



Virkeliggørelse af ligestilling

EU's handlingsprogram for bekæmpelse af forskelsbehandling



Virkeliggørelse af ligestilling

EU's handlingsprogram for bekæmpelse af forskelsbehandling

Europa-Kommissionen

Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og
Ligestilling Kontor G.4

Manuskript afsluttet i marts 2006

'Virkeliggørelse af ligestilling: EU's handlingsprogram for bekæmpelse af forskelsbehandling' offentliggøres som en del af EU's handlingsprogram for bekæmpelse af forskelsbehandling 2001-2006. Indholdet i denne publikation afspejler ikke nødvendigvis Europa-Kommissionens holdning eller position.

Hvis De er interesseret i at modtage det elektroniske nyhedsbrev "ESmail" fra Europa-Kommissionens Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender og Ligestilling, bedes De sende en e-mail til empl-esmail@ec.europa.eu – nyhedsbrevet udgives regelmæssigt på tysk, engelsk og fransk.

Yderligere oplysninger om handlingsprogrammet og forskelsbehandling på grundlag af race eller etnisk oprindelse, religion eller overbevisning, handicap, alder og seksuel orientering kan fås på webstedet:

www.ec.europa.eu/antidiscrimination



© Omslag: fotos 1, 2 Carl Cordonnier, Dailylife

Fotos

© Side 10: Photodisc

© Side 22: MTV

© Side 24: Academy of Europe and Law

***Europe Direct er en service, der har til formål at hjælpe
med at besvare Deres spørgsmål om Den Europæiske Union***

**Frikaldsnummer (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Nogle mobiloperatører tillader ikke opkald til 00 800-numre eller tager betaling for sådanne opkald.

Yderligere oplysninger om EU fås på internet via Europa-serveren (<http://europa.eu>)

Bibliografiske data findes bagest i denne publikation

Luxembourg: Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer, 2006

ISBN 92-79-01650-4

© De Europæiske Fællesskaber, 2006

Eftertryk tilladt med kildeangivelse

Printed in Belgium

TRYKT PÅ IKKE-KLORBLEGET PAPIR



FORORD

En bonusplan for journalister. Uddannelsesseminarer for højesteretsdommere om ligestillingslovgivning. En MTV-fotokonkurrence for unge. Studier af romasamfund, aldersdiskrimination og indsamling af data. Støtte til ngo'er, der beskæftiger sig med ikke-forskelsbehandling, og som samler organisationer fra alle medlemslandene... det er kun nogle få af de hundredvis af initiativer, der i løbet af de sidste fem år er blevet finansieret igennem EU's handlingsprogram for bekæmpelse af forskelsbehandling.

I 2000 godkendte Ministerrådet og Europa-Parlamentet programmet, der med et budget på € 100 millioner støtter implementeringen af omfattende love om ikke-forskelsbehandling vedtaget samme år. Bestemmelser, der gør det forbudt at forskelsbehandle nogen på grundlag af deres seksuelle orientering, alder, etniske og racemæssige oprindelse, handicap eller deres religion eller overbevisning. I alt har 31 europæiske lande tiltrådt disse bestemmelser.

Det har været en lang proces at implementere disse love i løbet af årene, og i mange medlemslande er der stadig lang vej tilbage, inden bestemmelserne anvendes fuldstændigt og korrekt. Formålet med programmet har været at øge bevidstheden omkring lovene, at støtte organisationer inden for ikke-forskelsbehandlingsområdet og at gennemføre forskning for at uddybe vores forståelse af forskelsbehandlingens komplekse natur.

Handlingsprogrammet har grundlæggende drejet sig om to ting: mennesker og ideer – og om at forene de to. Mennesker, der er aktive i bekæmpelsen af forskelsbehandling, mennesker i f.eks. fagforeninger og erhvervslivet og, selvfølgelig, mennesker, der har været udsat for forskelsbehandling. Og ideer – ideer, der kan hjælpe os med at forstå årsagerne til forskelsbehandling, dens former og udstrækning, ideer, som hjælper os med at støtte mennesker udsat for forskelsbehandling, og som kan hjælpe os med at udforme bedre politikker.

Aktiviteterne inden for rammerne af programmet vil nærme sig deres afslutning i løbet af 2006 og 2007, men dermed er man langt fra ved vejs ende I 2007 venter to store begivenheder. Den første er lanceringen af det nye støtteprogram, der vil løbe til 2013. Handlingsprogrammet, kaldet PROGRESS, vil understøtte aktiviteter inden for ikke-forskelsbehandling såvel som ligestilling mellem kønnene, social integration, arbejdsforhold samt beskæftigelse.

Desuden vil 2007 blive udnævnt til Europæisk År for Lige Muligheder for Alle. Formålet med dette temaår er at bygge videre på programmets arbejde ved at sørge for, at emner om ligestilling kommer ud til offentligheden og får politikernes opmærksomhed i hele Europa. Året vil være et højdepunkt, der markerer overgangen fra det ene program om ikke-forskelsbehandling til det næste.

Vi håber, at denne publikation vil bidrage til en bedre forståelse af nogle af de mange mennesker og ideer, der har skabt EU's handlingsprogram. Måske har du fået lyst til at kontakte de medvirkende organisationer for at få yderligere oplysninger om deres aktiviteter, eller måske kan den inspirere dig til at skabe tilsvarende initiativer i dit hjemland.

Vladimír Špidla

Kommissær for beskæftigelse,
sociale anliggender og ligestilling

INDHOLD

DEL 1 – KAMPEN IMOD FORSKELSBEHANDLING – HVORFOR ET EU-HANDLINGSPROGRAM?	5
DEL 2 – ANALYSE OG EVALUERING AF FORSKELSBEHANDLING	7
Indledning	7
Eksperternes råd angående lovgivning imod forskelsbehandling	8
Data til fremme af ligestilling	10
Ad hoc-undersøgelser: fokusering på nøglemner	12
DEL 3 – UDVIKLING AF KAPACITET TIL BEKÆMPELSE AF FORSKELSBEHANDLING	13
Indledning	13
Minoritetsrepræsentation i politiet: udveksling af informationer og god praksis	14
Uddannelse af uddannere i de baltiske lande – formidling af færdigheder i lovgivning om ikke-forskelsbehandling	16
Links til nationale ligestillingsorganer	18
Styrkelse af ngo-netværkene	20
DEL 4 – STYRKET BEVIDSTHED OM RETTIGHEDER	21
Indledning	21
Lige rettigheder – udbredelse af budskabet	22
Jurister omsætter rettigheder til praksis	23
MIA – for mangfoldighed i arbejdslivet	25
DEL 5 – FREMTIDEN – BEKÆMPELSE AF FORSKELSBEHANDLING EFTER 2006	26



DEL 1 – KAMPEN IMOD FORSKELSBEHANDLING – HVORFOR ET EU-HANDLINGSPROGRAM?

Siden 1999 er EU af sine medlemslande blevet pålagt at bekæmpe forskelsbehandling i Europa på grundlag af køn, racemæssig eller etnisk oprindelse, religion eller overbevisning, handicap, alder eller seksuel orientering. Den deraf følgende lovgivning – de to skelsættende direktiver om etnisk ligestilling og ligebehandling med hensyn til beskæftigelse fra 2000 – har givet borgerne i EU en ensartet beskyttelse mod forskelsbehandling. Tilsammen udgør de nogle af verdens mest omfattende og vidtrækkende stykker lovgivning om ikke-forskelsbehandling.

Selv om kampen imod forskelsbehandling i samfundet er af afgørende betydning, kan den ikke vindes udelukkende gennem lovgivning. Tidligere erfaringer – især på ligestillingsområdet, hvor EU har været aktiv helt fra begyndelsen – viser, at lovgivningen skal understøttes af konkrete handlinger. Når forskelsbehandling skal bekæmpes i praksis, er det nødvendigt med en kombination af forskellige tiltag – tiltag, der skal støtte og styrke hinanden.

