

Esélyegyenlőség a gyakorlatban

ALAPHANGOK
2005

Alapvető jogok & anti-diszkrimináció

AZ IGAZSÁGSZOLGÁLTATÁSHOZ VALÓ HOZZÁFÉRÉS

Foglalkoztatási & szociális ügyek



Európai Bizottság

Esélyegyenlőség a gyakorlatban

ALAPHANGOK – 2005

AZ IGAZSÁGSZOLGÁLTATÁSHOZ VALÓ HOZZÁFÉRÉS

Foglalkoztatási & szociális ügyek

Alapvető jogok és anti-diszkrimináció

Európai Bizottság

Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatóság

D3 egység

Kézirat lezárva: 2005. március

Az „Esélyegyenlőség a gyakorlatban: Alaphangok 2005” című dokumentum az Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatósága által a hátrányos megkülönböztetés elleni harc 2001-től 2006-ig terjedő időszakára meghirdetett Közösségi Cselekvési Programja keretében látott napvilágot. A kiadvány tartalma nem feltétlenül tükrözi az Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatóságának véleményét vagy álláspontját.

Amennyiben igényt tart az Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatóságának „ES-mail” elektronikus hírlevelére, kérjük, jelezze e-mailben a következő címen: empl-esmail@cec.eu.int. A hírlevél rendszeres időközönként angol, francia és német nyelven jelenik meg.

A Cselekvési Programmal és a faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetéssel kapcsolatban további információk a:

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

internetes oldalon találhatók.

A jelentést készítette
GOPA-Cartermill

Fotók

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

© oldal 9: Photodisc

© oldal 25: Hollandse Hoogte

***A „Europe Direct” szolgáltatása segít Önnek választ találni az
Európai Unióval kapcsolatos kérdéseire.***

A szolgáltatás ingyenesen hívható telefonszáma:

00 800 6 7 8 9 10 11

Jelentős mennyiségű további információt talál az Európai Unióról az Interneten. Az információk az Európa szerveren, a következő címen állnak rendelkezésre: <http://europa.eu.int>.

Rendszerező adatok a kiadvány végén találhatók.

Luxembourg: Az Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala, 2005

ISBN 92-894-9181-7

© Európai Közösségek, 2005

Sokszorosítása engedélyezett, amennyiben a forrást feltüntetik.

Printed in Belgium

FEHÉR, KLÓRMENTES PAPIRRA NYOMTATVA

IGAZSÁGSZOLGÁLTATÁSHOZ VALÓ HOZZÁFÉRÉS

Az „igazságszolgáltatáshoz való hozzáférés” témája kulcsfontosságú a megkülönböztetés-mentesség terén. Mindannyian azt reméljük, hogy érdemeink szerint bánnak velünk, de vajon mit tehetünk, ha mégsem ilyen bánásmódban részesülünk? A diszkriminációt tiltó törvények semmire sem jók, ha az emberek képtelenek a gyakorlatban is érvényesíteni a jogaikat.

Ha valamilyen személyes tulajdonság az, ami miatt egyenlőtlen bánásmódban részesülnek, a diszkrimináció áldozatai gyakran azért nem lépnek fel ez ellen, mert attól tartanak, hogy szinte lehetetlen lenne igazukat bizonyítaniuk, vagy mert maguk sem hiszik el, hogy a végeredmény a megelégedésükre szolgálna. Ezért különösen fontos támogatást nyújtani az ilyen helyzetbe kerülőknek.

Előfordulhat, hogy a gyakorló jogászoknak szintén támogatásra és képzésre van szükségük ezen a téren. Egy peren kívüli egyezség dokumentációjának előkészítése, egy panasz megfogalmazása, vagy az ügyben eljáró bíró szimpátiájának elnyerése meglehetősen nagy kihívást jelenthet számukra. A bírónak pedig adott esetben új jogszabályokkal és eljárási szabályokkal kell dolgozniuk, vagy olyan új jogi szereplőkkel kell találkozniuk, mint a szak-szervezetek vagy a nem kormányzati szervezetek. Az ilyen szervezeteknek szintén megfelelő erőforrásokkal kell rendelkezniük ahhoz, hogy szerepüket hatékonyan tudják betölteni.

A 2000-ben elfogadott két diszkriminációellenes irányelv a személyekkel szembeni egyenlő bánásmód új szabályait fogalmazta meg és kötelezte a kormányokat arra, hogy a diszkrimináció elleni szabályozás terén kiigazítsák vagy megújítsák a nemzeti jogszabályokat, illetve újakat vezessenek be. Ez a nem kevés elszántságot igénylő folyamat élénk vitát váltott ki a tudomány, a kultúra és a politika köreiben.

Az irányelvek egyértelműen kimondják, hogy a diszkriminációt elszenvető emberek számára a jogi védelem megfelelő eszközeit és hatékony jogorvoslati jogot kell biztosítani ahhoz, hogy ügyüket elrendezhessék. Diszkriminációs ügyekben a hatékony jogorvoslat nemcsak az egyéni sérelmek orvoslása miatt lényeges, hanem azért is, hogy a diszkrimináció potenciális elkövetőit rászorítsa a törvény komolyan vételére.

Elengedhetetlen, hogy ezeket az irányelveket minden tagállam átültesse nemzeti jogába, ám ezzel párhuzamosan az EU – a diszkrimináció elleni küzdelemre irányuló, 2001-2006 közötti időszakra szóló Közös Cselekvési Programja keretében – az irányelvekben szereplő jogok és feladatkörök gyakorlati érvényesítésére is nagy figyelmet fordít.

A Cselekvési Program keretében odaítélt támogatások megoszlása egyértelműen bizonyítja az Európai Bizottság elkötelezettségét, hogy a diszkrimináció elleni harcban élen járó egyesületeket, szervezeteket és szakembereket ellássa a szükséges eszközökkel.

Ezek a szervezetek és személyek – és rajtuk kívül még sokan mások – azt a feladatot tűzték maguk elé, hogy az irányelvekben foglaltakat a gyakorlatba átültessék. De hogyan teszik ezt?

Először is, a tudatosság fokozása és a diszkrimináció áldozatainak megszólítása érdekében különböző eszközök – többek között telefonos segélyszolgálat, diszkriminációellenes napok és weboldalak – segítségével próbálják az embereket tájékoztatni jogaikról, illetve felszínre hozni a diszkriminációval kapcsolatban bennük felmerülő kérdéseket és kételyeket.

Másodszorban, mivel szükség volt arra – és ezt a szakszervezetek, a nem kormányzati szervezetek és mások is határozottan éreztették –, hogy a kulcsszereplőket megfelelően felkészítsék a diszkriminációt elszenvető emberek támogatására, számos fontos kezdeményezés történt: tájékoztató anyagok és eszközök készültek; projektek zajlottak, amelyek célja az volt, hogy a jobban ellátott nem kormányzati szervezetektől az ismeretek eljussanak a kevesebb tapasztalattal rendelkező vagy alulról szerveződő civil szervezetekhez; bírák és jogászok részesültek képzésben, és olyan rendezvényekre is sor került, amelyek a különböző országok közötti tapasztalatcserét segítették.

Harmadszorban – a diszkriminatív cselekmények és magatartás hatékony büntetésének fontosságát hangsúlyozandó – említést érdemel néhány konkrét példa is a jogi fellépésre, amelyek segítenek megérteni az elvont szabályok gyakorlati alkalmazását. A jelen kiadványban szereplő írásokból kiderül, milyen sokféle szervezet foglalkozik a diszkriminációval kapcsolatos ügyek előbbre vitelével, és hogy ennek keretében hányféle eljárás mód alkalmazható.

Ahogy társadalmunk és munkahelyi környezetünk egyre sokszínűbbé válik, az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférés még inkább előtérbe kerülhet, különösen a zaklatási ügyekben. A közösségi intézményeknek és különböző érdekeltnek a következő oldalakon bemutatott tevékenységét mindenképpen figyelemreméltó hozzájárulásként kell üdvözölni abban a folyamatban, melynek célja, hogy az irányelveket az egyenlőségért folytatott harc valóban hatékony eszközévé tegye.

Matteo Bonini-Baraldi Olaszországban a Bolognai Egyetem jogi karán tudományos munkatársként dolgozik. A szexuális irányultságon alapuló diszkrimináció elleni küzdelemmel foglalkozó korábbi európai szakértői csoport segédkoordinátora volt.

TARTALOM

A DISZKRIMINÁCIÓ ÁLDOZATAINAK MEGSZÓLÍTÁSA FEJEZET 1

BEVEZETÉS.....	5
DISZKRIMINÁCIÓ ÉRTE? HÍVJON MINKET!.....	6
AZ IDŐSEKNEK IS LEGYEN BELESZÓLÁSUK A DOLGOK MENETÉBE.....	8
HARC A NAP MINT NAP ISMÉTLŐDŐ DISZKRIMINÁCIÓ ELLEN.....	9

A TÁMOGATÓK KAPACITÁSÁNAK BŐVÍTÉSE FEJEZET 2

BEVEZETÉS.....	11
IGÉNYÉRVÉNYESÍTÉS AZ EGYESÜLT KIRÁLYSÁG FOGYATÉKKAL ÉLŐKRE VONATKOZÓ JOGI SZABÁLYOZÁSA ALAPJÁN.....	12
A NEM KORMÁNYZATI SZERVEZETEK FELKÉSZÍTÉSE A SÉRTETTEK TÁMOGATÁSÁRA.....	14
A SZÉLESEBB EURÓPAI SZÍNTÉREN MŰKÖDŐ NEM KORMÁNYZATI SZERVEZETEK KAPACITÁSÁNAK NÖVELÉSE.....	16
SZAKSZERVEZETI TISZTSÉGVISELŐK VÁLLALJÁK A JOGI KIHÍVÁST.....	18
OLASZ JOGÁSZOK A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS-MENTESSÉGBEN REJLŐ ÚJ JOGI LEHETŐSÉGEKKEL ISMERKEDNEK.....	20

GYAKORLATI FELLÉPÉS FEJEZET 3

BEVEZETÉS.....	21
PERINDÍTÁSI STRATÉGIÁK: A NEM KORMÁNYZATI SZERVEZETEK SZEREPE.....	22
BOLGÁR BÍRÓSÁGOK FELLÉPÉSE A ROMÁKKAL SZEMBENI DISZKRIMINÁCIÓ LEKÜZDÉSE ÉRDEKÉBEN..	23
KÜZDELEM A DISZKRIMINÁCIÓ ELLEN BELGIUMBAN.....	25
AZ EGYENLŐSÉGRŐL SZÓLÓ JOGSZABÁLYOK VÉGREHAJTÁSÁNAK INTEGRÁLT MEGKÖZELÍTÉSE.....	26

A DISZKRIMINÁCIÓ ÁLDOZATAINAK MEGSZÓLÍTÁSA

BEVEZETÉS

A 13. cikkben alapuló irányelvek arra kötelezik a tagállamokat, hogy biztosítsák a diszkrimináció áldozatai számára az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférést. A jogszabályok azonban csak akkor lehetnek hatékonyak, ha az emberek ismerik jogaikat és tudják, hogyan juttathatják érvényre őket. Az irányelvek ezért több olyan rendelkezést is tartalmaznak, amelyek a különböző érdekelttek számára lehetővé teszik a diszkrimináció áldozatainak hatékonyabb tájékoztatását és támogatását.

Azok az egyesületek és szervezetek, amelyek „jogos érdekkel” rendelkeznek, a diszkrimináció áldozatai nevében vagy azokat támogatva jogi lépéseket tehetnek, amennyiben a sérelmet szenvedő személy ebbe beleegyezett. A szakszervezetek, nem kormányzati szervezetek és más, a témában érintett szervezetek felhasználhatják ezt a lehetőséget arra, hogy a diszkrimináció elleni küzdelemmel és az egyenlőség előmozdításával kapcsolatos céljaik megvalósítását előbbre mozdítsák. Azonban Európa-szerte nagy különbségek mutatkoznak a tekintetben, hogy a diszkrimináció áldozatainak tájékoztatása és támogatása terén a szervezetek mekkora tapasztalattal rendelkeznek. Belgiumban például vannak sokéves tapasztalattal rendelkező szervezetek (lásd a 9-10. oldalon szereplő cikket), míg például Spanyolországban, Olaszországban és Lengyelországban a törvény által nyújtott új lehetőségek igazi kiaknázása még várat magára.

A TUDATOSÍTÁSÉRT FELELŐS NEMZETI SZERVEK

Az irányelvek előírják, hogy a tagállamoknak intézkedéseket kell hozniuk annak érdekében, hogy az embereket a jogszabályokról tájékoztassák. Bár ez néhány országban már megtörtént (lásd Hollandia példáját a 6. oldalon), az egyenlő bánásmódra vonatkozó nemzeti jogszabályokat az EU legnagyobb részében még mindig nagyon kevesen ismerik.

