ISSN 1725-4795

Jämställdhet och icke-diskriminering

Årsrapport 2004

Grundläggande rättigheter & åtgärder mot diskriminering



Sysselsättning & socialpolitik

Europeiska kommissionen

Jämställdhet och icke-diskriminering

Årsrapport 2004

Sysselsättning & socialpolitik

Grundläggande rättigheter och åtgärder mot diskriminering

Europeiska kommissionen
Generaldirektorat för sysselsättning och socialpolitik
Enhet D.3

Manuskriptet färdigställdes i maj 2004

Denna rapport har finansierats och färdigställts av Europeiska kommissionen, Generaldirektoratet för sysselsättning och socialpolitik. Den återger inte nödvändigtvis kommissionens officiella ståndpunkt.

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

Rapportens framställning
Applica sprl

Grafisk design
Boom Boom

Bilder
Omslag: © Elvis Pompilio, Belgien
Sid. 21-22,31,34-35: © Europeiska gemenskapen, 2004 (Audiovisuellt bibliotek)
Sid. 6-7,9-10,14,17,25-28: © Media Consulta, Tyskland
Sid. 24: © Karolina Bregula, Kampanj mot homofobi, Polen
Sid. 32: © Kalle Lindgren, Mot diskrimininering. För ett öppnare samhälle, Sverige.

Vi vill särskilt tacka Elvis Pompilio, ett geni på färg och form, som har stött handlingsprogrammet mot diskriminering genom att donera bilder på några av sina verk till omslaget.

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

Ett nytt gemensamt avgiftsfritt 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, 2004

ISBN 92-894-7660-5

© Europeiska gemenskaperna, 2004
Kopiering tillåten med angivande av källan.

Printed in Belgium

TRYCKT PÅ ICKE KLORBLEKT PAPPER

Innehåll

Inledning

En ram för bekämpning av diskriminering 5

Del I

Genomförandet av eu:s nya rättsliga ramar för att bekämpa diskriminering 7

Ändringar i nationell lagstiftning 9

Tillträde till nya rättigheter som ger skydd mot diskriminering 17

Åtgärder för att främja likabehandling 22

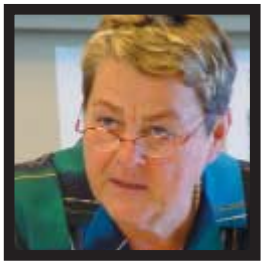
Del II

Att väcka medvetenhet, ändra inställningar och uppmuntra mångfald 26

För mångfald. Mot diskriminering 26

Nationell verksamhet för att väcka medvetenhet 30

Gemenskapens handlingsprogram för att bekämpa diskriminering 34



FÖRORD

av **ODILE QUINTIN**

Generaldirektör för GD Sysselsättning och socialpolitik

De senaste tolv månaderna har varit en viktig period för Europeiska unionens ansträngningar för att bekämpa diskriminering på grund av ras, etniskt ursprung, religion, övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning.

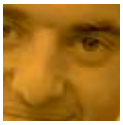
Tidsfristerna för att införliva europeiska anti-diskrimineringsregler i nationell lagstiftning har nu passerats. Under det senaste året har vi bevittnat en avsevärd höjning av skyddsnivån mot diskriminering inom hela EU. Denna rapport beskriver huvuddragen för viktiga ändringar i nationell lagstiftning.

Kommissionen är ändå oroad över att vissa medlemsstater ännu inte har genomfört och drivit igenom europeisk lagstiftning mot diskriminering i full utsträckning. Jag uppmanar nationella myndigheter att så snart som möjligt vidta åtgärder för att uppfylla sina åtaganden.

Det kommer också att vara viktigt att stödja åtgärder för att främja jämlikhet och backa upp nya rättigheter som införts i enlighet med europeisk lagstiftning. Verksamheten för att väcka medvetenhet spelar en avgörande roll i detta sammanhang. Denna rapport ger information om flera initiativ, bl.a. informationskampanjen ”För mångfald. Mot diskriminering” som lanserats av Europeiska kommissionen.

Det återstår utan tvekan mycket arbete för att säkra en effektiv tillämpning av principerna för icke-diskriminering inom ett utvidgat EU. Europeiska kommissionen ser fram emot att samarbeta med alla relevanta aktörer för att klara av denna utmaning. Kommissionen har nyligen publicerat en grönbok om ”jämlikhet och icke-diskriminering i ett utvidgat EU” för att få in förslag till möjliga alternativ för den framtida politiska utvecklingen inom detta område.

En ram för bekämpning av diskriminering



År 2000 införde Europeiska unionen ett åtgärdspaket avsett att driva igenom alla människors rätt till likabehandling och stärka respekten för mänskliga rättigheter inom hela EU.

Paketet bestod av två direktiv, eller EU-lagar:

- direktivet om likabehandling mellan raser (2000/43/EG), som förbjuder diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung,

- direktivet om likabehandling i arbetslivet (2000/78/EG), som förbjuder diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning.

Dessa direktiv stöds av ett handlingsprogram (som upprättats enligt rådets beslut 2000/750/EG). Handlingsprogrammet skall främja åtgärder för att bekämpa diskriminering som är förbjuden enligt ovannämnda direktiv, genom att exempelvis informera människor om deras rättigheter och skyldigheter samt försöka ändra attityder och beteenden.

Paketet kompletterar liknande lagstiftning för att bekämpa könsdiskriminering. Denna lagstiftning omfattas inte av denna rapport, men det är viktigt att alla former av diskriminering bekämpas i sin helhet eftersom diskriminering i många fall sker på flera grunder.

Båda direktiven förbjuder diskriminering inom arbetsliv och fortbildning. De omfattar framför allt rekrytering, befordran, utbildningsmöjligheter, lönesättning, arbetsförhållanden, arbetsförfaranden och uppsägningar. Direktivet om likabehandling mellan raser förbjuder också diskriminering när det gäller tillgång till utbildning, social trygghet och hälsovård, liksom lika rättigheter att köpa eller hyra varor och tjänster, inklusive bostäder.

EU:s medlemsstater var skyldiga att anpassa sina nationella lagar till direktivet om likabehandling mellan raser före den 19 juli 2003 och till direktivet om likabehandling i arbetslivet före den 2 december 2003. De kunde dock förlänga tidsfristen när det gällde ålder och funktionshinder med upp till tre år, förutsatt att man underrättade kommissionen. De nya medlemsstaterna var skyldiga att ha genomfört direktiven vid inträdet den 1 maj 2004.

Även om direktiven ännu inte har genomförts helt i alla länder har de haft en tydlig effekt när det gäller att stärka skyddet mot diskriminering i hela Europa. De har också främjat utvecklingen av ett gemensamt tillvägagångssätt för att bekämpa diskriminering på olika grunder, baserat på respekten av alla människors rätt till likabehandling. Detta visar på en allt större insikt om fördelarna med mångfald för såväl ekonomin som samhället som helhet.

Den nya politiken har även fått effekt utanför EU:s gränser eftersom direktiven har använts som förebild för att utveckla lagstiftning mot diskriminering på annat håll. I Bulgarien och Rumänien, som fortfarande förhandlar om medlemskap i EU, har man redan infört lagar som förbjuder diskriminering på de grunder som anges i de två direktiven.



Rapportens utformning

Syftet med denna rapport är att ge en översikt av vad som händer inom EU i samband med genomförandet av den nya politiken mot diskriminering. Rapporten handlar både om de åtgärder som vidtas av olika regeringar för att se till att det rättsliga skyddet mot diskriminering uppfyller de två direktiven och annan verksamhet som bedrivs för att komplettera de nya lagarna, delvis understött av handlingsprogrammet.

Rapporten består av två delar. Den första delen tar upp de framsteg som gjorts inom ett nyutvidgat EU för att ändra befintliga lagar eller införa nya så att kraven i de två direktiven uppfylls. Den beskriver några av de viktigaste inslagen i den nya lagstiftning som trätt i kraft i olika länder, eller som håller på att införas. Den undersöker också åtgärder som vidtagits för att hjälpa människor som diskrimineras att förhindra att det sker och få adekvat kompensation.

Den andra delen beskriver ett viktigt verksamhetsområde som stöds av handlingsprogrammet, nämligen informationskampanjer på EU-nivå och i enskilda medlemsstater. Syftet med dessa kampanjer är att se till att alla känner till de nya lagar som nu gäller i hela Europa för att bekämpa diskriminering och även den rätt som lagarna ger till likabehandling för alla människor. Syftet är också att göra människor medvetna om de skador som orsakas av diskriminering samt de fördelar som kan uppnås med mångfald, både på arbetsplatser och i samhället som helhet. Denna del av rapporten innehåller dessutom en lista över annan verksamhet som stöds av handlingsprogrammet.

Del I >

Genomförandet av EU:s nya rättsliga ramar för att bekämpa diskriminering

Direktiven om likabehandling mellan raser och i arbetslivet, som antogs av medlemsstaterna år 2000, har höjt skyddsnivån mot diskriminering i alla delar av unionen. Tillsammans förbjuder de diskriminering på grund av ras, etniskt ursprung, religion, övertygelse, ålder, funktionshinder och sexuell läggning när det gäller tillträde till arbetsliv och fortbildning. Direktivet om likabehandling mellan raser förbjuder också diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung när det gäller tillträde till utbildning, social trygghet, hälsovård, olika typer av sociala förmåner (t.ex. särskilda tillstånd eller bostadsbidrag) liksom lika rättigheter att köpa eller hyra varor och tjänster, inklusive bostäder (se ruta för mer information).

De två direktiven kompletterar lagstiftningen för att bekämpa könsdiskriminering, bl.a. direktivet om likabehandling av män och kvinnor (2002/73/EG), ett tillägg till det tidigare direktivet från 1976 (76/207/EEG) som innehåller mycket snarlika bestämmelser för att driva igenom likabehandling av män och kvinnor inom hela EU.





Även om vissa länder redan hade lagar som förbjöd diskriminering innan direktiven antogs, fanns inga bestämmelser som gav samma skydd som det som fastställts i de nya direktiven. Medlemsstaterna har därför fått införa nationell lagstiftning för att uppfylla de nya kraven. Varje land har fått välja hur man skall göra detta inom ramen för sina rättsliga och kulturella traditioner samt den lagstiftning som redan gäller. Men oavsett vilken process man har använt och hur lagstiftningen har utformats, har man varit tvungen att införa ett rättsskydd som minst uppfyller de behov som man själv kommit överens om.

Medlemsstaterna åtog sig att se till att nödvändig nationell lagstiftning för att garantera att de två direktiven uppfylls hade införts före den fastställda tidsfristen, eller vid EU-inträdet när det gäller nya medlemsstater. Enligt den dispens som ges i direktivet om likabehandling i arbetslivet har ett antal regeringar underrättat kommissionen om att man behöver mer tid för att uppfylla alla krav rörande ålder och funktionshinder.

Denna del av rapporten beskriver de framsteg som gjorts inom ett utvidgat EU för att ändra befintliga lagar eller införa nya så att kraven i de två direktiven uppfylls. Den sammanfattar också liknande åtgärder som vidtagits i länder utanför EU för att bekämpa diskriminering. Den undersöker sedan ett antal viktiga rättsliga bestämmelser som påverkar lagstiftningens sannolika effekt för att bekämpa diskriminering och granskar åtgärder som vidtagits för att understödja nya lagar.

Huvuddragen i direktiven om likabehandling mellan raser och i arbetslivet

Direktiven är avsedda att upprätta en miniminivå av rättsskydd mot diskriminering inom hela Europeiska unionen. Nationella regeringar kan införa mer gynnsamma bestämmelser men får inte sänka skyddsnivån om den redan är högre än minimikraven.

Räckvidd

Direktiven omfattar alla som är bosatta eller arbetar inom EU. Direktiven förbjuder diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, eller på grund av religion, övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, när det gäller:

- tillträde till anställning eller egenföretagande och även möjligheter till befordran,
- tillträde till yrkesvägledning och fortbildning på alla nivåer, även arbetserfarenhet,
- anställning och arbetsvillkor, bl.a. uppsägningar och lönesättning,
- medlemskap i fackförbund och yrkesorganisationer samt tillträde till de förmåner som dessa ger.

Direktivet om likabehandling mellan raser förbjuder också diskriminering när det gäller:

- social trygghet och hälsovård,
- sociala förmåner som gratis mediciner, bostadsbidrag och olika typer av tillstånd,
- utbildning,
- tillträde till och utbud av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten, bl.a. bostäder.

Former av diskriminering

Direktiven förbjuder följande former av diskriminering:

- **Direkt diskriminering**, som uppstår när en person behandlas mindre fördelaktigt än vad andra personer behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats, på de grunder som anges i direktiven.
- **Indirekt diskriminering**, som uppstår när ett till synes neutralt villkor, kriterium eller praxis avsiktligen eller ej försätter personer av viss ras, etniskt ursprung, religion, övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning i ett ofördelaktigt läge jämfört med andra. Om något villkor, kriterium eller praxis har denna effekt skall det betraktas som diskriminerande om det inte är objektivt försvarbart i ett legitimt syfte och medlen för att uppnå detta syfte är lämpliga och nödvändiga.
- **Trakassering**, som uppstår vid icke önskvärt beteende på någon av de grunder som anges i direktiven, som syftar till eller leder till att en persons värdighet kränks och att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning skapas.

Direktiven förbjuder också instruktioner att diskriminera och repressalier (eller vedergällning mot personer som klagar över eller vittnar om diskriminering).

Korrigerande åtgärder och sanktioner

Offer för diskriminering skall ha tillgång till administrativa eller rättsliga förfaranden, bl.a. förlikning när det är lämpligt, för att driva igenom sin rätt till likabehandling. Organ med legitimt intresse av att se till att bestämmelserna i direktiven efterföljs (t.ex. fackföreningar eller representativa organisationer) skall få rätt att stödja diskrimineringsoffer i alla förfaranden. De som gjort sig skyldiga till diskriminering skall få straffpåföljder som är effektiva, proportionerliga och avskräckande (dvs. avskräcker från diskriminerande beteende).

Bevisbörda

När någon anser att de inte har behandlats på lika villkor och framlägger bevis på att diskriminering har ägt rum, är det upp till personen som anklagas för diskriminering att bevisa att han/hon inte har brutit mot principen om likabehandling.

Organ för likabehandling

Direktivet om likabehandling mellan raser kräver att ett specialiserat organ skall upprättas i varje medlemsland för att främja likabehandling inom ramen för ras och etniskt ursprung. Dessa organ skall ge oberoende stöd till diskrimineringsoffer för att anföra sina klagomål, göra oberoende undersökningar, publicera oberoende rapporter och lämna rekommendationer.

Anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder

Arbetsgivare skall vid behov vidta lämpliga åtgärder för att göra det möjligt för personer med funktionshinder att få tillträde till, delta i och avancera i arbetslivet, eller få möjlighet till fortbildning, såvida inte sådana åtgärder utgör en orimlig börda för arbetsgivaren.

Spridning av information

Regeringar har skyldighet att med alla lämpliga medel informera människor om gällande bestämmelser och den rätt som de ger till likabehandling.



