschappelijke doelstelling na: de anti-discriminatie-wetgeving uitvoerbaar maken. Dit kan alleen wanneer ze nauwer met elkaar gaan samenwerken. Wie kan er beter een advocaat bijstaan in het vergaren van het nodige bewijsmateriaal om de zaak voor de rechter te brengen dan een NGO of een vakbond? En zonder de expertise van een advocaat zijn de NGO's en vakbonden beperkt in het advies dat ze aan een slachtoffer kunnen geven.

OPLEIDING - EEN BELANGRIJK INSTRUMENT

Al deze actoren moeten inzien dat zij een complementaire rol spelen in hun streven naar een zo effectief mogelijke verdediging van slachtoffers van discriminatie. Bewustmaken is dan ook het belangrijkste thema van het gemeenschappelijke actieplan voor de bestrijding van discriminatie; verscheidene nationale en transnationale vormingsinstellingen maken daar nu werk van.

Opleiding is een cruciaal instrument in de strijd tegen discriminatie en de opvang van slachtoffers. Via cursussen rond de discriminatie-richtlijnen van de Europese Unie en de daaruit volgende nationale wetgeving krijgen de betrokken actoren niet alleen informatie over de betekenis en de implicaties van de begrippen die in de wetgeving worden gebruikt, maar wordt hen ook geleerd hoe ze te gebruiken en aan de situatie aan te passen.

Dergelijke opleidingen geven aan de betrokken actoren een specifieke juridische methodologie waardoor ze beter vertrouwd raken met de juridische logica bij het implementeren en interpreteren van de richtlijnen. Bepaalde opleidingen hebben een regionale taak, zoals die van de Italiaanse Hoge Raad voor de Rechtspraak; andere kiezen voor een transnationale aanpak, zoals de Academie voor Europese Wetgeving in Trier, waar actoren hun professionele ervaringen en inzichten kunnen uitwisselen.

Florence Hartmann-Vareilles is opleidingsdirecteur aan de Academie voor Europese Wetgeving (ERA) in Trier en is er verantwoordelijk voor een reeks seminars over de Europese anti-discriminatie-wetgeving met de steun van het gemeenschappelijke actieprogramma voor de bestrijding van discriminatie.

Voorheen was ze actief als advocaat te Grenoble en Parijs.



KLACHT INDIENEN OP GROND VAN DE BRITSE WETGEVING VOOR GEHANDICAPTEN

Caroline Gooding is als directeur bij de Britse Commissie voor de Rechten van Gehandicapten verantwoordelijk voor advies over lange termijn problemen van gehandicapten en over de globale impact van de Wet op de Discriminatie op grond van een handicap. Zij was voordien hoofd van het DDA Vertegenwoordiging en Adviesproject en was lid van de Government's Task Force on Disability.

Sinds de goedkeuring van de Britse wet op discriminatie op grond van een handicap (Disability Discrimination Act (DDA)) in 1995, hebben twee nationale gehandicaptenorganisaties specifieke projecten of afdelingen opgezet waar ze betrokkenen kunnen adviseren en vertegenwoordigen in situaties die te maken hebben met discriminatie op basis van een handicap.

GESPECIALISEERD ADVIES

Het Royal National Institute of the Blind (RNIB) zette hier toe een speciale juridische afdeling op. Deze dienst telt nu twee stafmedewerkers, en adviseert en vertegenwoordigt blinden en slechtzienden in discriminatiezaken. De dienst adviseert ook de personen die hen bijstaan, zoals advocaten, vakbonden en juridische centra. Men publiceert ook gegevens over de DDA en geeft overal in het land lezingen over de inhoud van deze discriminatiewet.

Het RNIB heeft al honderden blinden en slechtzienden vertegenwoordigd in zowel arbeidsgelerateerde als andere discriminatie-procedures. Er komen per week gemiddeld 50 tot 75 telefonische aanvragen binnen, buiten de email en post. Heel wat zaken werden al beslecht, terwijl andere precedentes scheppen voor de rechtspraak. Enkele voorbeelden:

- mijnheer H werd de toegang geweigerd tot zijn plaatselijk restaurant omdat zijn geleidehond mee was. Hij werd door het RNIB vertegenwoordigd in een

procedure volgens de nieuwe wet. Hij kreeg £ 1,000 (1.450 euro) als vergoeding en het restaurant kreeg een dwangbevel waarbij het werd verplicht mijnheer H daar te laten eten.

- mijnheer A miste de kans op een betrekking omdat hij geen rijbewijs had, ook al had hij op andere manieren kunnen reizen om zijn werk te doen. De zaak werd afgerond na betaling van een vergoeding van £ 12,000 (17.400 euro) en het aanbieden van een andere functie.



Verscheidene Britse organisaties verstrekken juridisch advies over discriminatie op grond van een handicap.

Het Royal National Institute for Deaf People (RNID) is de grootste liefdadigheidsinstelling die de negen miljoen doven en hardhorenden in het Verenigd Koninkrijk vertegenwoordigt. Het instituut richtte een afdeling voor gespecialiseerd advies en begeleiding op - de zogenaamde Casework Service - die zich toelegt op problemen van doven en hardhorenden op het vlak van de gehandicaptenwetgeving en de sociale zekerheid.

Sinds 2001 heeft de Casework Service meer dan 2.000 individuele aanvragen

behandeld, naast vele honderden contacten met organisaties en overheidsinstellingen. Sinds medio 2002 mag het instituut zich ook toeleggen op DDA-geschillen en heeft het meer dan 30 gevallen vertegenwoordigd in procedures rond werkgelegenheid, onderwijs en de toegang tot goederen en diensten. De meeste zaken werden succesvol afgerond, soms na een procedure, soms via onderhandeling.

OOK ANDERE NETWERKEN ZIJN ACTIEF

Parallel met deze organisaties, die zich vooral toeleggen op juridisch advies en informatie rond de DDA, zorgen ook andere netwerken voor dergelijke diensten. MIND, de grootste nationale organisatie voor mensen met een mentale handicap, beschikt over een juridische advieslijn en heeft een netwerk van juristen naar wie klachten worden doorverwezen. Dit advies dekt een heel gamma problemen - waarvan alleen een klein onderdeel betrekking heeft op de DDA.

DIAL-UK, een netwerk van 160 lokale info- en adviesdiensten voor gehandicapten, organiseerde een reeks opleidingssemi-

nars over het hele land na de invoering van de DDA.

Ook verschillende vakbonden verspreiden informatie over de wet en vertegenwoordigen hun leden bij probleemgevallen. Een goede afstemming tussen gehandicaptenorganisaties en vakbonden is belangrijk om de rechten van mensen met een handicap doeltreffend te verdedigen.

VOOR MEER INFORMATIE:

Disability Rights Commission: www.drc-gb.org
Wetgeving rond discriminatie op basis van een handicap: www.disability.gov.uk

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

ACTIVISTEN EN ADVOCATEN: OPLEIDINGSPROGRAMMA BETREFFENDE DE RECHTEN VAN GEHANDICAPTEN

De Nationale Confederatie van Gehandicapten in Griekenland coördineert een project waarbij partners zijn betrokken uit negen Europese lidstaten, Bulgarije en Roemenië. De bedoeling is om activisten en advocaten, die zelf gehandicapt zijn of gehandicapten vertegenwoordigen, te helpen om de nu goedgekeurde juridische instrumenten te gebruiken. Er worden drie seminars op EU-niveau en 11 nationale opleidingsseminars georganiseerd rond de rechten en plichten in de Europese en internationale richtlijnen en de nationale wetgevingen van de verschillende lidstaten. Een handboek en een internetsite gaan de programma's afronden.

