

Lika rättigheter i praktiken

VIKTIGA
RÖSTER
2005

Grundläggande rättigheter & åtgärder mot diskriminering

TILLGÅNG TILL
RÄTTSVÄSENDET

Sysselsättning & socialpolitik



Europeiska kommissionen

Lika rättigheter i praktiken

Viktiga röster 2005
TILLGÅNG TILL RÄTTSVÄSENDET

Sysselsättning & socialpolitik

Grundläggande rättigheter & åtgärder mot diskriminering

Europeiska kommissionen

Generaldirektoratet för Sysselsättning, socialpolitik och lika möjligheter

Enhet D3

Manuskriptet färdigställdes i Mars 2005

"Lika rättigheter i praktiken: Viktiga röster 2005" publiceras inom ramen för gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering 2001-2006, generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och lika möjligheter. Innehållet i denna publikation återspeglar inte nödvändigtvis åsikt eller ställningstagande av Europeiska kommissionen, Generaldirektoratet för Sysselsättning, socialpolitik och lika möjligheter.

Om Ni vill få det elektroniska nyhetsbrevet "ESmail" från Europeiska kommissionens Generaldirektoratet för Sysselsättning, socialpolitik och lika möjligheter ber vi Er skicka e-post till empl-esmail@cec.eu.int. Nyhetsbrevet utkommer regelbundet på tyska, engelska och franska.

För mer information om handlingsprogrammet och diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, besök webbplatsen med adressen

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

Rapporten är framställd av
GOPA-Cartermill

Fotos

© Sid. 12, 15, 22, 23, 24: Carl Cordonnier, Dailylife

© Sid. 9: Photodisc

© Sid. 25: Hollandse Hoogte

***Europe Direct är en tjänst som hjälper dig att få svar
på dina frågor om Europeiska unionen.***

Gratis telefonnummer:

00 800 6 7 8 9 10 11

En stor mängd övrig information om Europeiska unionen är tillgänglig på Internet via Europa-servern (<http://europa.eu.int>).

Kataloguppgifter finns i slutet av publikationen.

Luxemburg: Byrån för Europeiska gemenskapernas officiella publikationer, 2005

ISBN 92-894-9182-5

© Europeiska gemenskaperna, 2005

Kopiering tillåten med angivande av källan.

Printed in Belgium

TRYCKT PÅ ICKE KLORBLEKT PAPPER

TILLGÅNG TILL RÄTTSVÄSENDET

Temat "tillgång till rättsväsendet" är centralt i fråga om icke-diskriminering. Vi vill alla bli behandlade utifrån våra meriter, men vad kan vi göra åt det om vi inte blir det? Lagar som innebär förbud mot diskriminering tjänar inget till om människor inte kan hävda sina rättigheter i praktiken.

När problemet rör ojämlig behandling på grund av personliga egenskaper avstår ofta diskrimineringsoffer från att vidta rättsliga åtgärder, eftersom de är rädda att det i princip är omöjligt att styrka deras sak eller för att de inte tror att slutresultatet blir tillfredsställande. Det är därför av största vikt att de som drabbas får stöd.

Juridiska ombud kan också behöva stöd och utbildning. Att förbereda ett ärende för en uppgörelse, sammanställa en talan eller få till stånd en välvillig inställning hos den domare som ansvarar för fallet kan innebära verkliga utmaningar. Domare kanske i sin tur måste ägna sig åt ny lagstiftning och procedurbestämmelser eller nya rättsliga aktörer, som fackförbund eller icke-statliga organisationer. Och dessa organisationer behöver tillräckliga resurser för att kunna spela sina roller på ett effektivt sätt.

I de två direktiv om icke-diskriminering som godkändes under 2000 fastställdes nya bestämmelser för lika behandling av personer och nationella regeringar blev skyldiga att anpassa, förnya eller införa lagstiftning när det gäller icke-diskriminering. Denna stundtals överväldigande process har främjat och stimulerat en dynamisk akademisk, kulturell och politisk debatt.

I direktiven klargörs att människor som drabbas av diskriminering ska tillförsäkras ett lämpligt rättsligt skydd och en effektiv rätt till upprättelse för att kunna ställa saker till rätta. Effektiv gottgörelse är centralt i fall av diskriminering, inte bara för att ge enskilda upprättelse, utan också för att säkerställa att potentiella diskriminerare tar lagstiftningen på allvar.

Direktiven ska oundgängligen införlivas i alla medlemsstater, men samtidigt inriktar sig EU, genom gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering för 2001-2006, på att göra den uppsättning rättigheter och skyldigheter de medför till en realitet.

Urvalet av projekt som finansieras inom ramen för handlingsprogrammet visar på Europeiska kommissionens engagemang för att ingjuta tillräcklig kraft i de föreningar, organisationer och fackmän som ligger i frontlinjen mot diskriminering.

Dessa aktörer, och många andra, har i sin tur antagit utmaningen att få direktiven att fungera i praktiken. Hur då?

För det första har verktyg av typen hjälptelefonnummer, särskilda dagar eller webbplatser om icke-diskriminering lanserats för att informera människor om deras rättigheter och ta upp frågor och farhågor de kan hysa i fråga om diskriminering, för att öka medvetenheten och nå fram till offer för diskriminering.

För det andra har behovet av att engagera viktiga aktörer för att hjälpa dem som drabbas av diskriminering - vilket upplevs starkt av fackförbund, icke-statliga organisationer och andra - lett till ett antal viktiga initiativ: framställning av informationsmaterial och verktygslådor, projekt inriktade på att överföra kunskap från mer välutrustade icke-statliga organisationer till mindre centrala och erfarna gräsrotsorganisationer, utbildning av domare och jurister eller evenemang inriktade på erfarenhetsutbyte mellan olika länder.

Och för det tredje finns det, för att lyfta fram vikten av att diskriminerande handlingar eller beteenden sanktioneras på ett effektivt sätt, konkreta exempel på rättsliga åtgärder, som är avgörande för att klargöra den praktiska tillämpningen av abstrakta bestämmelser. Bidragen till denna publikation visar på den mångfald organ som ansvarar för att föra vidare diskrimineringsfall och på den rad olika förfaranden som kan användas.

Efter hand som vi går i riktning mot ett samhälle och en arbetsmiljö med större mångfald, kan behovet av tillgång till rättsväsendet bli än mer skriande, särskilt i fall av trakasserier. De olika verksamheter som bedrivs av gemenskapsinstitutioner och intressenter och som redogörs för på de följande sidorna förtjänar verkligen allt beröm och utgör anmärkningsvärda bidrag till att göra direktiven till verkligt effektiva verktyg i kampen för likabehandling.

Matteo Bonini-Baraldi är forskare vid juridiska fakulteten på Bolognas universitet i Italien. Han var biträdande samordnare för den tidigare gruppen av europeiska experter på bekämpning av diskriminering på grund av sexuell läggning.

INNEHÅLL

NÅ FRAM TILL OFFREN FÖR DISKRIMINERING AVSNITT 1

INLEDNING.....	5
DISKRIMINERING? RING DIREKT!.....	6
LÅT DE ÄLDRE FÅ ORDET.....	8
BEKÄMPA VARDAGSDISKRIMINERING.....	9

BYGGA UPP KAPACITET HOS STÖDJANDE AKTÖRER AVSNITT 2

INLEDNING.....	11
FRAMFÖRA KLAGOMÅL INOM RAMEN FÖR STORBRIANNIENS LAGSTIFTNING OM FUNKTIONSHINDER.....	12
ENGAGERA ICKE-STATLIGA ORGANISATIONER FÖR STÖD TILL OFFER.....	14
BYGGA UPP ICKE-STATLIGA ORGANISATIONERS KAPACITET I ETT STÖRRE EUROPA.....	16
FACKLIGA AKTÖRER SVARAR UPP MOT DEN JURIDISKA UTMANINGEN.....	18
ITALIENSKA JURISTER LÄR SIG OM NYA RÄTTSLIGA BEFOGENHETER I FRÅGA OM ICKE-DISKRIMINERING.....	20

GÅ TILL HANDLING AVSNITT 3

INLEDNING.....	21
STRATEGIER I FRÅGA OM RÄTTSTVISTER: ICKE-STATLIGA ORGANISATIONERS ROLL.....	22
BULGARISKA DOMSTOLAR AGERAR FÖR ATT KÄMPA MOT DISKRIMINERING AV ROMER.....	23
KÄMPA MOT DISKRIMINERING I BELGIEN.....	25
ETT INTEGRERAT ANGREPPSSÄTT VID GENOMFÖRANDE AV LIKABEHANDLINGSLAGSTIFTNING.....	26

NÅ FRAM TILL OFFREN FÖR DISKRIMINERING

INLEDNING

Enligt artikel 13-direktiven är medlemsstaterna skyldiga att säkerställa att offer för diskriminering har tillgång till rättsväsendet. Men lagstiftning kan bara bli effektiv om människor är medvetna om sina rättigheter och vet hur de ska hävda dem. Därför finns flera bestämmelser i direktiven som ger olika intressenter möjlighet att bättre upplysa och stödja offer för diskriminering.

Föreningar och organisationer med ett legitimt intresse kan i dag med diskrimineringsoffers medgivande föra talan för deras räkning eller stödja sådan talan. Fackförbund, icke-statliga organisationer och andra relevanta föreningar kan använda denna möjlighet för att främja sina syften om att bekämpa diskriminering och främja likabehandling. Men graden av erfarenhet av att informera och stödja offer för diskriminering varierar starkt mellan organisationer runt om i Europa. I Belgien har till exempel några organisationer många års erfarenhet (se artikel på sid. 9-10), medan de nya möjligheter lagstiftningen erbjuder ännu inte utforskats fullt ut i länder som Spanien, Italien och Polen.

NATIONELLA MYNDIGHETER FÖR ATT ÖKA MEDVETENHETEN

Enligt direktiven är medlemsstaterna skyldiga att vidta åtgärder för att informera människor om lagstiftningen. Även om det gjorts i några länder (se exemplet från Nederländerna på sidan 6), är allmänhetens kunskap om lagstiftning om likabehandling fortfarande mycket begränsad inom största delen av EU.