Det bör understrykas att vi inte har försökt göra en systematisk beskrivning av utvecklingen i alla länder eller en detaljerad analys av ordalydelsen i lagstiftningen. Syftet med denna rapport är att ge en översikt av de åtgärder som vidtagits inom hela EU och ge exempel på åtgärder för att illustrera vad som har hänt i olika länder. Läsare som önskar fullständig och detaljerad information om den lagstiftning som införts i ett visst medlemsland, hänvisas direkt till dessa källor. Enligt direktiven är det upp till varje medlemsland att se till att alla berörda informeras om relevanta rättsliga bestämmelser.

Det bör framhållas att denna rapport inte undersöker om lagstiftningen i medlemsstaterna helt uppfyller direktiven. Hänvisningar till särskilda rättsliga bestämmelser behöver inte nödvändigtvis innebära att de uppfyller direktiven.

Det bör också tilläggas att följande information beskriver situationen fram till den 1 maj 2004, när rapporten slutfördes.

ÄNDRINGAR I NATIONELL LAGSTIFTNING

När medlemsstaterna antog de två direktiven år 2000, kom de överens om en tidsplan för att genomföra dem. Medlemsstaterna fick fram till den 19 juni 2003 för att göra nödvändiga ändringar i den nationella lagstiftningen för att uppfylla direktivet om likabehandling mellan raser och fram till den 2 december 2003 för att uppfylla direktivet om likabehandling i arbetslivet.

För att ge möjlighet att uppnå större effekt på policy och praxis på arbetsplatser, gick man med på att bevilja mer tid för att genomföra direktivet om likabehandling i arbetslivet när det gäller diskriminering på grund av ålder och funktionshinder. Medlemsstaterna kunde därför vid behov få dispens på upp till tre år för att göra nödvändiga ändringar för att säkra samma skyddsnivå mot diskriminering på dessa grunder som för övriga grunder som ingår i direktiven. Medlemsstaterna var dock skyldiga att före tidsfristens utgång informera kommissionen om sin avsikt att utnyttja denna möjlighet. Medlemsstaterna var också skyldiga att varje år lämna en rapport till kommissionen om de åtgärder som vidtagits för att bekämpa diskriminering på dessa grunder och de framsteg som gjorts för att ge nödvändigt skydd.

I vissa länder har regeringar utnyttjat denna möjlighet för att ge sig själva mer tid att göra nödvändiga ändringar så att lagstiftningen uppfyller alla krav som fastställts i direktiven rörande dessa två områden (se tabell).

När det gäller nya medlemsstater var man skyldig att ändra lagstiftningen för att uppfylla de två direktiven före inträdet i EU.

Om man bortser från ålder och funktionshinder, har ett antal medlemsstater inte klarat tidsfristen för ett fullständigt genomförande av direktiven. I vissa fall har emellertid ändringar redan gjorts i den nationella lagstiftningen, men de har ännu inte trätt i kraft eller håller på att införas.





Ändringar i medlemsstater

I början av 2003 införde **Belgiens** federala regering ny lagstiftning för att genomföra båda direktiven om likabehandling mellan raser och i arbetslivet. På regional och kommunal nivå, där ansvaret för rekrytering, utbildning och fortbildning delvis ligger, har man infört lagstiftning i de flamländska delarna av landet och i Bryssel. I franska- och tyskspråkiga delar av landet håller man på att införa lagstiftning. Den belgiska regeringen har informerat kommissionen om sin avsikt att utnyttja dispensen på tre år för att genomföra de bestämmelser i direktivet om likabehandling i arbetslivet som rör åldersdiskriminering.

I januari 2004 antog **tjeckiska parlamentet** ändringar i arbetsrättslagen för att anpassa skyddet till direktivens krav rörande arbetsliv. Dessa ändringar trädde i kraft i mars 2004. Förslag till lagstiftning som förbjuder diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung i andra områden än arbetslivet skall debatteras i parlamentet i juni 2004 och träda i kraft i januari 2005.

I **Danmark** har man infört ny lagstiftning för att uppfylla kraven i direktivet om likabehandling mellan raser, med undantag av arbetslivet, som trädde i kraft i juli 2003. En lag för att anpassa arbetsrättslagstiftningen till direktivens nya krav, antogs av folketinget i mars 2004 och har nu trätt i kraft.

I slutet av 2003 antog **spanska nationalförsamlingen** ny lagstiftning för att uppfylla kraven i båda direktiven om likabehandling mellan raser och i arbetslivet, som trädde i kraft i januari 2004.

I slutet av 2001 antog **franska parlamentet** ny lagstiftning som förbjuder diskriminering på en rad olika grunder. Detta var dock begränsat till arbetslivet. Franska regeringen har underrättat kommissionen om sin avsikt att utnyttja dispensen för att genomföra de bestämmelser i direktivet om likabehandling i arbetslivet som rör funktionshinder. Ett lagförslag rörande detta område lades fram för parlamentet under våren 2004. Ett lagförslag som förbjuder diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung inom de områden som enligt direktivet inte rör arbetslivet, utom bostadsmarknaden där diskriminering har varit förbjuden sedan början av 2002, skall läggas fram för parlamentet under 2004.

I **Irland** är det befintliga rättsskyddet mot diskriminering relativt omfattande. Vissa aspekter uppfyller dock inte kraven i de två direktiven. Ett förslag till en ny jämställdhetslag avsedd att rätta till dessa brister publicerades i januari 2004 och förväntas träda i kraft senare under året.

I **Italien** antogs två regeringsförslag under sommaren 2003 för att anpassa lagstiftningen till kraven i de två direktiven.

I **Cypern** har man under 2003 formulerat och debatterat lagförslag avsedda att genomföra kraven i de två direktiven. Dessa antogs i mars 2004 och utvidgar det befintliga skyddet mot diskriminering till att även omfatta ålder och sexuell läggning samt inrättandet av ett specialiserat jämställdhetsorgan.

I **Lettland** har den arbetsrättslag som infördes 2001 anpassats i viss utsträckning för att uppfylla kraven i direktivet om likabehandling i arbetslivet. Lagen innehåller dock inget uttryckligt förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning och gäller inte för yrkesutbildning eller fackling anslutning. I maj 2004 förväntas det lettiska parlamentet anta vissa ändringar i denna lag för att anpassa den

till direktivet, och även nya lagar för att genomföra kraven i direktivet om likabehandling mellan raser.

I **Litauen** infördes en ny arbetsrättslag i januari 2003 och det litauiska parlamentet antog ändringar för att uppfylla kraven i direktivet om likabehandling i arbetslivet i november 2003. Samtidigt antogs ett antal ändringar i befintliga lagar om rasdiskriminering. Båda dessa ändringspaket skall träda i kraft i början av 2005.

I **Ungern** har en ny lag (lag om likabehandling och främjande av lika möjligheter) trätt i kraft för att uppfylla kraven i de två direktiven. Lagen omfattar även andra grunder för diskriminering utöver de som anges i direktiven, t.ex. nationalitet och politiska åsikter. Den utvidgar också skyddet till att omfatta alla människors tillträde till varor och tjänster, utbildning, social trygghet och övriga områden som anges i direktivet om likabehandling mellan raser, inte bara människor som diskrimineras på grund av ras eller etniskt ursprung.

År 2003 införde **Malta** lagstiftning som höjer det befintliga skyddet mot diskriminering i arbetslivet. Skyddet håller på att utvidgas ytterligare inom ramen för lagen om anställningsskydd och relationer mellan arbetsmarknadens parter. Man har också lagt fram lagförslag som omfattar de områden i direktivet om likabehandling mellan raser som inte rör arbetslivet, men denna lagstiftning har ännu inte antagits.

I **Nederländerna** har ändringar avsedda att anpassa 1994 års lag om likabehandling till de två direktiven nyligen trätt i kraft (1 april 2004). Den nya lag som förbjuder diskriminering på grund av funktionshinder och som trädde i kraft i december 2003, har samtidigt också ändrats för att anpassas till direktivet om likabehandling i arbetslivet. Den nederländska regeringen har underrättat kommissionen att man vill utnyttja dispensen på tre år för att uppfylla direktivets krav rörande ålder. En ny lag som förbjuder åldersdiskriminering antogs emellertid i december 2003 och trädde i kraft den 1 maj 2004.

I **Österrike** framlades ett lagförslag för parlamentet i november 2003 i syfte att genomföra de två direktiven på federal nivå och upprätta två jämställdhetsorgan. Lagförslaget förväntas bli antaget i juni 2004. Lagstiftningen omfattar alla de diskrimineringsgrunder som anges i de två direktiven, bortsett från funktionshinder, och innefattar dessutom bestämmelser mot könsdiskriminering. Det är upp till myndigheterna i de olika staterna (Länder) att genomföra direktiven inom sina ansvarsområden (t.ex. när det gäller sina egna anställda). Den federala regeringen förbereder förslag till ny lagstiftning rörande funktionshinder, som skall vara föremål för en bred debatt innan lagstiftningen införs.

I **Polen** har ändringar i arbetsrättslagen och ett antal andra befintliga lagar trätt i kraft (januari 2004) i syfte att uppfylla direktivens krav rörande arbetslivet. Olika delar av den befintliga lagstiftningen ger ett visst skydd mot diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung i områden utanför arbetslivet. Det finns för närvarande inga planer på att stärka eller utvidga denna lagstiftning.



Den nya lagstiftning som vi har infört i Finland kommer att förhindra och minska alla typer av diskriminering i det dagliga livet. Myndigheternas skyldighet att utforma jämlikhetsplaner är ett särskilt viktigt komplement till den tidigare lagstiftningen. Vi inser dock att det inte räcker med lagstiftning. Vårt mål är en praktisk mångfaldspolicy som ger alla lika möjligheter och minoritetsgrupper en "egen röst". Att göra icke-diskriminering till en central fråga är ett mycket viktig mål som inte kan uppnås utan att identifiera orättvisa förfaranden och komma till rätta med principer, strukturer och arbetsprocesser som kan leda till indirekt diskriminering. En av förutsättningarna för att kunna göra jämlikhet till en central fråga är att informera allmänheten om de svårigheter som minoritetsgrupper ställs inför varje dag.

Ett viktigt steg mot funktionell mångfald är en kontinuerlig dialog mellan beslutsfattare, arbetsmarknadens parter och de aktörer som inom samhället representerar potentiella offer för diskriminering.

TARJA FILATOV, ARBETSMARKNADSMINISTER, FINLAND

Tabell: Situation för genomförande av direktiven den 1 maj 2004

	Direktiv om likabehandling mellan raser	Direktiv om likabehandling i arbetslivet	Anmäld förlängning
BE	Federal lag som antogs i jan. 2003 + flamländsk förordning i maj 2002 + förordning i juni 2003 i Brysselregionen. Förslag under förberedning i fransk- och tyskspråkiga kommuner och Vallonien.	Federal lag som antogs i feb. 2003 + flamländsk förordning i maj 2002 + förordning i juni 2003 i Brysselregionen. Förslag under förberedning i fransk- och tyskspråkiga kommuner och Vallonien.	Tre år för ålder
CZ	Lagförslag som skall läggas fram i juni 2004 och antas i januari 2005.	Tillägg i befintlig lagstiftning, som trädde i kraft i mars 2004.	
DK	Lag om etnisk jämlikhet som trädde i kraft i juli 2003, arbetslivsaspekter omfattas av separat lag som antogs i april 2004.	Lagförslag som anpassar lagstiftningen till direktivet, som antogs i mars 2004.	Ett år för ålder och funktionshinder.
DE	Inga särskilda förslag för genomförande.	Inga särskilda förslag för genomförande.	Tre år för ålder.
EE	Inga särskilda förslag för genomförande.	Inga särskilda förslag för genomförande.	
EL	Lagförslag som framlades för parlamentet i nov. 2003, men blev aldrig föremål för debatt. Ingen tillgänglig information om det nya parlamentets planer.	Lagförslag som framlades för parlamentet i nov. 2003, men blev aldrig föremål för debatt. Ingen tillgänglig information om det nya parlamentets planer.	
ES	Lagförslag som antogs i dec. 2003 och trädde i kraft i jan. 2004.	Lagförslag som antogs i dec. 2003 och trädde i kraft i jan. 2004. Lag om funktionshinder som trädde i kraft i jan. 2004.	
FR	Lagar som trädde i kraft i nov. 2001 (arbetsliv) och jan. 2002 (bostad). Lagförslag om andra aspekter, som utvidgar räckvidden för befintliga lagar, förväntas bli klart 2004.	Lag som trädde i kraft i nov. 2001 + lagförslag om funktionshinder, som förväntas bli klart 2004.	Tre år för funktionshinder
IE	Förslag till jämlikhetslag som publicerades i jan. 2004 och kompletterar befintlig lagstiftning för att uppfylla direktivet. Förväntas bli antaget 2004.	Förslag till jämlikhetslag som publicerades i jan. 2004 och kompletterar befintlig lagstiftning för att uppfylla direktivet. Förväntas bli antaget 2004.	
IT	Förordning från italienska regeringen som trädde i kraft i aug. 2003.	Förordning från italienska regeringen som trädde i kraft i aug. 2003.	
CY	Lag som antogs i mars 2004 och skall träda i kraft i maj 2004.	Lag som antogs i mars 2004 och skall träda i kraft i maj 2004.	
LV	Lag som förväntas bli antagen i maj 2004.	Ändringar i befintlig lagstiftning, som förväntas bli antagna i maj 2004.	
LT	Ändringar som framlades i nov 2003 för att anpassa befintliga lagar till direktivet. Förväntas träda i kraft i jan. 2005.	Ändringar som framlades i nov. 2003 för att anpassa befintliga lagar till direktivet. Förväntas träda i kraft i jan. 2005.	