VOOR MEER INFORMATIE, ZIE:

Europees Gehandicaptenforum (EDF): www.edf-feph.org
Nationale Confederatie van Gehandicapten in Griekenland: www.esaea.gr



MEER COMPETENTIE VOOR NGO'S BIJ HET VERLENEN VAN SLACHTOFFERHULP

Anette Sjödin is projectcoördinator bij de RFSL (de Zweedse Federatie voor de Rechten van Lesbiennes, Homo's, Biseksuelen en Transseksuelen) en legt zich vooral toe op EU-projecten rond problemen op de werkplek.

Veel mensen die het slachtoffer zijn van discriminatie op het werk durven geen klacht in te dienen. Waarom? Wat weerhoudt individuen ervan acties te ondernemen om hun rechten te claimen?

Ten eerste moet je weten wat discriminatie is, en dat er een wet tegen bestaat. Soms kun je er niet om heen dat je wordt geïntimideerd of naast een job grijpt, terwijl je pertinent goed weet dat je er de meest geschikte kandidaat voor bent. Je hoeft jezelf dan niets te verwijten, en moet beseffen dat er sprake is van laakbare discriminatie, waar je je tegen kunt verweren.

Ten tweede moet je inzien dat je er baat bij hebt te reageren of te protesteren tegen een discriminerende behandeling. Je vraagt je misschien af of je misschien beter je mond kunt houden en alles verdragen. Dan moet je gemotiveerd worden om actie te ondernemen.

Ten slotte moet je ook weten bij wie je terecht kunt. Wie kun je vertrouwen? Wie staat je bij en weet wat je moet of kunt ondernemen? Je hebt advies nodig, zowel over de juridische procedure als om met de mentale druk om te kunnen gaan.

Er is heel wat moed nodig om al deze hindernissen te overwinnen en om de wetgeving feitelijk over te hevelen naar de praktijk van elke dag. NGO's spelen een belangrijke rol in het bijstaan van individuen. Als vertegenwoordigers van groepen die gevoelig zijn voor discriminatie hebben zij een inzicht in het dagelijkse leven van die individuen én in de vormen van discriminatie. De NGO's kunnen voormelde hindernissen op een geloofwaardige manier aanpakken in hun communicatie

met zowel individuen als organisaties.

GERICHTE OPLEIDINGEN IN VIER LANDEN

Binnen het project "Toegang tot Rechtspraak" werken organisaties uit vier landen samen om de kloof tussen woord en daad te dichten, zodat de wetgeving ook daadwerkelijk kan worden geëffectueerd daar waar discriminatie optreedt. Het project richt zich op verschillende vormen van discriminatie: leeftijd, handicap en seksuele geaardheid. De nationale activiteiten worden geleid door vier NGO's: Help the Aged in Groot-Brittannië, de Spaanse Confederatie van Organisaties voor Oudere Mensen, (CEOMA), ACCEPT, een Roemeense organisatie die zich toelegt op discriminatie door seksuele geaardheid en de Zweedse Federatie voor de Rechten van Lesbiennes, Homo's, Biseksuelen en Transseksuelen (RFSL). Ook de Zweedse Confederatie van Vakbonden (LO) en de Ombudsman tegen Discriminatie op grond van Seksuele Geaardheid (HomO) zijn

betrokken bij het project, dat wordt geleid door de RFSL. Het project wordt gesteund als een transnationale actie in het kader van het gemeenschappelijke actieprogramma voor de bestrijding van discriminatie.

Op het nationale niveau wordt het project in de vier landen telkens op een verschillende manier ingevuld. Dat moet zo omdat de omstandigheden en de structuren variëren: de wetten zijn overal verschillend, de kennis over de bestaande wetgeving bij individuen, NGO's, vakbonden en juridische vertegenwoordigers is niet overal even verspreid; de structuren voor het indienen





Er is hulp nodig om de wetgeving in de praktijk te brengen



van klachten verschillen; en in elk land zijn er andere organisaties actief. Los van de wisselende details is de algemene doelstelling overal gelijk: de actoren de nodige bevoegdheid geven en sterker maken om individuen te ondersteunen. Dit gebeurt via de organisatie van seminars/conferenties en aan de hand van informatie/opleidingsmateriaal. Bedoeling is de genoemde hindernissen aan te pakken en daarbij extra aandacht te besteden aan de rol, de kansen en de verantwoordelijkheden en de mogelijkheden van die organisaties die voor individuen het verschil kunnen maken.

HET PAD EFFENEN VOOR TOEKOMSTIGE ACTIES

Het project moet uitmonden in een gemeenschappelijk vormingsinstrument, een toolkit die tegen 2006 klaar moet zijn. De toolkit wordt in verschillende talen vertaald. Er wordt in 2006 een transnationaal seminar georganiseerd; één van de belangrijke doelstellingen is het opstellen van een agenda voor de evolutie van het anti-discriminatiewerk in heel Europa. Want één ding staat vast: de strijd tegen discriminatie heeft nog een lange weg te gaan - en de individuen zullen de steun van hun NGO's nodig blijven hebben om de wetgeving in de praktijk te brengen.

VOOR MEER INFORMATIE, SURF NAAR:

www.rfsl.se/access



MEER COMPETENTIE VOOR DE NGO'S IN HET UITGEBREIDE EUROPA

Margarita Ilieva is een juriste die zich toelegt op anti-discriminatie en kantoor houdt in Sofia. Ze werd betrokken bij de ontwerp tekst van de Bulgaarse anti-discriminatie wet die de Europese richtlijnen moet omzetten in nationale regelgeving en heeft heel wat onderzoek verricht over de nationale toestand, waaronder een studie voor de Europese Commissie. Zij is nu nationaal coördinator in Bulgarije van een project dat de NGO's in de tien nieuwe lidstaten en drie kandidaat-landen in kaart moet brengen - met steun van

het gemeenschappelijke actieprogramma voor de bestrijding van discriminatie. In 'Gelijke rechten in de praktijk' vertelt ze meer over dit project en de behoeften van de NGO-sector in Bulgarije en ruimer gezien in Centraal- en Oost-Europa.

Op welke manier kunnen NGO's slachtoffers van discriminatie helpen toegang tot rechtspraak te krijgen?

NGO's fungeren als bewustmakers en maken slachtoffers duidelijk dat discriminatie een inbreuk op hun rechten is en verstrekken informatie over de mogelijke verweermiddelen. Ze ontvangen en verwerken klachten, geven advies over hoe men juridisch en praktisch moet omgaan met een bepaalde situatie. Wanneer het tot een geschil komt, helpen NGO's de slachtoffers in hun gerechtelijke stappen en zorgen ze ervoor dat de nodige bewijzen worden vergaard om een klacht voor de rechter te brengen. Bepaalde NGO's kunnen terugvallen op eigen juridische experts die slachtoffers voor de rechter en andere overheden vertegenwoordigen. Andere NGO's kiezen voor strategische zaken waarbij ze proactief dossiers zoeken of uitbouwen via proefprocessen om zo rechtspraak met bredere implicaties uit te lokken. Ze publiceren dan de resultaten van de geschillen en hopen hiermee de houding van het grote publiek te beïnvloeden.

Welke impact heeft de nieuwe anti-discriminatie wet in Bulgarije op die rol gehad?