VIRKELIGGØRELSE AF RETTIGHEDER I PRAKSIS

I 2000 oprettede EU et støtteprogram, der skulle hjælpe med at føre de juridiske rettigheder om ligebehandling ud i livet – og hjælpe med til at sikre, at politikker om ikke-forskelsbehandling blev gennemført. Det er lige netop det, der er formålet med EU's handlingsprogram for bekæmpelse af forskelsbehandling. Det løber fra 2001-2006 og administreres af Europa-Kommissionens Generaldirektorat for Beskæftigelse, Sociale anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Ligestilling – med hjælp fra et eksternt programudvalg, der er sammensat af repræsentanter fra EU-medlemslandenes regeringer.

Programmet understøtter aktiviteter, der bekæmper forskelsbehandling på grundlag af racemæssig eller etnisk oprindelse, religion eller overbevisning, handicap, alder eller seksuel orientering – eller en kombination af flere af disse årsager. De skal desuden bidrage til et eller flere af de tre hovedmål:

- gennem analyser og evaluering at forbedre forståelsen for emner, der har relation til forskelsbehandling
- gennem opbygning og styrkelse af dialog og netværk imellem organisationerne at udvikle færdigheder til at bekæmpe og forhindre forskelsbehandling
- gennem bevidsthedsskabende aktiviteter at fremme værdier, der ligger til grund for kampen imod forskelsbehandling.

TRE TYPER TILTAG

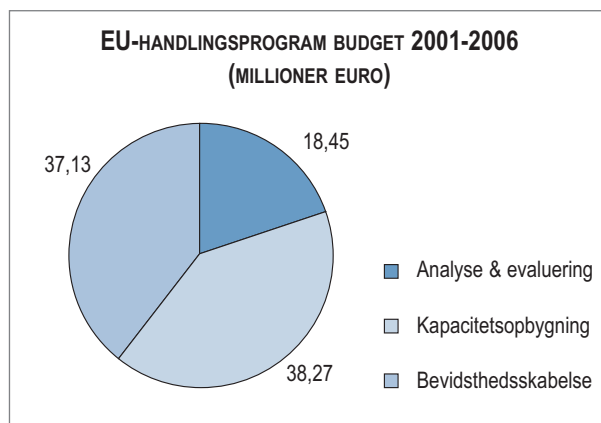
Programmet understøtter en lang række forskellige aktiviteter, der i programmet er struktureret under tre forskellige 'strenge' af tiltag svarende til disse tre hovedmål. Denne brochure gennemgår efter tur hver af disse grupper og fremhæver god praksis og vellykkede resultater blandt de forskellige projekter og initiativer, der finansieres.

Disse inkluderer blandt andet aktiviteter, der udføres inden for transnationale rammer – for eksempel grænseoverskridende partnerskaber eller udvekslinger på europæisk plan. Samtidig skal programmet støtte – og supplere – de forskellige medlemslandes bestræbelser på at bekæmpe forskelsbehandling på nationalt plan.

INVOLVERING AF DE RIGTIGE MENNESKER

Derudover lægger programmet særlig vægt på at involvere mennesker, der selv møder forskelsbehandling, og de organisationer, der repræsenterer dem, i sit arbejde. Programmet er i sig selv tilrettelagt således, at det opmuntrer alle dem, der arbejder for at bekæmpe forskelsbehandling, til aktivt at tage del i programmets arbejde, samtidig med at der skabes virkelige partnerskaber og en ægte dialog imellem dem. Kun således er det muligt at sikre et koordineret og integreret arbejde – og at intensivere kampen imod forskelsbehandling i Europa.

Det er grunden til, at Kommissionen sørger for regelmæssig udveksling af synspunkter med ngo'er og sociale partnere på europæisk plan om programmets aktiviteter og om bredere emner i forbindelse med politikken imod forskelsbehandling. Nogle af tiltagene er desuden særligt rettet imod at opbygge disse gruppers evne til at fremme ligestilling og bekæmpe forskelsbehandling.



Hvert år vedtager Europa-Kommissionen og medlemslandene et årligt budget for handlingsprogrammet. Budgettet for 2001-2006 var på € 94 millioner. Ca. 20% af de tilgængelige midler gik til analyser og evaluering, mens tildelingerne til opbygning af organisationskapacitet og bevidsthedsskabende aktiviteter hver tegnede sig for ca. 40%.

EU-HANDLINGSPROGRAM 2001-2006: NOGLE FAKTA OG TAL

- 52 transnationale projekter, der involverer 350 partnerorganisationer
- Juridiske uddannelsesseminarer for 258 dommere og anklagere samt 198 advokater
- Økonomisk støtte til 4 paraplynetværk, der repræsenterer mere end 1.000 ngo'er i hele Europa
- 92 rapporter af juridiske eksperter og 10 dybtgående studier om emner vedrørende ikke-forskelsbehandling
- Uddannelse af 96 uddannere inden for ikke-forskelsbehandling og 519 ngo-repræsentanter i de ti nye medlemslande samt Bulgarien, Rumænien og Tyrkiet
- 23 konferencer på EU-formandskabsniveau og andre europæiske niveauer
- 32 informationshæfter, distribueret i samtlige 25 EU-medlemslande
- Foto- og plakatkonkurrencer samt priser til journalister og virksomheder for deres arbejde mod forskelsbehandling og for mangfoldighed



DEL 2 – ANALYSE OG EVALUERING AF FORSKELSBEHANDLING

INDLEDNING

For effektivt at kunne forhindre og bekæmpe forskelsbehandling er det vigtigt, at politikerne – og andre – har en solid viden om, hvordan det rent faktisk står til med forskelsbehandling i Europa. Det vil sige, at de forstår fænomenet, dets årsager og udstrækning – samt betydningen af politikker og praktiske tiltag beregnet på at bekæmpe det.

Den første gruppe aktiviteter under EU's handlingsprogram har til formål at udfylde dette videnshul med overvågning, analyse og evaluering – såvel som en effektiv udbredelse af resultaterne – især blandt dem, der har mulighed for at påvirke politik og praksis.

JURIDISK EKSPERTISE

Da EU's lovgivning om ikke-forskelsbehandling og flere af dens vigtigste koncepter er noget nyt i mange medlemslande, er det måske ikke overraskende, at der er opstået problemer i nogle lande, når direktiverne skal implementeres i den nationale lovgivning. For at kunne hjælpe med til, at rettighe-derne og pligterne ifølge direktiverne føres ud i praksis, har Europa-Kommissionen brug for uafhængige oplysninger om, hvordan direktiverne implementeres og anvendes i hele EU. Netværket af uafhængige juridiske eksperter i ikke-forskelsbehandling studerer og analyserer denne proces, og videregiver resultaterne i en række publikationer, ligesom de giver ad hoc-rådgivning til Europa-Kommissionen. I et interview på side 8 gør Colm O'Connell, en af de juridiske eksperter, rede for sin og netværkets rolle.

Data og indikatorer er et vigtigt grundlag for effektive politikker vedrørende ikke-forskelsbehandling – hvad enten det drejer sig om juridiske tiltag eller andre forholdsregler, og om der skal handles på regionalt, nationalt eller europæisk plan. Vores viden på dette område begrænses imidlertid af kvaliteten og mængden af de data, vi har til rådighed. EU's handlingsprogram arbejder på at forbedre dataindsamlingen, så det er muligt at måle udbredelsen og virkningen af forskelsbehandling. På side 10 giver Meri-Sisko Eskola, der tidligere har været formand for arbejdsgruppen for dataindsamling, et overblik over disse aktiviteter.

FOKUSEREDE STUDIER

Foruden disse igangværende aktiviteter har programmet på ad hoc-basis finansieret en række dybtgående studier om særlige vigtige emner. I nogle tilfælde er disse blevet understøttet af særlige konferencer, der har givet input og hjulpet med at udbrede resultaterne. På side 12 præsenteres to eksempler på disse studier.