	Direktiv om likabehandling mellan raser	Direktiv om likabehandling i arbetslivet	Anmäld förlängning
LU	Lagförslag som framlades för parlamentet i nov. 2003. Förväntas inte bli antaget före valet i juni 2004.	Lagförslag som framlades för parlamentet i nov. 2003. Förväntas inte bli antaget före valet i juni 2004.	
HU	Lag som antogs i dec. 2003 och trädde i kraft i jan. 2004. Jämställdhetsorgan skall inrättas i jan. 2005.	Lag som antogs i dec. 2003 och trädde i kraft i jan. 2004.	
MT	Lagförslag som ännu inte har antagits.	Håller på att utvidga befintlig lagstiftning.	
NL	En ny lag som kompletterar befintlig lagstiftning för att uppfylla direktivet. Trädde i kraft i april 2004.	En ny lag som kompletterar befintlig lagstiftning för att uppfylla direktivet, som trädde i kraft i april 2004, + lag om funktionshinder i dec. 2003 + lag om ålder som trädde i kraft i maj 2004.	Tre år för ålder
AT	Lagstiftning som förväntas träda i kraft i juli 2004.	Lagstiftning som förväntas träda i kraft i juli 2004 och omfattar alla grunder utom funktionshinder. Lagförslag om funktionshinder är föremål för debatt.	
PL	Skydd som ges enligt olika delar i lagstiftning. Inga planer på att sammanföra eller utvidga.	Lagstiftning som trädde i kraft i jan. 2004.	
PT	Lag av maj 2004 + ny arbetsrättslag som trädde i kraft i dec. 2003.	Ny arbetsrättslag som trädde i kraft i dec. 2003.	
SI	Ny lagstiftning som antogs i april 2004 och trädde i kraft i maj 2004.	Ny lagstiftning som antogs i april 2004 för att utvidga bestämmelser i arbetsrättslag som antogs i jan. 2003.	
SK	En ny lag som förväntas bli antagen i maj 2004.	Ändringar i befintlig lagstiftning, som infördes 2003 + en ny lag som förväntas bli antagen i maj 2004.	
FI	En ny lag som antogs i dec. 2003 och trädde i kraft i feb. 2004.	En ny lag som antogs i dec. 2003 och trädde i kraft i feb. 2004.	
SE	Lagstiftning som anpassar befintlig lag till direktivet och trädde i kraft i juli 2003. Omfattar inte utbildning: förslag om detta publicerades i april 2004.	Lagstiftning som anpassar befintliga lagar till direktivet, utom ålder och funktionshinder, och trädde i kraft i juli 2003.	Tre år för ålder och funktionshinder
UK	Lagstiftning som anpassar befintlig lag till direktivet och trädde i kraft i juli 2003. En liknande lag antogs i Gibraltar i mars 2004.	Lagstiftning som omfattar religion, övertygelse och sexuell läggning, och trädde i kraft i dec. 2003. En liknande lag antogs i Gibraltar i mars 2004.	Tre år för ålder och ett år för funktionshinder.
BG	En ny lag som antogs i sep. 2003.	En lag som antogs i sep. 2003.	
RO	Lagstiftning som antogs 2002.	Ny arbetsrättslag som antogs i jan. 2002.	

Obs: Tabellen sammanfattar lagstiftning som antagits eller håller på att genomföras inom ramen för de två direktiven. Detta behöver inte nödvändigtvis innebära att lagstiftningen helt uppfyller direktiven.

Samråd

I **Sverige** har man nyligen publicerat lagförslag för att förbjuda diskriminering på grund av ras och etniskt ursprung inom utbildning. Lagförslag för att förbjuda diskriminering på grund av ålder och funktionshinder är under förberedning och förväntas bli publicerade 2005. I båda dessa fall kommer arbetsmarknadens parter, domstolar, diskrimineringsombudsmän, universitet, icke-statliga organisationer och andra intressegrupper i samhället att inleda ett nära samråd om innehållet.

I **Förenade kungariket** planerar man att genomföra de krav i direktivet om likabehandling i arbetslivet som rör ålder senast oktober 2006. Systemet för att säkra ett brett samråd följer ungefär samma modell som för övrig lagstiftning som redan införts för att bekämpa diskriminering:

- publicering av samrådsdokument och förlag till föreskrifter för kommentar under våren 2004,
- utskick av dessa dokument till alla större intressegrupper, förutom alla de som ingick i det tidigare samrådet ”Jämställdhet och mångfald: Ålder spelar roll”,
- publicering av information om samrådet på två statliga webbplatser.

I **Lettland** har en arbetsgrupp inrättats för att utvärdera lagförslag för att uppfylla kraven i direktivet om likabehandling mellan raser, med representanter för olika berörda regeringsdepartement, nationella kontoret för mänskliga rättigheter, institutet för mänskliga rättigheter och lettiska centret för studier inom mänskliga rättigheter och etnicitet. Rättsliga experter har också bjudits in för ett ge sina åsikter och man har rådfrågat tjänstemän från Europeiska kommissionen. Förslag till ändringar i arbetsrättslagen har utarbetats i samarbete med arbetsmarknadens parter och redovisats för fackförbund och arbetsgivarföreningen.



I **Portugal** har en ny arbetsrättslag avsedd att anpassa lagstiftningen till direktivet om likabehandling i arbetslivet trätt i kraft (december 2003). Lagen omfattar alla de diskrimineringsgrunder som anges i direktivet och även ett antal andra grunder som politiska åsikter och facklig anslutning. Den nya lagen 18/2004 som förbjuder diskriminering på grund av ras och etniskt ursprung, trädde i kraft i maj 2004.

I **Slovenien** antogs ny lagstiftning i april 2004 i syfte att garantera det diskrimineringsskydd som fastställts i de två direktiven. Denna lagstiftning utvidgar räckvidden för den nya arbetsrättslagen som trädde i kraft i januari 2003 och förbjuder även diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung när det gäller tillträde till varor och tjänster och andra områden som anges i direktivet om likabehandling mellan raser.

I **Slovakien** antogs en arbetsrättslag 2002 och även ändringar därav 2003, som förbjuder diskriminering i arbetslivet på alla de grunder som anges i direktivet om likabehandling i arbetslivet, bortsett från sexuell läggning. År 2003 gjordes också ändringar i lagen om statsanställning, som omfattar anställda i den offentliga sektorn och som till skillnad från arbetsrättslagen innehåller bestämmelser mot diskriminering på grund av sexuell läggning. En lag som ytterligare utvidgar skyddet för att uppfylla kraven i båda direktiven behandlas för närvarande av det slovakiska nationalrådet och förväntas bli antagen före slutet av maj 2004.

I **Finland** infördes en lag som förbjuder diskriminering på de grunder och inom de områden som anges i båda direktiven, som antogs i december 2003 och trädde i kraft i februari 2004.

I **Sverige** har man infört lagstiftning avsedd att anpassa befintliga lagar till de två direktiven, med undantag av ålder och funktionshinder, som trädde i kraft i juli 2003. Lagstiftningen omfattar dock inte tillträde till utbildning när det gäller diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung. Lagförslag som omfattar detta område publicerades i april 2004 och kommer sannolikt att införas 2005. Regeringen har underrättat kommissionen om sin

avsikt att ta mer tid i anspråk för att uppfylla de krav i direktivet om likabehandling i arbetslivet som rör ålder och funktionshinder. En utredningskommitté håller på att förbereda lagförslag som planeras bli föremål för en samrådsprocess innan lagstiftningen träder i kraft före den 2 december 2006.

I **Förenade kungariket** har regeringen också underrättat kommissionen om sin avsikt att ta mer tid i anspråk för att genomföra direktivet om likabehandling i arbetslivet när det gäller ålder och funktionshinder. Bortsett från dessa områden har ändringar i gammal lagstiftning som förbjuder diskriminering på grund av ras och etniskt ursprung trätt i kraft (juli 2003) för att uppfylla kraven i direktivet. Nya föreskrifter som förbjuder diskriminering på grund av religion eller övertygelse och sexuell läggning trädde i kraft i december 2003. Ändringar i 1995 års lagstiftning som förbjuder diskriminering på grund av funktionshinder, för att anpassa lagstiftningen till direktivet, antogs i juli 2003 och skall träda i kraft i oktober 2004. Lagförslag för att förbjuda diskriminering på grund av ålder publicerades under våren 2004 och ny lagstiftning förväntas träda i kraft i oktober 2006.

I övriga EU-länder är tidsplanen för att genomföra de två direktiven inte lika tydlig. I **Luxemburg** har lagförslag för att uppfylla kraven i de två direktiven lagts fram för deputeradekammaren (november 2003), dock utan förslag om att upprätta ett specialiserat jämställdhetsorgan.

Under samma månad framlades ett lagförslag för parlamentet i **Grekland**. Det är ännu inte känt om lagförslaget skall behandlas av det nya parlamentet eller om ett nytt lagförslag skall läggas fram.

I de fall där medlemsstaterna inte har genomfört direktiven på ett fullständigt eller riktigt sätt, kan Europeiska kommissionen vidta rättsliga åtgärder. Det bör tilläggas att människorna i dessa länder kan ha ett visst skydd mot diskriminering inom ramen för europeisk lagstiftning (se ruta).

Vad händer om medlemsstater inte genomför direktiven om likabehandling?

I de fall där medlemsstater inte genomför direktivet om likabehandling mellan raser eller direktivet om likabehandling i arbetslivet, eller inte något av dessa direktiv (eller inte genomför dem på ett riktigt sätt), kan Europeiska kommissionen vidta rättsliga åtgärder enligt artikel 226 i EG-fördraget. Det första steget för kommissionen är att tillställa ett formellt brev som anger varför man anser att medlemsstaten inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter. Medlemsstaten har sedan två månader på sig att inge svar.

Om detta inte löser problemet skall kommissionen avge ett ”motiverat yttrande” som fastställer en tidsfrist för medlemstatens uppfyllelse av kraven. Om detta inte heller hjälper kan kommissionen anhängiggöra saken direkt vid EG-domstolen för prövning. Om domstolen ger en fällande dom och medlemsstaten ignorerar utfallet, kan böter utdömas enligt artikel 228.

Under tiden kan de personer i medlemsstaten som utsätts för diskriminering som strider mot direktiven, ta hjälp av allmänna rättsliga principer som fastställts av EG-domstolen:

Direktivens bestämmelser kan vara *direkt bindande* för statliga organ (t.ex. myndigheter). För att detta skall kunna ske måste bestämmelserna vara *förbehållslösa, entydiga* och *exakta*. I sista hand avgörs detta av EG-domstolen, men med tanke på rättspraxisen för liknande bestämmelser i de sex diskrimineringsdirektiven, är det sannolikt att en ganska stor del av direktivens bestämmelser skulle vara *direkt bindande*. Principen kommer dock inte att vara till hjälp vid processer mot enskilda individer eller privata företag.

Nationella domstolar är skyldiga att så långt som möjligt tolka befintliga lagar (även om de är äldre än direktiven) i enlighet med direktiven så att domstolarna säkrar den effekt som man försöker uppnå med direktiven.

Medlemsstaten kan också vara skyldig att ersätta enskilda individer för skada eller förlust till följd av landets brott mot EG-rätten. Skadeståndsskyldighet uppstår när brottet berör bestämmelser avsedda att ge människor rättigheter, om brottet är tillräckligt allvarligt (t.ex. underlåtenhet att genomföra direktiven) eller om det finns en direkt koppling mellan brottet och den skada som en person åsamkats.

Dessa principer hjälper enskilda individer i rättssaker som prövas av nationella domstolar. Dessa domstolar kan dock under förhandlingarna hänskjuta en viss fråga till EG-domstolen i enlighet med artikel 234 i EG-fördraget.

Lagstiftning mot diskriminering i Bulgarien och Rumänien

I september 2003 antog **bulgariska nationalförsamlingen** omfattande lagstiftning mot diskriminering på grund av bl.a. ras, etniskt ursprung, religion, övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning. Räckvidden är ungefär densamma som för protokoll 12 i den europeiska konventionen om mänskliga rättigheter och de två direktiven om likabehandling. Lagstiftningen omfattar direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och repressalier, och innefattar i samtliga fall association eller presumtion och även anstiftan till diskriminering och rassegregering.

Lagstiftningen uttrycker tydligt att arbetsgivare och lärare som inte förhindrar andra från att diskriminera på arbetsplatser eller skolor kan bli föremål för åtal på samma sätt som om de vore direkt involverade. Lagstiftningen innehåller också en rad belysande exempel på diskriminerande beteende inom viktiga områden för att tydliggöra innebörden av lagstiftningen.

Offer för diskriminering har rätt att företrädas av fackföreningar och icke-statliga organisationer i domstolar, som båda på eget initiativ kan öppna processer av allmänt intresse. Lagstiftningen tillåter också kollektiva rättsfall när flera människor är offer för diskriminering.

Det finns planer på att upprätta ett oberoende organ för att främja likabehandling och hjälpa människor som utsätts för diskriminering. Organet skall ha befogenhet att utfärda bindande beslut, att få tillgång till information och att kalla och höra vittnen, och även att överklaga regeringens beslut i domstol, öppna civilrättsliga processer och medla i processer för målsägandes räkning.

I **Rumänien** har förordningen ”Förhindra och bestraffa alla former av diskriminering”, som antogs i augusti 2000, stärkts genom lagstiftning som trädde i kraft 2002, som förbjuder diskriminering på alla grunder som anges i de två direktiven om likabehandling.

Ett nationellt råd för att bekämpa diskriminering inrättades också i augusti 2000 och inledde sin verksamhet i slutet av 2002. Rådets stadgar garanterar en oberoende ställning gentemot staten. Uppdraget består i att främja positiv särbehandling för att motverka diskriminering, lämna rekommendationer till regeringen, godkänna lagförslag om jämställdhet och icke-diskriminering, samarbeta med myndigheter för att se till att inhemsk lagstiftning överensstämmer med internationella normer, hjälpa människor som utsätts för diskriminering samt utföra studier och bedri-

Utvecklingen utanför EU

Bulgarien och Rumänien, som båda förhandlar om EU-medlemskap, fanns inte med bland de nya medlemsstater som gick med i EU 2004. Båda länderna har dock redan infört omfattande lagstiftning för att bekämpa diskriminering (se ruta).

Norge har också nyligen antagit nya lagstiftning mot diskriminering med ungefär samma inriktning som direktiven om likabehandling mellan raser och i arbetslivet (se ruta).

Ny lagstiftning mot diskriminering i Norge

Norska regeringen har antagit en politisk linje för att anpassa sina diskrimineringslagar till direktiven om likabehandling mellan raser och i arbetslivet, även om man inte har någon rättslig skyldighet att göra detta. I mars 2004 antog parlamentet ett lagförslag för att ändra lagen om arbetarskydd och arbetsmiljö, i syfte att säkra ungefär samma rättsskydd mot diskriminering i arbetslivet som i de flesta EU-medlemsstater. Regeringen har också offentliggjort att man före årsslutet skall framlägga förslag till lagstiftning som ligger i linje med direktivet om likabehandling mellan raser.

Tillträde till nya rättigheter som ger skydd mot diskriminering

Tillträde till rättskipning

Ett viktigt krav i de två direktiven är att medlemsstaterna skall se till att rättsliga eller administrativa förfaranden är tillgängliga för människor som anser sig vara utsatta för diskriminering.

Vidare skall organ med legitimt intresse av att tillse att bestämmelserna i direktiven efterföljs (t.ex. fackföreningar eller andra representativa organisationer) få rätt att hjälpa diskrimineringsoffer i rättsliga ärenden. I vissa länder ingår dessa krav i lagstiftningen och ansträngningar har gjorts för att göra det relativt enkelt för diskrimineringsoffer att vidta rättsliga åtgärder. Människor som anför klagomål om orättvist behandling klarar därför i allmänhet av att inleda process i civildomstol eller arbetsdomstol, som tenderar att vara mer tillgängliga än brottmålsdomstolar.

I vissa länder finns system för att medla mellan parterna och förlika när det är möjligt för att på så vis få till stånd en uppgörelse. I vissa fall kan jämställdhetsorganet, som inrättats för att bl.a. hjälpa diskrimineringsoffer, ha rollen som medlare (se ruta).

I vissa länder kan människor också anföra sina klagomål om orättvis behandling hos jämställdhetsorganet i stället för i arbetsdomstol eller civildomstol. Detta kan göras i exempelvis Nederländerna. I Irland och Sverige kan jämställdhetsorganet ge direkt stöd genom att väcka talan i en domstol åt personer som anför klagomål om diskriminering. Jämställdhetsorganet i Ungern kommer också att kunna göra detta när verksamheten väl har inletts 2005.