De nieuwe wetgeving die de Europese verworvenheden nationaal implementeert, heeft de mogelijkheden voor de

NGO's om zich in te zetten in het kader van anti-discriminatiegeschillen beduidend uitgebreid. Zij heeft hen meer rechten gegeven, niet alleen om slachtoffers te vertegenwoordigen, maar ook om gerechtelijke procedures zelf aan te spannen, wanneer de rechten van een grotere groep mensen zijn geschonden. Bovendien kunnen NGO's zich schikken in procedures die worden aangespannen door individuen of door andere NGO's in hun hoedanigheid van betrokken partij en kunnen zij extra expertise of politieke ondersteuning bieden in geschillen van openbaar belang. Nationale en internationale rechtengroeperingen testen enthousiast deze nieuwe rechtsgang-mogelijkheden waarbij ze zaken van openbaar belang voor de rechter brengen, zowel uit eigen naam als uit naam van wie discriminatie aanklaagt. De juridische procedures die werden aangespannen door het Bulgaarse Helsinki Comité en de Stichting Romani Baht, waarbij het Europese Centrum voor Romarechten zich voegde als *amicus curiae*, leidden tot gunstige vonnissen.

Hoeveel organisaties zijn er actief en op welk deelgebied leggen ze zich toe? Hoeveel zijn er bij dit project betrokken?

In Bulgarije zijn ongeveer tien NGO's actief op het vlak van anti-discriminatie; ze zijn actief in het volgen van zaken, het aanspannen van gerechtelijke procedures en in de verdediging van anti-discriminatierechten. Het grootste deel ervan zijn mensenrechtenorganisaties die

zich richten op ras/etnische afkomst. Sommige zijn gemeenschapsgroepen die zich toeleggen op bepaalde vormen van discriminatie, zoals de Romabevolkingsgroep, seksuele geaardheid en handicap. Groepen die zich inzetten met godsdienst en leeftijd zijn duidelijk minder actief. Nog eens tien organisaties voeren uitsluitend actie voor de uitroeiing van segregatie in het onderwijs aan Romakinderen. Bij het project worden activisten van al deze NGO's betrokken.

In welke mate varieert de competentie van de NGO's tussen de 13 projectlanden?

NGO's staan het sterkst in Bulgarije, Hongarije en Polen, waar ze kunnen terugvallen op grotere groepen van ervaren activisten, onder wie advocaten die zijn gespecialiseerd in zaken van openbaar belang. In die landen hebben de NGO's meer succes geogen met hun lobbywerk, in de verdediging van geschonden rechten en in strategische rechtszaken en procedures, zowel nationaal als internationaal.

Welke specifieke behoeften hebben de NGO's in de 13 landen?

De overgrote meerderheid van de basisgroepen en de gemeenschapsgroepen hebben behoefte aan vorming op het gebied van de gerechtelijke normen en verweermiddelen op het vlak van anti-discriminatie. De beter ontwikkelde, meer centrale NGO's, hebben behoefte aan trainers en opleiders die de knowhow helpen overdragen aan de basis- en gemeenschapsgroepen. Dit kan leiden tot een grotere rol voor kleinere groeperingen in de toegang tot rechtspraak - als een schakel tussen slachtoffers en procedures enerzijds en tussen het juridische advies en de publieke zichtbaarheid anderzijds. Zowel de kleine lokale groeperingen als de beter ontwikkelde nationale organisaties hebben behoefte aan institutionele steun en financiering om hun procedurele inspanningen verder uit te breiden - en om hun expertise op het vlak van de bestrijding van discriminatie naar een hoger niveau te tillen.

Zijn ze in staat voordeel te halen uit de beschikkingen van de nieuwe wetgeving?

Een groot deel van de oudere en sterkere NGO's die

vroeger actief waren in de sfeer van de mensenrechten is voldoende toegerust om de nieuwe juridische middelen in de praktijk in te zetten. Andere daarentegen, alsook de grote meerderheid van de lokale en gemeenschapsgroepen, hebben behoefte aan vorming of voortgezette opleiding. Om deze doelstelling waar te maken zou het verstandig zijn te investeren in extra opleidingscapaciteit van de meer ervaren organisaties zodat zij hun knowhow kunnen overdragen aan de basis- en gemeenschapsgroepen.

Op welke manier zal dit project bijdragen tot meer competentie?

Door de steun aan de opleiding van de trainers, en het daarna door te geven aan het niveau van de activisten zal dit project bijdragen tot een verspreiding van praktische kennis naar een belangrijk segment van de NGO-gemeenschap. Dit kan bijdragen tot de ontwikkeling van de "openbaar belang" sector en het recht op gelijkheid in de praktijk helpen bereiken. Het (totale) contingent activisten dat moet worden opgeleid - 50 mensen in Bulgarije - is aanzienlijk als men weet dat momenteel maar ongeveer tien NGO's actief zijn op dit vlak (zelfs zonder de NGO's die zich toeleggen op de discriminatie van Roma in het onderwijs). Dit betekent dat de geplande opleiding de hele gemeenschap van anti-discriminatieactivisten zou moeten bereiken, zodat het effect ervan uiteindelijk misschien kan worden verdubbeld.

MEER INFORMATIE KAN MEN OPVRAGEN BIJ
DE TWEE PROJECTPARTNERS:

Human European Consultancy:

www.humanconsultancy.com

Migration Policy Group: www.migpolgroup.com



DE VAKBONDEN NEMEN DE JURIDISCHE HANDSCHOEN OP

Jean-Luc Rageul is secretaris-generaal van de Parijse departementale afdeling van de CFDT. CFDT is een nationale confederatie van vakbonden en vertegenwoordigt werknemers uit diverse private en publieke sectoren op verschillende niveaus: nationaal, regionaal, departementaal en lokaal.

De Parijse departementale afdeling van de Confédération française démocratique du travail (CFDT of Franse Democratische Confederatie van de Arbeid) zet zich al langer in voor gelijkheid en voor de bestrijding van discriminatie. Sinds de jaren zeventig vechten wij voor gelijke rechten voor alle werknemers, los van het feit of ze van Franse dan wel van vreemde oorsprong zijn. In de jaren tachtig hebben wij ons toegelegd op een regularisering van buitenlandse werknemers zonder papieren en in de jaren negentig hebben wij ons gefocust op een groter bewustzijn met een actieprogramma onder de titel "Voor gelijkheid en tegen discriminatie".

Maar ondanks deze bewustmakende activiteiten is rassendiscriminatie nog altijd een probleem in vele bedrijven en organisaties en zijn de vakbonden nog altijd slecht uitgerust om dit probleem aan te pakken. Om hen de middelen te geven om de anti-discriminatie wet in te brengen in hun eigen vakbondspraktijk, hebben wij van juridische vorming een van onze sleutelstellingen gemaakt.

EEN GESTRUCTUREERD VORMINGSAANBOD

In 2004 hebben wij een cyclus vormingsseminars gelanceerd, samen met de consultants van Astrolabe Conseil en de GELD (Groupe d'Etude et de Lutte contre les Discriminaties). De seminars waren bedoeld voor de belangrijkste personen op dit gebied, de actoren: verkozen rechters in arbeidszaken, juridische medewerkers binnen vakbonden en vakbondsvertegenwoordigers op de werkvloer.