A NEMZETI ESÉLYEGYENLŐSÉGI SZERVEK JELENTŐSÉGE

A faji egyenlőségről szóló irányelvben szereplő követelménynek megfelelően úgynevezett „nemzeti esélyegyenlőségi szervek” jöttek, illetve jönnek létre napjainkban szinte minden uniós tagállamban. Ezek fő feladata az, hogy a diszkrimináció áldozatainak független segítséget nyújtsanak, hogy független felméréseket végezzenek és tanulmányokat készítsenek, valamint, hogy független jelentéseket és ajánlásokat tegyenek közzé. Azonban számos országban (így Ausztriában, Belgiumban, Hollandiában, Cipruson, Észtországban, Litvániában és Írországban) szerepük túllép az irányelvben foglaltakon és a diszkrimináció egyéb változataira is kiterjed. Jó néhány szervezet már az irányelvek átültetését megelőzően is létezett, és fontos szerepet játszott saját országában a tájékoztatás, a tudatosítás és a diszkrimináció áldozatainak nyújtott támogatás terén. Remélhetőleg az új szervezetek is rendelkezni fognak a megfelelő eszközökkel és erőforrásokkal ahhoz, hogy ugyanezt a feladatot ellássák.

PÁRBESZÉD A CIVIL TÁRSADALOMMAL

Az irányelvek kötelezik a tagállamokat arra, hogy ösztönözzék a párbeszédet azokkal a témában érintett nem kormányzati szervezetekkel, amelyek „jogos érdekkel” a diszkrimináció elleni küzdelemben való közreműködés. A nem kormányzati szervezetek –képviseleti és tudatosító tevékenységeik révén – kulcsfontosságú szereplők a diszkriminációellenes jogok érvényesítése terén. A szociális partnerek közötti párbeszéd szintén szükséges az egyenlő bánásmód elvének előmozdításához. Jelentős különbségek mutatkoznak azonban EU-szerte a tekintetben, hogy a szakszervezetek és a munkaadói szervezetek milyen mértékben veszik ki részüket a diszkrimináció elleni küzdelemből. Az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) által elfogadott cselekvési terv arra ösztönzi a szövetség tagjait, hogy az irányelvek végrehajtásáról és a tudatosító tevékenységeikről eszmecserét és tapasztalatcserét folytassanak.

Az egyenlőségre vonatkozó jogszabályok hatékony érvényesítéséhez alapvetően szükséges, hogy a nemzeti hatóságok, az esélyegyenlőséggel foglalkozó szervek, a szakszervezetek, a munkaadói szervezetek, a nem kormányzati szervezetek és a diszkrimináció potenciális áldozatainak képviselői egymással együttműködjenek. Ezek mindegyike konkrét szaktudással rendelkezik és fontos szerepet játszik a felvilágosításban, a tudatosításban és az egyenlőség előmozdításában.

Maria Miguel Sierra jogász, a rasszizmus és az idegengyűlölet ellen küzdő nem kormányzati szervezetek működése terén szerzett szakmai tapasztalatokkal. Jelenleg diszkriminációellenes projektek tanácsadójaként dolgozik (lásd a 9 oldalt).



DISZKRIMINÁCIÓ ÉRTE? HÍVJON MINKET!

Astrid Kortenbach szakpolitikai tanácsadó a holland Szociális és Foglalkoztatásügyi Minisztériumnak az egyenlő bánásmódról és a megkülönböztetés-mentességre vonatkozó jogszabályok és szakpolitika kidolgozásáért felelős osztályán.

Hollandiában már kiterjedt infrastruktúra áll a diszkrimináció elleni harc szolgálatában. Az egész országban helyi és regionális hivatalok foglalkoznak a diszkrimináció valamennyi formájára kiterjedő tanácsadással és panaszokkal. Ezeken kívül működik még öt országos szakmai központ, amelyek a diszkrimináció egy vagy két indokára specializálódtak. Végül pedig létezik egy „Egyenlő Bánásmód Bizottsága” nevű nemzeti esélyegyenlőségi szerv, amely a hivatalos panaszokkal foglalkozik, a diszkrimináció valamennyi változata tekintetében hivatalos véleményeket ad, és információkkal látja el a szélesebb közvéleményt.

HIÁNYZÓ TÁRSADALMI TUDATOSSÁG

Mindezek ellenére, Hollandiában nem mindenki tud e hálózat létezéséről, illetve nem mindenki tudja, hogyan érheti el az azt alkotó szervezeteket. A holland kormány, több nem kormányzati szervezettel együtt úgy döntött, hogy felvilágosító kampányt indít a diszkrimináció potenciális áldozataira és tanúira számára. A kampány támogatásban részesült a diszkrimináció elleni küzdelemre irányuló Közösségi Cselekvési Program keretében.

A kampány középpontjában egy országos telefonos segélyszolgálat (0900-BelGeljik vagy 0900-2 354 354) és egy weboldal (www.belgelijk.nl) áll. Ezek 2004 júliusától működnek, szlogenjük pedig a következő: „Discriminatie? Bel gelijk!” (Diszkrimináció érte? Hívjon minket!) A telefonszámot minden telefonkönyvben és önkormányzati címjegyzékben közzétették, 2004 ok-

tóberében pedig plakátkampányt is indítottak. A rádióállomások, és különösen egy, különböző etnikai háttérrel rendelkező fiatalok által működtetett rádió sokat reklámozta a kezdeményezést. A média más csatornáit azonban nehezebbnek bizonyult felhasználni.

A telefonos segélyszolgálathoz érkező hívásokat automatikusan a helyi és a regionális hivatalokhoz irányítják. Bár összességében a beérkező hívások mennyisége nem nőtt

drámai mértékben, a segélyhívások és a weboldal látogatóinak száma a kezdetektől fogva folyamatos emelkedést mutat. 2004 júniusa és decembere között a hivatalokhoz csaknem 600 hívás futott be a segélyvonalon keresztül, a weboldalt pedig több mint 13 ezren látogatták.

A KULCS A SIKERHEZ: A HATÉKONYABB EGYÜTTMŰKÖDÉS

A telefonos segélyszolgálat további sikeréhez egyrészt nagyobb publicitás, másrészt pedig az szükséges, hogy a bejövő kéréseket és panaszokat a háttér-infrastruktúra fel tudja dolgozni. Ez a kampány pozitív impulzust adott a diszkrimináció megelőzése és leküzdése érdekében tevékenykedő szervezetek közötti együttműködés erősítésének.

A kampányt a Diszkrimináció Elleni Hivatalok Országos Szövetsége megbízásából a „RADAR” nevű diszkriminációellenes ügynökség (Rotterdam) koordinálja és bonyolítja.



2004 októberében országos plakátkampány kezdődött

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK:

A helyi/regionális diszkrimináció elleni hivatalok a Diszkrimináció Elleni Hivatalok Országos Szövetségén (Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten) keresztül érhetők el: www.lvadb.nl, www.belgelijk.nl

A kampány koordinátora a „RADAR” nevű diszkriminációellenes ügynökség: www.radar.nl, www.belgelijk.nl

A KAMPÁNY TOVÁBBI PARTNEREI/RÉSZTVEVŐI:

Nemzeti szakmai központok:

LBL (életkoron alapuló diszkrimináció): www.leeftijd.nl

LBR (faji/etnikai/vallási alapú diszkrimináció): www.lbr.nl

E-Quality (nemi és etnikai alapú diszkrimináció): www.e-quality.nl

CG-Raad (fogyatékossgágon alapuló diszkrimináció): www.cg-raad.nl

KLHE (szexuális irányultságon alapuló diszkrimináció): www.homo-emancipatiebeleid.nl

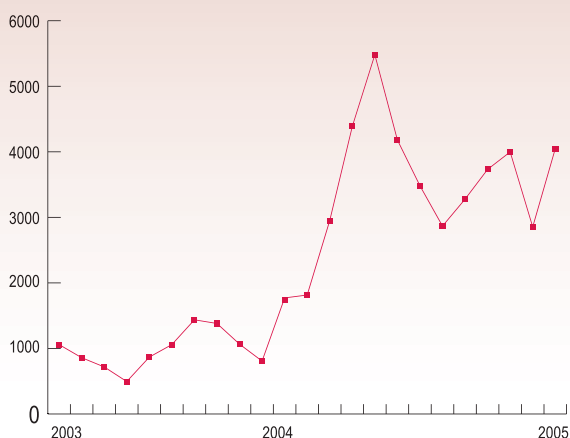
Egyenlő Bánásmód Bizottsága: www.cgb.nl

„LINHA SOS IMIGRANTE” – SEGÉLYVONAL BEVÁNDORLÓK SZÁMÁRA PORTUGÁLIÁBAN

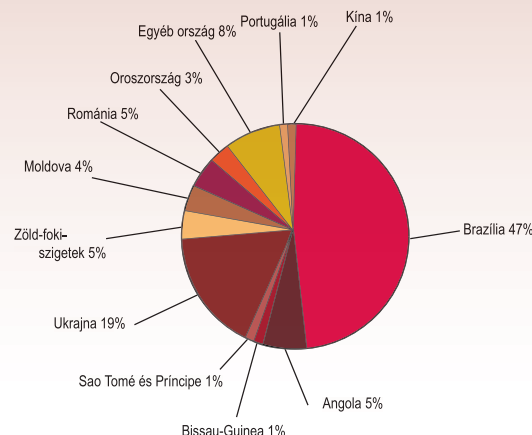
Portugáliában 2003 márciusa óta a bevándorlók és az etnikai kisebbségek részére telefonos segélyszolgálat áll rendelkezésre. Olyan témákban nyújtanak itt felvilágosítást és segítséget, mint a tartózkodás jogszerűvé tétele vagy a családegyesítés, de mód van arra is, hogy magánszemélyek diszkrimináció vagy zaklatás miatt panaszt tegyenek. A panaszok egy részével a szolgálatnál dolgozó jogi szakértők foglalkozhatnak.

A bevándorlók számára fenntartott SOS segélyvonalat a Bevándorlásügyi és Etnikai Kisebbségügyi Főbizottság (ACIME) – egy kormány szerv – költségvetéséből finanszírozzák, bevándorlók egyesületeivel kötött megállapodások keretében.

Telefonszámok száma havi bontásban



Hívások száma származási ország szerinti bontásban





AZ IDŐSEKNEK IS LEGYEN BELESZÓLÁSUK A DOLGOK MENETÉBE

Az egyenlő munkahelyi bánásmódról szóló irányelv új jogokat vezet be annak érdekében, hogy védelemben részesítse az életkoruk miatt megkülönböztetést szenvedő embereket. De hogyan szerezhetnek tudomást jogaikról az érintettek? És mit tehetnek, ha méltánytalanul bántanak velük? Az „Esélyegyenlőség a gyakorlatban” Hanne Schweitzert, a németországi Kölnben működő, életkor miatti diszkriminációval foglalkozó hivatal vezetőjét kérdezte. Németországban ez az egyetlen olyan országos szervezet, amely az életkoron alapuló megkülönböztetés ellen harcol.

Milyen módszerrel kezelik Önök az életkoron alapuló diszkriminációt?

Még 1999-ben egyes németországi politikusoktól azt hallottuk, hogy életkora miatt senkit nem ér hátrányos megkülönböztetés. Elhatároztuk, hogy bizonyítékokat gyűjtünk annak igazolására, hogy ez nem igaz, és, hogy az embereket is arra bátorítjuk, hogy nyíltabban gondolkodjanak az életkor miatti diszkriminációról. Úgy döntöttünk, országos panasznapot tartunk, melyre 2001. november 21-én került sor.

A panasznap megrendezését helyi civil szervezeteken keresztül reklámoztuk, és létrehoztunk egy külön segítségnyújtó szolgálatot is, hogy az emberek panaszait telefonon is elmondhassák. Azon az egyetlen napon mintegy 4029 hívást regisztráltunk – jóval többet, mint amennyivel 260 önkéntesből álló csapatunk és 20 telefonvonalunk meg tudott volna birkózni. Mindenesetre sikerült csaknem 1600 panaszt felvennünk, ami bőséges bizonyítékkal szolgál arra vonatkozóan, hogy az életkor miatti diszkrimináció igenis jelen van életünk számos területén.

A panaszok körülbelül 30%-a munkahelyi esetekre vonatkozott. Például azt láttuk, hogy még a szövetségi hatóság álláshirdetéseiben is előfordult a „40 éves korig” kitétel.

A férfiak közül többen panaszkodtak munkahelyi diszkriminációra, mint a nők közül (a férfi betelefonálók 43%-a utalt ilyenre, szemben a nők 26%-ával).

Az életkorral kapcsolatos panaszok sorában a második helyre (19%) az időseknek a médiában való megjelenítése került. De sikerült feltárnunk egyéb helyzeteket is, amelyekben az időseket rendszeresen hátrányos megkülönböztetés éri, ilyen az egészségbiztosításhoz, a pénzügyi szolgáltatásokhoz való hozzájutás, a középületekbe, az ellátó intézményekbe, a továbbképzésbe való bejutás, valamint az önkéntesként való munkavégzés lehetősége.