Endelig har selve handlingsprogrammet været underkastet en løbende ekstern evaluering for at vurdere effektiviteten af aktiviteterne. I deres afsluttende evaluering konstaterede Ernst & Young, at programmet har spillet "en nøglerolle ved at understøtte de europæiske direktiver og deres anvendelse i medlemslandene, hvorved der åbnes mulighed for en øget beskyttelse af ofre for forskelsbehandling, så der opnås et ensartet niveau i alle medlemslande. Denne rolle er gradvis blevet styrket, efterhånden som programmet har udviklet sig."¹

¹ "Evaluering af EU's handlingsprogram for bekæmpelse af forskelsbehandling - endelig rapport (2005)" Ernst & Young, 2005

EKSPERTERNES RÅD ANGÅENDE LOVGIVNING OM IKKE-FORSKELSBEHANDLING

Colm O’Cinneide er docent i jura ved University College London. Han er national ekspert for England vedrørende ikke-forskelsbehandling i det europæiske netværk af juridiske eksperter, der leverer uafhængige oplysninger og analyser om udviklingen inden for lovgivningen om ikke-forskelsbehandling i EU’s medlemslande.

Hvori består din rolle som national juridisk ekspert? Hvordan passer den ind i netværkets arbejde som helhed?

Min rolle som national ekspert er at forsyne netværket med regelmæssige opdateringer om udviklingen i England inden for ligestilling, ikke-forskelsbehandling, integrationspolitik osv. Jeg udarbejder regelmæssige ‘flash reports’ til netværket, dvs. korte referater af nye love, retsafgørelser eller politikker. Desuden opdaterer jeg hvert år en komplet rapport om, hvordan England overholder EU’s direktiver om ligestilling, og forsyner kollegerne med oplysninger om England, når det er nødvendigt.

Hvordan passer det ind i dit øvrige arbejde, for eksempel som docent i jura?

Mit arbejde for det europæiske netværk passer meget fint ind i mit øvrige arbejde som underviser og forsker. Det betyder, at jeg altid holder mig opdateret om det sidste nye inden for mit fag, og i mine timer bruger jeg oplysninger fra andre nationale eksperter til at illustrere, hvordan andre europæiske lande klarer problemer som ligestilling og ikke-forskelsbehandling.

Netværket samler eksperter fra hvert af de 25 medlemslande foruden koordinatorene for hver af de fem årsager til forskelsbehandling. Har det givet dig en større forståelse?

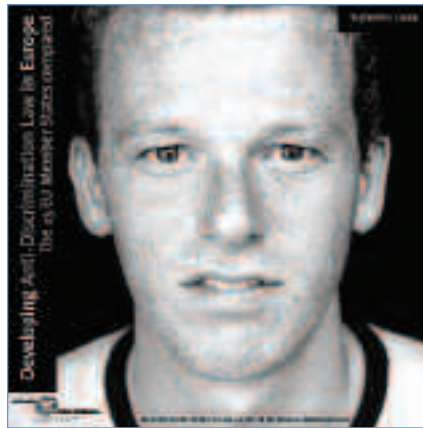
Det er fascinerende at se, at selv om problemerne er meget lig hinanden i de forskellige europæiske lande, så er der stor forskel på, hvilke løsninger der er valgt. Det får én til at genoverveje éns egen opfattelse af, hvordan man ‘bedst’ håndterer nogle af disse vanskelige emner, og til at indse, at der for det meste ikke kun er en enkelt, simpel løsning.

Hvordan med situationen i England? Kan du ridse nogle af de effekter op, EU’s direktiver om ligestilling har haft der?

Allerede inden direktiverne trådte i kraft, havde England en omfattende lovgivning om forskelsbehandling på grundlag af race og handicap, så på disse områder mærkedes der måske nok en mindre effekt end i andre EU-medlemslande. Alligevel måtte England justere sin eksisterende lovgivning for at overholde



Colm O’Cinneide: “Det er interessant at se, hvordan problemerne ligner hinanden i de forskellige europæiske lande”

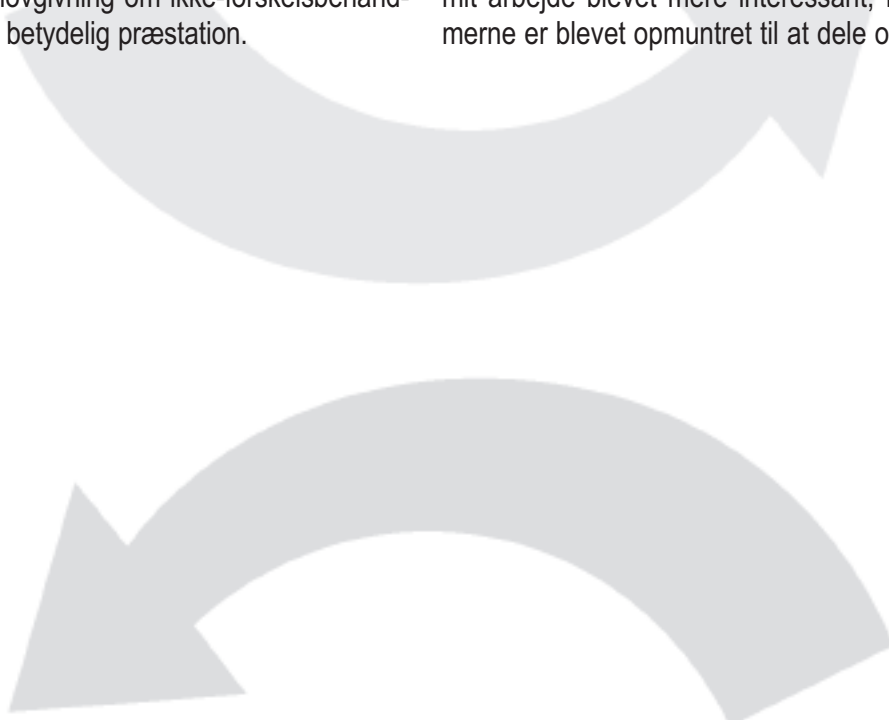


Nogle af publikationerne fra det europæiske netværk af uafhængige juridiske eksperter inden for området ikke-forskelsbehandling.

bestemmelserne i de to direktiver. Desuden er der blevet fremsat et lovforslag, der skal forhindre forskelsbehandling på grundlag af seksuel orientering og religion, som endog rækker ud over rammedirektivet om ligestilling. Dette gennembrud var hovedsagelig resultatet af kravene i direktivet, og desuden vil der i år også blive fremsat et lovforslag imod forskelsbehandling på grund af alder for at sikre overholdelse af direktivets bestemmelser. Den generelle virkning har været en opmuntring til at udvide og modernisere Englands lovgivning om ikke-forskelsbehandling, hvilket er en betydelig præstation.

Her til sidst, hvilken effekt tror du, netværkets arbejde har haft indtil nu?

Jeg synes, at netværket har udgivet nogle meget indflydelsesrige rapporter af høj kvalitet om nøgleaspekterne inden for lovgivningen om ikke-forskelsbehandling og bragt nogle meget nyttige oplysninger i netværkets årsskrift, der sammenligner og kontrasterer fremskridt inden for implementeringen af direktiverne i de enkelte medlemslande. Desuden er mit arbejde blevet mere interessant, fordi medlemmerne er blevet opmuntret til at dele oplysninger.



LÆS MERE PÅ:

www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_en.htm

DATA TIL FREMME AF LIGESTILLING

af Mery-Sisko Eskola

Meri-Sisko Eskola var tidligere formand for den europæiske arbejdsgruppe for dataindsamling og er nu regeringsrådgiver i det finske arbejdsministerium. Timo Makkonen er koordinator for projektet Making Equality a Reality with Adequate Data (MERA)

De to europæiske direktiver om ikke-forskelsbehandling fra 2000 var virkelig et gennembrud i arbejdet imod forskelsbehandling i Europa. De satte for alvor gang i politikker til fremme af mere lige samfund for alle. Alligevel skal alle beslutninger om politikker være baseret på korrekte og pålidelige oplysninger om det pågældende fænomen i samfundet og den effekt, strategiske beslutninger har haft. Efter at de to direktiver blev vedtaget, stod det hurtigt klart, at der hverken på europæisk plan eller i de enkelte medlemslande var samlet tilstrækkelig information til at give et billede af forskelsbehandlingens omfang, natur og effekt, eller af virkningen af den nye lovgivning og de nye politikker.