Förlikningssystem

I vissa medlemsstater (t.ex. **Förenade kungariket** och **Sverige**) har civildomstolar och arbetsdomstolar som avsiktlig policy att försöka träffa uppgörelser i diskrimineringsfall. Förlikningssystemen eller förlikningstjänsterna skall således hjälpa parterna att lösa tvisten och enas om lämpliga korrigerande åtgärder. I många länder har särskilda organisationer inrättats eller fått i uppdrag att agera som medlare.

I **Danmark**, **Finland**, **Nederländerna** och **Sverige** har det oberoende jämställdhetsorganet bl.a. som uppgift att agera som medlare i diskrimineringsfall. I **Österrike** skall kommissionen för likabehandling, med befogenheter som snart kommer att utökas genom ny lagstiftning för att omfatta alla diskrimineringsgrunder som ingår i direktiven, verka på ett obyråkratiskt sätt för att bli mer tillgänglig och effektiv i sin behandling av förlikningsfall.

I **Frankrike** kan personer som diskrimineras i arbetslivet få sina fall prövade i arbetsdomstolen (*Conseil des prud'hommes*) för att nå en uppgörelse. När det oberoende jämställdhetsorganet inleder sin verksamhet 2005 kommer det också att ha befogenhet att medla i diskrimineringsfall.



Människor som anför klagomål om diskriminering har också rätt att få hjälp av representativa organisationer för att vidta rättsliga åtgärder, enligt beskrivningen ovan. Fackföreningar får hjälpa och företräda sina medlemmar i rättsfall i de flesta EU-länder där ny lagstiftning mot diskriminering har antagits. Detsamma gäller för icke-statliga organisationer förutsatt att de är officiellt godkända. Det finns emellertid vissa skillnader mellan länderna när det gäller i vilken grad representativa organisationer får medverka i rättsprocesser. I vissa länder kan fackföreningar och andra representativa organisationer stå i spetsen för nya rättsfall medan de inte får göra det i andra länder (se ruta).





År 2003 borde ha varit en milstolpe i resan mot en europeisk union fri från diskriminering. De två jämlikhetsdirektiven som trädde i kraft under året var avsedda att markera en verklig framgång genom att säkra ett rättsskydd inom hela EU mot diskriminering på grund av ras, religion, sexuell läggning, ålder och funktionshinder.

I själva verket har ett antal medlemsstater gjort lite eller ingenting för att försöka införliva dessa två direktiv i tid eller i full utsträckning. Det finns olika skäl till denna ofullständiga anpassning av nationell lagstiftning, men det tyder på en bristande politisk vilja att främja verklig jämlikhet.

Plattformen för Europas sociala icke-statliga organisationer (Social Platform) är besviken på förseningarna med att genomföra denna viktiga lagstiftning och applåderar kommissionen för sina kraftfulla handlingar och handfasta inställning till de medlemsstater som släpar efter. Medlemmarna i Social Platform skall fortsätta att följa utvecklingen inom detta område och vi förväntar oss att situationen skall förbättras under det närmaste året. Tillträdesprocessen har dock också innehållit förseningar när det gäller att uppfylla gemenskapens regelverk (acquis communautaire) och vi litar på att kommissionen skall inta en lika stark ställning gentemot nya medlemsstater.

AILSA SPINDLER, ORDFÖRANDE FÖR ARBETSGRUPPEN MOT DISKRIMINERING, SOCIAL PLATFORM

ANNE-SOPHIE PARENT, ORDFÖRANDE, SOCIAL PLATTFORM

Fackföreningars och icke-statliga organisationers rätt att stödja diskrimineringsoffer

I **Luxemburg** kan icke-statliga organisationer som har godkänts av justitiedepartementet och varit verksamma i minst fem år för att aktivt bekämpa diskriminering, företräda diskrimineringsoffer i civildomstolar. Detta gäller också i **Belgien**, medan organisationerna i **Frankrike** får väcka egen talan dock utan att företräda diskrimineringsoffer i civildomstolar.

I **Italien** kan "legitima föreningar" som godkänts av departementet för lika möjligheter företräda offer för rasdiskriminering i domstolar. Fackföreningar får också göra detta i arbetsrättsfall som inte bara rör rasdiskriminering utan även alla övriga grunder som ingår i direktiven.

I **Spanien** kan juridiska personer med behörighet att företräda diskrimineringsoffer föra deras talan i domstol. Med undantag av fackföreningar och arbetstagarorganisationer gäller detta dock inte för människor som diskrimineras på andra grunder, bortsett från funktionshinder.

Portugals nya lag 18/2004, som infördes i maj 2004, ger officiellt godkända representativa organisationer rätt att försvara diskrimineringsoffer i rättsfall.

I **Finland** finns begränsade möjligheter att företräda diskrimineringsoffer. Fackföreningar och andra representativa organisationer får endast hjälpa diskrimineringsoffer och inte företräda dem i domstol.

I **Sverige** är möjligheterna att företräda diskrimineringsoffer för närvarande också mer inskränkta och till stor del begränsade till fackföreningar. En utredningskommitté har inrättats för att bl.a. avgöra om andra intressegrupper än fackföreningar skall få företräda personer i diskrimineringsfall. En rapport skall framläggas 2005. Samtidigt kan fackföreningar och även de fyra ombudsmännen vidta rättsliga åtgärder åt personer som anser sig vara orättvist behandlade.

Detta gäller också i **Polen**, där fackföreningar och organisationer som försvarar mänskliga rättigheter kan väcka talan och företräda diskrimineringsoffer.

Korrigerande åtgärder och sanktioner

Direktiven anger inga speciella korrigerande åtgärder eller sanktioner som bör vidtas vid diskriminering. Istället är det upp till de enskilda länderna att avgöra. Direktiven ställer dock krav på att sanktionerna skall vara ”effektiva, proportionerliga och avskräckande”. Det är för tidigt att avgöra vilka sanktioner som kommer att tillämpas i praktiken. Men det finns en utbredd tendens i den lagstiftning som införts i medlemsstaterna att låta domstolarna avgöra från fall till fall vilka korrigerande åtgärder som är lämpliga. Detta kan innefatta påbud att upphöra med det diskriminerande beteende som gett upphov till klagomål eller att återanställa någon som förlorat sitt arbete på grund av orättvis behandling.

I många fall kan man också fatta beslut om lämpliga korrigerande åtgärder genom förlikning, dvs. en uppgörelse mellan parterna. Samtidigt finns i allmänhet möjlighet att bevilja kompensation för psykisk skada eller trauma till följd av diskriminering eller för utebliven inkomst. I vissa länder har man fastställt ett tak för sådan kompensation, medan det i andra länder är upp till domstolen att avgöra (se ruta).

Sanktioner mot diskriminering

De flesta diskrimineringsfall behandlas av civildomstolar eller genom administrativa förfaranden där böter, återanställning eller andra uppgörelser mellan berörda parter är de vanligaste påföljder när fall av orättvis behandling har påvisats.

I **Spanien** kan arbetsgivare som döms för diskriminering på arbetsplatser få betala böter på mellan 3 000 och 90 000 euro. I Slovenien kan arbetsgivare som förklaras skyldiga till diskriminering få betala böter på minst 4 000 euro.

I mars 2004 införde **Frankrike** en ny typ av sanktion mot personer som förklaras skyldiga till rasdiskriminering. Sanktionen går ut på att ålägga de skyldiga att gå på en medborgarkurs (*stage de citoyenneté*) i syfte att göra dem medvetna om betydelsen av mångfald i samhället, tolerans mot andra och respekten av mänskliga rättigheter.

I många länder kan brottmålsdomstolar utdöma fängelsestraff för personer som förklaras skyldiga till diskriminering. Detta gäller exempelvis i **Belgien**, i enlighet med lagstiftningen som förbjuder rasdiskriminering, vare sig fallet handlar om tillträde till varor och tjänster, arbetsplacering, yrkesutbildning eller anställning. Detsamma gäller för diskriminering på andra grunder enligt en federal lag som infördes i februari 2003, som tillämpar direktivet om likabehandling i arbetslivet. I samband med detta införde Flanderns regionala myndighet en förordning med liknande bestämmelser rörande yrkesutbildning, fortbildning och arbetsplacering.

Kompensationssystem

Enligt den **irländska jämställdhetslagen** från 1998 kan personer som utsatts för diskriminering eller repressalier få kompensation i form av utbetalning av utebliven lön för upp till tre års arbete plus kompensation för följderna av diskriminering på upp till två årsinkomster, förutom återanställning.

I **Finland** kan kompensation på upp till 15 000 euro betalas ut till offer för diskriminering eller repressalier.

I **Tjeckien** har diskrimineringsoffer rätt till ekonomisk kompensation och domstolen fastställer beloppet utifrån hur allvarliga skadorna är och beroende på omständigheterna.

Enligt den nya arbetsrättslagen i **Lettland** kan diskrimineringsoffer begära rimlig eller lämplig kompensation för ”materiell” eller ”immateriell” skada, och domstolen avgör beloppet. Detta gäller till stor del också för personer som diskrimineras på grund av ras utanför arbetslivet.

I **Polen** har ändringar i arbetsrättslagen, avsedda att anpassa lagstiftningen till direktivet om likabehandling i arbetslivet, avskaffat taket för kompensation till diskrimineringsoffer, som tidigare var fastställt till sex gånger minimilönen.

Delad bevisbörda

I enlighet med båda direktiven skall bevisbördan övergå till personen anklagad för diskriminering när personen som väcker talan har framlagt bevis som tyder på att diskriminering har förekommit. Det är sedan upp till svarande att bevisa att han/hon inte har handlat på ett diskriminerande sätt.

Kravet att bevisbördan skall övergå eller delas på detta vis är en bekräftelse av två allmänna aspekter inom diskrimineringsfall. Den första är att personer som diskrimineras sällan kan bevisa det. Den andra är att de som anklagas för diskriminering troligen har tillgång till alla fakta i målet.

Även om denna skiftning av bevisbördan är ett nytt rättsligt inslag i många länder, är det inte något helt nytt. Skiftningen har tidigare införts på många håll som en del av ny lagstiftning om jämställdhet mellan män och kvinnor.



Unice (Europeiska samarbetsorganisationen för nationella arbetsgivarföreningar och industriförbund) fördömer diskriminering av uppenbara moraliska skäl och även på ekonomiska grunder. På dagens globala marknader där nytänkande är nyckeln till framgång, ligger det i företagens intresse att ha en mångsidig arbetsstyrka och utnyttja olika kompetenser på ett optimalt sätt. Mångfaldshantering är en viktig framgångsfaktor för företag.

JÜRGEN STRUBE, ORDFÖRANDE FÖR UNICE

Bestämmelser i lagstiftning om bevisbörda

I **Frankrike** håller man fortfarande på att anpassa lagstiftningen för att helt uppfylla direktiven. Lag 2001-1066 från november 2001 mot alla former av diskriminering i arbetslivet och lag 2002-73 från januari 2002 mot diskriminering på bostadsmarknaden, innehåller emellertid bestämmelser som anger att det är upp till svarande att bevisa att han/hon inte har gjort sig skyldig till diskriminering när man väl har lagt fram tydliga bevis på att diskriminering har förekommit.

Irlands lag om likabehandling i arbetslivet från 1998 och jämställdhetslag från 2000 anger inte uttryckligen var bevisbördan skall ligga. I praktiken har dock jämställdhetsdomstolen tenderat att tillämpa det tillvägagångssätt som fastställts i direktiven. Ett lagförslag om jämställdhet, som publicerades i januari 2004, formaliserar denna tendens genom att uttryckligen ange att bevisbördan skall övergå till svarande när man väl har lagt fram tydliga bevis på att diskriminering har förekommit.

I **Sverige** har kravet att bevisbördan skall delas av parterna i diskriminerings- och repressaliemål, införlivats med den lagstiftning som antogs 2003, med en ordalydelse som har stora likheter med direktiven.

Portugals nya arbetsrättslag som trädde i kraft i december 2003 lägger bördan på arbetsgivare att bevisa att skillnader i arbetsförhållanden eller andra anställningsaspekter inte beror på diskriminering.

Den nya lagstiftningen i **Polen** fastställer att om man bryter mot principen om likabehandling så ligger bördan på arbetsgivaren att bevisa att grunderna för deras handlingar var ”legitima och objektiva”.

Enligt **Ungerns** nya lag om likabehandling och främjande av lika möjligheter, skall personen som anför klagomål om orättvis behandling dels bevisa att han/hon har missgynnats och dels ha de egenskaper som enligt lagen kan utgöra grunder för diskriminering. Enligt bestämmelserna i denna lagstiftning är det sedan upp till svarande att bevisa att han/hon antingen följde principen om likabehandling eller inte var skyldig att följa den i det aktuella fallet.



Rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder

Personer med funktionshinder har andra förutsättningar än övriga grupper som utsätts för diskriminering. I många fall kan funktionshindren hindra dem från att arbeta och göra karriär på samma sätt som andra människor om man inte anpassar arbetsupplägget och arbetsplatsen. Enkelt uttryckt måste de kunna ta sig in på kontor, fabriker eller skolor för att kunna arbeta eller studera. Utrustningen som personer med funktionshinder använder kan också behöva anpassas för att de skall kunna arbeta på ett effektivt sätt eller över huvud taget. Att behandla personer med funktionshinder på samma sätt som andra människor behöver därför inte betyda att de behandlas jämlikt. Om man inte uppfyller deras särskilda behov kommer de sannolikt att missgynnas och inte få samma möjligheter som andra i arbetslivet. Därför innehåller direktivet om likabehandling i arbetslivet särskilda krav på att arbetsgivare skall vidta ”rimliga anpassningsåtgärder” för personer med funktionshinder.

Enligt direktivet är arbetsgivare skyldiga att vidta rimliga åtgärder för att göra det möjligt för funktionshindrade personer att arbeta, avancera i karriären och delta i fortbildning, såvida sådana åtgärder inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren. Denna bestämmelse finns i alla de länder där man för att uppfylla direktivet har infört eller ändrat lagstiftning som förbjuder diskriminering på grund av funktionshinder, ofta med samma eller mycket snarlik ordalydelse. I vissa fall omfattar denna bestämmelse inte bara arbetslivet utan även tillträde till varor och tjänster, vilket exempelvis betyder att funktionshindrade personer skall kunna ta sig in i affärer och restauranger eller åka tåg och buss (se ruta).

Exempel på rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder

Spaniens nya lag mot diskriminering i arbetslivet, som antogs i januari 2004, fastställer att arbetsgivare är skyldiga att vidta lämpliga åtgärder för att anpassa arbetsmiljön och tillträdet till arbetsplatsen för att hjälpa funktionshindrade att delta i fortbildning, finna och behålla ett arbete och avancera i sina karriärer, såvida sådana åtgärder inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren. Detta har kompletterats av en ny lag som trädde i kraft ungefär samtidigt, för att ge funktionshindrade allmänt tillträde till varor, tjänster och byggnader. Enligt denna lag skall regeringen godkänna en nationell tillträdesplan för perioden 2004–2012 och fastställa exakta tidsfrister för att garantera fullt tillträde till:

- varor och tjänster från myndigheter,
- alla varor och tjänster tillgängliga för allmänheten,
- ICT-produkter och ICT-tjänster (IT/telekommunikation),
- alla transportmedel,
- offentliga platser.