Természetesen az országos panasznap nagyon forrásigényes esemény volt – ugyanakkor segített abban, hogy ez az ügy jobban tudatosuljon az emberekben. 2002-ben létrehoztunk egy internetes honlapot, amelyet az emberek tájékozódás, vagy panaszuk elektronikus formában történő elküldése céljából felkereshetnek. 2004 januárja és decembere között a honlapnak mintegy 46000 látogatója volt. Az életkor miatti diszkrimináció témájában egyre többen tekintenek minket hivatkozási pontnak.

Milyen támogatást, illetve tanácsot tudnak adni a panaszosoknak?

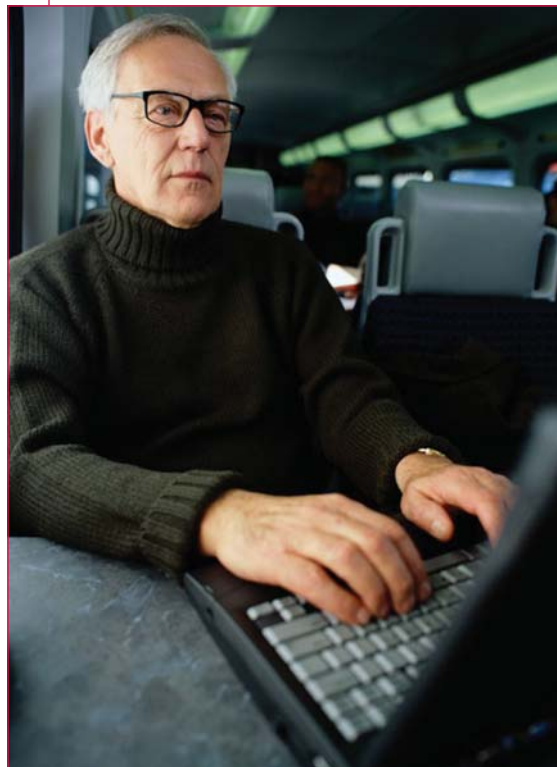
Pillanatnyilag nincs Németországban olyan jogszabály,

amely az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést tiltaná, így tehát jogi eljárást nem támogathatunk. Viszont felvilágosítjuk az embereket az érvényben lévő uniós jogszabályokról és tanácsot adunk nekik, hogy mit tartalmazzon egy hivatalos panaszbeadvány.

Milyen változásokat várnak a jövőben?

A szövetségi kormány 2005 januárjában tárgyalta első olvasatban a több diszkriminációs indokra, többek között az életkoron alapuló indokra is kiterjedő, diszkriminációt tilalmazó új törvény tervezetét. Tanácsadóként minket is bevontak az első változat tartalmának kidolgozásába. Reméljük, az új törvény túlmutat majd az EU-irányelveken és megtiltja majd a hátrányos megkülönböztetést mind az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzájutás, mind pedig a foglalkoztatás terén. De egyelőre korai lenne erről nyilatkozni. Reményeink szerint a törvényre a kormány gyorsan igent mond és a parlament még 2005 nyara előtt elfogadja.

A férfiak közül többen panaszkodtak munkahelyi diszkriminációra, mint a nők közül



AZ ORSZÁGOS PANASZNAPRÓL TOVÁBBI
INFORMÁCIÓK A KÖVETKEZŐ CÍMEN
TALÁLHATÓK:

www.altersdiskriminierung.de

HARC A NAP MINT NAP ISMÉTLŐDŐ DISZKRIMINÁCIÓ ELLEN

Maria Miguel Sierra korábban több évig vezette a Rasszizmus, Antiszemizmus és Idegengyűlölet Elleni Mozgalom – MRAX) irodáját, később pedig a Rasszizmus Elleni Európai Hálózat (European Network Against Racism – ENAR) igazgatóhelyettese lett. Jelenleg tanácsadóként dolgozik és az új EU-tagállamokban számos különböző projektben is részt vesz.

Az irányelvek által bevezetett újítások egyike az, hogy az egyesületek és szervezetek a diszkrimináció áldozatait jogi eljárás keretében támogathatják vagy képviselhetik. Mivel a civil társadalmi szervezetek szoros kapcsolatban állnak a „vesélyeztetett csoportok”-kal, jó eséllyel tudnak segíteni a diszkrimináció elleni jogszabályok érvényre juttatásában.

A Rasszizmus, Antiszemizmus és Idegengyűlölet Elleni Mozgalom (MRAX) – amely egy belga non-profit szervezet – tapasztalata jó példaként szolgál. Az MRAX 1974 óta tart fenn egy panaszirodát, amely azokkal foglalkozik, akik rasszista vagy diszkriminatív cselekmények áldozatai vagy tanúi voltak.



A MEGFELELŐ ELJÁRÁSMÓD KIVÁLASZTÁSA

A panaszirodában két jogi tanácsadóból álló csoport nyújt ingyenes felvilágosítást és eligazítást a panaszos számára nyitva álló következő választási lehetőségekkel kapcsolatban.

- **A hátrányos megkülönböztetés állítólagos elkövetőjének vagy felettesének felelősségre vonása.** A megvádolt felet megkéri, hogy adja elő, hogyan látja ő a történeteket, és figyelmeztetik a diszkrimináció lehetséges jogi következményeire. Szükség esetén a felettest felszólítják, hogy vizsgálja ki a történeteket és tegye meg a szükséges intézkedéseket. Ennek az eljárás módnak a fő célja a visszatartás és a megelőzés.
- **Mediáció.** Olyan helyzetben, amikor nehéz a diszkriminációt bizonyítani (például lakásügyi esetekben), vagy ha a panaszos státuszát ez érzékenyen érintheti (például alkalmazotti státuszban van), a mediációt fogják számára javasolni. Ez azt jelenti, hogy az egyezség vagy a bocsánatkérés elérése érdekében párbeszédet fognak folytatni a vádolt féllel.
- **Panasz benyújtása.** Hivatalos személy, különösen rendőrök által elkövetett rasszista cselekmények esetében a legtöbb sértett hajlik arra, hogy panaszt nyújtson be. Súlyos vagy példát statuáló esetekben az MRAX részt vehet a jogi eljárásban. Erre az MRAX-ot az 1981. évi (egyes rasszista vagy idegengyűlöletből elkövetett cselekmények büntetéséről szóló) törvény hatalmazza fel.

A KÖZVÉLEMÉNY TÁJÉKOZOTTSÁGÁNAK NÖVELESE

Az irodához beérkező panaszok alapján az MRAX felvilágosító kampányokat tud szervezni, amelyek célja, hogy a gyökerénél fojtsák el a diszkriminációt, valamint az, hogy bátorítsák a sértetteket arra, hogy bejelentsék az őket ért hátrányos megkülönböztetést. 2002 óta az MRAX kampányt folytat a diszkrimináció hétköznapi megnyilvánulásai ellen. Ez a kampány kezdetben a diszkóba és bárókba való bejutással összefüggő diszkriminációra irányult; jelenleg lakásügyi esetekre összpontosul; a befejező része pedig a foglalkoztatással összefüggő hátrányos megkülönböztetéssel fog foglalkozni. A kampány a „Központ az Egyenlő Esélyekért és a Rasszizmus Ellen” nevet viselő szervvel (a belga

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

02/209.62.53 - www.mrax.be

A felvilágosító kampány a lakáshoz jutás terén megnyilvánuló diszkriminációra irányul

nemzeti esélyegyenlőségi szervvel), valamint többféle egyesülettel és intézménnyel együttműködésben zajlik.

POLITIKAI LÉPÉSEKRE IS SZÜKSÉG VAN

A MRAX a bevándorlással és a menedéjjoggal összefüggő ügyekben is rendelkezik szakmai ismeretekkel, van egy dokumentációs központja, többféle hallgatóság számára tart tanfolyamokat és havonta hírlevelet jelentet meg „MRAX-Info” címen. Széles körű tapasztalatai alapján az MRAX a jogszabály-alkotáshoz és a szakpolitika kialakításához is hozzá tud járulni, valamint rá tudja szorítani a közigazgatási, igazságügyi és politikai szerveket a faji megkülönböztetés elleni fellépésre.

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK:

- Rasszizmus, Antiszemizmus és Idegengyűlölet
Elleni Mozgalom: www.mrax.be
- Belga nemzeti esélyegyenlőségi szerv:
www.antiracisme.be

A TÁMOGATÓK KAPACITÁSÁNAK BŐVÍTÉSE

BEVEZETÉS

KÖZÖS CÉL KIJELELÉSE A RÉSZTVEVŐK SZÁMÁRA

Mindkét diszkrimináció elleni irányelv előírja a tagállamok számára, hogy gondoskodjanak arról, hogy a diszkriminációt elszenvedő személyeknek bírósági és/vagy közigazgatási eljárások álljanak a rendelkezésére, ez pedig új szerepet ad a jogászoknak, a nem kormányzati szervezeteknek, az egyesületeknek, a független testületeknek és a szakszervezeteknek.

Miközben a már meglévő szervezetek szerepe megnőtt (például az Egyesült Királyságban), az irányelvek új intézmények létrehozatalát is lehetővé tették, amelyek jogosultak a sértettek felvilágosítására, a tanácsadásra, a sértettek bíróság előtti képviselésére, a szükséges bizonyítékok összegyűjtésére, valamint a sértetteknek a munkáltatójukkal folytatott tárgyalásban való segítségnyújtásra. A különféle résztvevők és különböző típusú szervezetek – nem kormányzati szervezetek, szakszervezetek és jogászok – jogállása is eltér egymástól, és ezek gyakran a diszkrimináció különböző indokaira specializálódnak. Ez azt jelenti, hogy mindegyiküknek megvan a maga gyakorlati szerepe.

A céljuk ugyanakkor közös: a diszkrimináció elleni jogszabályok érvényesítése. Hogy ezt elérjék, egymással szorosan együtt kell működniük és együtt kell munkálkodniuk. Ki más is tudná jobban segíteni a jogászt az ügy bíróság elé viteléhez szükséges bizonyítékok összegyűjtésében, mint egy nem kormányzati szervezet vagy egy szakszervezet? Viszont a jogász jogi szakértelme nélkül a nem kormányzati szervezetek és a szakszervezetek – hacsak nem teremtették meg az ehhez szükséges erőforrásokat – csak korlátozottan tudják jogi tanáccsal ellátni a sértetteket.

A CÉL ELÉRÉSÉNEK KÖZPONTI ESZKÖZE A KÉPZÉS

Ezeknek a résztvevőknek tisztában kell lenniük egymást kiegészítő szerepükkel és képességükkel, mert így tudják a lehető legeredményesebben védeni a sértetteket. A tudatosítás a diszkrimináció elleni küzdelemre irányuló Közösségi Cselekvési Program vezérmotívuma, és ezt a tevékenységet – többek között – számos nemzeti és nemzetközi képzési intézmény végzi.

A képzés kulcsfontosságú eszköze a diszkrimináció elleni harcnak és az áldozatok támogatásának. Az EU diszkrimináció elleni irányelveiről és az azokat átültető jogszabályokról szóló képzés révén a résztvevők nemcsak azt ismerik meg, hogy mi a jelentése és a vonzata a jogi szabályozásban használt fogalmaknak, hanem azt is megtanulják, hogyan használják, és hogyan igazítsák őket a különböző helyzetekhez.

Az ilyen képzés keretében a résztvevők egy sajátos jogi módszertan révén ismerkednek meg az irányelvek végrehajtásában és értelmezésében használt jogi érvelés sajátos módszereivel. Akár a regionális megközelítés – mint például az olasz Igazságszolgáltatási Legfelsőbb Tanácsé –, akár az országokon átívelő megközelítés – mint például a trieri Európajogi Akadémiáé – lehetővé teszi a résztvevők számára, hogy szakmai tapasztalatcserét folytassanak, és nézeteiket megosszák egymással.

Florence Hartmann-Vareilles kurzusigazgató a trieri Európajogi Akadémián (ERA), ahol az EU antidiszkriminációs jogáról szóló szeminárium sorozatért felelős, amelyet a diszkrimináció elleni küzdelemre irányuló Közösségi Cselekvési Program támogat. Hartmann-Vareilles korábban jogásként dolgozott Grenoble-ban és Párizsban.



IGÉNYÉRVÉNYESÍTÉS AZ EGYESÜLT KIRÁLYSÁG FOGYATÉKKAL ÉLŐKRE VONATKOZÓ JOGI SZABÁLYOZÁSA ALAPJÁN

Caroline Gooding az Egyesült Királyságban működő Fogyatékkal Élők Jogaiért Felelős Bizottság (Disability Rights Commission) elnöke, akinek feladatkörébe tartozik a kulcsfontosságú, hosszú távú és átfogó fogyatékosügyi ügyekben, valamint a Fogyatékkal élők diszkriminációjáról szóló törvény (DDA) általános hatásának tárgyában történő szakmai tanácsadás. Korábban a DDA Képviseleti és Tanácsadó Projekt vezetője és a kormány fogyatékosügyi speciális csoportjának tagja volt.