SAMLING AF EKSPERTER

På den baggrund tog de finske myndigheder initiativ til at samle eksperter fra Europa-Kommissionen, EU's Overvågningscenter for Racisme og Fremmedhad,



nationale myndigheder, statistikere, andre forskere og ngo'er til en diskussion af behovet for yderligere at udvikle dataindsamlingen, hvad angår forskelsbehandling. Europa-Kommissionen besluttede i 2003 at støtte initiativet ved at samle disse grupper i en europæisk arbejdsgruppe for data om forskelsbehandling. Formålet var at forbedre kvaliteten og omfanget af dataindsamlingen på europæisk plan og i de enkelte medlemslande. Til at begynde med førte gruppen tilsyn med to undersøgelser om målingen af forskelsbehandling og ikke-forskelsbehandling i og uden for EU. Disse blev præsenteret på en europæisk konference om data til fremme af ligestilling, der blev afholdt i december 2004 i Helsingfors. Endvidere har gruppen indgående drøftet emnerne i relation til data om forskelsbehandling, og der er behov for yderligere diskussioner.

Under arbejdet blev det hurtigt klart, at den opgave, gruppen havde fået, var mere kompleks, end det måske så ud til i starten. Medlemslandene er forskellige, hvad angår mangfoldighed, strategier, overvågningsystemer og politiske valg. Direktiverne dækker mange årsager til forskelsbehandling, og de udsatte grupper varierer ligeledes meget. Alligevel kom gruppen – i høj grad på grundlag af konferencens resultater – til den konklusion, at det er vigtigt at fortsætte indsatsen, da manglen på et ordentligt overvågningsystem kan føre til en fejlagtig strategisk planlægning på såvel europæisk som nationalt plan.

Gruppen førte tilsyn med en sammenlignende undersøgelse af dataindsamling i og uden for EU

Der er imidlertid stærkt brug for alle de involveredes engagement, og der bør anvendes mange forskellige metoder og indikatorer.

EUROPÆISK HÅNDBOG PÅ VEJ

Konklusionen på Helsingfors-konferencen og fra arbejdsgruppen var, at alle aktører havde brug for praktiske værktøjer til at udvikle deres dataindsamlingspraksis og samarbejdet aktørerne imellem. Et sådant værktøj kunne f.eks. være en europæisk håndbog, der støtter dataindsamlingen om dette emne og beskriver de forskellige måder, data kan indsamles på. De finske myndigheder tog ideen med håndbogen op og introducerede i november 2005 et projekt, der blev kaldt Making Equality a Reality with Adequate Data (MERA). Det blev understøttet økonomisk af EU's handlingsprogram.

Projektet har lagt ud med at identificere god praksis på dette område. På baggrund af denne kortlægningsovelse vil det være muligt at udarbejde anbefalinger om, hvordan medlemslandene kan forbedre og maksimere udbyttet af deres eksisterende dataindsamlingsteknikker og om andre relevante tiltag. I håndbogen drøftes det, hvordan internationale, europæiske og nationale love med relation til privatlivets fred og databeskyttelse kan påvirke aktiviteterne med dataindsamling. Den vil dække alle de forhold, der er nævnt i direktiverne i artikel 13. En europæisk referencegruppe bestående af topeksperter fra området overvåger arbejdet med håndbogen. Inden for rammerne af MERA-projektet og på baggrund af anbefalingerne i håndbogen vil de finske myndigheder endvidere udarbejde en national handlingsplan for dataindsamling om forskelsbehandling. Håndbogen forventes at være færdig i slutningen af 2006.



YDERLIGERE OPLYSNINGER:
Måling af forskelsbehandlingens udbredelse og betydning i Europa
www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/data_en.htm
Det finske arbejdsministerium www.mol.fi

AD HOC-UNDERSØGELSER: FOKUSERING PÅ NØGLEEMNER

ROMAERNE I EN UDVIDET EUROPÆISK UNION

Da EU i 2004 blev udvidet med ti nye medlemslande, blev romaerne den største etniske minoritet i Unionen. Kort efter offentliggjorde Europa-Kommissionen en større undersøgelse af romasamfundenes situation i det udvidede EU – herunder anbefalinger af politikker og forholdsregler til de europæiske institutioner, de nationale regeringer og borgerrettighedsorganisationerne.

Undersøgelsen – der blev finansieret i fællesskab af handlingsprogrammet om ikke-forskelsbehandling og handlingsprogrammet om social integration – var den første så omfattende undersøgelse af romaernes situation, der bl.a. inkluderede uddannelse, beskæftigelse, bolig og sundhed.

De vigtigste resultater var, at romaerne fortsat er udsat for forskelsbehandling og social udelukkelse i såvel de gamle som de nye medlemslande, selv om der er medtaget flere eksempler på god praksis for at illustrere fremskridt på nogle af områderne.

Undersøgelsen anbefalede, at EU går foran med at fokusere på romaerne inden for de forskellige politikker som f.eks. ikke-forskelsbehandling og social udelukkelse. Det blev foreslået, at der blev etableret en ny struktur, der bedre kan koordinere EU's forskellige aktiviteter i forbindelse med romaerne – en anbefaling som Europa-Kommissionen fulgte med dannelsen af den nye inter-service-gruppe om emner med relation til romaerne, idet de forskellige afdelinger, der arbejdede inden for relevante områder, blev samlet.

LÆS MERE PÅ: www.ec.europa.eu/roma

ERHVERVSLIVET VINDER VED MANGFOLDIGHED

Endnu en undersøgelse, der fik økonomisk støtte af handlingsprogrammet, beskæftigede sig med mangfoldighed og ikke-forskelsbehandling på arbejdspladser – og fordelene ved sådanne politikker for medarbejderne.

Rapporten – der blev præsenteret på en særlig konference i november 2005 – fremlagde resultaterne af en undersøgelse, som Kommissionen tidligere samme år udførte vedrørende europæiske virksomheder og deres mangfoldighedspolitik. Omkring 800 virksomheder deltog i undersøgelsen, og heraf var de to tredjedele små og mellemstore virksomheder. Ca. halvdelen af virksomhederne (42%) havde allerede implementeret mangfoldighedspolitikker.

For 85% af virksomhederne var der håndgribelige forretningsmæssige fordele – herunder muligheden for at kunne rekruttere fra en bredere gruppe mennesker, at kunne beholde medarbejderne længere, forbedrede fællesskabsrelationer og en forbedret virksomhedsprofil.

Endvidere indeholdt rapporten en række case studies om god praksis fra de forskellige virksomheder, der var med i undersøgelsen. Der er blandt andet eksempler på uddannelse om ikke-forskelsbehandling for ledere og medarbejdere, oprettelse af medarbejdernetværk for handicappede, bøsser, lesbiske eller etniske minoriteter, virksomhedsdækkende kampagner om ældre medarbejderes værdi samt målsætninger for ledere vedrørende mangfoldighed sat i relation til vurderingen af resultatet.

LÆS MERE PÅ:
www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/events/busicase_en.pdf



DEL 3 – UDVIKLING AF KAPACITETEN TIL BEKÆMPELSE AF FORSKELSBEHANDLING

INDLEDNING

At beskæftige sig med forskelsbehandling i hverdagssituationer kræver støtte fra de organisationer, der er i stand til at repræsentere og forsvare dem, der kan blive udsat for forskelsbehandling. Juridiske rettigheder om ligebehandling har ikke nogen stor værdi, hvis de ikke anvendes i praksis. Men hvad enten disse organisationer er sociale partnere, ligestillingsmyndigheder eller ngo'er, har de behov for værktøjer og knowhow for at kunne udføre dette arbejde og hjælpe med til at gøre lovgivningen om ikke-forskelsbehandling til virkelighed.