I augusti 1997 antog den **polska nationalförsamlingen** en deklaration om rättigheter för funktionshindrade personer, som omfattar tillträde till varor och tjänster, offentliga byggnader, kollektivtrafik och även arbetslivet. Arbetsgivare kan få bidrag för att uppfylla funktionshindrades behov genom att anpassa sina arbetsplatser eller erbjuda speciell utbildning. På så vis kan arbetsgivare vidta anpassningsåtgärder som de annars rimligen inte skulle finansiera med egna medel. Dessa bidrag kommer delvis från viten som betalats av företag som inte uppfyller sin lagstadgade anställningskvoter för funktionshindrade personer.

Att informera om möjligheter att vidta anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder

I oktober 2003 lanserade irländska jämställdhetsorganet inom ramen för Europeiska året för funktionshindrade (European Year of People with Disabilities, EYPD), en allmän informationskampanj i Dublin under parollen ”Var förnuftig – det lönar sig”. Målet var att visa att det inte krävs så mycket av företag och offentliga tjänster för att uppfylla behoven bland funktionshindrade kunder. Man gav tre exempel på enkla sätt att göra detta:

- flytta till ett ljusare ställe för att hjälpa personer som måste läsa dina läppar,
- installera automatiska dörrar,
- ge information med stora bokstäver eller på kassett, cd eller video.



ÅTGÄRDER FÖR ATT FRÄMJA LIKABEHANDLING

Direktiven innehåller andra krav som måste uppfyllas av medlemsstaterna för att den nya lagstiftningen skall fungera så effektivt som möjligt. Medlemsstaterna måste framför allt inrätta jämställdhetsorgan som hjälper till att bekämpa diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung. Nationella myndigheter måste också informera allmänheten om den nya lagstiftningen och betydelsen av att behandla människor på lika villkor samt stödja åtgärder som främjar likabehandling.

Jämställdhetsorgan

Direktivet om likabehandling mellan raser ställer krav på att regeringen i varje medlemsstat skall inrätta ett jämställdhetsorgan, eller utse en befintlig organisation till jämställdhetsorgan, som understöder lagstiftningen genom att främja likabehandling. Organet har bl.a. som uppgift att hjälpa diskrimineringsoffer anföra klagomål, utföra oberoende undersökningar om diskriminering, publicera oberoende rapporter om diskriminering och tillhörande frågor samt lämna rekommendationer.

I vissa länder, bl.a. Belgien, Förenade kungariket, Nederländerna och Sverige, har det funnits jämställdhetsorgan i flera år. I andra länder har de inrättats strax efter att direktivet antogs (t.ex. Irland).

Organets uppgifter består i allmänhet av de som angetts ovan, men i många länder har organet fler uppgifter, som att fastställa etiska regler, erbjuda förlikningstjänster, ta emot klagomål och vidta oberoende åtgärder mot personer som diskriminerar. I vissa länder omfattar organet även andra diskrimineringsgrunder förutom ras och etniskt ursprung, framför allt funktionshinder (se ruta).



Centret för lika möjligheter är en oberoende offentlig tjänst som utsetts till ansvarigt organ för att bekämpa diskriminering på grund av ras och andra faktorer. Centret medverkar i tillämpningen av den jämlikhetslagstiftning som infördes i Belgien i början av 2003, genom att stödja diskrimineringsoffer och bidra till att man verkligen tillämpar likabehandling. I detta avseende kan centret ta emot klagomål från personer som utsätts för diskriminering och ingripa med hjälp av medling eller förlikning, eller genom att vidta rättsliga åtgärder. Centret är också ansvarigt för att lämna rekommendationer till regeringen.

ELIANE DEPROOST, VICE DIREKTÖR
CENTRET FÖR LIKA MÖJLIGHETER OCH BEKÄMPNING AV RASISM, BELGIEN

Exempel på jämställdhetsorgan

I **Sverige** utsågs en ombudsman 1986 för att bekämpa etnisk diskriminering och rasdiskriminering inom bl.a. arbetslivet. Det finns tre andra ombudsmän som omfattar funktionshinder, sexuell läggning och likabehandling av män och kvinnor. Ombudsmännen är ansvariga för att övervaka efterlevnaden av olika lagar som förbjuder diskriminering och ger även råd och hjälp till offer för att driva igenom sina rättigheter. Enligt 2003 års lag kan de vidta rättsliga åtgärder åt personer som anför klagomål om diskriminering.

I **Förenade kungariket**, där man inrättade en kommission för likabehandling mellan raser (Commission of Racial Equality) och en kommission för lika möjligheter (Equal Opportunities Commission) i mitten av sjuttiotalet samt en kommission för funktionshindrades rättigheter (Disability Rights Commission) år 2000, offentliggjorde regeringen i oktober 2003 planer på att skapa ett enda organ, kommissionen för likabehandling och mänskliga rättigheter (Commission for Equality and Human Rights). Detta organ skall införliva befintliga kommissioner och bekämpa alla former av diskriminering. De viktigaste uppgifterna kommer att bestå i att främja jämställdhet, mångfald och respekten av mänskliga rättigheter samt att ge råd och vägledning till företag, offentliga tjänster och enskilda individer rörande deras lagstadgade skyldigheter, och även att sprida och stödja god praxis.

I **Österrike** kommer den lagstiftning som förväntas bli antagen den 1 juli 2004 att utvidga ansvaret för de två befintliga jämställdhetsorganen (Gleichbehandlungskommission och Gleichbehandlungsanwaltschaft) till att omfatta alla diskrimineringsgrunder som ingår i de två direktiven, med undantag av funktionshinder.

I **Nederländerna** inrättades en kommission för likabehandling år 1994. Kommissionens ansvarsområde utvidgades i slutet av 2003 till att även omfatta funktionshinder, förutom diskriminering på grund av etniskt ursprung, religion och sexuell läggning. I maj 2004 utvidgades ansvarsområdet ytterligare för att omfatta ålderdiskriminering.

Efter införandet av ny lagstiftning mot diskriminering har vissa länder varit sena med att inrätta oberoende organ eller utnämna befintliga organisationer, men i de flesta fall har man kommit igång med detta arbete.

I **Italien** håller man på att inrätta ett speciellt organ inom departementet för likabehandling. Förutom att hjälpa diskrimineringsoffer, ge information och råd, utföra undersökningar och lämna förslag, kommer organet att främja positiv särbehandling genom lokala myndigheter och icke-statliga organisationer.

I **Spanien** håller man på att inrätta två organ, ett för att främja likabehandling mellan raser och ett för att främja likabehandling av personer med funktionshinder, som skall ingå i arbetsmarknads- och socialdepartementet.

Enligt en rapport från en arbetsgrupp med ombudsman som ordförande, har **franska** regeringen offentliggjort sin avsikt att före årsslutet 2004 införa en ny lag för att inrätta en övermyndighet för jämställdhet och anti-diskriminering. Myndigheten skall omfatta alla diskrimineringsgrunder som ingår i de två direktiven, ge vägledning och rådgivning, erbjuda en förlikningstjänst och ha möjlighet att väcka talan i domstol. Den skall också fastställa regler för god praxis för såväl privata företag som offentliga myndigheter med avseende på varor och tjänster och även anställning.

I **Ungern** skall en ny kommission för likabehandling inleda sin verksamhet i början av 2005. Uppdraget kommer inte bara bestå i att främja jämställdhet mellan raser utan även alla former av diskriminering. Utöver den verksamhet som kommissionen skall bedriva enligt direktivet om jämställdhet mellan raser, skall den också vara ansvarig för att följa upp lagstiftningens verkliga effekt och andra åtgärder för att bekämpa diskriminering. Inom ramen för detta arbete skall man ha ett nära samarbete med representativa organisationer och relevanta myndigheter.

I vissa andra medlemsstater har befintliga organisationer utsetts till jämställdhetsorgan för att utöver den vanliga verksamheten uppfylla kraven i direktivet om likabehandling mellan raser.

I **Slovakien** kommer ansvarsområdet för det nationella centret för mänskliga rättigheter att utvidgas i enlighet med direktivet och uppdraget skall innefatta främjande av likabehandling och bekämpning av diskriminering på grund av bl.a. ras och etniskt ursprung. I **Lettland** gäller samma sak för det nationella kontoret för mänskliga rättigheter.

På liknande sätt håller man på att utvidga uppdraget för **Cyperns** ombudsman till att även uppfylla kraven i direktivet om likabehandling mellan raser och behandla klagomål om diskriminering på alla grunder som ingår i de två direktiven. Ombudsmannen kommer också att ha befogenhet att vidta sanktioner vid påvisade fall av diskriminering.



Att främja likabehandling och bekämpa diskriminering

Det finns andra typer av åtgärder som spelar en viktig roll för att understödja tillämpningen av likabehandling och icke-diskriminering. Dessa kan innefatta olika typer av kampanjer för att informera människor om deras rättigheter och skyldigheter, och mer generellt vikten av att eliminera diskriminering i samhället. Denna verksamhet behandlas i del 2 av denna rapport.

Åtgärderna kan också bestå av mer specifik och målinriktad verksamhet, t.ex. att främja en policy för likabehandling inom myndigheter, tillhandahålla allmänna tjänster och upprätta etiska regler för hur människor skall bete sig på eller utanför arbetsplatser (se ruta).

De åtgärder som vidtagits av olika regeringar för att främja likabehandling har i allmänhet fått stöd av fackföreningar och arbetsgivarorganisationer, som i vissa länder har fastställt egna etiska regler och vidtagit oberoende åtgärder för att bekämpa diskriminering (se ruta).



Europeiska fackliga samorganisationen (EFS) är i hög grad engagerad i kampen mot rasism och diskriminering. Dagens europeiska arbetsstyrkor består av män och kvinnor av många olika raser, religioner, åldrar och sexuella läggningar, och innefattar även funktionshindrade arbetstagare. För att garantera att denna blandning fungerar väl och att alla personer behandlas rättvist, måste alla aktörer bekämpa diskriminering och förhindra att det uppstår.

Detta betyder att de två jämlikhetsdirektiven måste genomföras i alla länder. Fram till i dag har detta inte skett. EFS är mycket besviken på dessa bristande framsteg och försöker via sina medlemsorganisationer på nationell nivå sätta press på olika regeringar så att de så snart som möjligt vidtar nödvändiga åtgärder.

Arbetsmarknadens parter har också en tydlig roll att spela när det gäller att ta denna fråga på allvar och se till att arbetsplatser är fria från diskriminering. Detta kan göras genom att se till att gällande lagar tillämpas och genom egna handlingar, bl.a. kollektivavtal och förhandlingar. En studie som nyligen utförts av EFS belyser ett antal intressanta avtal där man försöker uppnå detta. Sådana avtal är dock relativt tunnsådda och det finns ett tydligt och pressande behov av att göra ytterligare framsteg inom detta område.

JOHN MONKS, GENERALSEKRETERARE, EFS

Åtgärder för att främja likabehandling

I **Sverige** är diskriminering inom arbetsförmedlingstjänster och arbetsmarknadsprogram förbjuden enligt 2003 års lag. Lagen anger också uttryckligen att detta inte hindrar dessa tjänster och program från att tillgodose särskilda behov bland etniska minoriteter. Ett antal program har därför inriktats särskilt på denna grupp i samhället. Den utredningskommitté som inrättats för att granska hur lagstiftningen verkställs och som skall lämna rapport år 2005, skall undersöka behovet av anpassningsåtgärder inom andra områden.

Enligt svensk lagstiftning skall arbetsgivare inom såväl den offentliga som den privata sektorn göra medvetna ansträngningar för att främja etnisk mångfald bland sina anställda. De skall också se till att ingen anställd utsätts för trakasserier eller repressalier till följd av klagomål om smädelser eller orättvis behandling. Vidare är arbetsgivare skyldiga att se till att personer från etniska minoriteter får lika möjligheter att söka lediga tjänster eller bli befordrade.

Ett liknande system finns i **Förenade kungariket** där myndigheter enligt lagen om förhållandet mellan raser (Race Relations Act, tillägg) har en lagstadgad skyldighet att inte bara förhindra diskriminerande handlingar utan även att främja likabehandling mellan raser. Kommissionen för likabehandling mellan raser har publicerat vissa riktlinjer för att informera och vägleda myndigheter när det gäller deras skyldighet att främja likabehandling.

I **Portugal** har kommissionen för invandrare och etniska minoriteter (ACIME) en arbetsgrupp inriktad på att fastställa faktorer som hindrar romer från att integreras i det portugisiska samhället. Två av de organisationer som arbetar med romer finns representerade i arbetsgruppen, liksom fyra romska representanter som utsetts av det romska folket.

I **Frankrike** har ett antal pilotprogram genomförts i sex städer sedan början av 2001, för att utbilda lokala tjänstemän i olika sätt att undvika och förhindra diskriminering vid rekrytering. I oktober 2003 publicerade också justitiedepartementet en handbok om de bestämmelser som kan användas som stöd för att bekämpa rasism och andra former av diskriminering.

Den franska regeringen har också inlett en politisk satsning, ”positiv mobilisering”, som bl.a. innefattar anslag till 30 000 skolor i missgynnade områden, ett stödprogram för att hjälpa utländska studenter finna arbete, med ett mål på 25 000 anställningar år 2004, samt upprättandet av 10 center för att hjälpa unga människor förbereda sig inför inträdesprovet för arbete inom offentliga verk och inrättningar.

I **Nederländerna** har arbetsmarknads- och socialdepartementet startat ett ”artikel 13-projekt” för att göra likabehandling till en viktig fråga på dagordningen för företagsråd och föreningar för små och medelstora företag. Projektet består av ett särskilt utbildningspaket för att framhäva behovet av att lägga större vikt vid denna fråga, som utvecklats i samarbete med andra departement, kommissionen för likabehandling, kungliga föreningen för små och medelstora företag samt olika icke-statliga organisationer.

Enligt de nya tilläggen i **Polens** arbetsrättslag är arbetsgivare skyldiga att ge sina anställda tillgång till information om bestämmelser rörande likabehandling i arbetslivet, i form av ett skrivet dokument som delas ut på arbetsplatser.



Facklig verksamhet för att bekämpa diskriminering

År 2003 publicerade **Frankrikes** fackförbund (CFDT) etiska regler för att bekämpa diskriminering i arbetslivet, under parollen ”Mot rasism inom företag”.

I **Förenade kungariket** har de åtgärder som vidtagits av fackföreningar för att bekämpa diskriminering och uppmuntra företag att följa principer mer inriktade på mångfald, innefattat evenemanget ”Move On Up” som organiserats av fackföreningen för TV, radio, nöje, filmkonst och teater (BECTU) i syfte att få arbetsgivare att ge fler uppdrag till etniska minoriteter; en anti-rasist-strategi som antogs 2002 av UNISON, brittiska offentliganställdas förbund, för att bekämpa institutionell rasism inom organisationen och se till att likabehandling mellan raser prioriteras i fackförbundets förhandlingar och kampanjer; kampanjen ”Racism is no joke” som organiserats av USDAW, brittiska handelsanställdas förbund, för att informera sina medlemmar om betydelsen av att förhindra diskriminering.