Het resultaat van deze seminars is een nu goed getoetste opleidingsmodule die de volgende kernonderwerpen behandelt:

- De oorsprong van het concept discriminatie;

- De grondslagen van de internationale wet op de mensenrechten;
- De Europese en Gemeenschapswetten met betrekking tot discriminatie;
- Diepteanalyse van de Europese Richtlijnen 2000/43 en 2000/78;
- Het concept van discriminatie versus het concept van gelijkheid binnen het conventionele Franse constitutionele en administratieve recht;
- De impact van het Europese juridische stelsel, zoals omgezet naar de Franse wet, op het juridische stelsel van gelijkheid en de praktijk van de betrokken actoren;
- Het opbouwen van bewijzen van discriminatie.

DE GEWOONTEN VAN DE JURIDISCHE ACTOREN VERANDEREN

Het lag voor de hand dat de vakbondsactoren hun aanpak van de analyse van discriminatiesituaties en de opbouw van gerechtelijke procedures volgens de nieuwe wetten drastische moesten veranderen. Het Franse gerechtelijke systeem heeft immers zeer weinig ervaring met de nieuwe regels qua bewijsvoering en de overheveling van de bewijslast. Een belangrijk resultaat van de vorming was dan ook een praktisch methodologisch instrument dat juridische adviseurs, rechters in arbeidszaken en institutionele actoren moest helpen om bewijzen te verkrijgen en op te bouwen. Het reikt een stramien aan van vragen die men kan stellen aan slachtoffers, van de strategische mogelijkheden die men moet overwegen en van de documenten die men in elke fase van de procedure moet vergaren - vanaf de eerste afspraak met de werknemer tot en met de

gerechtelijke procedure voor de arbeidsrechter.

De seminars bevestigden ook het belang van een nauwe samenwerking met actoren buiten de vakbondsbeweging, zoals magistraten, arbeidsinspecteurs en openbare werkgelegenheidsdiensten.

In 2005 stelt de Parijse CFDT voor dat al haar rechters in arbeidszaken en alle vakbondsvertegenwoordigers deelnemen aan deze vormingscyclus. Op die manier hopen we hen vertrouwd te maken met de nieuwe regels

inzake bewijsvoering en hen aan te moedigen de bestrijding van discriminatie constructief aan te pakken.

VOOR MEER INFORMATIE:

GELD: www.le114.fr/

CFDT: www.cfdt.fr

GELIJKE BEHANDELING OP DE WERKPLEK EN IN DE TOEGANG TOT HUISVESTING



Het transnationale project 'Casadis', dat wordt gesubsidieerd door het gemeenschappelijke actieplan voor de bestrijding van discriminatie, slaat een brug tussen vakbonden en opleidingsorganisaties uit vier landen - Frankrijk, België, Italië en Roemenië. Doel is vakbondsactoren op te leiden en te steunen in hun optreden tegen discriminatie op de werkplek en in de toegang tot huisvesting. De specifieke doelgroep varieert van land tot land, maar omhelst vakbondsafgevaardigden en andere werknemersvertegenwoordigers, juristen binnen vakbonden en lekenrechters die werknemers of vakbonden vertegenwoordigen binnen arbeidsrechtbanken.

De opleiding wil de deelnemers in grotere mate bewust maken van discriminatie op basis van: leeftijd, handicap, gezondheid, ras of godsdienst. Het onderzoekt welke juridische bescherming er nationaal en Europees bestaat en reikt de deelnemers een realistische toolkit die ze dagelijks kunnen gebruiken in de bevordering van gelijke kansen en diversiteit.

Casadis wil ook de uitwisseling van ervaringen bevorderen tussen de verschillende partnerlanden om zo een goede praktijk te promoten en te zorgen voor een grootschalige verspreiding van de resultaten.

Dit project wordt gecoördineerd door Émergences. De volgende partners zijn erbij betrokken:

Confédération Générale du Travail (CGT) - Frankrijk;

Form'action André Renard - België - opleidingsorgaan binnen de vakbond FGTB (ABVV);

Agenzia Formazione Lavoro (AGFOL) - Italië;

Confederatia nationala a sindicatelor libere din romania Fratia (CNSLR) - Roemenië.

VOOR MEER INFORMATIE, ZIE:

www.casadis.org/



ITALIAANSE ADVOCATEN LEREN OVER NIEUWE JURIDISCHE BEVOEGDHEDEN IN DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE

Paola Accardo is rechter en gespecialiseerd in gemeenschapswetgeving binnen de Hoge Raad voor de Magistratuur (CSM). De CSM is een officieel orgaan dat toeziet op de soevereiniteit en de onafhankelijkheid van het gerechtelijke apparaat. Ze organiseert en controleert beroepsopleidingen voor stagelopende rechters en procureurs en biedt permanente vorming aan voor advocaten.

De Italiaanse regering vaardigde in juli 2003 twee nieuwe wetgevende decreten uit met het oog op de omzetting naar nationale wetgeving van de Europese richtlijnen betreffende racisme en gelijke behandeling in arbeid en beroep. Maar om de wet te doen uitvoeren moeten de advocaten vertrouwd raken met de teksten en met de juridische mogelijkheden die ze bieden.

GERICHTE OPLEIDING ROND DE BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE

Dankzij de fondsen verkregen in het kader van de nationale bewustmakingsactiviteiten van het gemeenschappelijke actieprogramma voor de bestrijding van discriminatie, heeft de Consiglio Superiore della Magistratura (CSM) een vormingsprogramma uitgewerkt voor advocaten in Rome en acht andere regio's.

De opleiding rond de strijd tegen discriminatie begon met een driedaags seminar in april 2004. Het programma was sterk geïnspireerd op de positieve ervaringen van de opleiding die was georganiseerd via de Academie voor Europese Wetgeving (ERA). Rechters en magistraten, juristen en experts werden uitgenodigd om hun ervaringen uit te wisselen; zo ontstonden er diepgaande gesprekken over de Europese richtlijnen en de nationale wetgeving.

De implicatie van de niet-regressieclausule van de richtlijnen kreeg veel aandacht vanwege de bestaande Italiaanse wetgeving. Sinds 1999 beschikt Italië over een hoge graad van bescherming tegen discriminatie op basis van handicap en moeten werkgevers heel wat positieve maatregelen treffen om mensen met een handicap aan te werven en tewerk te stellen. Volgens de niet-regressieclausule, mag de toepassing van de Europese richtlijn betreffende gelijke behandeling in arbeid en beroep niet uitmonden in een verslapping van deze beschikkingen.

Nu beginnen er in Italië gevallen van discriminatie op basis van seksuele geaardheid en leeftijd op te duiken; bij de praktische uitvoering van de richtlijn betreffende gelijke

behandeling in arbeid en beroep blijkt nog onzekerheid. Wanneer bijvoorbeeld zijn door de werkgevers opgelegde leeftijdsbeperkingen aanvaardbaar omdat ze zouden beantwoorden aan een gerechtvaardigde professionele vereiste en wanneer moeten die beperkingen worden verboden? De samenwerking tussen de vakbonden en de werkgevers is van doorslaggevend belang, wil men vermijden dat leeftijdsbeperkingen op de werkplek aanleiding geven tot misbruik.

De mogelijke aanwezigheid van vooroordelen in het gerechtelijke systeem kwam ook ter sprake. Een spreker gaf het voorbeeld van een rechter die een beklagde strenger heeft veroordeeld omdat hij de neiging van de beklagde om het hoofd naar beneden te houden had geïnterpreteerd als een teken van gebrek aan respect. In feite ging het hier om houding van ontzag die normaal was in de originele cultuur van de beklagde. In deze context vroeg de spreker van de Raad voor gerechtelijke studies (JSB) de aandacht voor de meest recente editie van de 'Equal Treatment Bench Book'. Deze gids, een product van de JSB, wil rechters helpen om individuele gevallen met een maximum aan billijkheid en gevoeligheid te behandelen.