NATIONELLA ORGAN FÖR FRÄMJANDE AV LIKABEHANDLING ÄR CENTRALA

I enlighet med kravet i direktivet om likabehandling mellan raser har så kallade "nationella organ för främjande av likabehandling" inrättats eller håller på att inrättas i nästan alla EU:s medlemsstater. Deras huvuduppgifter är att erbjuda oberoende bistånd till offer för diskriminering, genomföra oberoende enkäter och studier och publicera oberoende rapporter och rekommendationer. Men i många länder sträcker sig deras roll längre än bestämmelserna i direktivet och några omfattar fler grunder för diskriminering (som i Österrike, Belgien, Nederländerna, Cypern, Estland, Litauen och Irland). Flera organ fanns redan före införlivandet av direktivet och de har visat sig vara centrala när det gäller att informera, öka medvetenheten och stödja offer för diskriminering i sina respektive länder. Man hoppas att de nya organen får lämpliga medel och resurser för att göra samma sak.

DIALOG MED DET CIVILA SAMHÄLLET

Direktiven ålägger medlemsstaterna att uppmuntra dialog med relevanta icke-statliga organisationer som har ett legitimt intresse av att bidra till att bekämpa diskriminering. Icke-statliga organisationer spelar en nyckelroll för att göra rättigheterna till icke-diskriminering verkningsfulla, både genom befrämjande och genom verksamhet för att öka medvetenheten. Dialogen mellan arbetsmarknadens parter är lika viktig för att främja principen om likabehandling. Men i vilken utsträckning fackförbund och arbetsgivarorganisationer arbetar för att bekämpa diskriminering varierar mycket runt om i EU. Enligt en handlingsplan som antagits av Europeiska fackliga samorganisationen (EFS) uppmuntras medlemmarna att utbyta idéer och erfarenhet kring genomförandet av direktiven och medvetandehöjande verksamhet.

Samarbete mellan nationella myndigheter, organ för likabehandling, fackförbund, arbetsgivarorganisationer, icke-statliga organisationer och företrädare för potentiella offer för diskriminering är avgörande för att på ett effektivt sätt genomföra lagstiftningen om likabehandling. Var och en har sitt specifika kunnande och spelar en avgörande roll för att upplysa, öka medvetandet och främja likabehandling.

Maria Miguel Sierra är advokat med erfarenhet från icke-statliga organisationer som kämpar mot rasism och främlingsfientlighet. Hon arbetar för närvarande som konsult inom projekt kring icke-diskriminering (se sidan 9).



DISKRIMINERING? RING DIREKT!

Astrid Kortenbach är politisk rådgivare vid ministeriet för socialpolitik och sysselsättning, på den avdelning som ansvarar för att utveckla lagstiftning och politik rörande likabehandling och icke-diskriminering.

Nederländerna har redan en omfattande infrastruktur som utformats för att bekämpa diskriminering. Lokala och regionala kontor runt om i landet ger råd och sysslar med klagomål som rör alla grunder för diskriminering. Sedan finns det fem nationella kunskapscentra som är specialiserade på en eller ett par grunder för diskriminering. Och till sist finns kommissionen för likabehandling, det nationella organet för likabehandling, som sysslar med formella klagomål, avger formella yttranden över alla grunder för diskriminering och tillhandahåller information till allmänheten.

BRISTANDE MEDVETENHET HOS ALLMÄNHETEN

Men alla i Nederländerna är inte medvetna om att detta nätverk av organisationer finns eller vet inte hur man kontaktar dem. Den holländska regeringen beslutade att tillsammans med ett flertal icke-statliga organisationer starta en informationskampanj för att nå ut till potentiella offer för eller vittnen till diskriminering. Kampanjen fick stöd från gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering.

I centrum för kampanjen finns det nationella hjälptelefonnumret (0900-BelGeljik eller 0900-2 354 354) och en webbplats (www.belgeljik.nl). De startades i juni 2004, med slogan "Discriminatie? Bel geljik!" (Diskriminering? Ring direkt!). Numret har publicerats i alla telefon- och kommunkataloger och i oktober 2004 inleddes en nationell affischkampanj. Radiostationer, särskilt sådana som

drivs av ungdomar med olika etniska ursprung, har gett kampanjen omfattande publicitet. Men det har visat sig svårare att komma in på andra mediekkanaler.

Samtal till hjälptelefonnumret dirigeras automatiskt till de lokala och regionala kontoren. Även om antalet samtal de tar emot inte ökat dramatiskt, har användningen av hjälptelefonnumret och webbplatsen stadigt ökat sedan

de startades. Mellan juni och december 2004 tog kontoren emot närmare 600 samtal till hjälptelefonnumret och webbplatsen noterade över 13 000 besök.

NYCKELN ÄR BÄTTRE SAMARBETE

Om hjälptelefonnumret fortsatt ska bli en framgång kommer att bero både på mer publicitet och den bakomliggande infrastrukturens förmåga att hantera inkommande förfrågningar och klagomål. Kampanjen har inneburit en stimulans till att stärka samarbetet mellan de organisationer som är engagerade i att förebygga och bekämpa diskriminering.

Kampanjen samordnas och genomförs av kontoret för icke-diskriminering RADAR (Rotterdam), på beställning av den nationella federationen av icke-diskrimineringsbyråer.



I oktober 2004 inleddes en nationell affischkampanj

FÖR YTTERLIGARE INFORMATION:

Lokala och regionala icke-diskrimineringskontor kan nås genom den nationella federationen av icke-diskrimineringsbyråer (Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten): www.lvadb.nl, www.belgelijk.nl

Kampanjen samordnas av kontoret för icke-diskriminering RADAR: www.radar.nl, www.belgelijk.nl

BLAND ANDRA KAMPANJPARTNER FINNS:

Nationella kunskapscentra:

LBL (ålder): www.leeftijd.nl

LBR (ras/etniskt ursprung/religion): www.lbr.nl

E-Quality (kön och etniskt ursprung): www.e-quality.nl

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

KLHE (sexuell läggning):

www.homo-emancipatiebeleid.nl

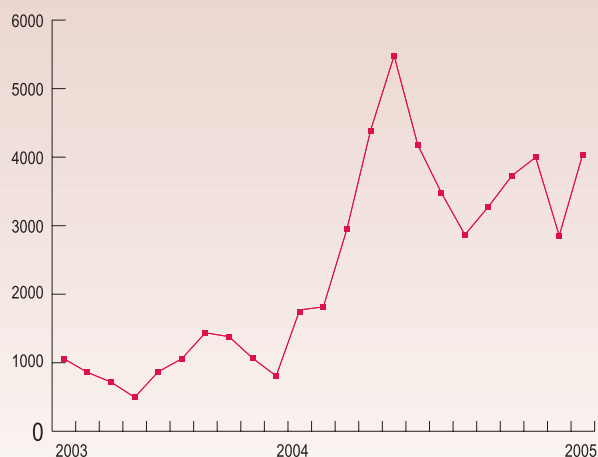
Kommissionen för likabehandling: www.cgb.nl

"LINHA SOS IMIGRANTE" - HJÄLPTELEFONNUMMER FÖR INVANDRARE I PORTUGAL

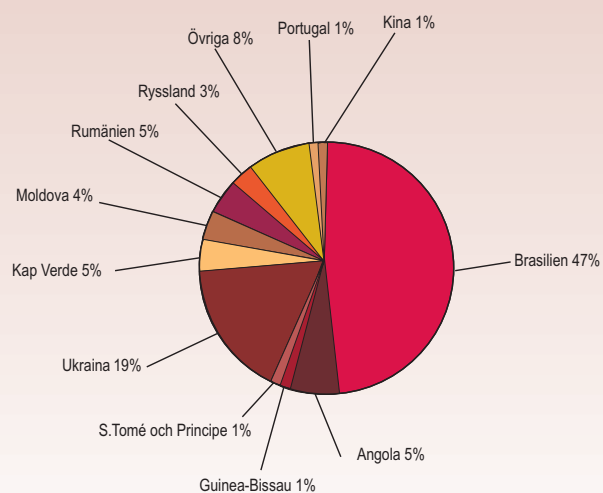
Det handlar om ett hjälptelefonnummer riktat till invandrare och etniska minoriteter som funnits i Portugal sedan mars 2003. Man lämnar information och ger stöd kring frågor som legalisering eller familjeåterförening, men låter även enskilda anmäla klagomål om diskriminering eller trakasserier. En del av dessa klagomål kan föras vidare av juridiska experter som arbetar inom tjänsten.

Hjälptelefonnumret SOS Immigrant har finansierats av budgeten för överkommissionen för invandring och etniska minoriteter (ACIME, en statlig avdelning), genom överenskommelser med invandrarorganisationer.

Antal telefonförfrågningar per månad



Antal förfrågningar per ursprungsland





LÅT DE ÄLDRE FÅ ORDET

I direktivet om likabehandling i arbetslivet utsträcks nya rättigheter för att skydda dem som blir utsatta för diskriminering på grund av sin ålder. Men hur informeras de som berörs om sina rättigheter? Och vad kan de göra om de blir ojämlikt behandlade? "Lika rättigheter i praktiken" talar med Hanne Schweitzer, ordförande för kontoret mot åldersdiskriminering i Köln i Tyskland. Det är den enda organisationen på nationell nivå i Tyskland som driver kampanjer mot åldersdiskriminering.

Vilket är ert angreppssätt för att ta itu med åldersdiskriminering?

1999 kunde vi höra politiker i Tyskland tala om att det inte förekom någon åldersdiskriminering. Vi ville samla bevis för att de hade fel och även för att uppmuntra människor att fundera kring åldersdiskriminering med lite mer öppna sinnen. Vi bestämde oss för en landsomfattande klagomålsdag och den ägde rum den 21 november 2001.

Vi spred budskapet om dagen genom lokala gräsrotsorganisationer och upprättade ett särskilt hjälptelefonnummer, dit människor kunde ringa in sina klagomål. Under denna enda dag registrerade vi omkring 4 029 samtal - mycket fler än vad vårt team av 260 frivilliga och 20 telefonlinjer kunde klara av. Men vi lyckades spela in närmare 1 600 klagomål, vilket gav oss rikligt med belägg för att åldersdiskriminering verkligen förekommer inom många aspekter av vår vardag.

Omkring 30 % av klagomålen rörde situationer på arbetsplatser. Vi upptäckte till exempel att till och med för tjänster som utlystes inom den federala myndigheten ställdes ibland upp en åldersgräns på högst 40 års ålder. Det var mycket mer vanligt förekommande att män klagade över diskriminering på arbetet än kvinnor (43 % samtal från

män jämfört med 26 % från kvinnor).

Det näst högsta antalet klagomål (19 %) gällde bilden av äldre - hur dessa framställdes i media. Men vi identifierade även andra situationer där äldre regelbundet utsätts för diskriminering, som tillgång till sjukförsäkring, finansiella tjänster, allmänna platser, vårdtjänster, vidareutbildning och frivilligt arbete.