Att väcka medvetenhet, ändra inställningar och uppmuntra mångfald

Lagstiftning i sig räcker inte för att stoppa diskriminering. Om politiken skall fungera behöver man också:

- göra människor medvetna om diskriminerings skadliga effekter och fördelarna med mångfald,
- informera alla människor om deras nya lagstadgade rättigheter till skydd mot diskriminering,
- utmana diskriminerade inställningar och beteenden.

Därför samarbetar Europeiska kommissionen med nationella myndigheter, representativa organisationer och arbetsmarknadens parter för att utveckla olika kampanjer, vilka utgör ett av tre prioriteringsområden i gemenskapens handlingsprogram för att bekämpa diskriminering. Denna del av rapporten beskriver ett antal kampanjer som stöds av programmet.

För mångfald. Mot diskriminering

En ny EU-täckande informationskampanj med slagordet "*För mångfald. Mot diskriminering*" lanserades i juni 2003 av Anna Diamantopoulou, dåvarande kommissionsledamot för sysselsättning och sociala frågor. Målet för kampanjen, som skall pågå i fem år, är att väcka medvetenhet om människors rättigheter till skydd mot diskriminering och belysa fördelarna med mångfald. Med en budget på 19 miljoner euro är kampanjen den största och mest ambitiösa satsningen som finansieras inom ramen för programmet.

Kampanjens första fas är framför allt inriktad på anställning och arbetsplatser. Det är inom detta område som den europeiska lagstiftningen mot diskriminering på grund av ras, etniskt ursprung, religion, övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning förväntas få störst effekt. Det finns också belägg för att arbetsgivare allt mer börjar inse vilka fördelar man kan vinna med att ha mångfald på arbetsplatser.

Att anpassa kampanjen till varje medlemsstat

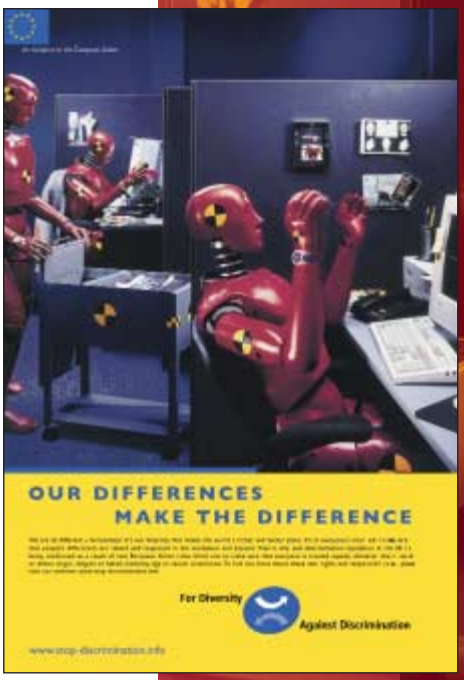
Från början var en av kampanjens största utmaningar att anpassa budskapet till olika målgrupper inom EU. I vissa länder hade debatten om mångfald kommer längre än i andra länder och det fanns också skillnader i den befintliga lagstiftningen. I vissa länder hade man redan kommit igång med informationskampanjer och man fick därför använda kampanjen för att komplettera och bygga vidare på det som redan pågick.

Därför bygger kampanjen på ett decentraliserat tillvägagångssätt och man har bildat speciella arbetsgrupper i varje medlemsstat för att ge rådgivning på plats, även i nya medlemsstater från början av 2004. Dessa arbetsgrupper består av representanter för fackföreningar, arbetsgivarorganisationer, myndigheter och icke-statliga organisationer. Grupperna håller regelbundna möte för att diskutera hur man bäst skall bedriva kampanjen och hur de olika organisationerna kan medverka i olika aktiviteter. Den österrikiska arbetsgruppen har exempelvis kommit fram till att reklam på filmfestivaler skulle vara ett effektivt sätt att föra fram kampanjens budskap. Den belgiska gruppen har utvecklat ett faktablad om den nya lagstiftning som tillämpar de europeiska direktiven om jämlikhet. Den finska gruppen har undersökt möjligheter att få det europeiska initiativet att stärka en nationell kampanj som lanserade för tre år sedan.



Att föra fram budskapet - kampanjverktyg, evenemang och aktiviteter

Kampanjen använder alla tillgängliga medel för att nå ut till allmänheten och föra fram sina budskap. Dessa innefattar reklam i TV och tidningar, broschyrer, flygblad, affischer, konferenser, seminarier och en rad olika media- och sportevenemang. En ny webbplats på alla EU-språk har också skapats, med en stor mängd information och nyheter. Sedan kampanjens lansering i juni 2003 har ca 50 000 personer besökt webbplatsen för att få information om de nya lagarna, skyddet som de ger diskrimineringsoffer och de åtgärder som kan vidtas för att stoppa diskriminering, bl.a. vart man kan vända sig för att få rådgivning och stöd.



Informationsmaterial

Ett speciellt informationspaket har också skapats för att understödja kampanjen. Paketet innefattar en ”verktygslåda” för icke-statliga organisationer och arbetsgivarorganisationer. Förutom information om de två direktiven och den lagstiftning som tillämpar dem, innehåller verktygslådan:

- en åttaminutersfilm på video, dvd och Internet, som tar upp problemet med diskriminering på arbetsplatser och beskriver de nya lagarna,
- en användarvänlig handbok om rättigheter och skyldigheter enligt de nya europeiska direktiven om jämlikhet,
- 40 diabilder som kan användas på konferenser och seminarier för att presentera kampanjen och den nya lagstiftningen,
- en stor informationsaffisch (A1-format) med slagordet ”Våra skillnader gör skillnaden”,
- en uppsättning affischer som kan laddas ned från Internet och anpassas genom att lägga till egen text,
- fem faktablad med grundläggande information om EU:s politik för att bekämpa diskriminering samt praktisk vägledning för hur arbetsgivare och arbetstagare kan förhindra och bekämpa diskriminering.

De fem faktabladen är avsedda att:

- få människor att fundera över hur de bemöter kollegor, anställda och kunder – ”Jag diskriminerar väl inte?”,
- ge diskrimineringsoffer råd om hur de skall reagera och hur de kan söka skydd,
- hjälpa till att skapa diskrimineringsfria arbetsplatser genom att ange riktlinjer och god praxis för företag och andra organisationer,
- göra företag uppmärksamma på fördelarna med mångfald genom att ta upp frågan ”Är det bra för affärerna?”,
- ge svar på de viktigaste frågorna som människor brukar ställa om den europeiska politiken mot diskriminering.

Nationella arbetsgrupper uppmuntras att bidra med kompletterande material, t.ex. information om nationella lagar som tillämpar direktiven eller information om det stöd offer kan få i sina medlemsstater.

Runt 60 000 verktygslådor håller på att distribueras till medlemmar i nationella arbetsgrupper, euroinfocenter, Europeiska parlamentets informationsbyråer samt företagarföreningar inom hela EU. Verktygslådan är också tillgänglig på Internet: www.stop-discrimination.info

Annonsering

Annonskampanjerna är avsedd att få människor att inse att diskriminering berör alla. Målet är att föra fram de fördelar som kan uppnås genom att ha mångfald på arbetsplatser och anställda som skiljer sig från varandra i stället för att vara helt homogena. Detta förs fram på ett kreativt sätt, med hjälp av krocktestdockor som alla är helt identiska. Affischen visar ett trist och dystert kontor med identiska dockor som utför olika uppgifter i en värld som saknar mångfald och där likformighet drivs till sin spets. Slagordet proklamerar ”Våra skillnader gör skillnaden”. Dessa annonser, som också ger information om den nya europeiska lagstiftningen mot diskriminering, har publicerats i tidningar och tidskrifter i hela EU, bl.a. Le Figaro Magazine, Der Spiegel och The Irish Times.

Samma dockor finns med i en kortfilm som gjorts speciellt för TV. Här används dockorna för att få TV-tittare att fundera över sin inställning till andra människor och vad diskriminering egentligen innebär. Filmen visar en välklädd och presentabel ung man som kommer till en anställningsintervju på ett kontor där alla anställda är identiska dockor. När han går in i intervjurummet blir han direkt avvisad för att han ser annorlunda ut. Filmen har visats på EuroNews och av TV-stationer i Italien, Grekland och Portugal.

Evenemang

Under 2003 fanns kampanjen som inslag på ca 90 olika evenemang runtom i EU. Skådespelare utklädda till krocktestdockor för att uppmärksamma betydelsen av mångfald, fanns med på många av dessa evenemang, bl.a. *Europride* och Notting Hill-festivalerna i Förenade kungariket, *Karneval der Kulturen* och Berlin Marathon i Tyskland, gaeliska fotbollsfinalen för kvinnor i Irland, festivalen för identitet och mångfald i Italien och mångfaldsdagen i Finland.



Dirty Pretty Things

Under 2003 slog sig kampanjens organisatörer också ihop med distributörerna av filmen *Dirty Pretty Things* för att ge publicitet åt EU-politiken mot diskriminering. Filmen är en uttrycksfull skildring av kampen för en grupp invandrare i London och problemen som de möter. Ett allmänt möte för att diskutera frågor rörande den diskriminering som skildras i filmen hölls vid filmpremiären i oktober i Portugal.

Flygbladen som användes för att göra reklam för filmen i Portugal, innehöll information om kampanjen ”För mångfald. Mot diskriminering”. Man satte också upp montrar på biografer som visade filmen, med krocktestdockor som delade ut information om kampanjens budskap.

Att uppleva ett maratonlopp är att uppleva mångfald

Maratonlopp i storstäder har blivit stora internationella evenemang som lockar människor av alla åldrar och med olika bakgrunder. De utgör således en naturlig möjlighet att främja mångfald. Därför har man inom ramen för kampanjen delat ut gratis ”spring för mångfald”-t-shirts till personer som har slutfört maratonlopp runtom i Europa. Som exempel kan nämnas Paris Marathon där ca 35 000 människor sprang loppet och fler än 400 av dessa fick ”spring för mångfald”-t-shirts.

run for diversity

Maratonlopp och andra lopp där ”spring för mångfald”-grupper medverkar:

4 april	Paris Marathon
23 maj	Prague International Marathon
05 juni	Stockholm Marathon
04 juli	City Jogging Luxemburg
26 sept.	Great North Run, Newcastle
26 sept.	Berlin Marathon
10 okt.	Brussels Marathon

Anmäl dig på www.stop-discrimination.info för att få en gratis t-shirt.

Europeisk lastbilsturné 2004

Med start sommaren 2004 skall en kampanjlastbil köra till olika städer runtom i EU för att informera människor om gemenskapens politik mot diskriminering. Lastbilen skall besöka tio olika



länder för att bedriva en informationskampanj och fungera som arena för paneldiskussioner, seminarier och andra evenemang. Den skall sprida information om människors nya rättigheter och skyldigheter i samband med direktiven om jämlikhet. Den skall också fungera som plattform för intressegrupper, representativa organisationer, fackföreningar och andra aktörer som vill berätta vad de gör för att bekämpa diskriminering.

Hittills har man planerat in besök i såväl stora som små städer i Danmark, Lettland, Polen, Tjeckien, Slovakien, Ungern, Italien, Frankrike, Förenade kungariket och Irland.

För mer information, gå in på:
http://www.stop-discrimnation.info

Journalistpris 2004

Ett nytt pris för journalister lanserades i mars 2004. Priset ges för tidningsartiklar som bidrar till en bättre förståelse av fördelarna med mångfald, som publicerats under 2004. De bästa nationella artiklarna för vart och ett av de 25 länderna kommer att bedömas av en internationell jury sammansatt av framstående journalister och mediaexperter som skall utse vinnaren till priset.

Europe Together-konferens

Under hösten 2004 skall en konferens hållas i Riga i Lettland, för att diskutera exempel på god praxis när det gäller verksamhet för att väcka medvetenhet inom EU. Konferensdeltagarna skall bestå av representanter för samtliga 25 nationella arbetsgrupper och medlemmar i den europeiska rådgivningsgruppen för kampanjverksamhet. Målet är att dels utbyta erfarenheter och dels få nya idéer för framtida verksamhet för att väcka medvetenhet. Detta är särskilt viktigt för nya medlemsstater där kampanjen precis har kommit igång. Lettlands minister för social integration, Nils Muiznieks, skall hålla öppningstal.

NATIONELL VERKSAMHET FÖR ATT VÄCKA MEDVETENHET

Förutom den EU-täckande informationskampanjen håller man på att organisera andra liknande kampanjer i enskilda medlemsstater med stöd från gemenskapens handlingsprogram för att bekämpa diskriminering. Fyra av dessa kampanjer beskrivs här nedan.



Finland

STOP – Finland framåt utan diskriminering

I Finland har fyra departement sedan 2001 gemensamt organiserat en rad olika kampanjer för att väcka medvetenhet, i samarbete med jämställdhetsorgan och icke-statliga organisationer. Olika grupper utsatta för diskriminering har medverkat i såväl utformningen som genomförandet av alla kampanjer.

För närvarande är två av dessa kampanjer igång. STOP III-kampanjen innefattar dels verksamhet med hög profil, t.ex. den första nationella mångfaldsdagen i december 2003 med en stor konferens i Helsingfors som ett av de största evenemangen, och dels verksamhet på längre sikt för att förändra grundläggande inställningar och beteenden. Den sistnämnda verksamhetstypen består exempelvis i att utforma och testa utbildningsmoduler för lärare, polis, fackföreningar och arbetsgivare, att organisera korta utbildningar för handledare samt att ge allmänheten tillgång till en databas över diskrimineringsexperter på kampanjens webbplats.

STOP Extra-kampanjen är inriktad på att ge mer ingående kunskap om anti-diskrimineringspolicy. Kampanjen fokuserar på sysselsättning, utbildning och media. Under första halvåret 2004 innefattade kampanjen ett gemensamt utbildningsprogram för anställda inom TV och andra mediabranscher samt seminarier om ”rasism och diskriminering på Internet” som riktar sig till framför allt allmänna åklagare, polis och Internetoperatörer. Kampanjen innefattade också utbildningsprogram om mångfaldspolicy för arbetsgivare, som organiserades i samarbete med FEMDI (Finnish Employees Management Development Institute), samt ett internationellt möte för kampanjorganisatörer från olika länder.

Samtliga kampanjer lägger tonvikten på att skapa lättläst material som görs tillgängligt för så många människor som möjligt. En broschyr som förklarar människors rättigheter och skyldigheter enligt den nya finska lagstiftningen mot diskriminering har därför publicerats på ett antal minoritetsspråk och även i blindskrift.

För mer information, kontakta Sinikka Keskinen på: sinikka.keskinen@mol.fi

Nederländerna

Diskriminering? Ring direkt



I juni skall Nederländerna lansera en kampanj för att få människor att anmäla fall av diskriminering. För att kunna göra detta har man upprättat en särskild telefonlinje och webbplats. De inblandade aktörerna, bl.a. anti-diskrimineringsbyråer och kommissionen för likabehandling, bedriver ett nära samarbete för att backa upp kampanjen. Detta stärker kampanjens effekt och gör det lättare att hantera klagomål på ett effektivt sätt. Det betyder också att information om olika diskrimineringsfall kan samordnas centralt.