Mióta az Egyesült Királyságban 1995-ben megszületett a Fogyatékkal élők diszkriminációjáról szóló törvény (DDA), két nemzeti fogyatékosügyi szervezet indított konkrét projekteket, illetve hozott létre speciális egységeket a fogyatékkal élők diszkriminációjával kapcsolatos ügyekben való tanácsadás és képviselet céljából.

SZAKOSODOTT JOGI TANÁCSADÓ EGYSÉGEK

A Vakok Királyi Országos Intézete (Royal National Institute of the Blind – RNIB) létrehozott egy jogi munkatársi státuszt. Ebből mára két taggal működő iroda lett, amely diszkriminációs ügyekben a vakoknak és gyengénlátóknak biztosít tanácsadást és képviseletet, továbbá tanácsokkal szolgál képviselőiknek – ügyvédeknek, szak-szervezeteknek és jogi központoknak. Ezenkívül felvilágosító kiadványokat készít a DDA-ról, és országszerte előadásokat tart a törvény rendelkezéseiről.

Az RNIB már több száz vak és gyengénlátó személyt képviselt mind foglalkoztatási, mind pedig fogyasztóvédelmi ügyekben. Hetente átlagosan 50-75 telefonos megkeresést fogad, az elektronikus és postai úton történő megkereséseken felül. Sok ügyet sikerült egyezséggel lezárni, míg néhány ügy bírósági precedenst teremtett. Például:

- H. urat nem engedték be a helyi étterembe, mert vakvezető kutyával érkezett. Őt a fenti törvény alapján indított eljárásban az RNIB kép-

viselte. Kártérítésként 1000 £ (1450 euró) összeget ítélt meg neki, és egy – e törvény rendelkezései alapján elsőként napvilágot látott – felszólítás arra kötelezte az éttermet, hogy engedje be H. urat.

- A. urat nem vették fel egy állásba, mert nem volt jogosítványa, jóllehet erre a munkahelyre más közlekedési eszközzel is eljuthatott volna. Az ügy



A fogyatékkal élők diszkriminációjával összefüggésben az Egyesült Királyságban számos szervezethez lehet jogi tanácsadásért fordulni

olyan egyezséggel zárult, amelyben H. úr 12000 (17400 euró) összeget kapott kártérítésként és felajánlottak neki egy másik állást.

A Siketek Királyi Országos Intézete (Royal National Institute for Deaf People – RNID) a legnagyobb jótékony-sági intézmény, amely az Egyesült Királyságban élő kilenc millió siket és halláskárosult embert képviseli. Ez az intézet létrehozott egy speciális jogi tanácsadó és pártfogó irodát, „Case-work Service” (Jogi Segítségnyújtó Szolgálat) néven, amelynek a feladata az, hogy siket és halláskárosult

embereket érintő, a fogyatékosagra és a szociális biztonságra vonatkozó jogszabályokkal összefüggő ügyekkel foglalkozzon.

2001 óta a Jogi Segítségnyújtó Szolgálat közvetlenül több mint 2000 egyéni megkereséssel, és emellett több száz intézményi és kormányhivatali megkereséssel foglalkozott. A 2002-es év közepétől már a DDA alapján indított perben is jogosult volt fellépni, és több mint 30 – foglalkoztatási, oktatási és fogyasztóvédelmi – ügyben látott el képviselést. Ezek legtöbbször sikeresen zárult, vagy tárgyalás, vagy peren kívüli egyezség keretében.

MÁS HÁLÓZATOK IS AKTÍVAK

Bár a két fent említett szervezet volt a legaktívabb a DDA-n alapuló képviselési és a DDA-ra vonatkozó felvilágosító tevékenységben, más szervezetek is nyújtanak hasonló szolgáltatásokat. A MIND, amely a mentális betegekkel foglalkozó legnagyobb országos szervezet, jogi tanácsadó segélyvonalat üzemeltet és jogász hálózatot működtet, amelyhez az érintettek fordulhatnak. Ennek a tanácsadó szolgáltatásnak a tevékenysége sokféle ügyre kiterjed – a hívásoknak csak egy kis része vonatkozik a DDA-ra.

A DIAL-UK, amely a fogyatékkal élőknek szánt 160 felvilágosító és telefonos tanácsadó szolgálat hálózata, az egész országra kiterjedő szemináriumsorozatot rendezett a DDA bevezetésekor.

Több szakszervezet is végez a törvényre vonatkozó felvilágosító tevékenységet és ellátja tagjai képviselését bizonyos ügyekben. A fogyatékosügyi szervezetek és a szakszervezetek közötti jó kapcsolatok fontosak ahhoz, hogy a fogyatékkal élők jogait eredményesen lehessen képviselni.

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK:

Disability Rights Commission (Fogyatékkal Élők Jogaiért Felelős Bizottság) : www.drc-gb.org
Fogyatékkal élőkre vonatkozó jogszabályok, lásd az Egyesült Királyság Kormányának „Disability Policy Division” nevű (fogyatékosügyi) szervét: www.disability.gov.uk

RNIB: www.rnib.org.uk

RNID: www.rnid.org.uk

MIND: www.mind.org.uk

DIAL-UK: www.dialuk.info

AKTIVISTÁK ÉS KÉPVISELŐK: A FOGYATÉKKAL ÉLŐK JOGAIRÓL SZÓLÓ KÉPZÉSI PROGRAM

A Fogyatékkal Élők Görögországi Nemzeti Szövetsége a koordinátora egy olyan projektnek, amelyben kilenc EU-tagállam, valamint Bulgária és Románia vesz részt. A projekt célja az, hogy felkészítse az aktivistákat és a képviselőket – akik maguk is fogyatékkal élők vagy ilyen személyek képviselését látják el – az újonnan elfogadott jogi eszközök alkalmazására. Három EU-szintű és 11 országos szintű kurzus megrendezésére kerül majd sor, amelyek az EU jogokat biztosító jogszabályaira, a nemzetközi rendelkezésekre és a tagállamok saját törvényeire összpontosítanak. A projekt keretében tervezik még a kurzushoz kapcsolódó tananyag és internetes honlap készítését.

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK A KÖVETKEZŐ CÍMEN KAPHATÓK:

Európai Fogyatékosügyi Fórum (European Disability Forum – EDF): www.edf-feph.org

Fogyatékkal Élők Görögországi Nemzeti Szövetsége: www.esaea.gr



A NEM KORMÁNYZATI SZERVEZETEK FELKÉSZÍTÉSE A SÉRTETTEK TÁMOGATÁSÁRA

Anette Sjödin projektkoordinátor az RFSL-nél (Svéd Szövetség a Lesbikusok, Homoszexuálisok, Biszexuálisok és Transz-szexuálisok Jogaiért), ahol főként munkahelyi ügyekkel kapcsolatos EU-projekteken dolgozik.

Sok ember, akit hátrányos megkülönböztetés ér a munkahelyén, soha nem emel panaszt. Vajon miért? Mi az, ami az embereket visszatartja attól, hogy jogaik érvényesítése érdekében fellépjenek?

Először is tudniuk kell, hogy mi a diszkrimináció, és azt is, hogy létezik ellene törvény. Ahelyett, hogy saját magukat hibáztatnák, fel kell ismerniük, hogy ha bántják, zaklatják őket vagy megtagadnak tőlük egy állást, holott arra ők voltak a legalkalmasabb jelentkezők, akkor már diszkrimináció áldozatai.

Másodsorban, tudatában kell lenniük azoknak az előnyöknek, amelyek a diszkriminatív bánásmódra adott reakcióikból, az az elleni tiltakozásukból származhatnak. Tudniuk kell, miért tegyenek lépéseket ahelyett, hogy némán tartsanak. Ahhoz, hogy valamilyen lépést tegyenek, kellően motiválnak kell lenniük.

Végül pedig, tudniuk kell, kihez forduljanak. Kiben bízhatnak meg? Ki fogja a pártjukat és ki fogja tudni, hogy mi legyen a következő lépés? Az embereknek támogatásra van szükségük mind a jogi eljárás során, mind a mentális teherrel való megbirkózáshoz.

Hatalmas erőfeszítés szükséges ahhoz, hogy mindezeket az akadályokat leküzdjük és a jogszabályokat a mindennapi életben alkalmazzuk. Az egyének támogatásában a nem kormányzati szervezetek nagyon fontos szerepet játszanak. Ezek a szervezetek mint a diszkriminációnak kitett csoportok képviselői jól ismerik az általuk képviselt emberek mindennapjait és a diszkrimináció különböző

formáit is. A nem kormányzati szervezetek hitelesen tudják kezelni a fent említett akadályokat az egyénnel és szervezetekkel folytatott kommunikáció során.

CÉLIRÁNYOS KÉPZÉS NÉGY ORSZÁGBAN

Az „Igazságszolgáltatáshoz való hozzáférés” elnevezésű projektben négy ország szervezetei munkálkodnak együtt azon, hogy a szavak és a tettek közötti szakadékot áthidalják, és így a diszkrimináció megjelenése esetén a jog-

szabályok alkalmazásra kerüljenek. A projekt a megkülönböztetés indokai közül az életkorra, a fogyatékosra és a szexuális irányultságra koncentrált. A nemzeti tevékenységeket négy szervezet irányítja: a nagy-britanniai „Segítsd az Időseket” (Help the Aged), az Időskorúak Szervezeteinek Spanyolországi Szövetsége (CEOMA), az ACCEPT, amely egy, a szexuális irányultsággal foglalkozó román szervezet és a Svéd Szövetség a Lesbikusok, Homoszexuálisok, Biszexuálisok és Transz-szexuálisok Jogaiért (RFSL).

A Svéd Szakszervezetek Szövetsége (LO) és a szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés elleni ombudszman (HomO) szintén részt vesz az RFSL irányításával zajló projektben. A projektet a diszkrimináció elleni küzdelemre irányuló Közösségi Cselekvési Program több országra kiterjedő fellépésként támogatja.

Nemzeti szinten a projektet mind a négy országban másféle módon szervezik meg. Erre szükség is van, hiszen számos eltérés mutatkozik a feltételekben és a struktúrákban: a jog is különbözik ezekben az országokban; az egyének,





Az egyéneknek segítségre van szükségük ahhoz, hogy a törvények a gyakorlatban is működjenek



nem kormányzati szervezetek, szakszervezetek és jogi képviselők is eltérő szintű jogi ismeretekkel rendelkeznek; a panaszok kezelésére hivatott struktúrák is különbözőek; és a kulcsszereplők sem mindig ugyanazok mindegyik országban. Bár a részletekben sok a különbség, az általános cél mégis azonos: a kulcsszereplők felkészítése az egyének támogatására a kapacitás növelése révén. Ennek megvalósítása pedig szemináriumok / konferenciák rendezése és felvilágosító kiadványok / tananyagok készítése révén történik. A projekt keretében foglalkoznak a fent említett akadályokkal, a kulcsszereplőknek az egyének számára változást hozó szerepére, lehetőségeire és felelősségére összpontosítva.

bizonyos: a hátrányos megkülönböztetés elleni munkának még hosszú ideig kell folytatódnia – az egyéneknek pedig szükségük lesz a nem kormányzati szervezetek általi támogatásra ahhoz, hogy a jogi szabályozás a gyakorlatban is működjön.

A JÖVŐBELI FELLÉPÉS FELTÉTELEINEK MEGTEREMTÉSE

A projekt végső eredménye egy közös képzési anyag lesz, amely a projekt időtartama alatt folyamatosan készül és 2006-ra nyeri el végleges formáját. Ezt az anyagot több nyelvre lefordítják majd. Egy nemzetközi szeminárium is megrendezésre kerül 2006-ban, ennek fontos általános célja az lesz, hogy az Európa-szerte folyó diszkrimináció elleni munka ütemtervét megállapítsa. Hiszen egy dolog

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK A KÖVETKEZŐ
CÍMEN TALÁLHATÓK:

www.rfsl.se/access



A SZÉLESEBB EURÓPAI SZÍNTÉREN MŰKÖDŐ NEM KORMÁNYZATI SZERVEZETEK KAPACITÁSÁNAK NÖVELÉSE

Margarita Ilieva egy diszkriminációra szakosodott jogász, akinek Szófiában van ügyvédi praxisa. Részt vett az EU-irányelveket átültető, diszkrimináció elleni bolgár jogszabály kidolgozásában, és a bulgáriai jogi helyzetről több szakértői elemzést készített, köztük egyet az Európai Bizottság részére. Jelenleg nemzeti koordinátora Bulgáriában egy olyan

– a diszkrimináció elleni küzdelemre irányuló Közösségi Cselekvési Program keretében támogatott – projektnek, amely a tíz új tagállamban és három tagjelölt országban a nem kormányzati szervezetek kapacitását hivatott felmérni és növelni. Az „Esélyegyenlőség a gyakorlatban” kérésére a projekt részleteiről, illetve arról beszél, hogy mire van szüksége a nem kormányzati szervezeteknek Bulgáriában és tágabb értelemben Közép- és Kelet-Európában.