Den nationella klagomålsdagen var naturligtvis mycket resurskrävande, men den bidrog till att öka allmänhetens medvetenhet om frågan. 2002 upprättade vi en webbplats dit människor kan vända sig och använda för att skicka in sina klagomål. Mellan januari och december 2004 hade vi omkring 46 000 besökare på webbplatsen. Vi håller på att bli allt mer kända som en referenskälla för information om åldersdiskriminering.

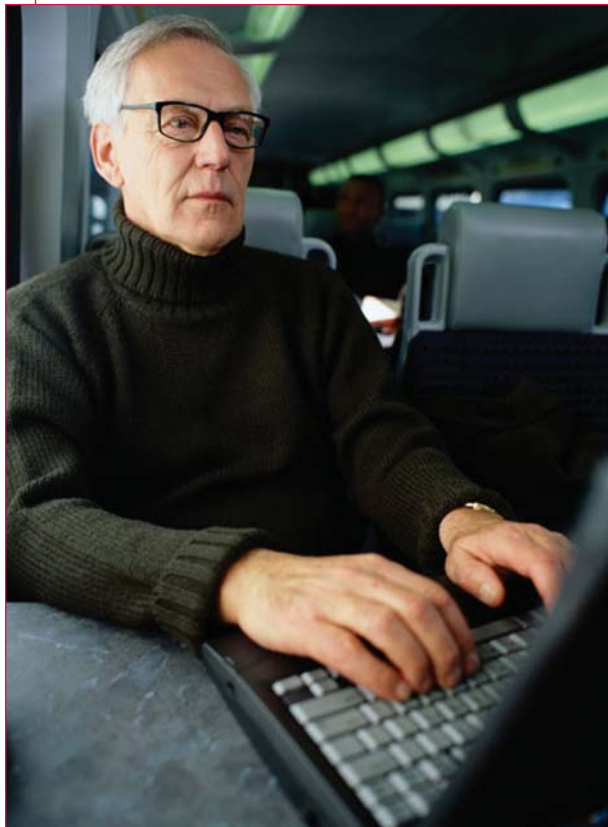
Och vad erbjuder ni de klagande för stöd eller råd?

För närvarande finns i Tyskland ingen lagstiftning som förbjuder åldersdiskriminering, så vi kan inte förespråka talan i domstol. Ändå informerar vi människor om befintlig EU-lagstiftning och ger dem råd om vad som bör finnas med i ett formellt klagomål.

Vilka förändringar räknar ni med i framtiden?

I januari 2005 anordnade den federala regeringen den första hearingen om den nya lagen för att förbjuda diskriminering på ett antal grunder, bland annat ålder. Vi var inblandade i att ge råd om innehållet i det första utkastet. Vi hoppas att den nya lagen ska gå längre än EU-direktiven och förbjuda diskriminering såväl i fråga om tillgång till varor och tjänster som inom arbetslivet. Men det är fortfarande långt dit. Vi hoppas att lagen snabbt ska gå igenom regeringen och kunna antas före sommaren 2005.

Fler män än kvinnor klagade över diskriminering på arbetsplatsen



MER INFORMATION OM DEN NATIONELLA
KLAGOMÅLSDAGEN FINNS PÅ:
www.altersdiskriminierung.de

BEKÄMPA VARDAGSDISKRIMINERING

Maria Miguel Sierra drev under flera år rörelsens mot rasism, antisemitism och främlingsfientlighet (MRAX) kontor för att ta emot klagomål och blev senare biträdande chef för europeiska nätverket mot rasism (ENAR). Hon arbetar för närvarande som konsult och är engagerad i en rad olika projekt i de nya EU-medlemsstaterna.

Ett av de nya grepp som infördes genom direktiven är rätten för föreningar och organisationer att stödja eller företräda offer för diskriminering inom ramen för ett rättsligt förfarande. På grund av deras nära anknytning till "sårbara grupper" är det civila samhällets organisationer väl lämpade för att bidra till att genomföra lagstiftningen om icke-diskriminering.

Rörelsens mot rasism, antisemitism och främlingsfientlighet (MRAX) erfarenheter - en belgisk ideell organisation - utgör ett bra exempel. MRAX har sedan 1974 drivit ett kontor för att ta emot klagomål och erbjudit sina tjänster till människor som utsatts för eller varit vittnen till rasistiska eller diskriminerande handlingar.



ATT VÄLJA LÄMPLIG ÅTGÄRD

På kontoret för att ta emot klagomål ger ett team med två juridiska rådgivare gratis råd och vägledning kring följande möjligheter som står öppna för den klagande:

- **Konfrontera den påstådde förövaren av diskrimineringen eller dennes överordnade.** Den anklagade uppmanas att ge sin version av fakta och varnas för de potentiella rättsliga följderna av diskriminering. I förekommande fall uppmanas personernas överordnade att utreda fakta och att vidta lämpliga åtgärder. Huvudsyftet med den här typen av åtgärder är att avskräcka och förebygga.
- **Medling.** I situationer där det är svårt att lägga fram bevis på diskriminering (till exempel i fråga om bostäder) eller då den klagande befinner sig i en känslig situation (till exempel inom arbetslivet), kan man föreslå medling. Det handlar om att få en dialog till stånd med den som anklagas, i syfte att nå fram till en uppgörelse eller en ursäkt.
- **Anföra klagomål.** I fall då en offentlig tjänsteman och närmare bestämt polisen begått en rasistisk handling tenderar de flesta offer att anföra klagomål. I fall av allvarligt eller typiskt slag kan MRAX delta i en talan i domstol. Enligt 1981 års lag (om straff för vissa handlingar grundade på rasism eller främlingsfientlighet) är MRAX behörigt att göra det.

HÖJA ALLMÄNHETENS MEDVETENHET

De klagomål kontoret tagit emot har hjälpt MRAX att utforma kampanjer för medvetandehövande som syftar till att stoppa ursprunget till diskrimineringen, men även för att uppmuntra offer att avslöja diskriminerande handlingar. MRAX har sedan 2002 bedrivit en kampanj inriktad på vardagsdiskriminering. De började med att ta itu med diskriminering vid tillträde till diskon och barer och koncentrerar sig för närvarande på bostäder. Den sista delen av kampanjen kommer att omfatta diskriminering i arbetslivet. Kampanjen bedrivs i partnerskap med centret för lika möjligheter och motstånd mot rasism (det belgiska nationella organet för likabehandling) och en rad föreningar och institutioner.



Informationskampanj inriktad på diskriminering vid tillgång till bostäder

DET BEHÖVS ÄVEN POLITISKA ÅTGÄRDER

MRAX erbjuder också kunnande om frågor som rör invandring och asyl, ett dokumentationscenter, kurser för olika målgrupper och ett månatligt nyhetsbrev, "MRAX-Info". MRAX kan på grundval av sin breda erfarenhet erbjuda bidrag till utveckling av lagstiftning och politik och stå upp mot administrativa, rättsliga och politiska myndigheter för att dessa ska agera mot rasdiskriminering.

FÖR YTTERLIGARE INFORMATION:

- Rörelsen mot rasism, antisemitism och främlingsfientlighet: www.mrxax.be
- Belgiens nationella organ för likabehandling: www.antiracisme.be

BYGGA UPP KAPACITET HOS STÖDJANDE AKTÖRER

INLEDNING

MOT ETT GEMENSAMT MÅL FÖR AKTÖRERNA

Enligt båda direktiven mot diskriminering krävs att medlemsstaterna säkerställer att rättsliga och/eller administrativa förfaranden finns för dem som upplever diskriminering. Därigenom får jurister, icke-statliga organisationer, föreningar, oberoende organ och fackförbund en ny roll att spela.

Samtidigt som befintliga organisationer sett sina roller stärkas (exempelvis i Storbritannien), har det genom direktiven blivit möjligt att skapa nya organisationer, med behörighet att informera offer, ge råd, företräda dem inför domstol, samla erforderliga bevis och att bistå dem vid förhandlingar med arbetsgivare. De olika typerna av aktörer och organisationer - icke-statliga organisationer, fackförbund och jurister - har en annan ställning och sysslar ofta med vissa diskrimineringsgrunder. Det betyder att de var och en har en särskild funktion att fylla i praktiken.

Men de strävar också mot en gemensam målsättning: att upprätthålla lagstiftningen mot diskriminering. För att uppnå det måste de ha ett nära samarbete med varandra. Vem skulle bättre kunna bistå en jurist med att samla in de bevis som krävs för att föra ett fall till domstol än en icke-statlig organisation eller ett fackförbund? Och utan en jurists specialkunskaper är det juridiska stöd icke-statliga organisationer och fackförbund - om de inte utvecklat de resurser som krävs - kan erbjuda offren begränsat.

UTBILDNING SOM ETT CENTRALT VERKTYG FÖR ATT NÅ MÅLSÄTTNINGEN

Dessa aktörer behöver vara medvetna om sina kompletterande roller för att kunna försvara offer så effektivt som möjligt. Att höja medvetenheten är ett centralt tema inom gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering och genomförs bland annat av flera nationella och transnationella utbildningsanstalter.

Utbildning är ett centralt instrument för att bekämpa diskriminering och stödja offren. Genom att utbildas på EU:s diskrimineringsdirektiv och på införlivad lagstiftning upplyses aktörerna inte bara om vad de begrepp som används i rättsliga instrument betyder och innebär, utan de får också lära sig hur man använder dem och anpassar dem till olika situationer.

Sådan utbildning ger aktörerna en specifik rättslig metod, för att de ska bekanta sig med de särskilda teknikerna för rättslig argumentation vid genomförande och tolkning av direktiven. Genom att följa antingen ett regionalt angreppssätt, som rättsväsendets högsta råd i Italien, eller ett transnationellt, som Academy of European law (akademin för Europarätt) i Trier, kan den också ge aktörer möjlighet att dela yrkeserfarenhet och utbyta åsikter.

Florence Hartmann-Vareilles är kursledare vid Academy of European Law (ERA) i Trier, där hon ansvarar för en seminarieserie om EU-lagstiftning mot diskriminering, som stöds inom ramen för gemenskapens handlingsplan mot diskriminering. Hon har tidigare praktiserat som jurist i Grenoble och Paris.



FRAMFÖRA KLAGOMÅL INOM RAMEN FÖR STORBRITANNIENS LAGSTIFTNING OM FUNKTIONSHINDER

Caroline Gooding är chef för Storbritanniens kommission för funktionshindrades rättigheter och ansvarig för att ge råd kring centrala långfristiga och övergripande frågor om funktionshinder och om det samlade genomslaget för lagen om diskriminering av funktionshindrade (Disability Discrimination Act, DDA). Hon är före detta chef för projektet kring att företräda drabbade och ge råd kring DDA och var medlem av regeringens särskilda arbetsgrupp om funktionshinder.