ORGANISATIONERNE HAR EN NØGLEPOSITION

Den anden pakke af aktiviteter, der understøttes af EU's handlingsprogram, har til formål at sørge for, at organisationerne er udstyret til at bekæmpe forskelsbehandling. Denne støtte antager to hovedformer: den første til uddannelse, arbejde i netværk og forening af den viden, der findes i organisationerne, i en fælles pulje, og den anden til europæiske netværk af ngo'er. Mellem 2001 og 2006 udgjorde disse den største gruppe af aktiviteter i programmet – svarende til ca. 41% af budgettet.

Halvdelen af dette beløb gik til programmets finansiering af fælles projekter mellem partnere fra forskellige europæiske lande. Der blev i alt finansieret 52 såkaldte 'transnationale' projekter, der involverede ca. 350 partnerorganisationer. Deres arbejde strakte sig fra uddannelse af advokater og ngo'er til udveksling af god praksis blandt nationale ligestillingsmyndigheder og forskningsinstitutter. Der blev endvidere oprettet partnerskaber, som skal undersøge overvågningen af

forskelsbehandling og dataindsamling, involvere offentlige myndigheder i kampen imod forskelsbehandling og fremme integrationen af romaer.

PARTNERE I KAMPEN MOD FORSKELSBEHANDLING

Der deltog mange forskellige organisationer. Forskningsinstitutter, advokatsammenslutninger, sociale partnere, ligestillingsmyndigheder, nationale, regionale og lokale myndigheder samt ngo'er bidrog alle til transnationale partnerskaber. Der præsenteres nogle eksempler på konkrete resultater og virkninger af projektet på side 14 (uddannelse om ikke-forskelsbehandling i politiet), 16 (uddannelse af advokater fra advokatsammenslutningerne) og 18 (networking og udveksling af informationer imellem ligestillingsmyndighederne). Endnu flere har udviklet praktiske produkter som testcase-strategier, uddannelsespakker, overvågningsværktøjer og informationsmaterialer.

Direkte finansiering af ngo-netværk på europæisk plan udgør den anden hoveddel af denne streng i handlingsprogrammet – og tegner sig for halvdelen af finansieringen inden for rammerne af dette afsnit. Der er blevet udvalgt fire europæiske netværk og fem handicaporganisationer på paneuropæisk plan til finansiering igennem programmet, og desuden planlægges der finansiering af et netværk, der repræsenterer romaernes interesser. I alt repræsenterer de fire eksisterende paraplynetværk ca. 1.000 medlemsorganisationer og associerede organisationer i hele Europa. På side 20 beskrives deres rolle mere indgående.

YDERLIGERE OPLYSNINGER om hvert af de transnationale projekter, der understøttes af programmet, kan fås på: www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/capac/capac_en.htm

MINORITETSREPRÆSENTATION I POLITIET: UDVEKSLING AF INFORMATIONER OG GOD PRAKSIS

af Dafni Mavrommati

Dafni Mavrommati var græsk national koordinator for det transnationale projekt 'Minoritetsrepræsentation i politiorganisationer' og projektkoordinator for EU-projektet ANTIGONE – den græske partner. For tiden arbejder hun som uafhængig konsulent for forskellige typer transnationale projekter.

“Det græske politi bør udvide sin rekruttering blandt forskellige sociale grupper for at forbedre sin egen forståelse af samfundet.”

Den kvindelige formand for foreningen af græske politifunktionærer i præfekturet Kilkis på en konference organiseret af det græske homoseksuelle samfund, juni 2004.

“Vi skal aktivt tage fat om politiets nuværende negative opfattelse af indvandrere. Vi skal bekæmpe racistiske og fremmedfjendske stereotyper i samfundet generelt. Vi skal bidrage positivt til udviklingen af immigrationspolitikker, så vi endelig kan begynde at rekruttere immigranter til det græske politi.”

Formanden for de 40.000 medlemmer i den panhelleniske sammenslutning af græske politifunktionærer (POASY) på en konference med titlen 'Fremmede i vort land', december 2005.

Disse er bare to eksempler på den vedvarende effekt af projektet 'Minoritetsrepræsentation i politiorganisationer: transnationale tiltag vedrørende udveksling af informationer og god praksis' om politiets fagforeninger i Grækenland.

ET BANEBRYDENDE PROJEKT

Projektet, der løb fra september 2002 til september 2004 i tre EU-medlemslande – Sverige, Holland og Grækenland – blev medfinansieret af EU's handlingsprogram for bekæmpelse af forskelsbehandling 2001-2006.

Formålet med projektet var at tage fat på problemet med underrepræsentationen af etniske minoritetsgrupper samt bøsser/lesbiske i politikorpserne i de tre

deltagende lande. Arbejdet gik ud på at studere rekrutteringsprocedurerne i de tre lande for at indkredse diskriminerende elementer og derefter uddanne de medarbejdere, der havde ansvaret for rekrutteringen, på baggrund af disse resultater.

Det langsigtede mål var at skabe et politikorps, der afspejler samfundet generelt. Der er flere fordele: på den ene side bidrager det til en mere stabil arbejdsstyrke ved at reducere medarbejdernes utilfredshed og gennemtrækket i korpserne, og på den anden side forbedres forholdet mellem politiet og det samfund, det skal beskytte, ved at gøre politikorpset mere acceptabelt og lettere at identificere sig med.

Projektet blev ledet af det svenske institut for arbejdsliv og samlede partnere fra Sverige



▼ Projektet var banebrydende i Grækenland – og resultatet var en betydelig presseomtale

komme med løsninger på de problemer, der blev identificeret ved mangfoldighedsauditene. ANTIGONE tilpassede seminarerne til de særlige uddannelsesbehov hos det græske politi, og der blev skabt et længe savnet forum til debat af emner vedrørende etnicitet og bøsser/lesbiske i politikorpserne.

(politiet i Stockholm og indvandrerorganisationen SIOS), Holland (EGA HRM-Consult, en mangfoldighedskonsulent og Landelijk Expertise Centrum Diversiteit) og Grækenland (forskningsorganisationen ANTIGONE). I marts 2003 gik den panhelleniske sammenslutning af græske politifolk ind i projektet med permanent støtte, ny viden og ny dynamik.

Resultaterne af de to aktiviteter blev indarbejdet i en håndbog: 'Fremme af mangfoldighed og bekæmpelse af forskelsbehandling i politiet', med oplysninger om EU's lovgivning om forskelsbehandling, resultaterne af mangfoldighedsauditene og eksempler på løsninger af problemer i forbindelse med forskelsbehandling fra hvert af tre deltagende politikorps.

FORSTÅELSE, ANALYSE, UDDANNELSE

Projektet lagde ud med en 'mangfoldighedsaudit' af hvert af de deltagende politikorps, idet der fokuseres på forskelsbehandling inden for tre nøgleområder: ekstern rekruttering, interne karrieremuligheder og organisationskultur. Derudover gennemførte ANTIGONE en dybtgående undersøgelse af den relevante lovgivning og udarbejdede konkrete anbefalinger af ændringer i de politikker, som viste sig at virke diskriminerende på de tre områder.

Dette blev fulgt op af uddannelse af personalemedarbejdere fra hvert af de tre politikorps. Mangfoldighedseksperter arrangerede workshopper, som skulle

DET GØR EN FORSKEL

Den største indikator for projektets succes er imidlertid nok den vedvarende interesse for de spørgsmål, det har rejst. Siden 2004 har den græske politisammenslutnings uddannelsesinstitut deltaget i to projektforslag med temaer om ikke-forskelsbehandling under EU's EQUAL-program – hvis formål er at fremme et mere inkluderende arbejdsliv. I den samme periode har sammenslutningens blad hyppigt trykt artikler om ikke-forskelsbehandling, hvor organisationens seneste aktiviteter på dette område er blevet fremhævet. Endelig er mange af projektets forslag blevet indarbejdet i sammenslutningens egne anbefalinger til regeringen.