EEN REGIONALE AANPAK

Het seminar in Rome kreeg een vervolg in verschillende regionale seminars in heel Italië zodat een groter publiek van rechters en procureurs kon worden bereikt. Hoewel de regionale seminars korter waren dan het grote seminar in Rome, kon er toch essentiële informatie worden verspreid over de toepassing van beide richtlijnen in het statutaire recht.

Er werd ook informatie verspreid via andere kanalen, zoals de publicatie van een cd-rom en de presentatie van de seminars op de website van CSM.

VOOR MEER INFORMATIE, ZIE:

www.csm.it (Link naar Incontri di Studio no.1346).
Voor kopieën van het Equal Treatment Bench Book van JSB zie: www.jsboard.co.uk

OVERGAAN TOT ACTIE

INLEIDING

Een van de belangrijkste manieren om discriminerende daden of gedragingen te bestraffen is naar de rechter stappen. De personen van wie de rechten zijn geschonden kunnen kiezen: ofwel spannen ze alleen hun zaak aan, ofwel laten ze zich bijstaan door een NGO, een vakbond of een onafhankelijk nationaal orgaan dat zich inzet voor de gelijkheid op dit gebied. In bepaalde gevallen mag het slachtoffer vragen dat één van deze actoren hem of haar vertegenwoordigt in een gerechtelijke procedure.

GERECHTELIJKE PROCEDURES Zouden een bredere impact op de maatschappij moeten hebben

De beslissing om gerechtelijke stappen te ondernemen in naam van slachtoffers van discriminatie is belangrijk, niet alleen in termen van herstel of compensatie voor het individu. De procedures kunnen een aanzienlijke uitstraling hebben naar de aanpak van bredere vormen van discriminatie in de maatschappij. De behoefte aan een strategische selectie van de gevallen om een maximale impact te bereiken wordt duidelijk aangegeven in de artikelen uit INTERIGHTS (p. 22) en de Ierse overheid die zich inzet voor gelijkheid (p. 26). De voorbeelden van procedures van het Europese Centrum voor de Rechten van de Roma (p. 23) illustreren duidelijk hoe een gerechtelijke procedure kan leiden tot baanbrekende vonnissen op het vlak van discriminatie in de toegang tot goederen en diensten en rond werkgelegenheid.

Eén van de belangrijkste taken van de Nationale Raad voor de Gelijkheid (NRG), zoals omschreven in de richtlijn op de rassengelijkheid, bestaat erin "onafhankelijke bijstand te verlenen aan slachtoffers van discriminatie om een klachtenprocedure wegens discriminatie op te starten." Bij een aantal NRG's gaan de bevoegdheden verder dan juridisch advies en ondersteunen de raden de procedures zelf, in naam van de klagers. In België bijvoorbeeld verkiest de NRG de klachten eerst op te lossen via bemiddeling of verzoening, maar sluit een gerechtelijke procedure in laatste instantie niet uit (zie p. 25).

ALLEEN EEN PROCEDURE AANSPANNEN IS HAAST ONBEGONNEN WERK

In een aantal lidstaten hebben de NRG niet dezelfde bevoegdheden gekregen. In Denemarken bijvoorbeeld mag het Klachtencomité voor Etnische Gelijke Behandeling onder meer luisteren naar individuele klachten over discriminatie en mag het comité een slachtoffer aanbevelen om gratis advies in te winnen wanneer zijn/haar klacht gegrond is. Toch moet het slachtoffer zelf naar de rechter stappen aangezien het comité in zijn/haar naam geen procedure kan opstarten. NGO's mogen een slachtoffer bijstaan om de zaak voor de rechter te brengen, maar in het algemeen zal de NGO geen procedure kunnen aanspannen uit naam van het slachtoffer.

Hoewel Denemarken al heel lang beschikt over een nationale wetgeving die discriminatie op grond van ras en op de werkplek verbiedt (respectievelijk 1971 en 1996), werden er nog maar enkele zaken voor de rechter gebracht. De reden daarvoor is dat weinig mensen een zaak individueel aanspannen. De inspanning en financiële kosten die een dergelijke procedure met zich meebrengt en de problemen die verband houden met de bewijsvoering maken dit nagenoeg onmogelijk.

Daarom is steun bij een gerechtelijke procedure van cruciaal belang om de bestrijding van discriminatie te verbeteren. Het is belangrijk dat de lidstaten de rol van de NGO's en de NRG uitbreiden zodat de bestaande wetgeving op een meer efficiënte manier kan worden toegepast.

Bjørn Dilou Jacobsen is jurist bij het Deense Klachtencomité voor de Etnische Gelijke Behandeling binnen het Deense Instituut voor de Mensenrechten. Hij doet ook onderzoek naar de Europese Nationale Raden voor de Gelijkheid die zich inlaten met de nationale wet op de bestrijding van discriminatie op basis van de richtlijn op de rassengelijkheid.



GESCHILLENSTRATEGIEËN: DE ROL VAN DE NGO'S

Kevin Kitching is jurist voor Centraal- en Oost-Europa en de voormalige Sovjetunie binnen INTERIGHTS in Londen. Hij helpt advocaten, slachtoffers en NGO's bij de voorbereiding van procedures voor nationale en internationale rechtbanken en doet derden zich schikken in zaken waar de interpretatie over de mensenrechten ter discussie staat. Hij geeft opleidingen in internationaal en vergelijkend recht op het vlak van mensenrechten en volgt de belangrijke juridische ontwikkelingen.



Rechtszaken zetten juridische grondbeginselen om in praktijk

De richtlijnen die discriminatie bestrijden mikken op een hoge graad van bescherming met een groot potentieel om de rechten van slachtoffers van discriminatie in heel Europa te verbeteren. Maar om de rechten van slachtoffers van discriminatie effectief te beschermen, moeten de baanbrekende bepalingen ervan worden opgenomen in het weefsel van de nationale rechtssystemen. Een rechtszaak is een belangrijk instrument om ervoor te zorgen dat de grondbeginselen, van de richtlijnen niet alleen op papier, maar ook in de praktijk worden gerealiseerd.

SELECTIE VAN ZAKEN MET EEN MAXIMALE IMPACT

NGO's, zoals INTERIGHTS en andere, zijn al vele jaren betrokken bij proefprocessen voor het Europese Hof van de Rechten van de Mens en andere internationale instellingen. Deze proefprocessen hebben vaak een grote impact gehad op de nationale systemen - omdat zij veranderingen vergemakkelijken door misbruiken van betrokken landen te documenteren, kwetsbare groepen

meer macht geven, juristen en beleidsmakers beter informeren en advies over de beste beroepspraktijk inhouden. De richtlijnen zullen ongetwijfeld grote invloed hebben op de nationale rechtssystemen, maar de NGO's en advocaten moeten deze kans wel aangrijpen om een strategische selectie te maken van de zaken die kunnen leiden tot de grootst mogelijke vooruitgang in de bestrijding van discriminatie.