Sedan lagen om diskriminering av funktionshindrade (DDA) antogs 1995, har två nationella organisationer av funktionshindrade upprättat särskilda projekt eller enheter för att ge råd och företräda drabbade i frågor rörande diskriminering av funktionshindrade.

ENHETER SPECIALISERADE PÅ JURIDISK RÅDGIVNING

Kungliga nationella institutet för blinda (Royal National Institute of the Blind, RNIB) inrättade en tjänst med ansvar för juridiska frågor. Den har i dag utvecklats till två personer och är en tjänst som ger råd till och företräder blinda och synskadade personer i diskrimineringsfall och som ger råd till dem som företräder sådana, som advokater, fackförbund eller juridiska byråer. Den tar också fram faktablad om DDA och håller föreläsningar om dess bestämmelser runt om i landet.

RNIB har företrätt hundratals blinda och synskadade i fall som rör både arbetslivet och varor och tjänster. Den hanterar i genomsnitt 50-75 telefonförfrågningar i veckan, utöver förfrågningar per brev och e-post. Många fall har redan nått fram till uppgörelser, medan några blivit prejudicerande i domstol. Exempel:

- Herr H blev vägrad tillträde till sin lokala restaurang för att han hade sin ledarhund med sig. Han företräddes av RNIB inom ramen för ett yrkande enligt lagen. Han tillerkändes 1 000 GBP (1 450 euro) i ersättning och restaurangen blev föremål för ett första föreläggande enligt dessa

bestämmelser, enligt vilket den ålades att låta honom äta där.

- Herr A nekades anställning på grund av att han inte hade något körkort, trots att han skulle ha kunnat resa till arbetet på annat sätt. I fallet kom man fram till en uppgörelse som innebar 12 000 GBP (17 400 euro) i ersättning och ett erbjudande om en annan tjänst.

Kungliga nationella institutet för döva (Royal National Institute for Deaf People, RNID) är den största välgören-



Flera organisationer i Storbritannien erbjuder juridisk rådgivning om diskriminering av funktionshindrade

hetsorganisationen, som företräder nio miljoner döva och hörselskadade personer i Storbritannien. De upprättade en särskild enhet för specialiserad juridisk rådgivning och ombud i talan - Falltjänsten - för att inrikta sig på frågor som rör döva och hörselskadade i förhållande till lagstiftningen om funktionshinder och socialförsäkringar.

Falltjänsten har sedan 2001 direkt hanterat fler än 2 000 förfrågningar från enskilda, utöver flera hundra kontakter med organisationer och statliga organ. Sedan mitten av 2002 har den kunnat ägna sig åt rättstvister inom ramen för

DDA och har varit ombud i fler än 30 fall som rör arbetsliv, utbildning och varor och tjänster. De flesta har fått en lyckad upplösning, antingen vid ett slutligt sammanträde eller genom förhandlingsuppgörelse.

ÄVEN ANDRA NÄTVERK ÄR VERKSAMMA

Medan dessa två organisationer varit de mest aktiva i fråga om att tillhandahålla ombud och information om DDA, finns det andra som erbjuder liknande tjänster. MIND, den största nationella organisationen för psykiskt sjuka, erbjuder juridisk rådgivning och har ett nätverk av jurister som man kan hänvisa till. Rådgivningsservicen omfattar en lång rad frågor och det är bara en liten del av samtalen som rör DDA.

DIAL-UK, ett nätverk av 160 lokala tjänster för information och rådgivning kring funktionshinder, anordnade en rad utbildningsseminarier runt om i landet när DDA var ny.

Även flera fackförbund är verksamma med att sprida information om lagen och åta sig fall för sina medlemmars räkning. Goda kontakter mellan funktionshindrades organisationer och fackförbund är viktigt för att på ett effektivt sätt försvara rättigheterna för människor med funktionshinder.

FÖR YTTERLIGARE INFORMATION:

Kommissionen för funktionshindrades rättigheter:

www.drc-gb.org

Lagstiftning om funktionshinder, se den brittiska regeringens avdelning för politik om funktionshinder:

www.disability.gov.uk

RNIB: www.rnib.org.uk

RNID: www.rnid.org.uk

MIND: www.mind.org.uk

DIAL-UK: www.dialuk.info

AKTIVISTER OCH ADVOKATER: UTBILDNINGSPROGRAM OM FUNKTIONSHINDRADES RÄTTIGHETER

Den nationella sammanslutningen av funktionshindrade i Grekland samordnar ett projekt som engagerar partner från nio EU-medlemsstater, Bulgarien och Rumänien. Syftet är att engagera aktivister och advokater, som själva är funktionshindrade eller som företräder personer med funktionshinder, i att använda de lagstiftningsinstrument som nyligen godkänts. Tre seminarier på EU-nivå och 11 nationella utbildningsseminarier kommer att anordnas, med inriktning på rättighetsbaserad lagstiftning med ursprung i EU- och internationella bestämmelser och medlemsstaternas nationella lagstiftning. Projektet ska också utmynda i en utbildningshandbok och en webbplats.

FÖR YTTERLIGARE INFORMATION:

European Disability Forum (EDF, europeisk paraplyorganisation för handikapporganisationer): www.edf-feph.org

Nationella sammanslutningen av funktionshindrade i Grekland: www.esaea.gr



ENGAGERA ICKE-STATLIGA ORGANISATIONER FÖR STÖD TILL OFFER

Anette Sjödin är projektsamordnare hos RFSL (Riksförbundet för sexuellt likabehandling), där hon huvudsakligen är inriktad på EU-projekt som ägnas åt arbetsplatsfrågor.

Många som utsätts för diskriminering på jobbet skulle aldrig anföra klagomål. Varför? Vad är det som avhåller enskilda från att agera för att hävda sina rättigheter?

För det första måste man veta vad diskriminering är och att det finns en lagstiftning mot det. I stället för att anklaga sig själv för att inte vara tillräckligt bra, måste man inse att det innebär diskriminering att bli mobbad, trakasserad eller nekad ett jobb trots att man är den mest kvalificerade sökanden.

För det andra måste man inse fördelarna med att reagera, att protestera mot den diskriminerande behandlingen. Varför ska man agera och inte bara hålla tyst och hårda ut? Man måste vara motiverad för att gå till handling.

Slutligen måste man veta vart man ska vända sig. Vem kan man lita på? Vem ställer upp för dig och vet vilket som är nästa steg? Man behöver stöd både med det rättsliga förfarandet och med den psykiska påfrestningen.

Det krävs stor ansträngning om vi ska övervinna dessa hinder och börja tillämpa lagstiftningen på vår vardag. Icke-statliga organisationer spelar en mycket viktig roll när det gäller att ge stöd till enskilda. I egenskap av företrädare för utsatta grupper har de insikt i vardagen för de personer de företräder och kunskaper om olika former av diskriminering. Icke-statliga organisationer kan på ett trovärdigt sätt ta upp ovan nämnda hinder när de kommunicerar med enskilda och organisationer.

RIKTAD UTBILDNING I FYRA LÄNDER

Inom projektet "Tillgång till rättsväsendet" jobbar organisationer från fyra länder tillsammans för att överbygga

klyftan mellan ord och handling, så att lagstiftningen blir använd när diskriminering förekommer. Projektet är inriktat på grunderna ålder, funktionshinder och sexuell läggning. Den nationella verksamheten leds av fyra icke-statliga organisationer: Help the Aged från Storbritannien, den spanska sammanslutningen av äldreorganisationer (CEOMA), ACCEPT, som arbetar med sexuell läggning i Rumänien, och svenska Riksförbundet för sexuellt likabehandling, RFSL. Även svenska Landsorganisationen (LO) och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) är engagerade i projektet, som leds av RFSL. Projektet stöds som en transnationell åtgärd inom ramen för gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering.



På nationell nivå är projektet organiserat på olika sätt i de fyra länderna. Det är ett måste, eftersom förutsättningar och strukturer skiljer sig: lagstiftningen skiljer mellan länder, kunskapen om lagstiftningen är mer eller mindre spridd bland enskilda, icke-statliga organisationer, fackförbund och juridiska ombud, strukturerna för att hantera klagomål skiljer sig och de centrala aktörerna är inte alltid de samma i alla länder. Men även om det skiljer i detaljer är den övergripande målsätt-

ningen densamma: att engagera centrala aktörer för att stödja enskilda genom att bygga upp kapacitet. Det gör man genom att anordna seminarier och konferenser och genom att framställa informations- och utbildningsmaterial. Man tar upp de hinder som nämnts ovan och inriktar sig på de centrala aktörernas roller och deras möjligheter och ansvar för att bli viktiga för enskilda.

BEREDA VÄGEN FÖR KOMMANDE ÅTGÄRDER

Projektet ska slutligen utmytna i en gemensam verktygs-



Individer behöver stöd för att lagstiftningen ska fungera i praktiken



låda, som utvecklas under projektperioden och slutförs under 2006. Verktyslådan ska översättas till flera språk. Under 2006 kommer ett transnationellt seminarium att anordnas, med den viktiga övergripande målsättningen att fastställa en dagordning för pågående arbete mot diskriminering i Europa. För en sak är säker: arbetet mot diskriminering måste fortsätta under lång tid och enskilda kommer att behöva stöd från icke-statliga organisationer för att lagstiftningen ska fungera i praktiken.

FÖR YTTERLIGARE INFORMATION, GÅ TILL:

www.rfsl.se/access



BYGGA UPP ICKE-STATLIGA ORGANISATIONERS KAPACITET I ETT STÖRRE EUROPA

Margarita Ilieva är jurist specialiserad på att bekämpa diskriminering och verksam i Sofia. Hon har varit inblandad i utarbetandet av Bulgariens lagstiftning mot diskriminering, som införlivar EU-direktiven, och har genomfört en rad expertanalyser av rättsläget i landet, bland annat en för Europeiska kommissionen. Hon är för närvarande nationell samordnare i Bulgarien för ett projekt för att kartlägga och bygga upp icke-statliga organisationers kapacitet i de tio nya medlemsstaterna och de tre kandidatländerna. Projektet stöds inom ramen

för gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering. För "Lika rättigheter i praktiken" berättar hon mer om detta projekt och om behoven hos de icke-statliga organisationerna på detta område i Bulgarien och i Central- och Östeuropa i stort.