LÆS MERE PÅ:
www.antigone.gr/eu_projects/police

UDDANNELSE AF UDDANNERE I DE BALTISKE LANDE – FORMIDLING AF FÆRDIGHEDER I LOVGIVNING OM IKKE-FORSKELSBEHANDLING

af Emilia Naumann

Emilia Naumann er advokat ved retten i Warszawa. Hun deltog i et kursus til uddannelse af uddannere arrangeret af det baltiske T4T-projekt, som efteruddanner repræsentanter fra advokatsammenslutninger og fagforeninger til at kunne undervise i lovgivningen om ikke-forskelsbehandling.

Som en del af EU's handlingsprogram for bekæmpelse af forskelsbehandling arrangerede Interights og Helsinki Foundation for Human Rights i Polen en række kurser i EU's love om forskelsbehandling for undervisere fra Polen, Letland og Litauen. Kurset omfattede to 2-ugers kurser i Polen i september 2005 og januar 2006. Det overordnede mål var at forbedre både undervisningskapaciteten og juristers og fagforeningers færdigheder og viden om EU's lovgivning om ikke-forskelsbehandling (særlig direktiverne om racelighed og rammedirektivet). Projektet blev finansieret af EU's handlingsprogram med bidrag fra British Foreign and Commonwealth Office.

UDDANNELSE I ANVENDELSEN AF EU-LOVGIVNING

Set ud fra mit synspunkt som deltager i projektet blev dette mål fuldt ud nået. De mest interessante dele af uddannelsen var at lære om strategier ved retstvister i forbindelse med lovgivningen om ikke-forskelsbehandling og at udvikle mine egne færdigheder, så jeg kan uddanne andre advokater. Det er en hård, men sand kendsgerning: Polen er et af de lande, hvor lovgivningen om ikke-forskelsbehandling stadig er langt fra EU-standarderne. Det er derfor nødvendigt, at polske advokater, der ønsker at arbejde med denne type sager, har et godt kendskab til de forskellige former for forskelsbehandling. De skal desuden kunne klare problemer med ukorrekt eller utilstrækkelig implementering af EU's direktiver om race- og beskæftigelsesmæssig ligestilling. De skal være

godt forberedte for at kunne anvende de polske – og EU's – juridiske instrumenter til at bringe sagerne for EF-domstolen, hvis det er nødvendigt, da dette ofte er den eneste mulighed for at få de lokale dommere til at tænke ud over det lokale plan.

VIDENSFORMIDLING

Projektet fokuserede desuden på, hvordan kursets deltagere kunne videregive deres viden til lokale advokater i deres egne lande. De fleste af deltagerne var praktiserende advokater, der ikke havde stor erfaring i at undervise i denne gren af lovgivningen, hvilket gjorde den anden del af kurset endnu mere interessant. Denne del var planlagt således, at hver deltager blev uddannet til at blive uddanner. Den omfattede bl.a. bevidsthedsskabelse og andre forløb, der blev brugt til at sætter deltagerne i stand til at afholde lokale kurser. Vi lærte ikke kun om lovgivning, men også nogle meget vigtige færdigheder som f.eks. at arbejde i grupper, dele ansvar og præsentere lovstoffet således, at kursisterne ikke glemmer det. Det er færdigheder, der ikke må undervurderes, da de desuden er vigtige inden for det juridiske arbejde, men det kan være svært at lære dem. Det er ikke nogen hemmelighed, at mange advokater foretrækker at arbejde enkeltvis i stedet for i en gruppe, hvilket betyder, at de ikke er vant til at udvikle fælles ideer og strategier.

Efter min mening er hele projektet en fantastisk idé. Mit indtryk er, at vi alle sammen havde ændret os lidt,

da vi forlod uddannerkurset: mere følsomme over for stereotyper, homofobi og forskelsbehandling.

EN VEDVARENDE EFFEKT

I løbet af 2006 arrangerer de enkelte nationale grupper nu lokale kurser for advokater i deres eget land. Nogle af deltagerne – mig selv inklusive – overvejer at fortsætte med at opbygge vores undervisningserfaring

og dele vores viden med medarbejderne hos vores samarbejdspartnere: advokatsammenslutninger, ngo'er, universiteter og så videre.

Dette gør effektivt deltagerne i uddannelsen til budbringer af det, der i dag er en meget følsom, men meget vigtig gren af lovgivningen – loven om ikke-forskelsbehandling. Det betyder endvidere, at dette projekt vil have en vedvarende effekt, også langt ud i fremtiden.

LÆS MERE PÅ: www.interights.org

EN HJÆLP TIL CIVILSAMFUNDET, SÅ DET KAN UDFYLDE SIN ROLLE

Civilsamfundet spiller en betydelig rolle i bestræbelserne for at sikre, at lovgivningen om ikke-forskelsbehandling forstås og håndhæves i praksis. Ngo'er er meget vigtige, dels som talerør og forsvarere for dem, de repræsenterer, dels som bevidsthedsskabere – både blandt ofre og potentielle ofre for forskelsbehandling og i offentligheden generelt. Dette er især vigtigt, fordi de udsatte grupper sjældent kender deres rettigheder i henhold til EU's lovgivning om ikke-forskelsbehandling.

Derfor har Europa-Kommissionen finansieret et projekt, der skal identificere uddannelsesbehovene i ngo'er, som bekæmper forskelsbehandling, og forsyne dem med de oplysninger, de behøver, for at kunne udføre deres opgaver til gavn for de grupper, hvis interesser de repræsenterer. Hovedformålet var at sikre, at civilsamfundet i de nye medlemslande og i kandidatlandene har den nødvendige kapacitet til at kunne udfylde den rolle, der er udstukket i direktiverne om ikke-forskelsbehandling. Målgruppen omfattede ngo'er, der bekæmper forskelsbehandling på grundlag af race og etnisk oprindelse (herunder af etniske romaminoriteter), religion og overbevisning, handicap, alder og seksuel orientering. Projektet blev gennemført i de ti medlemslande, der blev en del af EU i 2004, samt i Bulgarien, Rumænien og Tyrkiet.

Projektet lagde ud med en analyse af uddannelsesbehovene i hvert af de 13 lande, og derefter blev der afholdt uddannerkurser for seks personer fra hvert land. Der blev udarbejdet nationale udgaver af en uddannelseshåndbog for hvert land på det pågældende nationale sprog med oplysninger om lovgivningen vedrørende ikke-forskelsbehandling (europæisk og national), ngo'ernes rolle i bekæmpelsen af forskelsbehandling, støtte til ofre for forskelsbehandling, bevidsthedsskabelse samt færdigheder og værktøjer, der kan bruges i arbejdet med at bekæmpe forskelsbehandling.

På de nationale seminarer, der fulgte, blev der uddannet 559 repræsentanter for ngo'er i de 13 europæiske lande. Projektets succes har resulteret i en opfølgning i 2006 og en udvidelse, der skal inddrage samtlige 25 EU-medlemslande samt Bulgarien, Rumænien og Tyrkiet. Projektet er endvidere blevet udvidet med deltagelse af de sociale partners organisationer.

LÆS MERE PÅ: www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/civil/civ_en.htm

LINK TIL NATIONALE LIGESTILLINGSORGANER

Bjørn Dilou Jacobsen repræsenterer det danske Institut for Menneskerettigheder i EQUINET, et transnationalt projekt, der forbinder de nationale ligestillingsmyndigheder, som skal oprettes i alle EU-lande i henhold til direktivet om racelighed. Han talte med *Ligestilling i Praksis* om, hvad netværket har opnået, og hvad hans egen ligestillingsorganisation har fået ud af at deltage.

Hvilken rolle spiller EQUINET for forenklingen af ligestillingsmyndighedernes udveksling af den bedste praksis og deres samarbejde i netværk?