Hogyan tudják a nem kormányzati szervezetek segíteni a diszkrimináció áldozatait abban, hogy az igazságszolgáltatáshoz hozzáférjenek?

A nem kormányzati szervezetek tudatosító szerepet töltenek be, képessé teszik az áldozatokat arra, hogy a diszkriminációt jogaik megsértéseként fogják fel, valamint felvilágosítják az áldozatokat helyzetük orvoslásának lehetséges eszközeiről. Panaszt is lehet tenni ezeknél a szervezeteknél, amelyek a panasz alapján eljárnak, tanácsot adnak arra vonatkozóan, hogyan kell kezelni jogi és gyakorlati szempontból az adott helyzetet. Amikor kereset benyújtására van igény, a nem kormányzati szervezetek segítenek a sértettnek a keresetindításban azzal, hogy iratokkal támasztják alá a releváns tényeket és gondoskodnak a panasz bíróság elé viteléhez szükséges bizonyítékokról. Egyes nem kormányzati szervezetek jogi szakmai háttérrel is rendelkeznek, és ezáltal gondoskodni tudnak a sértettek bíróság vagy más hatóság előtti képviseléséről. Egyes szervezetek stratégiai jelentőségű perekben vesznek részt, saját maguktól felkutatva vagy tesztgyakorlatokon kidolgozva olyan jogeseteket, amelyekkel el tudják érni, hogy a jogtudomány nyilatkozzon az egész jogrendszerre kiterjedő következményeket eredményező kérdésekről. Ilyenkor aztán közzéteszik

a per eredményét, amivel az a céljuk, hogy változást tudjanak előidézni a közvélemény hozzáállásában.

Hogyan változott ez a szerep Bulgáriában a diszkrimináció elleni új jogi szabályozás bevezetésével?

Az EU vívmányait átültető új jogi szabályozás jelentősen megnövelte a nem kormányzati szervezetek alkalmasságát arra, hogy diszkrimináció elleni perekben vegyenek részt. Felruházta őket azzal a joggal, hogy a sértetteket képviseljék, valamint azzal a joggal is, hogy saját maguk indítsanak keresetet saját nevükben akkor, ha sok ember jogainak megsértésére került sor. Ezenkívül a nem kormányzati szervezetek mint érdekelt felek beléphetnek egyéni sértettek vagy más nem kormányzati szervezetek által indított eljárásokba, ezzel további szakmai vagy politikai támogatást nyújtva a közérdekű keresethez. Hazai és nemzetközi jogvédő csoportok lelkesen tesztelik ezeket az izgalmas új státusz adta lehetőségeket, saját jogon indítva közérdekű kereseteket a diszkriminációval szemben fellépő felperesként. Az a kereset, amelyet a Bolgár Helsinki Bizottság és a Roma Baht Alapítvány indított, és amelybe a Roma Jogok Európai Központja (European Roma Rights Centre) amicus curiae (önzetlen tanácsadó) minőségben belépett, tárgyalási szakaszában már sikeresnek bizonyult.

Hány szervezet működik ezen a téren és milyen témakörökben? Hány fog részt venni ebben a projektben?

Bulgáriában körülbelül tíz nem kormányzati szervezet fejt ki diszkrimináció elleni tevékenységet, amely figyelemmel kísérést, keresetindítást és képviseleti tevékenységet foglal magában. Ezek legtöbbje emberi jogi csoport, amely külön hangsúlyt helyez a faji/etnikai kérdésre. Aztán van néhány közösségi alapon szerveződő csoport, ezek olyan diszkriminációs okokra fordítanak különös figyelmet, mint a roma etnikumhoz tartozás, a szexuális irányultság és a foglalkoztatás. A vallással és az életkorral foglalkozó csoportok sokkal kevésbé aktívak. Másik tíz szervezet kizárólag a roma gyerekek iskolai elkülönítésének megszüntetéséért kampányol. Valamennyi felsorolt szervezet képviseletében részt fognak venni aktivisták a projektben.

Mennyire tér el egymástól a nem kormányzati szervezetek kapacitása a projekt által érintett 13 országban?

A nem kormányzati szervezetek Bulgáriában, Magyarországon és Lengyelországban a legerősebbek, ahol tapasztalt aktivisták – köztük közérdekű keresetekkel foglalkozó ügyvédek – szélesebb körre támaszkodhatnak. Ebben a három országban a nem kormányzati szervezetek – mind hazai, mind nemzetközi téren – nagyobb sikert érnek el a lobbizásban, a képviseletben és a stratégiai perekben.

Konkréten mire van szükségük a nem kormányzati szervezeteknek a 13 országban?

A civil és közösségi alapon működő csoportok túlnyomó többségének elsősorban a diszkrimináció elleni jogi standardokról és jogorvoslatokról szóló képzésre van szükségük. A fejlettebb, „központi” nem kormányzati szervezeteknek oktatók képzésére van szükségük, hogy átadhassák a know-how-t a közösségi és civil csoportoknak. Ennek segítségével kialakítható a kisebb csoportok szerepe az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférés láncolatában – amely szerep nem más, mint kapcsolat létesítése egyrészt az áldozatok és esetek, másrészt a jogi képviselő és az országos láthatóság között. Mind a

kisebb helyi csoportoknak, mind pedig a fejlettebb nemzeti szervezeteknek intézményi támogatásra és finanszírozásra van szükségük perindítási és képviseleti erőfeszítéseik fokozásához – valamint ahhoz, hogy antidiszkriminációs szaktudásukat továbbfejlesszék.

Tudnak élni az új jogi szabályozás rendelkezései által nyújtott előnyökkel?

A régebbi és erősebb nem kormányzati szervezetek jó része, amelyek az emberi jogok terén eredményes múltat tudhatnak maguk mögött, kellően felkészült ahhoz, hogy éljen az új jogorvoslati lehetőségekkel. Mások azonban, mint a helyi és közösségi csoportok nagy többsége is, képzésre vagy továbbképzésre szorulnak. E cél könnyebb elérése érdekében ésszerű lenne a tapasztaltabb szervezetek képzési kapacitásának bővítésére összpontosítani, ezáltal lehetővé téve számukra, hogy az általuk birtokolt know-how-t továbbadják a helyi és a közösségi csoportoknak.

Hogyan fogja segíteni kapacitásuk növelését ez a projekt?

Az oktatók képzésének szponzorálása révén, amelyet az aktivisták képzése követ, ez a projekt hozzájárul ahhoz, hogy a gyakorlati szaktudás a nem kormányzati szervezetek jelentős részéhez eljusson. Ez segítheti a közérdekű szektor további fejlődését és az egyenlőséghez való jog érvényesítését. A kiképzendő aktivisták végső létszáma jelentős – Bulgáriában például 50 személy –, lévén, hogy pillanatnyilag csak kb. tíz nem kormányzati szervezet működik ezen a területen (nem számítva azokat, amelyek a romák oktatási helyzetével foglalkoznak). Mindez azt jelenti, hogy a tervezett képzés olyan nagyságrendű, hogy a diszkriminációellenes aktivisták egész közösségére hatással lesz, talán meg is duplázza a közösség kapacitását.

TOVÁBBI INFORMÁCIÓ A KÉT
PROJEKTPARTNERTŐL KAPHATÓ:

Human European Consultancy:
www.humanconsultancy.com

Migration Policy Group: www.migpolgroup.com



SZAKSZERVEZETI TISZTSÉGVISELŐK VÁLLALJÁK A JOGI KIHÍVÁST

Jean-Luc Rageul a CFDT párizsi részlegének főtitkára. A CFDT a köz- és a magánszféra különböző területein és szakmáiban foglalkoztatott munkavállalókat különböző földrajzi szinteken – országos, regionális, megyei és települési szinten – képviselő szakszervezetek nemzeti szövetsége.

A Francia Demokratikus Munkavállalói Szövetség (CFDT) párizsi részlege már hosszú ideje elkötelezett híve az egyenlőségnek és ellenzője a diszkriminációnak. Az 1970-es évek óta küzdöttünk azért, hogy minden munkavállaló – akár francia, akár külföldi származású – azonos jogokkal rendelkezzen. Az 1980-as években az iratokkal nem rendelkező külföldi munkavállalók tartózkodásának jogszerűvé tételét igyekeztünk előmozdítani, az 1990-es években pedig végrehajtottunk egy felvilágosító cselekvési programot „Az egyenlőségért és a diszkrimináció ellen” címmel.

Azonban e tudatosító tevékenységek ellenére a faji megkülönböztetés még mindig jelen van a munkahelyi vezetői gyakorlatok számos formájában, és a szakszervezeti tisztségviselők nincsenek megfelelően felkészülve ennek a kezelésére. Hogy felkészítsük a tisztségviselőket arra, hogy a szakszervezeti tevékenységük keretében ki tudják használni a diszkriminációellenes törvény lehetőségeit, a jogi eljárásokra vonatkozó képzést egyik legfőbb prioritásunkká tettük.

STRUKTURÁLT KÉPZÉSI FORMA

2004-ben az Astrolabe Conseil és a GELD (Groupe d'Étude et de Lutte contre les Discriminations – Csoport a diszkrimináció tanulmányozásáért és leküzdéséért) tanácsadó szervezetekkel együttműködésben elindítottunk egy szemináriumsorozatot. A szemináriumok a legfontosabb szakszervezeti tisztségviselőknek szóltak: a választott munkaügyi bírának, a szakszervezetek jogi munkatársainak és a szakszervezetek munkahelyi képviselőinek.

A szemináriumok eredményeként létrejött egy jól bevált képzési modul, amely a következő kulcsfontosságú témákra terjed ki:

- A diszkrimináció fogalmának eredete;

- Az emberi jogokra vonatkozó nemzetközi jog alapjai;
- A diszkriminációra vonatkozó európai és közösségi jog;
- A 2000/43 és a 2000/78 EU-irányelvek részletes elemzése;
- A diszkriminációnak az egyenlőség fogalmától eltérő fogalma a hagyományos francia alkotmányjogban és közigazgatási jogban;
- Az európai jogrendszer francia jogba átültetett formájának hatása az egyenlőség jogának rendszerére és az igazságszolgáltatásban részt vevők által kialakított gyakorlatra;
- A diszkrimináció bizonyításának felépítése.

A JOGI TEVÉKENYSÉGBEN RÉSZT VEVŐK SZOKÁSAINAK MEGVÁLTOZTATÁSA

Nyilvánvalóvá vált, hogy az új törvényi keretek között a szakszervezeti tisztségviselőknek teljesen meg kell változtatniuk hozzáállásukat a diszkriminatív helyzetek elemzéséhez és a jogesetek kidolgozásához. A francia igazságszolgáltatásnak különösen kevés tapasztalata van a bizonyítás új szabályaival és a bizonyítási teher megfordulásával kapcsolatban. A képzésnek ezért az egyik fontos eredménye az volt, hogy egy praktikus módszertani eszközt adott a jogi képviselők, munkaügyi bírósági bírák és intézményi szereplők kezébe a bizonyításhoz. Ez az eljárás minden egyes szakaszára vonatkozólag – az alkalmazottal való első találkozástól a munkaügyi bíróság döntéshozataláig – tartalmazza a sértettnek felteendő kérdéseket, a mérlegelendő stratégiai lehetőségeket és az összegyűjtendő iratokat.

A szemináriumok azt is megerősítették, milyen fontos szorosan együttműködni a szakszervezeti mozgalmon kívüli

szereplőkkel, így a bírakkal, a munkaügyi felügyelőkkel és a foglalkoztatásügyi hivatalokkal.

2005-ben a párizsi CFDT azzal a javaslattal áll elő, hogy valamennyi munkaügyi bírāja és szakszervezeti képviselője vegyen részt ebben a képzésben. Ezzel az a szándékunk, hogy megismertessük velük az új bizonyítási szabályokat és arra ösztönözzük őket, hogy a diszkrimináció elleni küzdelemhez konstruktívan viszonyuljanak.

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK:

GELD: www.le114.fr

CFDT: www.cfdt.fr

EGYENLŐBÁNÁSMÓDAMUNKAHELYENÉSA LAKÁSHOZJUTÁSTERÉN

A „Casadis” nevű, több országra kiterjedő projekt, amelyet a diszkrimináció elleni küzdelemre irányuló Közösségi



Cselekvési Program keretében finanszíroznak, négy ország – Franciaország, Belgium, Olaszország és Románia – szakszervezeteinek és képzési intézményeinek részvételével zajlik. Ezek célja az, hogy a szakszervezeti tisztségviselőket képzés keretében felkészítsék és támogassák a munkahelyi, illetve a lakáshoz jutás terén tapasztalható megkülönböztetések elleni fellépésben. A konkrét célközönség az egyes országok szükségletei szerint eltérő, de megtalálhatók benne a szakszervezeti tagok által a vezetéssel szembeni képviselői céljából megválasztott szakszervezeti tisztségviselők, valamint a munkavállalók egyéb képviselői, szakszervezeti munkajogászok és a munkaügyi bíróságon a munkavállalókat vagy

szakszervezeteket képviselő laikus bírák.