Hur kan icke-statliga organisationer hjälpa diskrimineringsoffer att få tillgång till rättsväsendet?

Icke-statliga organisationer fungerar som medvetandehöjare, som gör att offren uppfattar diskriminering som rättighetsövergrepp och informerar dem om möjligheter att få upprättelse. De tar också emot och behandlar klagomål och ger råd om hur man hanterar en situation - juridiskt och i praktiken. När det finns behov av att gå till rättslig tvist, hjälper icke-statliga organisationer offren att sammanställa underlag för en talan, genom att dokumentera relevanta fakta och säkra bevisning som krävs för att föra talan inför domstol. Vissa icke-statliga organisationer har juridiska expertresurser, vilket gör att de kan erbjuda offer hjälp med ombud inför domstolar och andra myndigheter. Vissa är inblandade i strategiska processer och söker aktivt upp eller utvecklar rättsfall med hjälp av tester, för att skapa prejudikat för frågor som har konsekvenser för hela systemet. De publicerar sedan utfallet av rättsvisterna och arbetar för att få till stånd en förändring av allmänhetens attityder.

Hur har denna roll förändrats i Bulgarien genom den nya lagstiftningen mot diskriminering?

gen mot diskriminering?

Den nya lagstiftningen för att införliva EU:s regelverk har väsentligt vidgat icke-statliga organisationers möjligheter att engagera sig i rättstvister om diskriminering. Den har gett dem behörighet både att företräda offer och att ta initiativ till rättsprocesser för offers räkning om rättighetsövergrepp begåtts mot många personer. Dessutom kan icke-statliga organisationer, i egenskap av intresserad part, ansluta sig till processer som förs av enskilda offer eller av andra icke-statliga organisationer, vilket ger möjligheter till ytterligare expert- eller politiskt stöd vid rättstvister av allmänt intresse. Inhemska och internationella grupper till försvar för rättigheter har visat stort intresse för att pröva dessa spännande nya möjligheter och föra tvister av allmänt intresse inför domstol i egen sak, som kärke för att bekämpa diskriminering. En talan som förts av den bulgariska Helsingfors-kommittén och Romani Baht-stiftelsen, där det europeiska centret för romers rättigheter anslöt sig som sakkunnig med yttranderätt, har redan visat sig framgångsrikt vid rättegångar.

Hur många organisationer är aktiva på detta område och inom vilka sakområden? Hur många kommer att vara engagerade i detta projekt?

I Bulgarien arbetar ungefär tio icke-statliga organisationer mot diskriminering, vilket omfattar övervakning, rättstvisiter och att bistå som ombud. De flesta är grupper som arbetar för mänskliga rättigheter, med tonvikt på ras eller etniskt ursprung. Vissa är inriktade på särskilda grupper och koncentrerar sig på grunder av typ romer, sexuell läggning eller funktionshinder. Grupper som sysslar med religion eller ålder är helt klart mindre aktiva. Ytterligare tio organisationer bedriver kampanjer uteslutande för att få bort segregeringen av romers barn i skolorna. Aktiva från alla dessa icke-statliga organisationer kommer att vara inblandade i projektet.

I vilken mån skiljer sig de icke-statliga organisationernas kapacitet mellan de 13 projektländerna?

Icke-statliga organisationer har starkast ställning i Bulgarien, Ungern och Polen, där de kan falla tillbaka på ett flertal erfarna aktiva medlemmar, däribland jurister som verkar för frågor av allmänt intresse. I dessa tre länder har icke-statliga organisationer rönt större framgångar med lobbyingverksamhet, som ombud och i strategiska processer - såväl inom länderna som internationellt.

Vilka specifika behov har de icke-statliga organisationerna i de 13 länderna?

Det stora flertalet av gräsrotsgrupperna och de grupper som är inriktade på särskilda befolkningsgrupper behöver utbildning i rättsnormer och gottgörelse i fråga om diskriminering. De mer utvecklade och centralt baserade icke-statliga organisationerna behöver utbildning av utbildare för att bidra till kunskapsöverföring till gräsrotsgrupperna och de grupper som är inriktade på särskilda befolkningsgrupper. Därmed kan man bidra till att stärka de mindre gruppernas roll för att ge tillgång till rättsväsendet, som en länk mellan å ena sidan offren och fallen och å andra sidan juridiska ombud och uppmärksamhet på nationell nivå. Både de små lokala grupperna och de mer utvecklade nationella organisationerna har behov av institutionellt stöd och finansiering, för att bredda sina insatser i fråga om att föra processer och bistå som ombud och för att lyfta sin förmåga på diskrimineringsområdet till en högre nivå.

Klarar de att dra nytta av bestämmelserna i den nya lagstiftningen?

En stor del av de äldre och starkare icke-statliga organisationerna, med erfarenhet av effektivt arbete för mänskliga rättigheter, står tillräckligt väl rustade för att använda sig av de nya möjligheterna till rättslig gottgörelse. Andra däremot, liksom det stora flertalet av de lokala grupperna och de som är inriktade på särskilda befolkningsgrupper, behöver få utbildning eller mer utbildning. För att lättare nå denna målsättning vore det klokt att satsa på att bredda de mer erfarna organisationernas utbildningskapacitet, så att de kan överföra sitt kunnande till de lokala grupperna och de som är inriktade på särskilda befolkningsgrupper.

Hur kommer detta projekt att bidra till att bygga upp deras kapacitet?

Genom att stödja utbildning av utbildare, följt av utbildning av aktiva medlemmar, kommer detta projekt att bidra till att sprida det praktiska kunnandet till en betydande del av de icke-statliga organisationerna. Därmed kan man bidra till att främja utvecklingen av sektorn som arbetar med frågor av allmänt intresse och få rätten till likabehandling att fungera i praktiken. Det samlade antal aktiva medlemmar som borde ges utbildning - i Bulgarien 50 personer - är betydande, mot bakgrund av att det i dag bara finns omkring 10 icke-statliga organisationer som är verksamma på området (om man inte räknar med dem som är inriktade på romernas utbildning). Det innebär att den utbildning som planeras har en omfattning som gör att den kan påverka hela gruppen av personer som är aktiva på diskrimineringsområdet och kanske fördubbla dess kapacitet.

YTTERLIGARE INFORMATION KAN ERHÅLLAS
FRÅN DE TVÅ PROJEKTPARTNERNA:

Human European Consultancy:
www.humanconsultancy.com

Migration Policy Group: www.migpolgroup.com



FACKLIGA AKTÖRER SVARAR UPP MOT DEN JURIDISKA UTMANINGEN

Jean-Luc Rageul är generalsekreterare för CFDT:s Paris-avdelning. CFDT är en nationell fackföreningssammanslutning som företräder anställda på olika områden och inom olika branscher, såväl inom privat som offentlig sektor som på olika geografiska plan: nationellt, regionalt, i departement och lokalt.

Paris-avdelningen av Frankrikes demokratiska arbetstagsammanslutning (CFDT) har sedan gammalt ett åtagande för likabehandling och mot diskriminering. Vi har sedan 70-talet kämpat för lika rättigheter för alla arbetstagare, oavsett om de är fransmän eller har utländskt ursprung. På 80-talet fokuserade vi på att främja ett klarare rättsläge för utländska arbetstagare utan dokument och på 90-talet genomförde vi ett program för medvetandehöjande och handling, kallat "För likabehandling och mot diskriminering".

Men trots dessa medvetandehöjande insatser förekommer fortfarande mycket rasdiskriminering inom arbetsledning och de fackliga aktörerna är dåligt rustade för att ta itu med det. För att engagera aktörerna i att använda lagstiftning mot diskriminering inom ramen för deras fackliga verksamhet har vi gjort utbildning i rättsliga åtgärder till en av våra viktigaste prioriteringar.

ETT STRUKTURERAT UTBILDNINGSFORMAT

Vi satte under 2004 i gång med en serie utbildningsseminarier, tillsammans med konsulterna Astrolabe Conseil och GELD (Groupe d'Etude et de Lutte contre les Discriminations - gruppen för att studera och kämpa mot diskriminering). Seminarierna var inriktade på viktiga fackliga aktörer: valda domare i arbetsdomstolar, rättsliga fackliga aktörer och fackliga företrädare på arbetsplatserna.

Seminarierna har resulterat i en beprövad utbildningsmodul som omfattar följande centrala delar:

- Bakgrunden till begreppet diskriminering;
- Grunderna för internationell rätt till skydd för mänskliga rättigheter;
- Europeisk och gemenskapsrätt rörande diskriminering;

- Ingående analys av EU-direktiv 2000/43 och 2000/78;
- Begreppet diskriminerings särställning i förhållande till begreppet likabehandling, vilken är etablerad i fransk konstitutionell och administrativ rätt;
- Konsekvenserna av den europeiska rättsliga ordningen, i den form den införlivats i fransk rätt, för den rättsliga ställningen för likabehandling och för rättsliga aktörers verksamhet;
- Samla belägg för diskriminering.

ÄNDRA DE RÄTTSLIGA AKTÖRERNAS VANOR

Det blev uppenbart att fackliga aktörer behöver förändra sin inställning radikalt för att analysera diskriminerings-situationer och bygga upp fall för domstol enligt den nya lagstiftningen. I synnerhet har det franska rättsväsendet mycket begränsad erfarenhet av de nya bevisreglerna och den ändrade bevisbördan. Ett viktigt utfall av utbildningen har därför varit ett praktiskt metodverktyg avsett att hjälpa juridiska ombud, domare i arbetsdomstolar och institutionella aktörer att sammanställa bevis. Det redogör för vilka frågor som måste tas upp med offren, vilka strategiska överväganden som måste göras och vilken dokumentation som måste sammanställas för varje steg i förfarandet - från det första sammanträffandet med den anställde, fram till arbetsdomstolens beslutsprocess.

Seminarierna bekräftade också vikten av ett nära samarbete med aktörer utanför den fackliga rörelsen, som undersökningsdomare, arbetsinspektörer och arbetsförmedlingar.

För 2005 föreslår Paris CFDT att alla dess arbetsdomstolsdomare och fackliga företrädare deltar i denna utbildningscykel. På så sätt hoppas vi kunna bekanta dem

alla med de nya bevisreglerna och uppmuntra dem att inta ett konstruktivt angreppssätt till kampen mot diskriminering.