EQUINET har en nøglerolle. Projektet forsøger at forenkle samarbejdet og informationsudvekslingen ligestillingsorganerne imellem for på den måde at understøtte en ensartet implementering af EU's love om ikke-forskelsbehandling og opgraderingen af den juridiske beskyttelse af ofre for forskelsbehandling. For tiden er der 28 organisationer med i netværket – hovedsagelig nationale ligestillingsmyndigheder – fra 23 forskellige medlemslande. De kommer sammen ved de årlige møder, og derudover er der regelmæssige møder i bestyrelsen for at sikre, at de projekter, EQUINET påtager sig, også udføres.

Et af projekterne har nedsat en specialiseret arbejdsgruppe, der skal se mere detaljeret på bestemte områder og komme med konkrete resultater – såsom undersøgelser, rapporter m.m. Der er fire sådanne grupper, som ser på informationsudveksling, strategisk håndhævelse, dynamisk fortolkning og udformningen af politikker. Medlemmerne er en blanding af repræsentanter fra de forskellige ligestillingsmyndigheder, således at det er muligt at trække på de forskellige organisationers viden, erfaring og synspunkter.

Et andet initiativ er et uformelt forum for udveksling af information på internettet, hvor medarbejdere fra

ligestillingsmyndighederne kan stille spørgsmål, diskutere problemer og udveksle viden om fortolkningen af EU's ligestillingsdirektiv. Det er et meget praktisk værktøj, især til håndtering af klager, da lovgivningen om ikke-forskelsbehandling kan være kompliceret, mange af de emner, der rejses gennem de individuelle klager, er nye og nationale, og EF-domstolens retspraksis på området stadig er begrænset. I mit arbejde i Klagekomiteen for Etnisk Ligebehandling har jeg tit erfaret dette. Når det drejer sig om en specifik sag, vil jeg ikke kunne få vejledning i den implementerende danske lovgivning, i EU-direktiverne eller i retspraksis. I Danmark, som alle andre steder, er klagekomiteen oprettet for nylig, og den er meget lille. Med EQUINET er alle de nationale ligestillingsmyndigheder – videnskæstigt – blevet forenet i et stort netværk, der håndterer tusindvis af klager på forskelligt grundlag, og de mange medarbejdere i disse myndigheder er blevet kolleger, som man kan hente råd hos.



Bjørn Dilou Jacobsen: "Gennem et samarbejde imellem europæiske ligestillingsorganer er det virkelig muligt at øge den juridiske beskyttelse af ofre for diskrimination"



→
EQUINET udsendte for nylig en rapport om ligestillingsorganernes beføjelser og kompetencer

Hvilken rolle spiller det danske Institut for Menneskerettigheder i projektet?

Vi deltager på flere forskellige niveauer. Vi har en repræsentant – Mandana Zarrehparvar – i EQUINETs bestyrelse. Han er desuden involveret i forberedelserne af et udvidet interaktivt websted til informationsudveksling. En anden kollega og jeg er moderatorer for den arbejdsgruppe, der arbejder med strategisk håndhævelse. I denne gruppe har vi for nylig udgivet en rapport om strategisk håndhævelse (nogle gange kaldet case litigation) og ligestillingsorganernes beføjelser og kompetencer.

Hvad har du lært ved at deltage i projektet?

Den vigtigste ting, jeg har lært, er, at ved at samarbejde med de andre nationale ligestillingsmyndigheder er det virkelig muligt at øge den juridiske beskyttelse af ofre for forskelsbehandling som fastlagt i EU-direktiverne. Det er fascinerende at opleve, at vi

trods forskellene mellem medlemslandene stort set står over for de samme problemer i forbindelse med forskelsbehandling – og det gør, at det er mere effektivt at forsøge at løse dem i fællesskab.

Hvilke kommende ændringer af aktiviteterne har den danske komité planlagt som følge af engagementet i EQUINET?

Vi har planer om at involvere flere medarbejdere i EQUINET og at mainstreame netværket i klagekomiteen. For eksempel vil vi deltage i kommende kurser, der tilbydes af EQUINET. Desuden ser vi på, hvordan vi kan sikre EQUINETs eksistens på den anden side af 2006, eventuelt gennem økonomiske bidrag, kapacitetsopbygning og ved fortsat at stille medarbejdere til rådighed for bestyrelsen og arbejdsgrupperne. Udvalget har endvidere planer om en undersøgelse om mainstreaming af ligestilling, især i relation til udviklingen af instrumenter til mainstreaming, som skal fremme ligebehandling i den primære undervisningssektor.



LÆS MERE PÅ: EQUINET: www.migpolgroup.com/topics/2078.html
Det danske Institut for Menneskerettigheder: www.humanrights.dk

STYRKELSE AF NGO-NETVÆRKENE

Gennem handlingsprogrammet til bekæmpelse af forskelsbehandling har Europa-Kommissionen ydet støtte til fire ngo-netværk på EU-plan, der repræsenterer og forsvare rettighederne for de mennesker, der udsættes for forskelsbehandling – et netværk for hver af årsagerne til forskelsbehandling som angivet i EU's direktiver om ikke-forskelsbehandling.

Ngo'er har en central position, hvor de kan bidrage til politikken om ikke-forskelsbehandling på forskellige niveauer – både hvad angår formulering og implementering – gennem information og ekspertise fra deres medlemmer. "Ved at afspejle lokale og nationale prioriteter forsøger vi at sikre, at udviklingen på europæisk plan virkelig gør en forskel for de mennesker, der er udsat for forskelsbehandling," siger Pascale Charhon, fra European Network Against Racism (ENAR).

Formålet med finansieringen er at udvikle og styrke dialogerne og netværkene i hele EU. Det er en del af handlingsprogrammets tiltag at opbygge kapaciteten hos de organisationer, der arbejder med at bekæmpe forskelsbehandling, samtidig med at der tages hensyn til de særlige karakteristika ved forskellige typer forskelsbehandling. For ILGA-Europe – der repræsenterer lesbiske, bøsser, biseksuelle og transvestitter – spiller udveksling af information i hele netværket en nøglerolle. "En af vores vigtigste aktiviteter er at styrke vores medlemsorganisationers kapacitet til at handle igennem det europæiske netværkssamarbejde og udveksle god praksis," siger Patricia Prendiville, direktør for ILGA Europe.

TOVEJSROLLE

Netværkene spiller en vigtig tovejsrolle i kommunikationen. På den ene side hjælper deres direkte erfaringer med til at forbedre Kommissionens forståelse for forskelsbehandlingens forskellige former og virkninger, således at disse tages i betragtning i politikken om ikke-forskelsbehandling. For eksempel repræsenterer European Disability Forum gennem sine nationale medlemmer 50 millioner mennesker i Europa, "og vi forsøger at involvere dem aktivt i udviklingen og implementeringen af EU's politik," siger direktør Carlotta Besozzi.

På den anden side giver de også Kommissionen mulighed for at øge bevidstheden om den europæiske lovgivning om ikke-forskelsbehandling – og om EU's politikker til fremme af ligebehandling generelt – blandt deres medlemsorganisationer i marken. Anne-Sophie Parent fra AGE, Older People's Platform, tilføjer: "Ngo'erne spiller en vigtig rolle med hensyn til at oplyse og støtte potentielle ofre for forskelsbehandling og fremme et mere inkluderende samfund. Vores mål er at øge opmærksomheden omkring de emner, der beskæftiger dem mest."

AGE, ILGA Europe, ENAR og EDF får hvert år i alt € 3 millioner (ud af programmets årlige budget på € 19 millioner), hvilket omtrent dækker deres driftsomkostninger til slutningen af april måned 2007.

Derudover støtter Europa-Kommissionen hvert år en række mindre organisationer på europæisk plan, der repræsenterer mennesker med særlige typer handicap. Kommissionen har desuden planer om at yde støtte til et romanetværk på EU-niveau, idet der er planlagt en indkaldelse af forslag herom i løbet af 2006.



www.enar-eu.org



www.edf-fehp.org



www.ilga-europe.org



www.age-platform.org



DEL 4 – STYRKET BEVIDSTHED OM RETTIGHEDER

INDLEDNING

Lige rettigheder på papiret er vanskelige at håndhæve, medmindre folk er klar over, at disse love eksisterer. Det gælder for både de mennesker, der er udsat for forskelsbehandling, og for de samfund, vi alle lever i. Det er årsagen til, at offentligheden som helhed – herunder handicappede, etniske minoriteter, ældre og yngre mennesker samt lesbiske, bøsser og biseksuelle – skal have adgang til oplysninger om deres rettigheder og pligter i henhold til lovgivningen om ikke-forskelsbehandling. Og det er også årsagen til, at folk skal være opmærksomme på de bredere aspekter ved forskelsbehandling og værdien af mangfoldighed – og hvordan dette påvirker deres tilværelse.