A képzés arra irányul, hogy tudatosítsa a résztvevőkben a diszkrimináció különböző indokkal megvalósuló változatait: az életkor, a fogyatékoság, az egészségi állapot, a faji és vallási hovatartozás alapján történő megkülönböztetést. Feltárja, milyen jogi védelem áll rendelkezésre nemzeti és európai szinten, és a résztvevőknek olyan gyakorlati „eszköztárat” kínál, amelyet a napi munkájukban az esélyegyenlőség és a sokszínűség előmozdítása érdekében alkalmazhatnak.

A Casadis arra is törekszik, hogy megkönnyítse a tapasztalatcserét a különböző partnerországok között, hogy támogassa a helyes gyakorlatot és gondoskodjon az eredmények széles körben való terjesztéséről.

A projekt koordinátora az Émergences, és a projektben a következő partnerek vesznek részt:

La Confédération Générale du Travail (CGT) – Franciarszág;

Form'action André Renard – Belgium – a „Fédération Générale du Travail de Belgique” (FGTB) nevű szakszervezet képzésért felelős szervezete;

Agenzia Formazione Lavoro (AGFOL) – Olaszország;

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

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK A KÖVETKEZŐ CÍMEN TALÁLHATÓK:

www.casadis.org



OLASZ JOGÁSZOK A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS-MENTESSÉGBEN REJLŐ ÚJ JOGI LEHETŐSÉGEKKEL ISMERKEDNEK

Paola Accardo bírő és a közösségi jog szakértője az olasz Igazságszolgáltatási Legfelsőbb Tanácson (CSM) belül. A CSM a bíróságok önkormányzatát és függetlenségét garantáló hivatalos szerv. A bírói és az ügyészi kinevezéshez szükséges szakmai képzés szervezését és ellenőrzését is végzi, valamint a gyakorló jogászoknak folyamatos képzési lehetőségeket biztosít.

Az olasz kormány 2003 júliusában két új törvényerejű rendeletet bocsátott ki, amelyek a faji egyenlőségről, illetve az egyenlő munkahelyi bánásmódról szóló EU-irányelveket ültették át az olasz jogba. A jog érvényesítéséhez azonban az kell, hogy a jogászok ismerjék a jogszabályok szövegét és az azokban foglalt jogi lehetőségeket.

A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS-MENTESSÉGRŐL SZÓLÓ CÉLIRÁNYOS KÉPZÉS

A diszkrimináció elleni küzdelemre irányuló Községi Cselekvési Program anyagi forrásait is felhasználva az országos felvilágosító tevékenysége keretében, az Igazságszolgáltatási Legfelsőbb Tanács (Consiglio Superiore della Magistratura – CSM) kidolgozott egy képzési programot Rómában és nyolc másik körzetben működő jogászok számára.

A megkülönböztetés-mentességről szóló képzés 2004 áprilisában egy háromnapos szemináriummal vette kezdetét. A program nagyban támaszkodott az Európai Akadémia (ERA) által szervezett képzés pozitív tapasztalataira. Bírák és gyakorló jogászok, jogtudósok és szakértők kaptak meghívást, hogy tapasztalataikat megosszák egymással, elmélyült vitát indítva az EU-irányelvekről és a nemzeti jogról.

Az irányelvekben szereplő „visszalépést kizáró klauzula” következménye az olasz jogi szabályozással kapcsolatban nagy figyelmet kapott. 1999 óta Olaszországban magas szintű jogi védelem áll rendelkezésre a fogyatékosság miatti diszkriminációval szemben, amely megköveteli a munkáltatóktól, hogy számos pozitív intézkedést tegyenek fogyatékkal élő emberek felvétele és foglalkoztatása céljából. A visszalépést kizáró klauzulának megfelelően a az egyenlő munkahelyi bánásmódról szóló irányelv alkalmazása nem vezethet az említett rendelkezések gyengítéséhez.

A szexuális irányultság és az életkor miatti diszkrimináció esetei még csak most kezdenek napirendre kerülni Olaszországban, és az egyenlő munkahelyi bánásmódról szóló irányelv gyakorlati alkalmazása körül még sok a bizonyta-

lanság. Kérdéses például, hogy a munkáltató által előírt életkorbeli korlátozások mikor tekinthetők elfogadhatónak, mert a munkavégzéssel összefüggő valós követelményt jelenítenek meg, és mikor kell az ilyen korlátozást megtiltani? A szakszervezetek és a munkáltatók közötti együttműködés elengedhetetlen feltétele annak, hogy a munkahelyi korhatár-előírásokkal ne lehessen visszaélni.

Megvitták azt is, milyen esély van az igazságszolgáltatási rendszerben a tudat alatti előítéletek miatti részrehajlásra. Az egyik előadó egy olyan bíró példáját említette, aki egy vádlottat azért büntetett szigorúbban, mert félreértette és a tiszteletlenség jelének tekintette, hogy a vádlott gyakran lehajtotta a fejét. Valójában a vádlott viselkedése a saját kultúrájában éppen a tisztelet jele volt. Ezzel összefüggésben az Igazságügyi Tanulmányok Tanácsától (Judicial Studies Board – JSB) érkező résztvevő az „Equal Treatment Bench Book” (A bírósági egyenlő bánásmód kézikönyve) legutóbbi kiadására hívta fel a figyelmet. Ez az útmutató, amelyet a JSB készített, abban kívánja segíteni a bírakat, hogy az egyes eseteket maximális tisztességgel és érzékenységgel kezelhessék.

REGIONÁLIS MEGKÖZELÍTÉS

A római szemináriumot Olaszország-szerte regionális szemináriumok követték, hogy az üzenet a bírák és ügyészek szélesebb köréhez is eljusson. Bár ezek rövidebbek voltak, mint a római szeminárium, lehetővé tették a két irányelv törvényi alkalmazására vonatkozó alapvető információk átadását.

Az információk terjesztésére más eszközöket is igénybe vettek, így megjelent egy CD-ROM és a CSM internetes honlapján a szemináriumok bemutatására is sor került.

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK:

www.csm.it (Link: Incontri di Studio no.1346).
A JSB által készített „Equal Treatment Bench Book” beszerzésével kapcsolatban a következő címen lehet érdeklődni: www.jsboard.co.uk

GYAKORLATI FELLÉPÉS

BEVEZETÉS

A diszkriminatív cselekmények és magatartás büntetésének egyik legfontosabb módja a jogi eljárás kezdeményezése. A jogaiban megsértett személy dönthet úgy, hogy egyedül kezdeményezi az eljárást, vagy pedig kérhet segítséget egy nem kormányzati szervezettől, szakszervezettől vagy független nemzeti esélyegyenlőségi szervtől. Bizonyos esetekben kérheti azt, hogy az említettek valamelyike az ő nevében kezdeményezze a jogi eljárást.

A JOGESETEKNEK NAGYOBB HATÁST KELLENE GYAKOROLNIUK A TÁRSADALOMRA

A jogi eljárásnak a diszkrimináció áldozatai nevében történő kezdeményezésére vonatkozó döntés nemcsak az egyén jogainak megsértése miatti jogorvoslat szempontjából fontos. Az eseteknek jelentős „begyűrűző” hatásuk lehet a diszkrimináció kezelésére a társadalom szélesebb köreiben. A maximális hatás elérése érdekében stratégiai szempontból történő esetválasztás szükséges, ez egyértelműen megfogalmazódik az INTERIGHTS bizonyos cikkeiben (22. o.) és az Ír Esélyegyenlőségi Szerv (Irish Equality Authority) cikkeiben (26. o.). A Roma Jogok Európai Központja (European Roma Rights Centre) által bemutatott példák (23. o.) hasznos illusztrációi annak, milyen módon eredményezhet a jogi eljárás meghatározó jelentőségű ítéleteket a fogyasztókkal szembeni és a foglalkoztatás terén tapasztalt diszkriminációra vonatkozóan.

A nemzeti esélyegyenlőségi szerv kulcsszerepe a faji egyenlőségről szóló irányelvben meghatározottak szerint az, hogy „önálló segítséget nyújtson a megkülönböztetés áldozatainak a megkülönböztetés miatti panaszaik érvényesítése során”. A nemzeti esélyegyenlőségi szervek közül néhánynak a hatásköre többre terjed ki, mint amit a tanácsadástól a jogi eljárás panaszosok nevében történő kezdeményezéséig terjedő hatáskör lefed. Belgiumban például az esélyegyenlőségi szerv a panaszok megoldási módját illetően a békéltetést és a mediációt részesíti előnyben, ugyanakkor arra az esetre, ha más nem segít, elismeri, hogy szükség lehet a jogi eljárásba történő beavatkozásra (lásd a 25. oldalt).

AZ EGYÉNILEG KEZDEMÉNYEZETT JOGI ELJÁRÁS SZINTE LEHETETLEN

Vannak olyan tagállamok, amelyek nem ruháztak ilyen hatáskört nemzeti esélyegyenlőségi szervükre. Dániában például az Etnikai Egyenlő Bánásmódért Felelős Panaszbizottság megteheti többek között, hogy meghallgatja a diszkriminációval kapcsolatos egyéni panaszokat és adott esetben javasolja, hogy az áldozat részesüljön ingyenes jogsegélyben, ha az igénye megalapozott. Az áldozatnak azonban magának kell bíróság elé vinnie az ügyét, mivel a Bizottság nem indíthat keresetet a nevében. A nem kormányzati szervezetek segíthetnek az illetőnek bírósághoz fordulni, de általában ezek a szervezetek sem indítanak keresetet az áldozat nevében.

Bár Dániának már sok éve van a faji alapú és a munkahelyi diszkriminációt tiltó saját jogszabálya (1971-től, illetve 1996-tól), bíróság elé csak néhány eset került. Ennek oka az, hogy kevés ember hajlandó egyénileg pereskedni. Az ezzel járó mentális és anyagi terhek, valamint az állított diszkrimináció bizonyításának problémái az egyéni pereskedést szinte lehetetlenné teszik.

A jogi eljáráshoz nyújtott támogatás ezért döntő tényező a diszkriminációval szembeni védelem tökéletesítése szempontjából. Fontos, hogy a tagállamok erősítsék a nem kormányzati szervek és a nemzeti esélyegyenlőségi szervek szerepét azért, hogy a meglévő jogszabályok hatékony alkalmazását biztosítani lehessen.

Bjørn Dilou Jacobsen jogi munkatárs a dán Etnikai Egyenlő Bánásmódért Felelős Panaszbizottságnál a Dán Emberi Jogi Intézetben. Emellett azt kutatja, hogy Európában a nemzeti esélyegyenlőségi szervek hogyan kezelik a faji egyenlőségről szóló irányelv alapján született, diszkrimináció elleni nemzeti törvényeket.



PERINDÍTÁSI STRATÉGIÁK: A NEM KORMÁNYZATI SZERVEZETEK SZEREPE

Kevin Kitching a londoni INTERIGHTS-nál a Kelet- és Közép-Európával, valamint a volt Szovjetunióval foglalkozó jogi munkatárs. Jogászoknak, áldozatoknak és nem kormányzati szervezeteknek nyújt segítséget az ügyek nemzeti és nemzetközi törvényszékek elé viteléhez, valamint harmadik félként mint beavatkozó vesz részt olyan ügyekben, amelyekben az emberi jogok értelmezésének módjával összefüggő kérdések merülnek fel. Emellett az emberi jogok nemzetközi és összehasonlító jogát oktatja, valamint a legfontosabb jogi fejleményekről készít kiadványokat.



A perek jelentik a jogelvek alkalmazásának gyakorlati terepét

A diszkrimináció elleni irányelvekben megfogalmazott törekvés az, hogy magas szintű védelem alakuljon ki, amely nagyban hozzá tud járulni ahhoz, hogy a diszkrimináció áldozatai jogainak ügyében Európa-szerte előrelépés történjen. A diszkrimináció áldozatainak jogai azonban csak akkor védhetők hatékonyan, ha ezen irányelvek korszakalkotó rendelkezései az államok belső jogrendszerének is részévé válnak. A perindítás a kulcsa annak, hogy az irányelvekben kinyilatkoztatott elvek érvényesülése ne csak papíron, hanem a gyakorlatban is garantált legyen.