FÖR YTTERLIGARE INFORMATION:

GELD: www.le114.fr

CFDT: www.cfdt.fr

LIKABEHANDLING PÅ ARBETET OCH TILLGÅNG TILL BOSTAD



Det transnationella projektet Casadis, som finansieras genom gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering, sammanför fackförbund och utbildningsorganisationer från fyra länder - Frankrike, Belgien, Italien och Rumänien. Deras syfte är att utbilda och stödja fackliga aktörer när det gäller att agera mot diskriminering på arbetet eller i fråga om tillgång till bostad. Specifik målgrupp varierar beroende på behoven i respektive land, men inkluderar fackliga förtroendemän och andra arbetstagarföreträdare, specialister på arbetsrätt inom fackförbund samt lekmannadomare som företräder arbetstagare eller facket i arbetsdomstolar.

Syftet med utbildningen är att höja deltagarnas medvetenhet om diskriminering på olika grunder: ålder, funktionshinder, hälsa, ras eller religion. Den ska undersöka vilket rättsligt skydd som finns i landet och på europeisk nivå och kommer att ge en realistisk "verktygslåda", som deltagarna kan använda i sitt dagliga arbete för att främja lika möjligheter och mångfald.

Syftet med Casadis är också att underlätta erfarenhetsutbyte mellan de olika partnerländerna, att främja god praxis och att se till att resultatet får god spridning.

Projektet samordnas av Émergences och inbegriper följande partner:

La Confédération Générale du Travail (CGT) - Frankrike;

Form'action André Renard - Belgien - utbildningsorgan för fackförbundet Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB);

Agenzia Formazione Lavoro (AGFOL) - Italien;

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

FÖR MER INFORMATION, BESÖK:

www.casadis.org/



ITALIENSKA JURISTER LÄR SIG OM NYA RÄTTSLIGA BEFOGENHETER I FRÅGA OM ICKE-DISKRIMINERING

Paola Accardo är domare och expert på gemenskapsrätt vid rättsväsendets högsta råd i Italien (CSM). CSM är det officiella organ som garanterar rättsväsendets självstyre och oberoende. Dessutom anordnar och kontrollerar det yrkesutbildning för domaraspiranter och åklagare och erbjuder fortbildning för praktiserande jurister.

I juli 2003 utfärdade den italienska regeringen två nya lagstiftningsdekret, vilka införlivar EU-direktiven om lika-behandling mellan raser och i arbetslivet. Men för att genomdriva lagstiftningen krävs att juristerna känner till texterna och de rättsliga befogenheter de erbjuder.

RIKTAD UTBILDNING OM ICKE-DISKRIMINERING

Genom att använda finansiering för nationell medvetandehöjande verksamhet från gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering utvecklade rättsväsendets högsta råd i Italien (Consiglio Superiore della Magistratura, CSM) ett utbildningsprogram för jurister i Rom och på åtta andra platser.

Utbildningen i icke-diskriminering började med ett tredagarsseminarium i april 2004. Programmet grundades till stor del på de positiva erfarenheterna av den utbildning som anordnades genom Academy of European Law (ERA). Domare och verksamma på det rättsliga området, jurister och experter uppmanades att dela med sig av sina erfarenheter för att stimulera till ingående diskussioner om EU-direktiven och nationell rätt.

Mot bakgrund av den italienska lagstiftningen tilldrog sig konsekvenserna av "klausulen om icke-inskränkning" i direktiven stor uppmärksamhet. Italien har sedan 1999 haft ett omfattande skydd mot diskriminering på grund av funktionshinder och arbetsgivare är skyldiga att vidta ett flertal konkreta åtgärder för att rekrytera och anställa personer med funktionshinder. Enligt klausulen om förbud mot inskränkningar i förhållande till befintlig lagstiftning får inte tillämpningen av direktivet om likabehandling i arbetslivet medföra att det befintliga skyddet försvagas.

I dag förekommer i Italien fall av diskriminering på grund av sexuell läggning och ålder och fortfarande råder osäkerhet kring tillämpningen av direktivet om likabehandling

i arbetslivet. När kan till exempel åldersgränser som ställs upp av arbetsgivare godtas eftersom de avspeglar ett verkligt krav som arbetet reser och när ska de förbjudas? Samarbete mellan fack och arbetsgivare är avgörande för att säkerställa att åldersgränser i arbetslivet inte missbrukas.

Man diskuterade också risken för förutfattade meningar inom rättsväsendet på grund av omedvetna fördomar. En talare gav ett exempel med en domare som dömde en tilltalad till ett strängare straff för att han misstolkade den tilltalades benägenhet att böja ner huvudet som ett tecken på bristande respekt. Inom den tilltalades kultur är detta i själva verket ett tecken på aktning. En deltagare från styrelsen för rättsliga undersökningar (Judicial Studies Board, JSB) fäste i det sammanhanget uppmärksamheten på den senaste utgåvan av "Handbok i likabehandling". Denna vägledning, som framställs av JSB, har till syfte att hjälpa domare att hantera enskilda fall så rättvist och mottagligt som möjligt.

ETT REGIONALT ANGREPPSSÄTT

För att nå ut till fler domare och åklagare följdes seminariet i Rom av regionala seminarier runt om i Italien. Även om dessa var kortare än Rom-seminariet, gjorde de det möjligt att överföra väsentlig information om tillämpningen av de två direktiven inom lagbaserad rätt.

Information har också spridits via andra kanaler, däribland genom publicering av en CD-ROM-skiva och en presentation av seminarierna på CSM:s webbplats.

FÖR YTTERLIGARE INFORMATION:

www.csm.it (Link to Incontri di Studio no.1346).
För exemplar av den handbok om likabehandling som publiceras av JSB, gå till: www.jsboard.co.uk

GÅ TILL HANDLING

INLEDNING

Ett av de viktigaste sätten att sanktionera diskriminerande handlingar eller beteenden är att föra talan i domstol. Den vars rättigheter kränkts kan besluta att föra talan själv eller bistås av en icke-statlig organisation, ett fackförbund eller ett oberoende nationellt organ för likabehandling. I vissa fall kan han/hon begära att någon av dessa aktörer för talan för sin räkning.

RÄTTSFALL BÖR FÅ ETT STÖRRE GENOMSLAG PÅ SAMHÄLLET

Beslutet att föra talan för diskrimineringsoffers räkning är viktigt, inte bara när det gäller att söka upprättelse för en kränkning av en enskilds rättigheter. Fall kan fungera som viktiga katalysatorer när det gäller att ta itu med diskriminering i samhället på ett vidare plan. Behovet av att välja fall strategiskt, så att de får största möjliga genomslag anges klart i artiklarna från INTERIGHTS (sid. 22) och Irlands likabehandlingsmyndighet (sid. 26). Exempelen på fall från det europeiska centret för romers rättigheter (sid. 23) visar på ett bra sätt hur rättsliga åtgärder kan leda till banbrytande avgöranden på området för diskriminering i fråga om tillgång till varor och tjänster och i arbetslivet.

Enligt bestämmelserna i direktivet om rasdiskriminering är en central roll för det nationella organet för likabehandling att "på ett oberoende sätt bistå personer som utsatts för diskriminering genom att driva klagomål om diskriminering". För vissa nationella likabehandlingsorgan sträcker sig befogenheterna längre än till att erbjuda rådgivning till stöd för rättsliga förfaranden för klagandes räkning. I Belgien föredrar till exempel likabehandlingsorganet att lösa klagomål genom förlikning eller medling, men anser att det - som en sista utväg - kan vara nödvändigt att stödja rättsliga åtgärder (se sid. 25).

DET ÄR NÄSTAN OMÖJLIGT ATT BARA VIDTA RÄTTSLIGA ÅTGÄRDER

Vissa medlemsstater har inte gett sina nationella organ sådan befogenhet. I Danmark kan till exempel kommittén för klagomål rörande etnisk likabehandling bland annat lyssna till enskilda klagomål om diskriminering och rekommendera att ett offer får kostnadsfritt juridiskt bistånd om hans/hennes talan är väl underbyggd. Offret måste dock föra talan inför domstol själv, då kommittén inte kan anhängiggöra en talan för dennes räkning. Icke-statliga organisationer kan bistå offer med att föra ett fall till domstol, men i allmänhet för inte heller de talan för offrets räkning.

Trots att Danmark i många år haft nationell lagstiftning om förbud mot diskriminering på grund av ras eller i arbetslivet (1971 respektive 1996), har bara ett fåtal fall faktiskt förts till domstol. Skälet är att det är få människor som vill driva en talan på egen hand. Den psykiska och ekonomiska bördan och svårigheterna att bevisa en påstådd diskriminering gör det nästan omöjligt.

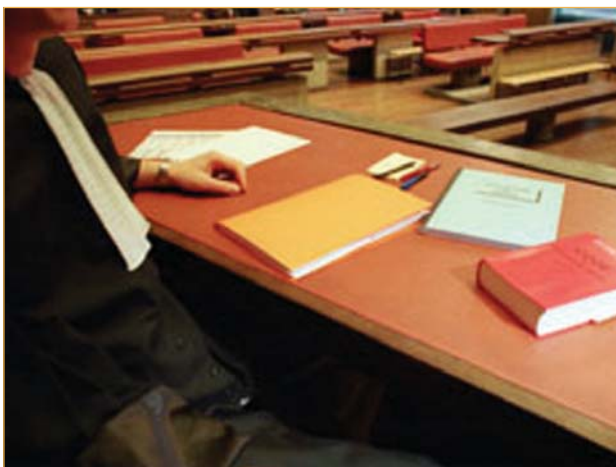
Stöd för rättsliga åtgärder utgör därför en avgörande faktor för att förbättra skyddet mot diskriminering. Det är viktigt att medlemsstater stärker de roller icke-statliga organisationer och nationella organ för likabehandling spelar, för att säkerställa att befintlig lagstiftning kan tillämpas på ett effektivt sätt.

Björn Dilou Jacobsen är juridiskt ansvarig vid den danska kommittén för klagomål rörande etnisk likabehandling vid Danmarks institut för mänskliga rättigheter. Han håller också på att forska kring hur de europeiska nationella organen för likabehandling hanterar nationella lagar mot diskriminering som grundas på EU-direktivet om rasdiskriminering.



STRATEGIER I FRÅGA OM RÄTTSTVISTER: ICKE-STATLIGA ORGANISATIONERS ROLL

Kevin Kitching är juridiskt ansvarig för Central- och Östeuropa och före detta Sovjetunionen vid INTERIGHTS i London. Han hjälper jurister, offer och icke-statliga organisationer att bereda mål inför nationella och internationella domstolar och lägger fram tredjepartsinlagor i fall som tar upp frågor om tolkningen av mänskliga rättigheter. Han utbildar i internationell och komparativ rätt för mänskliga rättigheter och tillhandahåller resurser om viktig utveckling på det rättsliga området.