Door de rechtsgeschillen op een 'strategische' manier aan te pakken in het kader van de richtlijnen kunnen de NGO's maximaal bijdragen tot de implementering en uitvoering ervan:

- NGO's zijn vaak in de beste positie om de behoeften van kwetsbare groepen te vertalen in succesvolle zaken. Hun werk met achtergestelde groepen kan lacunes in de wet en een gebrekkige overeenkomst met de Europese richtlijnen aan de kaak stellen. NGO's kunnen het voortouw nemen in de selectie van de zaken die een grote kans op een maximale impact hebben.
- NGO's kunnen bijstand verlenen om de toegang tot het rechtssysteem en de rechtbank te vergemakkelijken. De richtlijnen zijn bedoeld om kwetsbare groepen te beschermen tegen discriminatie. Die groepen zijn vaak niet in een positie om recht te zoeken via de klassieke kanalen.
- NGO's kunnen helpen om progressieve en beredeneerde argumenten op basis van de het internationale of vergelijkende recht boven tafel te krijgen via de tussenkomst van derden, advies en rechtstreekse vertegenwoordiging. Pleidooien op basis van de relevante principes van de mensenrechten en 'best practice' argumenten blijken succesvol te zijn in discriminatiezaken voor zowel nationale als interna-

tionale rechters. Door te pleiten op basis van meerdere gronden en daar verbanden in aan te geven, kunnen NGO's ervoor zorgen dat de bescherming naar een hoger niveau wordt getild om te vermijden dat de bestaande normen verwateren. Strategisch bepleite zaken en proefprocessen kunnen de macht van het Europese Hof van Justitie verbeteren met het oog op een maximaal effect in de hele Unie.

- NGO's kunnen een belangrijke rol spelen in de strategie van de procesgang, zowel inhoudelijk als meer procedureel, zoals de keuze van het forum waar men de zaak aanhangig maakt. Ze kunnen zich soepel opstellen m.b.t. de eigen betrokkenheid in de zaak en rechtstreeks samenwerken met cliënten en met lokale partners. Ervaringen in samenwerking met andere NGO's, advocaten en gespecialiseerde organen kunnen van onschatbare waarde zijn in ieder rechtsgeval.

ALLE BEGIN IS MOEILIJK

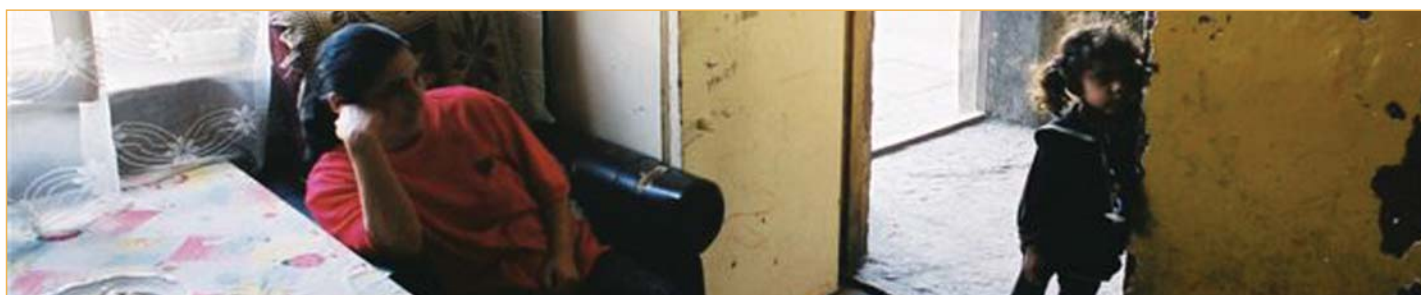
De voorgeschiedenis van de Europese wetgeving op het vlak van seksuele discriminatie heeft geleerd dat de beginjaren van de implementering van de Europese richtlijnen de moeilijkste zijn. NGO's zijn in een goede positie om ervoor te zorgen dat de middelen waarover slachtoffers van discriminatie in de lidstaten beschikken "doeltreffend, evenredig en ontrudend" zijn, zoals de richtlijnen voorschrijven.

VOOR MEER INFORMATIE, ZIE:

www.interights.org

BULGAARSE RECHTBANKEN TREDEN OP OM ROMADISCRIMINATIE TE BESTRIJDEN

Dimitrina Petrova is uitvoerend directeur bij het Europese Centrum voor de Rechten van de Roma. Ze was voorzitter van het Mensenrechtenproject (Sofia), een Bulgaarse groepering die de rechten van de Roma verdedigt, parlementslid en professor in onder meer rechtsfilosofie in Bulgarije en andere landen.



Sinds de Bulgaarse nieuwe wetgeving tegen discriminatie op 1 januari 2004 van kracht werd, hebben het Europese Centrum voor de Rechten van de Roma (ERRC) en partnerorganisaties een aantal burgerlijke zaken aangespannen waarin er sprake is van discriminatie tegen Roma. Minder dan één jaar nadat de wet van kracht werd, hebben die zaken geleid tot vijf zeer opzienbarende en fundamenteel belangrijke vonnissen van Bulgaarse rechtbanken.

TOEGANG TOT PRODUCTEN EN DIENSTEN

In de eerste zaak oordeelde de arrondissementsrechtbank van Sofia dat een Romavrouw die geen toegang kreeg tot een kledingzaak het slachtoffer was van discriminatie in de toegang tot dienstverlening alleen op basis van haar afkomst. De betrokken winkel had geweigerd de vrouw te bedienen en had haar uit de winkel gezet. Bovendien had het personeel van de winkel bedreigd met geweld en



Rechtszaken hebben geleid tot opzienbarende vonnissen op het vlak van de rechten van Roma

verbaal gehoon rond haar afkomst als Roma. De rechtbank oordeelde dat dergelijk gedrag getuigde van discriminatie op basis van de etnische oorsprong en derhalve een inbreuk op de Bulgaarse wet inhield.

In een andere zaak oordeelde de rechtbank ten gunste van een man die werd gediscrimineerd door de lokale elektriciteitsmaatschappij. De klager, van Roma-afkomst, kreeg geen aansluiting op het elektriciteitsnetwerk omdat hij het er niet mee eens was dat de maatschappij zijn meter plaatste op een negen meter hoge paal. De maatschappij rechtvaardigde deze maatregel door te stellen dat dit de enige manier was om ervoor te zorgen dat "Roma geen illegale aansluiting zouden maken op het elektriciteitsnetwerk". De elektriciteitsmaatschappij hield geen rekening met het feit dat de man regelmatig zijn rekeningen betaalde, nooit eerder had geprobeerd op een illegale manier elektriciteit af te tappen en nooit in staat zou zijn geweest zijn elektriciteitsverbruik te meten door de hoge plaatsing van de meter. De rechtbank beval de elektriciteitsmaatschappij dat zij moest zorgen voor een passende toegang tot elektriciteit én meter - en dergelijke praktijken in de toekomst te staken.

Een andere, maar gelijksoortige zaak resulteerde in een tweede vonnis tegen de elektriciteitsproducent. In dat dossier kregen zes inwoners van een Romabuurt in Sofia geen toegang tot reguliere elektriciteitsmeters. Het bedrijf werd veroordeeld tot een correcte plaatsing van de meters en tot een schadevergoeding aan de klagers.

DISCRIMINATIE OP HET VLAK VAN WERKGELEGENHEID

Een vierde zaak die werd behandeld volgens de nieuwe wet had te maken met werkgelegenheid. De arrondisse-

mentsrechtbank van Sofia oordeelde dat een bedrijf zich discriminerend had opgesteld omdat zij een Roma een sollicitatie had geweigerd op grond van zijn etnische afkomst. De man kreeg aanvankelijk een uitnodiging voor een interview met het bedrijf - een voedselproducent en -distributeur - maar werd vervolgens afgewimpeld omwille van zijn etnische afkomst. De rechtbank kende de man een schadevergoeding toe en verbood het bedrijf in de toekomst dergelijke praktijken te herhalen.