Målet är inte bara att få diskrimineringsoffer att anföra klagomål utan även att få allmänheten att anmäla fall av diskriminering som de bevittnar i olika sammanhang.

Verksamheten är således inriktad på göra människor mer benägna att anmäla fall av diskriminering och vidta lämpliga åtgärder när de ser att diskriminering sker.

En ny informationskampanj skall lanseras senare under 2004, när ny lagstiftning som förbjuder diskriminering i arbetslivet på grund av ålder träder i kraft.

För mer information, kontakta Marjon Rensen på: mrensen@minszw.nl

Italien

Att göra det lättare för invandrare att få fram startkapital

I en nyligen utförd studie beräknades att ca 125 000 italienska företag drivs av personer som kommit från länder utanför EU. Runt en fjärdedel av dessa företag är verksamma inom hantverk. Enligt studien har många invandrare från länder utanför EU svårigheter att få banklån och kredit, både när företaget startas och bedrivs.

Ett projekt som delfinansieras inom ramen för handlingsprogrammet och knyter samman socialdepartementet, en italiensk bank (Banca Popolare Etica) och föreningen för hantverkare och småföretag (Confartigianato), har därför lanserats för att försöka lösa detta problem. Några aktörer förklarar varför de deltar och vad de förväntar sig av projektet:



Målet är att skapa nya finansiella instrument som gör det lättare för personer från tredjeland att få fram kapital när de skall starta eget och som eventuellt kan användas som exempel för andra EU-länder. Den första fasen består i att intervjua ett urval berörda affärsmän/kvinnor i ett antal italienska städer. En rapport skall sedan skrivas utifrån den information som samlats in. Rapporten skall diskuteras på en stor konferens under sommaren 2004, som för samman representanter för företagarföreningar och människor från tredjeland som bedriver företag både i Italien och andra EU-länder. En rapport om konferensen skall publiceras och göras tillgänglig för alla medlemsstater.

GIUSEPPE SILVERI,
DEPARTEMENTET FÖR SYSSELSÄTTNING OCH SOCIALA FRÅGOR

Verksamheten inom Banca Popolare Etica bygger på etiska principer för finansiering. Vi anser att en av de viktigaste principerna är människors rätt till lika möjligheter att få fram kapital. Därför har vi ett intresse av att delta i projektet. Vårt mål är att finna möjliga lösningar till svårigheterna med att få fram kapital bland utsatta grupper från tredjeland.

FABIO FAINA, BANCA POPOLARE ETICA



Som förening för hantverkare och småföretag bevakar vi också intressena bland människor från andra länder som försöker starta egna företag. Vi hoppas att projektet skall göra det möjligt att finna nya instrument för bankkredit, något som är avgörande för att kunna starta och bedriva nya företag. Detta skulle avsevärt underlätta integreringen av invandrare i samhället och ekonomin. Projektet kommer också bidra till att väcka medvetenhet om det ökande antalet företag som bedrivs av personer från länder utanför EU och de problem som de möter.

CLAUDIO CANETRI, CONFARTIGIANATO

För mer information, kontakta Giuseppe Silveri på: gsilveri@welfare.gov.it





Sverige

Mot diskriminering. För ett öppnare samhälle

Den nya svenska diskrimineringslagen, som infördes i juli 2003, ger ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), handikappombudsmannen (HO) och ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) större befogenheter att upprätthålla respekten för olika rättigheter som gäller för de grupper som ombudsmännen representerar. Regeringen har gett de tre ombudsmännen i uppdrag att informera människor om den nya lagen och de har tillsammans lanserat kampanjen "Mot diskriminering. För ett öppnare samhälle." Målet är både att informera och få människor att anföra klagomål om de känner sig utsatta för diskriminering.

Att anstränga sig för att bli medveten om sina fördomar … och inte döma efter grupptillhörighet. Den som lyckas se till individen klarar sig från att diskriminera.
MARGARETA WADSTEIN,
OMBUDSMAN MOT DISKRIMINERING

Kampanjen består av en blandning av annonser, broschyrer och en webbplats. En speciell grupp med advokater har också bildats för att besöka och presentera den nya lagen för intressegrupper, företag och andra organisationer.

Man planerar också att med stöd från handlingsprogrammet göra en undersökning för att mäta effekten av de informationskampanjer som görs. Målgruppen för denna undersökning består av fackföreningar, arbetsgivarorganisationer, banker, försäkringsbolag, restauranger, cateringfirmor och bostadsrättsföreningar.

Rätten att inte bli utsatt för orättvis behandling på grund av sexuell läggning … är en grundläggande mänsklig rättighet, inte en förhandlingsbar eftergift.
HANS YTTERBERG,
OMBUDSMAN MOT DISKRIMINERING PÅ GRUND AV SEXUELL LÄGGNING

För mer information,
kontakta Louise Westerdhal på:
louise.westerdhal@do.se



Verksamhet för att väcka medvetenhet i andra medlemsstater

Här ges några exempel på verksamhet som bedrivs i andra medlemsstater för att väcka medvetenhet, som till stor del stöds av gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering:

- Utveckling av en utbildningsmodul om lagstiftning mot diskriminering, avsedd för domare, allmänna åklagare och advokater (Österrike).
- Anordnande av en tävling där elever mellan 10 och 19 år får komma med kreativa förlag till hur man kan bekämpa diskriminering (Österrike).
- Ett pris som tilldelas företag för god praxis när det gäller att säkra likabehandling av anställda (Belgien).
- Spridning av en broschyr om rättigheter för funktionshindrade arbetstagare och skyldigheter för arbetsgivare att vidta rimliga anpassningsåtgärder (Belgien).
- Godkännande av en handlingsplan för att främja likabehandling och mångfald och bekämpa rasism (Danmark).
- Spridning av en broschyr med titeln ”Jag, rasist?” till alla skolor (Portugal).
- Stöd till konferensen ”Jämlikhet på arbetet” som organiserats av tidningen The Guardian (Förenade kungariket).
- Spridning genom ACAS (skiljemannanämnd) av gratis vägledning om den nya lagstiftning som förbjuder diskriminering på grund av sexuell läggning och religion eller övertygelse, med bl.a. möjliga scenarier och vanliga frågor, spridning av ett informationspaket om arbetsgivares skyldigheter enligt lagstiftningen mot diskriminering på grund av funktionshinder (Förenade kungariket).
- Anordnande av seminarier för att väcka medvetenhet om bestämmelserna i de två direktiven om jämlikhet samt spridning av information till skolor, myndigheter, icke-statliga organisationer och allmänheten (Cypern).
- Spridning av broschyrer om anti-diskrimineringspolicy samt publicering av ett nyhetsbrev som kommer ut varje månad för att informera om olika diskrimineringsaspekter (Polen).
- Samarbete med icke-statliga organisationer för att planera och lansera informationskampanjer, bl.a. kampanjen ”Låt dem se oss” mot homofobiskt beteende (Polen).
- Anordnande av en workshop för icke-statliga organisationer och mediabranschen, med fokus på tillämpningen av direktivet om likabehandling mellan raser (Lettland).

EUMC

Europeiskt centrum för övervakning av rasism och främlingsfientlighet (EUMC) i Wien har nyligen organiserat en rad aktiviteter för att väcka uppmärksamhet kring tidsfristerna för genomförandet av jämlikhetsdirektiven och driva på fortsatta åtgärder för att bekämpa rasism. Dessa innefattar:

- nationella rundabordskonferenser i elva medlemsstater,
- en gemensam rundabordskonferens och workshop med Europarådets europeiska kommission mot rasism och intolerans (ECRI),
- inrättandet av Evens-stiftelsen och Jean Kahn-priset för framstående insatser för att bekämpa rasism.

Rundabordskonferenserna var avsedda att uppmuntra samarbete mellan myndigheter och representativa organisationer samt göra det möjligt för dem att utbyta information och åsikter om politik och praxis runtom i EU.

De europeiska rundabordsworkshoparna har fokuserat på olika frågor, bl.a. lokala lösningar för att bekämpa rasism, sammanhållningskraft i tätorter och konsekvenserna av EU:s utvidgning.

Jean Kahn-priset för år 2003 gick till FARE (Football Against Racism in Europe), ett supporternätverk som upprättats för att bekämpa rasism inom fotboll.

För mer information om EUMC:s verksamhet:
http://www.eumc.eu.int

GEMENSKAPENS HANDLINGSPROGRAM FÖR ATT BEKÄMPA DISKRIMINERING

Handlingsprogrammet har tre huvudsakliga mål:

- förbättra förståelsen av diskriminering och underliggande beteenden med hjälp av forskningsstudier,
- öka kapaciteten att bekämpa diskriminering genom att stödja utbyten av information om åtgärder som vidtagits i olika länder och deras effekt,
- göra allmänheten uppmärksam på betydelsen av att bekämpa diskriminering och åtgärder för att skydda människor mot orättvis behandling.

Programmet stödjer en rad olika typer av verksamhet för att uppnå dessa mål.

Analys och utvärdering

- Tre grupper med oberoende experter som övervakar genomförandet av jämlikhetsdirektiven inom ramen för olika diskrimineringsgrunder (skall inom kort ersättas av ett enda europeiskt nätverk med experter).
- Utveckling av jämförbar statistik om karaktären och omfattningen av diskriminering i olika EU-länder, med hjälp av:
  - 2003 års eurobarometerundersökning av diskriminering inom bl.a. arbetsliv, utbildning samt tillgång till varor och tjänster,
  - en arbetsgrupp inriktad på datainsamling som bedrivs av forskare, experter från enheter för nationell politik och statistiska byråer samt representanter för utsatta grupper (har exempelvis utforskat alternativa sätt att samla in data om inkomst och levnadsvillkor bland första och andra generationens invandrare inom hela EU),
  - en analys av data som samlats in från hela EU, eller som skulle kunna samlas in, för att mäta omfattningen och effekten av diskriminering.
- Genomförande och publicering av olika studier, bl.a:
  - nationella organ för att främja jämlikhet och bekämpa diskriminering (publicerad),
  - lagstiftning mot diskriminering i tillträdande länder (publicerad),
  - möjligheten att mäta kostnadseffektivitet i samband med mångfald inom företag (se ruta på sid. 36),
  - inbegripande av jämlikhet och mångfald i principer för offentlig upphandling,
  - romers situation i ett utvidgat EU.
  - Övergripande utvärdering av handlingsprogrammet och dess mål, metoder och verksamhet.

Alla studier är tillgängliga på: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/studies_en.htm)



Att bygga upp kapaciteten

- Stöd till utbyte mellan länder av information, erfarenheter och god praxis för att bekämpa diskriminering, samt till gemensamma projekt som bedrivits av organisationer i olika medlemsstater för att utbyta idéer och utveckla gemensamma tillvägagångssätt.

- Stöd till fyra europeiska paraplynätverk med icke-statliga organisationer (European Network against Racism, European Disability Forum, International Lesbian and Gay Association och AGE) samt fem mindre organisationer på europeisk nivå (European Blind Union, European Union of the Deaf, Inclusion Europe, Autisme-Europe och Action Européenne des Handicapés) som representerar intressen inom olika grupper som utsätts för diskriminering.

- Anordnande av gemensamma möten mellan dessa grupper för att utbyta information och få feedback (t.ex. ett tvådagarsseminarium i september 2003).

Att väcka medvetenhet

Förutom den verksamhet som beskrivits i denna del av rapporten:

- En rad seminarier som anordnats av Academy of European Law (ERA) för domare, advokater och andra inom rättsväsendet för att informera dem om jämlikhetsdirektiven och deras bestämmelser samt om de nya lagar som införts inom hela EU för att bekämpa diskriminering – Trier, 2003 och 2004.

- Europeiska konferenser om anti-diskriminering:

  - Bryssel, oktober 2001
  - Köpenhamn, november 2002
  - Milano, juli 2003
  - Limerick, maj 2004
  - Haag, november 2004.

- Priser till de ”100 bästa arbetsplatser i Europeiska unionen”, Bryssel, mars 2003.

- Konferens om ”Civil dialog och social politik i ett utvidgat EU”, Budapest, juni 2003



EFS verksamhet

EFS har nyligen slutfört ett tvåårsprojekt som finansierats av EU för att bekämpa diskriminering på grund av ras och religion på arbetsplatser, som undersökte olika medlemsstaters fackliga verksamhet inom detta område. Studien belyste exempel på åtgärder, bl.a. kollektivavtal avsedda att bekämpa rasism på arbetsplatser och underlätta integreringen av invandrare och etniska minoriteter. Studien avslöjade emellertid också ett antal brister och framhävde det pressande behovet av större ansträngningar för att tackla problemet på ett mer systematiskt sätt.

Baserat på denna studie antog EFS en handlingsplan i oktober 2003, inriktad på att uppmärksamma problemet och driva på åtgärder på såväl europeisk som nationell nivå. Man har anordnat en rad nationella seminarier för att främja handlingsplanen. Dessa seminarier har inte bara gjort det möjligt att diskutera särskilda program utan även att väcka medvetenhet om jämlikhetsdirektiven och de rättsliga skyldigheter som direktiven ålägger nationella regeringar. De har också bidragit till att framhäva fall av bristande framsteg när det gäller att genomföra direktiven och utveckla strategier för att sätta press på regeringar att påskynda genomförandet.

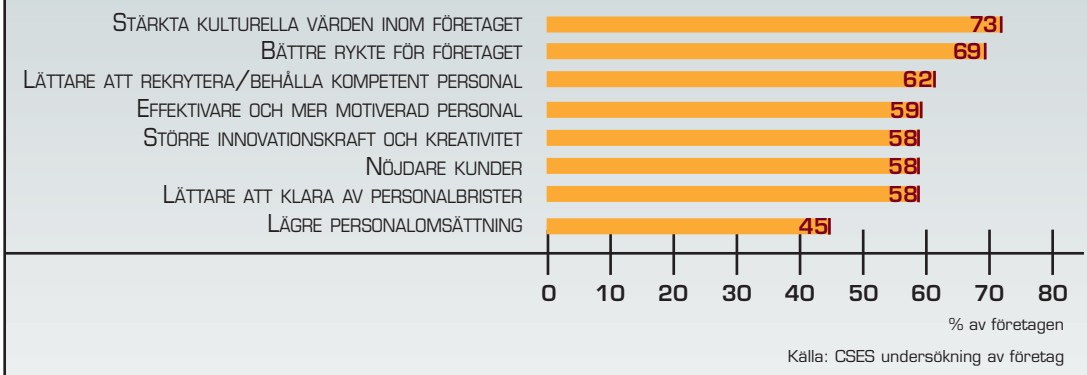
Fördelar med mångfald

Fördelarna som kan uppnås genom en positiv policy för mångfald på arbetsplatser, har nyligen belysts i en rapport från Europeiska kommissionen. Rapporten, som har titeln ”Kostnader och fördelar med mångfald”, visar hur en aktiv mångfaldspolicy inte bara hjälper människor att utnyttja sin potential utan också skapar konkreta fördelar för företag.