Rättstvister omsätter rättsliga principer i praktiken

Direktiven mot diskriminering eftersträvar en hög skyddsnivå, som har stora möjligheter att föra tryggheten av rättigheterna för diskrimineringsoffer runt om i Europa framåt. Men för att skydda rättigheterna för diskrimineringsoffer på ett effektivt sätt måste deras banbrytande bestämmelser integreras i nätverket av inhemska rättsliga system. Rättstvister är avgörande för att säkerställa att principer som stadfästas i direktiven garanteras inte bara på papperet utan också i praktiken.

FALL MÅSTE VÄLJAS UT SÅ ATT DE GER OPTIMALT GENOMSLAG

Icke-statliga organisationer, som INTERIGHTS och andra, har under många år varit engagerade i rättstvister med typfall inför Europadomstolen för mänskliga rättigheter och andra internationella organ. Sådana rättstvister har ofta fått stort genomslag i nationella system och främjat förändringar, genom att dokumentera staters övergrepp, engagera sårbara grupper, forma fackjurister och beslutsfattare och ge vägledning om bästa praxis. Direktiven kommer utan tvekan att få vittgående konsek-

venser för de inhemska rättssystemen. Men icke-statliga organisationer och jurister måste ta fasta på denna möjlighet att strategiskt välja ut och utveckla de fall som medför de viktigaste framstegen för skyddet mot diskriminering.

Det är genom ett "strategiskt" sätt att se på rättstvister inom ramen för direktiven som icke-statliga organisationer bäst kan bidra till att de genomförs och genomdrivs:

- Icke-statliga organisationer är ofta de som har bäst förutsättningar att omsätta sårbara grupperns behov i framgångsrika rättstvister. Deras arbete med missgynnade grupper kan lyfta fram luckor i lagstiftningen, brister i genomdrivandet eller bristande överensstämmelse med EU-normerna. Icke-statliga organisationer kan vara ledande i fråga om att välja ut de fall som kan förväntas få det största genomslaget.
- Icke-statliga organisationer kan bistå för att underlätta tillgången till rättsväsendet. Direktiven är utformade för att skydda sårbara grupper mot diskriminering. Dessa grupper är ofta de som har sämst förutsättningar att söka nå upprättelse via vanliga vägar.
- Icke-statliga organisationer kan bidra till att framstegsvänliga och underbyggda argument som grundas på internationell eller komparativ rätt läggs fram genom inlägg av tredje man, rådgivning och genom att direkt träda in som ombud. Argument som grundas på relevanta principer om mänskliga rättigheter och bästa praxis har visat sig framgångsrika i diskrimineringsfall inför såväl inhemska som internationella domstolar. Genom att i fallen underbygga talan med hänvisningar till olika grunder och lyfta fram flera sådana, kan icke-statliga organisationer främja en "nivåhöjning" för skyddet, som gör att man undviker att befintliga normer

urholkas. Fall som förs fram och argumenteras på ett strategiskt sätt kan verka i riktning mot att utnyttja Europeiska gemenskapernas domstol för att nå största möjliga verkan inom EU.

- Icke-statliga organisationer kan spela en ledande roll för att styra rättsfallen strategiskt i fråga om såväl materiella som mer procedurella frågor, som till exempel val av forum. De kan vara flexibla när det gäller formen för det egna engagemanget i fallen och arbeta både direkt med klienterna och med lokala partner. Erfarenhet av att samarbeta med andra icke-statliga organisationer och specialiserade organ kan visa sig ovärderlig för att stödja eventuella ansträngningar i anslutning till rättstvister.

DET ÄR SVÅRAST I BÖRJAN

Erfarenheten från EU:s lagstiftning mot könsdiskriminering

har visat att det är den första tiden som är svårast när det gäller genomförande av EU-direktiv. Icke-statliga organisationer har goda förutsättningar att säkerställa att de gottgörelser som i medlemsstaterna står till förfogande för diskrimineringsoffer är, som det uttrycks i direktiven, "effektiva, proportionerliga och avskräckande".

FÖR MER INFORMATION, BESÖK:

www.interights.org

BULGARISKA DOMSTOLAR AGERAR FÖR ATT KÄMPA MOT DISKRIMINERING AV ROMER

Dimitrina Petrova är verkställande direktör för det europeiska centret för romers rättigheter. Hon var ordförande för Human Rights Project (Sofia), en bulgarisk grupp som försvarade romernas rättigheter, parlamentsledamot samt professor i rättsfilosofi och andra kurser i Bulgarien och andra länder.



Sedan Bulgariens nya lagstiftning mot diskriminering trädde i kraft den 1 januari 2004 har det europeiska centret för romers rättigheter (ERRC) och partnerorganisationer inlett ett antal civilrättsliga processer om påstådd diskriminering mot romer. Knappt ett år efter att lagen trädde i kraft har dessa lett till fem banbrytande avgöranden i bulgariska domstolar.

TILLGÅNG TILL TJÄNSTER

I det första fallet fann underrätten i Sofia att en romsk

kvinnas tillträde till en klädaffär utsatts för diskriminering i fråga om tillgång till tjänster enbart på grund av sin ras. Affären i fråga hade vägrat att betjäna kvinnan och förbjudit henne tillträde till sina lokaler. Dessutom hotade butikens personal med våld och skymfades henne på grund av hennes romska ursprung. Domstolen fann att sådant beteende utgjorde diskriminering på grund av etniskt ursprung och därmed stred mot bulgarisk rätt.

I ett annat fall dömde en domstol till fördel för en man som



Genom civilrättsliga processer har man uppnått banbrytande avgöranden för romernas rättigheter

utsatts för diskriminering av den lokala elleverantören. Den klagande, av romskt ursprung, hade nekats tillgång till elnätet eftersom han inte gick med på att bolaget placerade hans elmätare på en nio meter hög stolpe. Bolagets motivering till denna åtgärd var att det var enda sättet att se till att "romerna inte olagligt ansluter sig till elnätet". Tjänsteleverantören bortsåg från att mannen regelbundet betalade sina räkningar, inte tidigare hade anslutit sig olagligt till elnätet och till följd av den oortodoxa placeringen av elmätaren inte skulle kunna kontrollera sin elförbrukning. Domstolen ålade bolaget att ge honom relevant tillgång till och kontroll över elmätaren - och att upphöra med detta slags tilltag.

Ett annat men liknande fall ledde till ett annat avgörande som gick elleverantören emot. I det fallet hade sex boende från en romsk bosättning i Sofia nekats vanliga elmätare. Bolaget ålades att flytta mätarna och att betala ersättning till de klagande.

DISKRIMINERING I ARBETSLIVET

Ett fjärde fall inom ramen för den nya lagen rörde arbetslivet. Underrätten i Sofia fann att ett företag hade tillämpat en diskriminerande anställningspolicy, sedan en romsk man nekats anställningsintervju på grund av sitt etniska ursprung. Mannen hade av företaget, som framställer och distribuerar livsmedel, erbjudits en intervju, men erbjudandet hade senare dragits tillbaka när han avslöjade sitt etniska ursprung. Domstolen tillerkände mannen ersättning och ålade den svarande att avstå från sådana anställningsmetoder.

Slutligen befanns återigen det statligt ägda elbolaget ha diskriminerat när det nekade kunder som betalade sina

fakturor tillgång till nätet efter ett strömavbrott i en romsk förort till Sofia. Leverantören vägrade under mer än två månader efter strömavbrottet att reparera nätet och hävdade att många av de kunder som påverkades inte hade betalat sina räkningar. Men även 30 romska hushåll utan förfallna räkningar hade nekats att få sin strömförsörjning återupprättad. Domstolen instämde i att bolaget agerade diskriminerande, eftersom åtgärderna tillämpades på en romsk förort och inte någon annanstans.

FÖR MER INFORMATION, BESÖK:
www.errc.org

KÄMPA MOT DISKRIMINERING I BELGIEN

Eliane Deproost är biträdande chef för "Centret för lika möjligheter och motstånd mot rasism" (CECLR), det oberoende offentliga organ som ansvarar för att säkerställa likabehandling för alla belgiska medborgare.

NYA ANSVARSOMRÅDEN

Den federala lagen av den 25 februari 2003 är det viktigaste instrumentet för att genomdriva de två direktiven i Belgien. Det tillerkänner "Centret för lika möjligheter och motstånd mot rasism" (CECLR) - som upprättades enligt lagen av den 15 februari 1993 - nya ansvarsområden och ger det möjlighet att ge råd till, stödja och vid behov vidta rättsliga åtgärder för diskrimineringsoffers räkning. Enligt lagen är skillnader i behandling som inte rimligen och objektivt kan motiveras förbjuden.

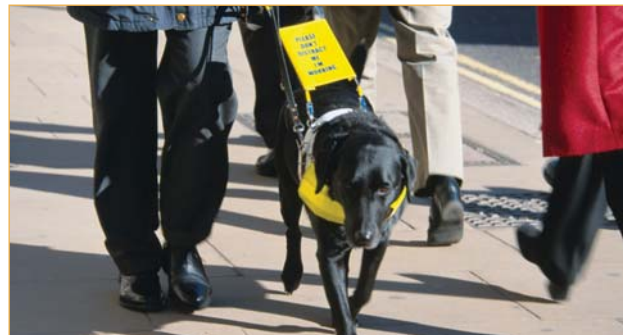
Lagen förbjuder diskriminering inom många delar av vardagslivet, som inte bara rör arbetslivet och arbetsförhållanden, utan även bland annat när det gäller tillgång till varor och tjänster och deltagande i sport och idrott samt social och kulturell verksamhet.

Det sätt CECLR föredrar för att lösa klagomål är genom förlikning och/eller medling. Men som en sista utväg stödjer centret rättsliga åtgärder. För närvarande finns det fem ärenden som hanteras av domstol. Inget har ännu funnit någon lösning.

ÄNDRA BETEENDE GENOM ATT TILLÄMPA LAGSTIFTNINGEN

Upplysningsvis redogörs för två av fallen nedan. Det första gäller en vägran att hyra ut en fastighet till ett gay-par.

- Herr X är sambo med herr Y. När herr Y måste flytta på grund av sitt jobb letar de efter en bostad att hyra via en fastighetswebbplats. Paret hittar ett hus och efter ett första besök och sedan man undertecknat en hyresförbindelse upplyser fastighetsmäklaren paret om att ägarna vägrar att hyra ut fastigheten till dem. Ägarna skulle vilja att ett "traditionellt" par bor på deras egendom. CECLR har lämnat in ett klagomål mot ägarna och fastighetsmäklarna.