De elektriciteitsmaatschappij, in handen van de staat, werd ook nog eens veroordeeld wegens discriminatie omdat toegang tot het netwerk werd geweigerd aan normaal betalende klanten na een storing in een Romawijk in Sofia. De maatschappij weigerde meer dan twee maanden lang het netwerk te herstellen met het excuus dat veel van de getroffen gebruikers hun rekeningen niet hadden betaald. Maar 30 Romagezinnen die geen uitstaande schulden hadden, kregen ook geen stroom. De rechtbank oordeelde dat het gedrag van de maatschappij discriminerend was omdat de maatregelen werden opgelegd aan inwoners van een Romawijk en elders niet werden toegepast.

VOOR MEER INFORMATIE, ZIE:

www.errc.org

DISCRIMINATIE BESTRIJDEN IN BELGIË

Eliane Deproost is adjunct-directeur van het "Centrum voor gelijke kansen en racismebestrijding" (CGKRB) - een autonome publieke instelling die borg staat voor een gelijke behandeling van alle burgers in België.

NIEUWE VERANTWOORDELIJKHEDEN

De federale wet van 25 februari 2003 is het belangrijkste instrument om de twee richtlijnen in België te implementeren. De wet geeft nieuwe verantwoordelijkheden aan het "Centrum voor gelijke kansen en racismebestrijding" (CGKRB) - opgericht volgens de wet van 15 februari 1993. Het centrum mag slachtoffers van discriminatie adviseren en steunen en indien nodig in hun naam procedurele stappen ondernemen. De wet verbiedt een verschil in behandeling zonder een objectieve en redelijke rechtvaardigingsgrond.

De wet verbiedt discriminatie op vele deelgebieden van het openbare leven, niet alleen op het vlak van de werkgelegenheid en de werkplek, maar ook inzake toegang tot goederen en diensten en deelneming aan onder meer sport, sociale en culturele activiteiten.

Het centrum verkiest klachten op te lossen via verzoening en/of bemiddeling. Maar indien nodig zal het centrum in laatste instantie ook een gerechtelijke procedure ondersteunen. Momenteel zijn er vijf grote zaken aanhangig voor de rechtbanken. Ze wachten op verdere behandeling.

HET GEDRAG VERANDEREN DOOR DE WET TOE TE PASSEN

Ter illustratie worden er twee zaken toegelicht. Het eerste heeft betrekking op de weigering van een huurwoning aan een homokoppel.

- Mijnheer X woont samen met de heer Y. Wanneer mijnheer Y beroepshalve moet verhuizen, zoeken ze een huurwoning via een vastgoedsite. Het koppel vindt een huis en na het eerste bezoek en de ondertekening van een huurovereenkomst meldt de makelaar dat de eigenaars weigeren te verhuren.



In één zaak kreeg een vrouw met een geleidehond geen toegang tot een restaurant

De eigenaars willen liever een "conventioneel" huurkoppel. Het Centrum voor Gelijke Kansen heeft tegen de eigenaars en de makelaar een klacht ingediend.

De tweede zaak houdt verband met een slechtziende persoon die geen toegang kreeg tot een restaurant in het gezelschap van haar geleidehond.

- Mevrouw Z is slechtziende en laat zich begeleiden door een geleidehond. Zij wil met een stel vrienden gaan lunchen in een restaurant, maar bij het binnenkomen laat de ober mevrouw Z er niet in. Zij krijgt geen toegang omdat honden niet zijn toegelaten. Het Centrum voor Gelijke Kansen heeft een klacht ingediend tegen het restaurant.

De wet wil in eerste instantie niet repressief zijn; zij bevordert gelijke kansen door een veranderende mentaliteit in de maatschappij en door het aan de kaak stellen van discriminerend gedrag.

VOOR MEER INFORMATIE, ZIE:

Centrum voor gelijke kansen en racismebestrijding
(CGKRB): www.diversite.be



EEN GEÏNTEGREERDE AANPAK OM DE GELIJKHEIDSWET TE IMPLEMENTEREN

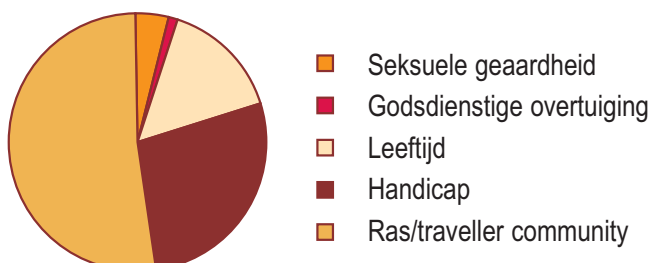
Niall Crowley is hoofd directeur van de Equality Authority. Dit onafhankelijke orgaan werd opgericht om de rechten van de Ierse gelijkheidswet te bevorderen en te verdedigen.

Aderonke Razaq werd ontslagen door haar werkgever, Campbell Catering, omdat zij zogenaamd drie bananen had gestolen. In de zaak die de Equality Authority voor de rechter had gebracht, vond de Arbeidsrechter dat de beslissing om haar te ontslaan discriminerend was op grond van haar ras, dat zij de bananen niet had gestolen en op geen redelijke manier hiervan kon worden beschuldigd. Deze zaak zorgde voor een nieuw precedent omdat de rechtbank oordeelde dat werkgevers de positieve taak hebben rekening te houden met de praktische gevolgen van culturele en linguïstische diversiteit in het opzet en de uitbouw van hun disciplinaire procedures. Deze overwegingen moeten ook gelden voor alle werkplekprocedures.

EEN BREED, ACTIEGERICHT MANDAAT

De zaak werd voorgedragen in het kader van de Ierse wetgeving op de gelijke behandeling in arbeid en beroep, een wet die negen vormen van discriminatie op de werkplek verbiedt: geslacht, burgerlijke staat, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, gezinsstatus, godsdienst en lidmaatschap van een reizende gemeenschap (Traveller). De wet verleent aan de Equality Authority een breed mandaat om gelijke kansen te bevorderen en om deze negen vormen van discriminatie te bestrijden. De wet resulteerde

Case-work activiteit in 2003 onder de wet gelijke behandeling in arbeid en beroep



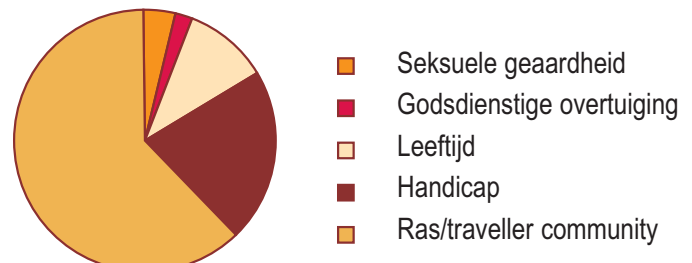
ook in de oprichting van een Equality Tribunal als een quasi-gerechtelijk orgaan dat kan mediëren en onderzoeken en klachten binnen deze wetgeving mag horen en beslechten. Het mandaat van beide organen werd uitgebreid door de Equal Status Act, die discriminatie verbiedt in de toegang tot goederen en diensten, huisvesting en onderwijsinstellingen.