Rapporten bygger på en undersökning av 200 företag (såväl små som stora företag i den privata och offentliga sektorn) samt fallstudier och intervjuer. Rapporten visar hur företag med en positiv inställning till mångfald kan få större nytta av sina anställda och öppna upp nya marknader, minska kostnader och förbättra resultaten. En mångsidig arbetsstyrka bidrar samtidigt till att skapa en bättre företagsprofil.

Mer än två tredjedelar av alla företag som intervjuades uppgav att de hade förbättrat företagets rykte genom att fokusera på mångfald. Och över hälften uppgav att detta hade hjälpt dem att rekrytera och hålla kvar kompetent personal, höja motivationen och effektiviteten, förbättra innovationskraften och skapa nöjdare kunder.

FÖRETAGS BEDÖMNING AV DE VIKTIGASTE FÖRDELARNA MED EN AKTIV MÅNGFALDSPOLICY



Källa: CSES undersökning av företag

Enligt rapporten är det dock fortfarande endast ett begränsat antal ”banbrytande” företag som tar fasta på den positiva effekt som mångfald kan ha på ett företags resultat. Men rapporten drar slutsatsen att det redan finns ”en tendens bland företag att fokusera på mångfald”.

Rapporten pekar på två viktiga faktorer som gör att företag inte följer en mer positiv policy mot mångfald. Den första är svårigheten att förändra företagskulturer, eller personalens inställning. Den andra är bristande kunskap om vad som utgör god praxis i förhållande till mångfald. Enligt rapporten kan offentliga program förvisso sprida information om god praxis, men det är i slutändan upp till företagen själva att förändra sina interna kulturer.

Europeiska kommissionen
Jämställdhet och icke-diskriminering – Årsrapport 2004
Luxemburg: Byrån för Europeiska gemenskapernas officiella publikationer
2004 — 36 s. — 21 x 29,7 cm
ISBN 92-894-7660-5

Venta • Salg • Verkauf • Pvlèseiw • Sales • Vente • Vendita • Verkoop • Venda • Myynti • Försäljning

http://eur-op.eu.int/general/en/s-ad.htm

BELGIQUE/BELGIË

Jean De Lannoy

Avenue du Roi 202/Koningslaan 202
B-1190 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 538 43 08
Fax (32-2) 538 08 41
E-mail: jean.de.lannoy@infoboard.be
URL: http://www.jean-de-lannoy.be

**La librairie européenne/
De Europese Boekhandel**

Rue de la Loi 244/Wetstraat 244
B-1040 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 295 26 39
Fax (32-2) 735 08 60
E-mail: mail@libeurop.be
URL: http://www.libeurop.be

**Moniteur belge/
Belgisch Staatsblad**

Rue de Louvain 40-42/Leuvenseweg 40-42
B-1000 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 552 22 11
Fax (32-2) 511 01 84
E-mail: eusales@just.fgov.be

DANMARK

J. H. Schultz Information A/S

Herstedvang 12
DK-2620 Albertslund
Tlf. (45) 43 63 23 00
Fax (45) 43 63 19 69
E-mail: schultz@schultz.dk
URL: http://www.schultz.dk

DEUTSCHLAND

Bundesanzeiger Verlag GmbH

Vertriebsabteilung
Amsterdamer Straße 192
D-50735 Köln
Tel. (49-221) 97 66 80
Fax (49-221) 97 66 82 78
E-Mail: vertrieb@bundesanzeiger.de
URL: http://www.bundesanzeiger.de

ELLADA/GREECE

G. C. Eleftheroudakis SA

International Bookstore
Panepistimiou 17
GR-10564 Athina
Tel. (30-1) 331 41 80/1/2/3/4/5
Fax (30-1) 325 84 99
E-mail: elebooks@netor.gr
URL: elebooks@hellasnet.gr

ESPAÑA

Boletín Oficial del Estado

Trafalgar, 27
E-28071 Madrid
Tel. (34) 915 38 21 11 (libros)
Tel. (34) 913 84 17 15 (suscripción)
Fax (34) 915 38 21 21 (libros),
Fax (34) 913 84 17 14 (suscripción)
E-mail: clientes@com.boe.es
URL: http://www.boe.es

Mundi Prensa Libros, SA

Castelló, 37
E-28001 Madrid
Tel. (34) 914 36 37 00
Fax (34) 915 75 39 98
E-mail: libreria@mundiprensa.es
URL: http://www.mundiprensa.com

FRANCE

Journal officiel

Service des publications des CE
26, rue Desaix
F-75727 Paris Cedex 15
Tél. (33) 140 58 77 31
Fax (33) 140 58 77 00
E-mail: europublications@journal-officiel.gouv.fr
URL: http://www.journal-officiel.gouv.fr

IRELAND

Alan Hanna's Bookshop

270 Lower Rathmines Road
Dublin 6
Tel. (353-1) 496 73 98
Fax (353-1) 496 02 28
E-mail: hannas@iol.ie

ITALIA

Licosa SpA

Via Duca di Calabria, 1/1
Casella postale 552
I-50125 Firenze
Tel. (39) 055 64 83 1
Fax (39) 055 64 12 57
E-mail: licosa@licosa.com
URL: http://www.licosa.com

LUXEMBOURG

Messageries du livre SARL

5, rue Raiffeisen
L-2411 Luxembourg
Tél. (352) 40 10 20
Fax (352) 49 06 61
E-mail: mail@mdl.lu
URL: http://www.mdl.lu

NEDERLAND

SDU Servicecentrum Uitgevers

Christoffel Plantijnstraat 2
Postbus 20014
2500 EA Den Haag
Tel. (31-70) 378 98 80
Fax (31-70) 378 97 83
E-mail: sdu@sdu.nl
URL: http://www.sdu.nl

PORTUGAL

Distribuidora de Livros Bertrand Ld.ª

Grupo Bertrand, SA
Rua das Terras dos Vales, 4-A
Apartado 60037
P-2700 Amadora
Tel. (351) 214 95 87 87
Fax (351) 214 96 02 55
E-mail: dlb@ip.pt

Imprensa Nacional-Casa da Moeda, SA

Sector de Publicações Oficiais
Rua da Escola Politécnica, 135
P-1250-100 Lisboa Codex
Tel. (351) 213 94 57 00
Fax (351) 213 94 57 50
E-mail: spoce@incm.pt
URL: http://www.incm.pt

SUOMI/FINLAND

**Akateeminen Kirjakauppa/
Akademiska Bokhandeln**

Keskuskatu 1/Centralgatan 1
PL/PB 128
FIN-00101 Helsinki/Helsingfors
P./tfn (358-9) 121 44 18
F./fax (358-9) 121 44 35
Sähköposti: sps@akateeminen.com
URL: http://www.akateeminen.com

SVERIGE

BTJ AB

Traktorvägen 11-13
S-221 82 Lund
Tlf. (46-46) 18 00 00
Fax (46-46) 30 79 47
E-post: btjeu-pub@btj.se
URL: http://www.btj.se

UNITED KINGDOM

The Stationery Office Ltd

Customer Services
PO Box 29
Norwich NR3 1GN
Tel. (44) 870 60 05-522
Fax (44) 870 60 05-533
E-mail: book.orders@theso.co.uk
URL: http://www.itsofficial.net

ÍSLAND

Bokabud Larusar Blöndal

Skólavördustig, 2
IS-101 Reykjavik
Tel. (354) 552 55 40
Fax (354) 552 55 60
E-mail: bokabud@simnet.is

SCHWEIZ/SUISSE/SVIZZERA

Euro Info Center Schweiz

c/o OSEC Business Network
Switzerland
Stampfenbachstraße 85
PF 492
CH-8035 Zürich
Tel. (41-1) 365 53 15
Fax (41-1) 365 54 11
E-mail: eics@osec.ch
URL: http://www.osec.ch/eics

BALGARIJA

Europress Euromedia Ltd

59, blvd Vitosha
BG-1000 Sofia
Tel. (359-2) 980 37 66
Fax (359-2) 980 42 30
E-mail: Milena@mbox.cit.bg
URL: http://www.europress.bg

CYPRUS

Cyprus Chamber of Commerce and Industry

PO Box 21455
CY-1509 Nicosia
Tel. (357-2) 88 97 52
Fax (357-2) 66 10 44
E-mail: demetrap@ccci.org.cy

EESTI

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda

(Estonian Chamber of Commerce and Industry)
Toom-Kooli 17
EE-10130 Tallinn
Tel. (372) 646 02 44
Fax (372) 646 02 45
E-mail: einfo@koda.ee
URL: http://www.koda.ee

HRVATSKA

Mediatrade Ltd

Pavla Hatza 1
HR-10000 Zagreb
Tel. (385-1) 481 94 11
Fax (385-1) 481 94 11

MAGYARORSZÁG

Euro Info Service

Szt. István krt.12
III emelet 1/A
PO Box 1039
H-1137 Budapest
Tel. (36-1) 329 21 70
Fax (36-1) 349 20 53
E-mail: euroinfo@euroinfo.hu
URL: http://www.euroinfo.hu

MALTA

Miller Distributors Ltd

Malta International Airport
PO Box 25
Luqa LQA 05
Tel. (356) 66 44 88
Fax (356) 67 67 99
E-mail: gwirth@usa.net

NORGE

Swets Blackwell AS

Hans Nielsen Hauges gt. 39
Boks 4901 Nydalen
N-0423 Oslo
Tel. (47) 23 40 00 00
Fax (47) 23 40 00 01
E-mail: info@no.swetsblackwell.com
URL:
http://www.swetsblackwell.com.no

POLSKA

Ars Polona

Krakowskie Przedmiescie 7
Skr. pocztowa 1001
PL-00-950 Warszawa
Tel. (48-22) 826 12 01
Fax (48-22) 826 62 40
E-mail: books119@arspolona.com.pl

ROMÂNIA

Euromedia

Str.Dionisie Lupu nr. 65, sector 1
RO-70184 Bucuresti
Tel. (40-1) 315 44 03
Fax (40-1) 312 96 46
E-mail: euromedia@mailcity.com

SLOVAKIA

Centrum VTI SR

Nám. Slobody, 19
SK-81223 Bratislava
Tel. (421-7) 54 41 83 64
Fax (421-7) 54 41 83 64
E-mail: europ@tbb1.sltk.stuba.sk
URL: http://www.sltk.stuba.sk

SLOVENIJA

GV Zalozba

Dunajska cesta 5
SLO-1000 Ljubljana
Tel. (386) 613 09 1804
Fax (386) 613 09 1805
E-mail: europ@gvestnik.si
URL: http://www.gvzalozba.si

TÜRKIYE

Dünya Infotel AS

100, Yil Mahallessi 34440
TR-80050 Bagcilar-Istanbul
Tel. (90-212) 629 46 89
Fax (90-212) 629 46 27
E-mail: aktuel.info@dunya.com

ARGENTINA

World Publications SA

Av. Cordoba 1877
C1120 AAA Buenos Aires
Tel. (54-11) 48 15 81 56
Fax (54-11) 48 15 81 56
E-mail: wpbooks@infovia.com.ar
URL: http://www.wpbooks.com.ar

AUSTRALIA

Hunter Publications

PO Box 404
Abbotsford, Victoria 3067
Tel. (61-3) 94 17 53 61
Fax (61-3) 94 19 71 54
E-mail: jpdavies@ozemail.com.au

BRESIL

Livraria Camões

Rua Bittencourt da Silva, 12 C
CEP
20043-900 Rio de Janeiro
Tel. (55-21) 262 47 76
Fax (55-21) 262 47 76
E-mail: livraria.camoes@incm.com.br
URL: http://www.incm.com.br

CANADA

Les éditions La Liberté Inc.

3020, chemin Sainte-Foy
Sainte-Foy, Québec G1X 3V6
Tel. (1-418) 658 37 63
Fax (1-800) 567 54 49
E-mail: liberte@mediom.qc.ca

Renouf Publishing Co. Ltd

5369 Chemin Canotek Road, Unit 1
Ottawa, Ontario K1J 9J3
Tel. (1-613) 745 26 65
Fax (1-613) 745 76 60
E-mail: order.dept@renoufbooks.com
URL: http://www.renoufbooks.com

EGYPT

The Middle East Observer

41 Sherif Street
Cairo
Tel. (20-2) 392 69 19
Fax (20-2) 393 97 32
E-mail: inquiry@meobserver.com
URL: http://www.meobserver.com.eg

MALAYSIA

EBIC Malaysia

Suite 45.02, Level 45
Plaza MBf (Letter Box 45)
8 Jalan Yap Kwan Seng
50450 Kuala Lumpur
Tel. (60-3) 21 62 92 98
Fax (60-3) 21 62 61 98
E-mail: ebic@tm.net.my

MÉXICO

Mundi Prensa México, SA de CV

Río Pánuco, 141
Colonia Cuauhtémoc
MX-06500 México, DF
Tel. (52-5) 533 56 58
Fax (52-5) 514 67 99
E-mail:
101545.2361@compuserve.com

SOUTH AFRICA

Eurochamber of Commerce in South Africa

PO Box 781738
2146 Sandton
Tel. (27-11) 884 39 52
Fax (27-11) 883 55 73
E-mail: info@eurochamber.co.za

SOUTH KOREA

The European Union Chamber of

Commerce in Korea
5th Fl, The Shilla Hotel
202, Jangchung-dong 2 Ga, Chung-ku
Seoul 100-392
Tel. (82-2) 22 53-5631/4
Fax (82-2) 22 53-5635/6
E-mail: eucck@eucck.org
URL: http://www.eucck.org

SRI LANKA

EBIC Sri Lanka

Trans Asia Hotel
115 Sir Chittampalam
A. Gardiner Mawatha
Colombo 2
Tel. (94-1) 074 71 50 78
Fax (94-1) 44 87 79
E-mail: ebicsl@slnet.ik

T'AI-WAN

Tycoon Information Inc

PO Box 81-466
105 Taipei
Tel. (886-2) 87 12 88 86
Fax (886-2) 87 12 47 47
E-mail: euitupe@ms21.hinet.net

UNITED STATES OF AMERICA

Bernan Associates

4611-F Assembly Drive
Lanham MD 20706-4391
Tel. (1-800) 274 44 47 (toll free telephone)
Fax (1-800) 865 34 50 (toll free fax)
E-mail: query@bernan.com
URL: http://www.bernan.com

ANDERE LÄNDER
OTHER COUNTRIES
AUTRES PAYS

Bitte wenden Sie sich an ein Büro Ihrer Wahl/Please contact the sales office of your choice/Veuillez vous adresser au bureau de vente de votre choix

Office for Official Publications of the European

Communities
2, rue Mercier
L-2985 Luxembourg
Tel. (352) 29 29-42455
Fax (352) 29 29-42758
E-mail: info-info-opoce@cec.eu.int
URL: publications.eu.int
2/2002

05

KE-AM-04-001-SV-C

För mångfald



Mot diskriminering

Ytterligare information om ”Grundläggande rättigheter och åtgärder mot diskriminering” kan erhållas från nedanstående adres:

Europeiska kommissionen
Generaldirektoratet för sysselsättning och socialpolitik
Enhet D.3
B -1049 Bryssel

Eller besök vår webbplats:

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

www.stop-discrimination.info

Publikationsbyrån
Publications.eu.int

ISBN 92-894-7660-5