I ett fall nekades en kvinna med ledarhund tillträde till en restaurang

Det andra fallet rör en person med synskada, som nekats tillträde till en restaurang tillsammans med sin ledarhund.

- Fru Z har ledsyn och åtföljs av en ledarhund. Hon följer med sina vänner till en restaurang för att äta lunch, men när de kommer in i restaurangen hejdar kyparen fru Z. Hon nekats tillträde på grund av att hundar inte är tillåtna. CECLR har lämnat in ett klagomål mot restaurangen.

I stället för att verka hämmande, erbjuder lagen en verklig möjlighet att förändra attityder i samhället och att ta itu med diskriminerande beteende.

FÖR MER INFORMATION, BESÖK:

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR): www.diversite.be



ETT INTEGRERAT ANGREPPSSÄTT VID GENOMFÖRANDE AV LIKABEHANDLINGSLAGSTIFTNING

Niall Crowley är hög tjänsteman vid likabehandlingsmyndigheten. Detta oberoende organ upprättades för att främja och trygga de rättigheter som fastställdes genom den irländska likabehandlingslagstiftningen.

Aderonke Razaq avskedades av sin arbetsgivare, Campbell Catering, för att hon påstods ha stulit tre bananer. I ett fall som stöddes av likabehandlingsmyndigheten fann arbetsdomstolen att beslutet att avskeda henne var diskriminerande på grund av ras, att hon inte hade stulit bananerna och inte rimligen kunde anklagas för att ha gjort det. Genom fallet etablerades ett nytt prejudikat, genom att domstolen fastställde arbetsgivarens skyldighet att ta hänsyn till de praktiska konsekvenserna av kulturell och språklig mångfald när de utformade och utvecklade sina disciplinära förfaranden. Sådana överväganden ska gälla för all policy och alla rutiner på arbetsplatser.

ETT BRETT MANDAT FÖR ATT AGERA

Fallet togs upp inom ramen för Irlands lag om likabehandling i arbetslivet, enligt vilken diskriminering i arbetslivet på nio olika grunder är förbjuden: kön, civilstånd, ålder, funktionshinder, sexuell läggning, familjeförhållanden, ras, religion och tillhörighet till gruppen av kringresande. Genom lagen upprättades likabehandlingsmyndigheten, med ett brett mandat för att främja likabehandling och bekämpa diskriminering på dessa nio grunder. Genom den inrättades även likabehandlingsdomstolen, som är ett rättsvårdande kvasiorgan med uppgift att medla eller

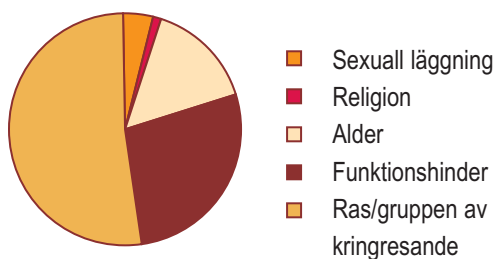
utreda, lyssna till och besluta om klagomål inom ramen för lagstiftningen. Båda organen fick sina mandat utvidgade genom likabehandlingslagen, enligt vilken det är förbjudet att diskriminera vid tillhandahållande av varor och tjänster, bostäder och utbildningsanstalter.

Ett annat fall som stöddes av likabehandlingsmyndigheten och som hamnade på förstasidorna över hela landet, rörde tillhandahållande av försäkring. Jim Ross var 76 år gammal och hade sju års bonus utan några ersättningsyrkanden enligt sin bilförsäkring. Men Royal och Sun Alliance vägrade att försäkra honom eftersom han var över 70. Likabehandlingsdomstolen gav honom rätt. Det var oacceptabelt att neka honom ett erbjudande om försäkring enbart på grund av hans ålder, utan att ta hänsyn till hans särskilda omständigheter.

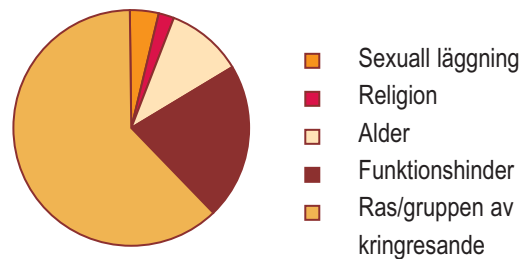
MÅNGA KRINGRESANDE NEKAS FORTFARANDE TILLGÅNG TILL VAROR OCH TJÄNSTER

Sammantaget har fall riktade mot pubar utgjort det största området för arbetet med rättsfall enligt likabehandlingslagen, följt av fall riktade mot skolor och utbildningsanstalter. Även rättsfall riktade mot statliga departement och organ har varit vanligt förekommande. Bland de ärenden myndigheten för närvarande handlägger inom ramen för

Verksamhet med rättsfall enligt lagen om likabehandling i arbetslivet under 2003



Verksamhet med rättsfall enligt likabehandlingslagen under 2003



denna lag utgör de där tillhörigheten till de kringresande är grunden den största (33 % av fallen), följt av funktionshinder (25 %) och ras (12 %).

Antalet fall som rör sexuell läggning är fortfarande lågt enligt båda lagarna. I en viktig uppgörelse där likabehandlingsmyndigheten var engagerad medgav departementet för sociala och familjefrågor att dess vägran att utfärda ett gratis pass till en homosexuell äldre mans partner var diskriminerande enligt likabehandlingslagen. Detta då man utfärdade liknande pass till samboende heterosexuella partner. Detta viktiga framsteg i fråga om erkännande av gay- och lesbiska partnerskaps rättigheter kullkastades dock när departementet senare införde lagstiftning så att diskrimineringen kunde fortsätta.

Ett annat mönster framträder bland aktuella fall enligt lagen om likabehandling i arbetslivet. Här utgör ras den viktigaste grunden och står för 44 % av fallen. Kön står för 18,5, funktionshinder för 11 och ålder för 9 %. De viktigaste frågor som tagits upp rör diskriminering i fråga om arbetsvillkor, tillgång till arbete, avskedande och (sexuella) trakasserier.

FALLEN BÖR FUNGERA SOM "RINGAR PÅ VATTNET"

I fall som har strategisk betydelse - som får verkan bortom det enskilda fallet - tillhandahåller likabehandlingsmyndigheten juridisk rådgivning och ombud. Därmed har den varit angelägen att främja såväl befintliga som nya källor till stöd för klagande som för fall inom ramen för lagstiftningen inför domstol. Fackförbunden har en lång tradition av att bistå med ombud, men även talan ledd av lokala grupper växer fram. Det krävs nya resurser för att kunna utveckla dessa nya roller fullt ut.

FÖR YTTERLIGARE INFORMATION:

www.equality.ie

SANKTIONER OCH GOTTGÖRELSE: VAR LIGGER DEN ÖVRE GRÄNSEN?

Enligt direktiven om likabehandling mellan raser och i arbetslivet ska de sanktioner som tillämpas i fall av rättighetskränkning vara "effektiva, proportionerliga och avskräckande" (artikel 15 respektive 17). Men vad innebär det och vilka blir konsekvenserna för medlemsstaterna, som är skyldiga att fastställa bestämmelser om sanktioner?

För att klargöra denna fråga har det europeiska nätverk av juridiska experter som stöds inom ramen för gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering fått i uppdrag att genomföra en undersökning av nationella sanktioner och gottgörelse. Särskilt inriktar man sig på frågan om övre gränser för ersättning till diskrimineringsoffer. Undersökningen ska titta på hur rätten till effektiv gottgörelse utvecklats inom ramen för gemenskapsrätten, såväl generellt som specifikt i fråga om könsdiskriminering. Den ska också titta på den vidare bakgrunden, med internationella mänskliga rättigheter. I den rapport som blir slutresultatet ska slutsatser dras om sanktioner och gottgörelse enligt direktiven om likabehandling mellan raser och i arbetslivet.

Nätverket av juridiska experter leds av Human European Consultancy, i partnerskap med Migration Policy Group.

FÖR YTTERLIGARE INFORMATION:

www.humanconsultancy.com och www.migpolgroup.com

Europeiska kommissionen

Lika rättigheter i praktiken: Viktiga röster 2005 - Tillgång till rättsväsendet

Luxemburg: Byrån för Europeiska gemenskapernas officiella publikationer

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

ISBN 92-894-9182-5

FÖRSÄLJNING OCH PRENUMERATION

Publikationsbyrån ger ut publikationer för försäljning, och dessa kan beställas från våra försäljningsställen i hela världen.

Hur gör man om man vill köpa en av publikationerna?

Välj ett kontor från listan över försäljningsställen och kontakta det för att göra en beställning.

Hur får man tag på listan över försäljningsställen?

- Gå till publikationsbyråns webbplats <http://publications.eu.int/> eller
- Skicka ett fax till (352) 29 29-42758 om du vill ha en papperskopia av listan

För mångfald



Mot diskriminering

”Lika rättigheter i praktiken: Viktiga röster 2005” publiceras inom ramen för Europeiska gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering 2001-2006. Programmet inrättades av Europeiska kommissionens generaldirektorat för sysselsättning, socialpolitik och lika möjligheter, som ett praktiskt stöd för ett effektivt genomförande av de två direktiven om likabehandling mellan raser och i arbetslivet (2000), vilka grundas på artikel 13 i Amsterdamfördraget. Det sexåriga programmet vänder sig i första hand till parter som kan verka för att det utvecklas lämplig och effektiv lagstiftning och politik mot diskriminering i EU:s 25 medlemsstater, EFTA-länderna och kandidatländerna.

Handlingsprogrammet har tre syften:

1. Att förbättra förståelsen för frågor som rör diskriminering.
2. Att förbättra kapaciteten att angripa diskriminering på ett effektivt sätt.
3. Att främja de värden som ligger till grund för kampen mot diskriminering.

Verksamheter som finansieras genom programmet är inriktade på analys, utvärdering, utveckling och upplysning om åtgärder mot diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

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

Könsdiskriminering behandlas inom ramen för särskild lagstiftning. För mer information om EU:s politiska åtgärder, lagstiftning och verksamheter som rör könsdiskriminering, kontakta direktoratet för jämställdhet vid generaldirektoratet för sysselsättning och socialpolitik.

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

För att kontakta enheten för icke-diskriminering och förbindelser med det civila samhället:

Barbara Nolan

Enhetschef

Enhet D3

Europeiska kommissionen

200 rue de la Loi

B-1049 Bryssel

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