KI KELL VÁLASZTANI A MAXIMÁLIS HATÁSÚ ESETEKET

A nem kormányzati szervezetek, mint az INTERIGHTS és mások, már évek óta részt vesznek az Emberi Jogok Európai Bírósága és más nemzetközi szervek előtti próbaperekben. Az ilyen perek gyakran érnek el jelentős hatást a belső jogrendszerekben – megkönnyítve a változtatást azáltal, hogy az államok által elkövetett visszaéléseket dokumentálják, a veszélyeztetett csoportok kezébe eszközöket adnak, a jogászok és a szakpolitikusok tanulhat-

nak belőlük, valamint a helyes gyakorlatra vonatkozóan is útmutatást adnak. Kétségtelen, hogy az irányelvek mély nyomot fognak hagyni az államok belső jogrendszereiben. Viszont a nem kormányzati szervezeteknek és a jogászoknak meg kell ragadniuk ezt a lehetőséget, hogy stratégiai szempontok szerint válasszák ki és vigyék bíróság elé azokat az ügyeket, amelyek a diszkrimináció elleni védelem terén a legnagyobb horderejű előrelépést teszik lehetővé.

Az irányelvek végrehajtásához és alkalmazásához a nem kormányzati szervezetek azáltal járulhatnak leginkább hozzá, ha a perindítást „stratégiai” szempontból mérlegelik:

- Gyakran a nem kormányzati szervezeteknek van leginkább módjuk arra, hogy a veszélyeztetett közösségek igényeit sikeres perekben juttassák kifejezésre. A hátrányos helyzetű csoportokkal kapcsolatos munkájuk rávilágíthat a jog hézagokra, az EU-normák alkalmazásának mellőzésére, vagy az ezeknek való megfelelés hiányára. A nem kormányzati szervezetek képesek vezető szerepet betölteni a lehető legnagyobb hatású esetek kiválasztásában.
- A nem kormányzati szervezetek segíthetik az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférést. Az irányelvek rendeltetése az, hogy védjék a veszélyeztetett csoportokat a diszkriminációtól. Gyakran ezek a csoportok vannak a legkevésbé abban a helyzetben, hogy a hagyományos úton keressék az igazukat.
- A nem kormányzati szervezetek a harmadik félként történő beavatkozás, a tanácsadás és a közvetlen képviselő révén hozzájárulhatnak a nemzetközi és összehasonlító jogon alapuló, haladó szellemű és jól átgondolt érvelés bevezetéséhez. A vonatkozó emberi jogi elvekre és a helyes gyakorlatra épülő érvelés mind

a nemzeti, mind a nemzetközi bíróságok előtti sikeresnek bizonyult diszkriminációs ügyekben. A nem kormányzati szervezetek azáltal, hogy az ügyekben érvelésüket több indokra építik és az indokok sokféleségét hangsúlyozzák, elősegíthetik a védelem különböző formáinak azonos szintre emelését, ami pedig megakadályozza a meglévő normák felhígulását. A stratégiai alapon felkarolt ügyek keretében arra is lehet törekedni, hogy az Európai Bíróság befolyása az Unió egészében maximálisan kiteljesedjen.

- A nem kormányzati szervezeteknek vezető szerepük lehet az esetekkel kapcsolatos stratégia irányításában, legyen szó akár anyagi jogi, akár eljárásjogi, így például a fórumválasztással kapcsolatos kérdésekről. Ezek a szervezetek rugalmasak lehetnek az ügyekben való saját részvételük formáját illetően, és közvetlenül is foglalkozhatnak ügyfelekkel és helyi partnerekkel. A más nem kormányzati szervezetekkel, jogászokkal és szakosodott szervekkel közösen folytatott munka

tapasztalata felbecsülhetetlen értéket jelenthet bármilyen bírósági eljárás esetén.

MINDEN KEZDET NEHÉZ

A nemi alapú diszkriminációval kapcsolatos EU-jogszabályok eddigi története azt mutatja, hogy az EU-irányelvek végrehajtásának kezdeti időszaka a legnehezebb. A nem kormányzati szervezetek alkalmasak arra, hogy segítséget nyújtsanak annak biztosításában, hogy a tagállamokban a diszkrimináció áldozatainak rendelkezésére álló jogorvoslati eszközök – az irányelvekben megfogalmazott elvárás szerint – „hatékonyak, arányosak, és visszatartó erejűek” legyenek.

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK A KÖVETKEZŐ CÍMEN
TALÁLHATÓK:
www.interights.org

BOLGÁR BÍRÓSÁGOK FELLÉPÉSE A ROMÁKKAL SZEMBENI DISZKRIMINÁCIÓ LEKÜZDÉSE ÉRDEKÉBEN

Dimitrina Petrova a Roma Jogok Európai Központjának (European Roma Rights Centre) vezérigazgatója. Ő volt az elnöke az Emberi Jogi Projektnek (Szófia), egy, a romák érdekeit védő bolgár csoportnak, ezen kívül parlamenti képviselőként is tevékenykedett, valamint Bulgáriában és más országokban jogfilozófiát és egyéb tárgyakat oktatott.



Miután 2004. január 1-jén Bulgáriában hatályba lépett a diszkrimináció elleni új törvény, a Roma Jogok Európai Központja (ERRC) és partnerszervezetei számos polgári pert indítottak romák elleni diszkrimináció miatt. Alig egy évvel a törvény hatálybalépése után ezekben a perekben a bolgár bíróságok öt meghatározó jelentőségű ítéletet hoztak.

A SZOLGÁLTATÁSOKHOZ VALÓ HOZZÁFÉRÉS TERÉN MEGNYILVÁNULÓ DISZKRIMINÁCIÓ

Az első esetben a szófiai kerületi bíróság megállapította, hogy egy roma nő, akit nem engedtek belépni egy ruhaüzletbe, kizárólag a faji hovatartozása miatt szenvedett hátrányos megkülönböztetést a szolgáltatásokhoz való



Polgári perekben mérföldkönek számító ítéletek születtek a romák jogaival kapcsolatban

hozzáférés tekintetében. Az érintett üzlet nem volt hajlandó kiszolgálni a nőt, és kitiltotta őt az üzlethelyiségből. Ráadásul a cég alkalmazottai erőszak alkalmazásával is megfenyegették a nőt és roma származására utaló szóbeli sértésekkel is illették. A bíróság megállapította, hogy ezzel a magatartással etnikai származáson alapuló diszkrimináció valósult meg, ami pedig a bolgár jog szerint jogsértésnek minősült.

Egy másik esetben a bíróság egy olyan férfinak adott igazat, akivel szemben a helyi elektromos művek alkalmazott hátrányos megkülönböztetést. A roma származású felperestől megtagadták az elektromos hálózathoz való hozzáférést azért, mert nem egyezett bele abba, hogy a szolgáltató az ő villanyóráját egy kilenc méter magas póznán helyezze el. A szolgáltató cég ezt azzal indokolta, hogy csak így tudta megakadályozni azt, hogy „a romák ne használják illegálisan az elektromos hálózatot”. A szolgáltató nem vette figyelembe azt a tényt, hogy a férfi rendszeresen kifizette a számláit, egyszer sem próbált illegálisan csatlakozni a hálózatra és áramfogyasztását nem tudná ellenőrizni, ha ilyen szokatlan helyre szerelnék fel a villanyóráját. A bíróság elrendelte, hogy a szolgáltató cég biztosítsa a férfi számára a villanyórához való megfelelő hozzáférést és a villanyóra leolvasásának lehetőségét, valamint, hogy a jövőben tartózkodjon az ilyen magatartástól.

Egy további, de ehhez hasonló esetben az elektromos műveket másodszor is elmarasztalta a bíróság. Ez alkalommal egy szófiai roma telep hat lakója nem kapott szabályos villanyórát. A szolgáltató céget kötelezte a bíróság a villanyórák áthelyezésére és a felperesek kárának megtérítésére.

A FOGLALKOZTATÁS TERÉN MEGNYILVÁNULÓ DISZKRIMINÁCIÓ

Egy negyedik eset az új törvény alapján a foglalkoztatással függött össze. A szófiai kerületi bíróság megállapította, hogy egy társaság diszkriminatív foglalkoztatási politikát alkalmazott, miután egy roma férfi etnikai hovatartozása miatt nem vehetett részt állásinterjún. A férfinak ezt megelőzően felajánlotta a cég – egy élelmiszergyártó és -forgalmazó –, hogy jelenjen meg állásinterjún, de később, amikor a férfi közölte származását, a cég visszavonta ajánlatát. A bíróság a férfinak kártérítést ítélt meg és elrendelte, hogy az alperes a jövőben tartózkodjon az ilyen foglalkoztatási gyakorlattól.

Végül pedig az állami tulajdonú elektromos művekről még egy alkalommal megállapítást nyert, hogy diszkriminációt alkalmazott, amikor Szófia egyik romák lakta részén egy áramszünetet követően nem engedte meg a számlájukat rendszeren fizető felhasználóknak, hogy a hálózathoz csatlakozzanak. A szolgáltató az áramszünet után több mint két hónapig nem volt hajlandó a szükséges javítást elvégezni a hálózaton, arra hivatkozva, hogy sok érintett felhasználónak volt meg nem fizetett tartozása. Azonban 30 olyan roma háztartásban sem kapcsolta vissza az áramot, amelyeknek nem volt tartozásuk. A bíróság kimondta, hogy a cég eljárása diszkriminatív volt, mivel csak a romák lakta környék lakóit sújtotta, más településrészek lakóit nem.

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK A KÖVETKEZŐ CÍMEN
TALÁLHATÓK:

www.errc.org

KÜZDELEM A DISZKRIMINÁCIÓ ELLEN BELGIUMBAN

Eliane Deproost igazgatóhelyettese a „Központ az Egyenlő Esélyekért és a Rasszizmus Ellen” (CECLR) nevű független közjogi szervnek, amelynek feladata, hogy Belgium minden állampolgára számára biztosítsa az egyenlő bánásmódot.

ÚJ FELADATKÖRÖK

Belgiumban a 2003. február 25-i szövetségi törvény az a legfontosabb jogi eszköz, amely a két irányelvet végrehajtja. Ez a törvény új feladatkört állapít meg az 1993. február 15-i törvény alapján létrehozott „Központ az Egyenlő Esélyekért és a Rasszizmus Ellen” (CECLR) nevű szerv számára, felhatalmazva a szervet a tanácsadásra, a támogató tevékenységre és szükség esetén a diszkrimináció áldozatai nevében jogi eljárás kezdeményezésére is. A törvény tiltja az olyan bánásmódbeli eltéréseket, amelyeknek nincs objektív és ésszerű indokuk.

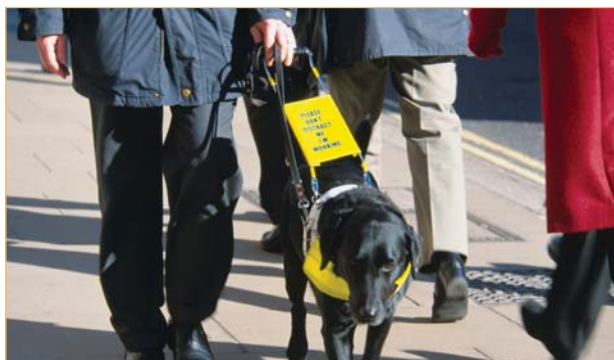
A törvény a közélet számos területén tiltja a diszkriminációt, nemcsak a foglalkoztatás és a munkakörülmények tekintetében, hanem – egyebek mellett – az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzájutás, valamint a sport-, társadalmi és kulturális tevékenységekben való részvétel tekintetében is.

A CECLR a panaszok elintézését illetően a legjobb módszernek a békéltetést és/vagy a mediációt tartja. Ezzel együtt, mint utolsó lehetőséget a jogi eljárást is támogatja. Jelenleg öt ügy van folyamatban bíróságoknál. Döntés még egyikben sem született.

A VISELKEDÉS MEGVÁLTOZTATÁSA A TÖRVÉNY ALKALMAZÁSA RÉVÉN

Ízelítőként az alábbiakban két folyamatban lévő eset ismertetése következik. Az első arról szól, hogy egy homoszexuális párnak nem adtak bérbe egy ingatlant.

- X. úr együtt él Y. úrral. Amikor Y. úr karrierje miatt felmerül, hogy el kellene költözniük, egy ingatanközvetítő weboldalon bérelhető ingatlan után néznek. A pár talál egy házat, és miután megtekintik azt és aláírnak egy bérleti kötelezettségvállalást, az ingatlanügynök közli velük, hogy a tulajdonosok mégsem hajlandóak



Az egyik esetben egy vakvezető kutyával közlekedő nőt nem engedtek be egy étterembe

bérbe adni nekik az ingatlant, mert egy „hagyományos” párnak szeretnék kiadni. A CECLR panaszt nyújtott be a tulajdonosok és az ingatlanügynökök ellen.

A második eset egy látáskárosult személyt érintett, akit vakvezető kutyájával nem engedtek be egy étterembe.

- Z. kisasszony gyengénlátó, ezért vakvezető kutyával közlekedik. Egy alkalommal elkíséri barátait egy étterembe ebédelni, de amikor belépnek az étterembe, a pincér Z. kisasszonyt megállítja. Nem engedi be az étterembe, arra hivatkozva, hogy oda kutyát nem lehet bevinni. A CECLR panaszt nyújtott be az étterem ellen.