Een andere ophefmakende zaak die werd aangespannen door de Equality Authority had betrekking op de toegang tot verzekering. Jim Ross was 76 en reed al zeven jaar ongevallenvrij. Maar Royal and Sun Alliance weigerde hem verdere verzekering omdat hij ouder was geworden dan 70. De Equality Tribunal oordeelde in zijn voordeel dat de weigering van een polis alleen op basis van zijn leeftijd, zonder rekening te houden met de specifieke omstandigheden, ontoelaatbaar was.

VEEL TRAVELLERS KRIJGEN NOG ALTIJD GEEN TOEGANG TOT GOEDEREN EN DIENSTEN

Het grootste aantal zaken dat werd aangespannen volgens de Equal Status Act had betrekking op de weigering van toegang tot café's voor mensen uit reizende gemeenschappen, zogenaamde Travellers, gevolgd door de geweigerde toegang tot scholen en onderwijsinstellingen.

Case-work activiteit in 2003 onder de wet gelijke status



Er waren ook zaken tegen regeringsdepartementen en overheidsagentschappen. Uit de zaken die nu spelen in het kader van deze wet, blijkt dat discriminatie op grond van het behoren tot een reizende gemeenschap het grootste deel voor zijn rekening neemt (33% van de gevallen), gevolgd door handicap (25%) en ras (12%).

Gevallen op basis van seksuele geaardheid binnen de wet blijken minder vaak voor te komen. In een belangrijke zaak waarbij de Equality Authority was betrokken, heeft het Ministerie voor Sociale en Gezinszaken toegegeven dat de weigering om een gratis reispas toe te kennen aan de partner van een oudere homoman discriminerend was op grond van de Equal Status Act - rekening houdend met het feit dat dergelijke passen wel worden toegekend aan samenwonende heteroseksuele partners. Deze belangrijke stap vooruit in de erkenning van rechten binnen homo- en lesbische relaties werd echter teniet gedaan toen het Ministerie de wetgeving aanpaste en discriminatie op die manier weer vrij spel kreeg.

Toch profileren er zich nieuwe trends. De meest voorkomende vorm van discriminatie is die op grond van ras, goed voor 44% van de zaken. Geslacht komt voor in

18,5% van de gevallen, handicap in 11% en leeftijd in 9%. De belangrijkste zaken hadden betrekking op discriminatie in de werkomstandigheden, toegang tot werkgelegenheid, ontslag en (seksuele) intimidatie.

ZAKEN Zouden een Golfeffect moeten veroorzaken

De Equality Authority verleent juridisch advies en vertegenwoordigt slachtoffers in strategische zaken - met een uitstralingseffect dat de individuele klacht ver overstijgt. Op die manier probeert zij bestaande en nieuwe vormen van steun toegankelijk te maken voor klagers die naar de rechter willen stappen. De instelling heeft een lange traditie van belangenbescherming, terwijl nu ook lokale gemeenschapsgroepen zich steeds vaker profileren. Er zijn nieuwe middelen nodig om hieraan behoorlijk tegemoet te komen.

VOOR MEER INFORMATIE, ZIE:

www.equality.ie

SANCTIES EN REMEDIES: ZIJN ER BOVENGRENZEN?

Volgens de richtlijnen op de rassengelijkheid en de gelijke behandeling in arbeid en beroep moeten de sancties die worden toegepast in gevallen van inbreuk "doeltreffend, evenredig en ontradend" zijn (respectievelijk artikel 15 en 17). Maar wat betekent dat en welke zijn de implicaties voor lidstaten die de sanctionering moeten bepalen?

Om dit probleem op te lossen kreeg het Europese netwerk van juristen, met de steun van het gemeenschappelijke actieprogramma voor de bestrijding van discriminatie, de opdracht een studie te maken van de nationale sancties en remedies. Er wordt bijzondere aandacht besteed aan de bovengrenzen van de schadevergoeding aan de slachtoffers van discriminatie. De studie zal ook bekijken op welke manier het recht op een doeltreffende compensatie en schadevergoeding binnen de gemeenschapswet wordt ontwikkeld, zowel algemeen als specifiek met betrekking tot discriminatie op basis van het geslacht. Ze zal zich ook toeleggen op de bredere achtergrond van de internationale mensenrechten. Het rapport zal proberen conclusies te formuleren over de sanctionering en compensatie in het kader van de richtlijnen op de rassengelijkheid en de gelijke behandeling in arbeid en beroep.

Het netwerk van juristen staat onder leiding van de Human European Consultancy in partnerschap met de Migration Policy Group.

VOOR MEER INFORMATIE, ZIE:

www.humanconsultancy.com en www.migpolgroup.com

Europese Commissie

Gelijke rechten in de praktijk: Invloedrijke stemmen 2005 - Toegang tot rechtspraak

Luxemburg: Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen

2005 - 27 blz. - 21 x 29,7 cm

VERKOOP EN ABONNEMENTEN

De publicaties van het Publicatiebureau waarvoor een vergoeding wordt gevraagd, zijn verkrijgbaar bij zijn over de hele wereld verspreide verkoopkantoren.

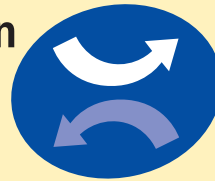
Hoe kan men in het bezit komen van een publicatie?

Op de lijst van verkoopkantoren kiest u een kantoor, waar u vervolgens een bestelling plaatst.

Hoe kan men in het bezit komen van de lijst van verkoopkantoren?

- Ofwel kunt u de internetsite van het Publicatiebureau raadplegen: <http://publications.eu.int/>
- Ofwel vraagt u om toezending van de lijst per fax: (352) 29 29-42758 en ontvangt u deze op papier

Verschil moet er zijn



Discriminatie niet

'Gelijke rechten in de praktijk: Invloedrijke stemmen 2005' wordt gepubliceerd in het kader van het communautair actieprogramma ter bestrijding van discriminatie 2001-2006. Dit programma werd door het Directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Gelijke Kansen van de Europese Commissie opgevat als een pragmatische ondersteuning met het oog op een doeltreffende uitvoering van de twee richtlijnen uit 2000 betreffende 'rassengelijkheid' en 'gelijke behandeling op de werkplek', die voortvloeien uit artikel 13 van het Verdrag van Amsterdam. Dit zesjarenprogramma is vooral gericht op alle actoren die hun invloed kunnen doen gelden met het oog op de ontwikkeling van een passende en doeltreffende wetgeving en beleidsvormen ter bestrijding van discriminatie binnen de 25 lidstaten van de EU, de EVA en de EU-kandidaatlanden.

Het actieprogramma heeft drie hoofddoelstellingen. Deze zijn:

1. Verbetering van het inzicht in discriminatievraagstukken
2. Ontwikkeling van de capaciteit en meer competentie om discriminatie effectief aan te pakken
3. Bevordering van de waarden die aan de strijd tegen discriminatie ten grondslag liggen

De activiteiten die worden gefinancierd in het kader van dit programma zijn gericht op de analyse en evaluatie, ontwikkeling en bewustmaking van maatregelen die discriminatie op grond van ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid bestrijden.

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

Discriminatie op grond van geslacht wordt in afzonderlijke wetteksten behandeld. Voor meer informatie over het beleid van de Gemeenschap, de wetgeving en activiteiten inzake discriminatie op grond van geslacht, gelieve contact op te nemen met de Eenheid voor man-vrouwgelijkheid binnen het DG Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Gelijke Kansen.

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

Voor contact met de Eenheid Anti-discriminatie en relaties met het middenveld:

Barbara Nolan

Hoofd van de Eenheid

Eenheid D3

Europese Commissie

Wetstraat 200

B-1049 Brussel

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