Az említett törvény ahelyett, hogy megtorló jellegű lenne, inkább valódi lehetőséget kínál arra, hogy a társadalomban kialakult attitűdöket meg lehessen változtatni és a diszkriminatív magatartással szembe lehessen szállni.

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK A KÖVETKEZŐ CÍMEN KÉRHETŐK:

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



AZ EGYENLŐSÉGRŐL SZÓLÓ JOGSZABÁLYOK VÉGREHAJTÁSÁNAK INTEGRÁLT MEGKÖZELÍTÉSE

Niall Crowley az ír Esélyegyenlőségi Hatóság (Equality Authority) vezetője. Ez a független szerv azért jött létre, hogy az egyenlőségre vonatkozó ír jogszabályok által biztosított jogokat védje és érvényesülésüket előmozdítsa

Aderonke Razaq-ot munkáltatója, a Campbell Catering azért bocsátotta el, mert állítólag elloptott három darab banánt. Az Esélyegyenlőségi Hatóság által támogatott ügyben a munkaügyi bíróság megállapította, hogy a Razaq elbocsátására vonatkozó döntés faji hovatartozáson alapuló diszkriminatív döntés volt, továbbá, hogy ő nem lopta el a banánokat és nem is lehetett jogosan ezzel vádolni. Az eset új precedenst teremtett, mivel a bíróság kifejezett kötelezettségként írta elő a munkáltatók számára, hogy fegyelmi eljárásaik megtervezése és kidolgozása során vegyék figyelembe a kulturális és nyelvi sokszínűség gyakorlati következményeit. Ezeket a megállapításokat minden munkahelyi gyakorlatra és eljárásra alkalmazni kell.

SZÉLES KÖRŰ FELHATALMAZÁS AZ INTÉZKEDÉSRE

A fenti esetet a foglalkoztatási egyenlőségről szóló ír törvény alapján bírálták el, amely törvény a munkahelyi diszkrimináció kilenc indokát tiltja: a nem, a házasság fennállása vagy hiánya, az életkor, a fogyatékoság, a szexuális irányultság, a családi állapot, a faji hovatartozás, a vallás és a Vándor közösséghez tartozás alapján történő diszkriminációt. A törvény létrehozta az Esélyegyenlőségi Hatóságot, amelyre széles hatáskört ruházott annak érdekében, hogy ez a szerv az említett kilenc területen az esélyegyenlőséget elő tudja segíteni és fel tudjon lépni a diszkrimináció ellen. A törvény ezen kívül létrehozott egy kvázi-bírói szervet is Esélyegyenlőségi Törvényszék néven, amely a jogszabályokon alapuló igények tárgya-

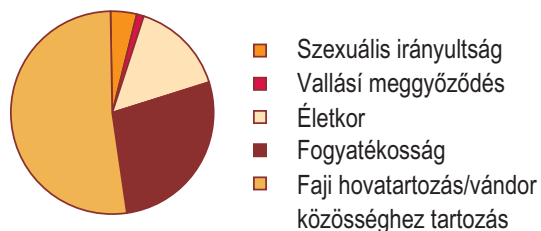
ban közvetíthet, vizsgálatot folytathat, tárgyalást tarthat és határozatot hozhat. Az egyenlő jogállásról szóló törvény, amely tiltja a diszkriminációt a fogyasztók körében, a lakhatás tekintetében és az oktatási intézményekben, mindkét említett szerv hatáskörét kibővítette.

Egy másik, az Esélyegyenlőségi Hatóság által felkarolt eset, amely az országos lapok címlapjára került, egy biztosítási szerződéssel volt kapcsolatos. Jim Ross 76 éves volt és hét éven keresztül balesetmentességi díjengedménye volt gépjármű-biztosítására. A Royal and Sun Alliance azonban nem volt hajlandó biztosítási kötvényt kiadni neki, mert elmúlt 70 éves. Az Esélyegyenlőségi Törvényszék Jim Ross javára döntött: vagyis azt, hogy a biztosító kizárólag a korára hivatkozva nem volt hajlandó kötvényt kibocsátani számára, anélkül, hogy egyedi körülményeit figyelembe vette volna, a bíróság elfogadhatatlannak találta.

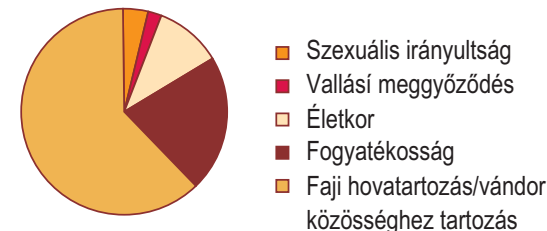
A VÁNDOR KÖZÖSSÉG TAGJAI KÖZÜL SOKAN MÉG MINDIG NEM JUTNAK HOZZÁ BIZONYOS ÁRUKHOZ ÉS SZOLGÁLTATÁSOKHOZ

Összességében, az egyenlő jogállásról szóló törvény alapján végzett jogi segítségnyújtás keretében a legnagyobb részt a vendéglők elleni panaszokon alapuló esetek tették ki, ezek után következtek az iskolák és oktatási intézmények esetei. A kormányhivatalokkal és kormányügynökségekkel szembeni jogi segítségnyújtás szintén kiemelkedő arányú volt. Az Esélyegyenlőségi Hatóságnak az egyenlő jogállásról szóló törvény alapján felmerülő esetekről

Jogi segítségnyújtás 2003-ban az egyenlő munkahelyi bánásmódról szóló törvény alapján



Jogi segítségnyújtás 2003-ban az egyenlő jogállásról szóló törvény alapján



vezetett jelenlegi adataiból az tűnik ki, hogy a megkülönböztetés leggyakoribb indoka a Vándor közösséghez tartozás (az esetek 33 %-a), ezt követi a fogyatékoság (25 %) és a faji hovatartozás (12 %).

A szexuális irányultság miatti esetek aránya továbbra is kisebb mindkét törvény esetében. Született egy fontos egyezség egy, az Esélyegyenlőségi Hatóság részvételével zajló ügyben, amelyben a Szociális és Családügyi Minisztérium elismerte, hogy az egyenlő jogállásról szóló törvény értelmében diszkriminatív módon járt el, amikor egy idős homoszexuális férfi partnerének nem adott ingyenes utazásra jogosító igazolványt, miközben heteroszexuális kapcsolatban élők élettársának adott ilyet. Ezt a homoszexuális és leszbikus kapcsolatokra vonatkozó jogok elismerése terén tett fontos előrelépést később azonban visszalépés követte, amikor a minisztérium a diszkrimináció fenntartását megengedő jogszabályt vezetett be.

Az egyenlő munkahelyi bánásmódról szóló törvény alapján felmerült jelenlegi esetek viszont más mintát mutatnak. Itt a leggyakoribb indok a faji hovatartozás, ami a nyilvántartott esetek 44 %-át teszi ki. A nemi alapú megkülönböz-

tetés 18,5 %-ot, a fogyatékoságon alapuló 11 %-ot, az életkoron alapuló pedig 9 %-ot képvisel. Az ezek kapcsán érintett fő kérdések a munkakörülmények, a munkához jutás, az elbocsátás és a (szexuális) zaklatás tekintetében történő diszkriminációval kapcsolatosak.

AZ ESETEKNEK „BEGYŰRÜZŐ” HATÁST KELLENE KIFEJTENIÜK

Az Esélyegyenlőségi Hatóság a stratégiai fontosságú, az egyéni panaszoson túlmutató, begyűrűző hatású ügyekben ad jogi tanácsot és lát el képviselőt. E minőségében sokat tesz azért, hogy a jogszabályok alapján eljárást indító igény jogosultak támogatásának meglévő és új forrásait fejlessze. A szakszervezetek képviselői szerepének régi hagyománya van, ugyanakkor a helyi közösségi csoportok fellépése is kezd előtérbe kerülni. Ahhoz, hogy ezek a szerepek kiteljesedhessenek, új forrásokra van szükség.

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK A KÖVETKEZŐ CÍMEN
TALÁLHATÓK:
www.equality.ie

SZANKCIÓK ÉS JOGORVOSLATOK: HOL A FELSŐ HATÁR?

A faji, illetve a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelvek szerint a jogok megsértése esetén alkalmazott szankcióknak „hatékonyak, arányosnak és visszatartó erejűnek” (15., illetve 17. cikk) kell lenniük. De mit jelent ez és milyen következményei vannak a tagállamok számára, amelyeknek meg kell állapítaniuk a szankciókra vonatkozó szabályokat?

Ennek egyértelművé tétele érdekében a jogi szakértők európai hálózata – a diszkrimináció elleni küzdelemre irányuló Közösségi Cselekvési Program támogatásával – megbízást kapott arra, hogy készítsen tanulmányt a nemzeti szankciókról és jogorvoslati eszközökről. A tanulmány külön figyelmet fordít a diszkrimináció áldozatainak nyújtott kártérítés felső határának kérdésére. Arra is ki fog terjedni, hogy a közösségi jogon belül – általában véve és konkrétan a nemi diszkriminációval összefüggésben – hogyan fejlődött a hatékony jogorvoslati jog. A tanulmány a szélesebb értelemben vett nemzetközi emberi jogi háttérrel is vizsgálni fogja. A tanulmány alapján készülő jelentésben kísérletet tesznek arra, hogy a faji, illetve a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv alapján alkalmazott szankciókkal és jogorvoslati eszközökkel kapcsolatban következtetéseket vonjanak le.

A jogi szakértők hálózatát az Európai Humáncsapat (Human European Consultancy) a Migrációs Politikával Foglalkozó Csoporttal (Migration Policy Group) együttműködésben irányítja.

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK A KÖVETKEZŐ CÍMEN TALÁLHATÓK:
www.humanconsultancy.com és www.migpolgroup.com

Európai Bizottság

Esélyegyenlőség a gyakorlatban: Alaphangok 2005 - Az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférés

Luxembourg: Az Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala

2005 – 27 oldal – 21 x 29,7 cm

ISBN 92-894-9181-7

ÉRTÉKESÍTÉS ÉS ELŐFIZETÉSEK

A Kiadóhivatal gondozásában megjelent, térítés ellenében kapható kiadványokat a világ minden pontján megtalálható értékesítési irodáinkban kérheti.

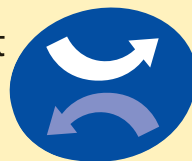
Mi a teendő, ha szeretnék egy kiadványhoz hozzájutni?

Miután megtekintette értékesítési irodáink listáját, kérjük, válassza ki az Önnek megfelelőt, és a rendeléshez lépjen kapcsolatba velük.

Hogyan juthatok hozzá az értékesítési irodák listájához?

- letöltheti azt a Kiadóhivatal honlapjáról: <http://publications.eu.int/>
- kérését faxon is leadhatja a (352) 2929-42758-as számon, és mi elküldjük Önnek a kért listát.

A sokszínűségért



A diszkrimináció ellen

Ez a tematikus tanulmányfüzet az Európai Közösségnek a diszkrimináció leküzdését szolgáló Cselekvési Programja (2001 – 2006) keretében készült. A programot az Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatósága hozta létre olyan gyakorlati támogatásként, amelynek célja az Amszterdami Szerződés 13. cikkéből merítő, a faji és foglalkoztatási egyenlőség kérdéséről szóló irányelv (2000) hatékony végrehajtásának biztosítása. A hat évig tartó program elsősorban azokat az érdekelteket veszi célba, akik vagy amelyek képesek hatást gyakorolni a megfelelő és hatékony diszkriminációellenes jogszabályok és politikai elvek kidolgozásának irányára az EU mind a 25 tagállamában, az EFTA tagországaiban és az uniós tagságra pályázó országokban.

A Cselekvési Programnak három fő célkitűzése van, melyek a következők:

1. A diszkriminációval összefüggő kérdések ismeretének javítása.
2. A diszkrimináció hatékony leküzdéséhez szükséges kapacitás kifejlesztése.
3. A diszkrimináció elleni küzdelem alapjául szolgáló értékek támogatása.

Ezek a Program keretében finanszírozott tevékenységek elemzik és értékelik, továbbá fejlesztik és fokozzák azoknak az intézkedéseknek az ismeretét, amelyek a faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés leküzdésére irányulnak.

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

A nemi alapon történő megkülönböztetés egyéb jogi eszközök tárgyát képezi. A nemi alapú diszkriminációval kapcsolatos közösségi politikákra, jogalkotásra és tevékenységekre vonatkozó további információkért forduljon a Foglalkoztatási és Szociális Főigazgatóságon belül a nemek közötti esélyegyenlőség kérdéseiről felelős egységhez.

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

Az antidiszkriminációs és a civil társadalommal fenntartott kapcsolatokért felelős egység elérhetősége:

Barbara Nolan

Igazgató

D3 egység

Európai Bizottság

200 rue de la Loi

B-1049 Bruxelles

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