OPMÆRKSOMHED UNDERSTØTTER IMPLEMENTERING

Den næststørste pakke af aktiviteter, der finansieres af EU's handlingsprogram, prøver at tage fat på disse udfordringer. Formålet er at øge opmærksomheden, både omkring EU's lovgivning om ligebehandling og den bredere politik til bekæmpelse af forskelsbehandling – herunder handlingsprogrammets egne aktiviteter og resultater. Det er nøglen til understøttelse af en effektiv implementering – og anvendelse – af lovene om ikke-forskelsbehandling og de rettigheder, de indeholder, og til en vellykket kamp imod forskelsbehandling.

I juni 2003 lancerede Europa-Kommissionen en større oplysningskampagne i hele EU for at udbrede et positivt budskab om mangfoldighed og øge bevidstheden om EU's direktiver om ikke-forskelsbehandling. På side 22 forklares kampagnen med titlen 'For mangfoldighed. Mod forskelsbehandling' mere indgående.

SUPPLERENDE TILTAG

For at supplere denne europadækkende kampagne – med samme budskaber og identitet i hele EU –

medfinansierer handlingsprogrammet desuden nationale aktiviteter for at øge opmærksomheden i de enkelte medlemslande. I samarbejde med nationale regeringer organiseres disse aktiviteter med prioriteter og projekter, der er skræddersyede til de forskellige nationale sammenhænge. Nationale myndigheder har ofte det bedste udgangspunkt for at kunne identificere behovet for kommunikation i deres egen nationale sammenhæng og de aktører, der skal inddrages. På den måde kan programmet gøre brug af denne erfaring – og udnytte ekstra ressourcer – i bestræbelserne for at få budskabet om ikke-forskelsbehandling ud.

Nogle af de støttede aktiviteter har omfattet uddannelseskurser om ikke-forskelsbehandling, workshopper og seminarer, konferencer og begivenheder på højt plan, særlige dage eller uger om ikke-forskelsbehandling samt håndbøger, vejledninger og publikationer. De forskellige målgrupper inkluderer unge, arbejdsgivere, ngo'er og den brede offentlighed. På side 25 vises et eksempel - et dansk projekt, der skal øge bevidstheden om fordelene ved mangfoldighed og lige muligheder på arbejdspladsen.

BEVIDSTHEDSFREMME BLANDT JURISTER

Bekæmpelsen af forskelsbehandling omfatter endnu en målgruppe, nemlig den juridiske profession. Til det formål har handlingsprogrammet ligeledes understøttet en række særlige seminarer om EU's direktiver om ikke-forskelsbehandling. Kurserne er arrangeret af Det Europæiske Retsakademi på Kommissionens vegne og henvender sig til dommere, anklagere og advokater i offentlige og private virksomheder. Indtil nu har 258 dommere og anklagere og 198 advokater deltaget i kurserne. I et interview på side 24 siger en deltager, den spanske dommer Pablo Aramendi, sin mening om nogle af de ting, han har lært på kurset.

LIGE RETTIGHEDER – UDBREDELSE AF BUDSKABET

For succes af den europæiske indsats imod forskelsbehandling – både direktiverne om ligebehandling og handlingsprogrammet til bekæmpelse af forskelsbehandling - er det af afgørende betydning at få udbredt budskabet, om at EU værdsætter mangfoldighed og bekæmper forskelsbehandling. Kun på den måde kan rettighederne føres ud i livet og folk gøres bevidste om de fordele, samfundet har af mangfoldighed.

Derfor er den centrale del af programmet en femårig paneuropæisk oplysningskampagne, der skal øge opmærksomheden omkring EU's arbejde med at bekæmpe forskelsbehandling. 'For mangfoldighed. Mod forskelsbehandling' blev lanceret i juni 2003, og den vil køre i hele EU indtil 2007. Siden EU's udvidelse i 2004 har de nye medlemslande også været en del af kampagnen.

BRUG AF FORSKELLIGE KANALER

Målet med denne kampagne er at sprede et positivt budskab om mangfoldighed gennem en lang række kanaler, herunder fjernsyn, presse, seminarer og mediebegivenheder. For eksempel er der blevet arrangeret seminarer for mediefolk i samarbejde med journalistsammenslutninger, og der er blevet produceret fjernsynsreklamer, videopressemeddelelser samt 'vox pops' – korte filmindslag med almindelige mennesker på gaden. Der anvendes brochurer,



flyveblade og plakater for at få den trykte information ud om EU's og de enkelte landes nationale bestemmelser imod forskelsbehandling. Desuden er der lavet et kampagnenwebsted på samtlige 20 officielle EU-sprog.

Men mangfoldighed og dialog er ikke kun nøglemeddelelserne – de er også de ledende principper for kampagnen, der omfatter paneuropæiske, nationale og regionale tiltag. Disse tiltag udvikles i tæt kontakt og samarbejde med partnere i alle EU's medlemslande – herunder nationale ministerier, fagforeninger, arbejdsgivere, ngo'er og ungdomsorganisationer. For eksempel blev sloganet, logoet og designet testet og drøftet af eksperter i fokusgrupper i flere EU-medlemslande og ændret i overensstemmelse med deres forslag.

AKTIVITETER PÅ EUROPÆISK, NATIONALT OG LOKALT PLAN

Indtil nu er mangfoldighedsbudskabet blevet bragt rundt i Europa af en lastbil, der har besøgt 40 byer i 24 EU-lande, og maratonløb med mottoet 'Løb for mangfoldighed' i 16 byer. Begge disse begivenheder gør sammen med kampagnelogoets markante farver budskabet om ikke-forskelsbehandling meget synligt. I 2006 vil lastbilturen blive udvidet med en række arbejdsrelaterede begivenheder som f.eks. universiteternes karrieremesser for at afspejle kampagnens fokus på mangfoldighed og ikke-forskelsbehandling på arbejdspladsen. Maratonløbene for mangfoldighed vil omfatte såvel virksomhedsløb som ungdomsløb.

Netop nu organiserer kampagnen den tredje årlige prisuddeling til journalister – en anerkendelse til journalister, der bidrager til en bedre forståelse af

Stillbillede fra kampagnen med MTV's fotokonkurrence

mangfoldigheden og kampen imod forskelsbehandling. Desuden har kampagnen gennemført en fotokonkurrence, der blev dækket i en dokumentarudsendelse på den fransk-tyske tv-kanal ARTE, samt en separat fotokonkurrence om mangfoldighed i samarbejde med MTV. I 2006 gennemfører kampagnen i hele EU en plakatdesignkonkurrence, der henvender sig til kunst- og designstuderende, inspireret af succesen af et lignende projekt på nationalt plan i Polen.

Kampagnens effekt er steget for hvert år, efterhånden som dens aktiviteter har udviklet sig. For eksempel steg antallet af begivenheder, der blev arrangeret i forbindelse med kampagnen, fra 307 i 2004 til 359 i 2005. Andre indikatorer, såsom antallet af besøgende på webstedet og pressedækningen, har også vist en stigende effekt. Den vil fortsætte ind i 2007 og dermed styrke aktiviteterne i Det Europæiske År for Lige Muligheder for Alle.

FAKTA OG TAL OM INFORMATIONSKAMPAGNEN

- Lastbiltur med stop i 40 byer i 24 lande, herunder pressekonferencer, debatter, koncerter, retshjælp samt besøg af 'mangfoldighedsambassadører'
- Maratonløb for Mangfoldighed i 16 byer, herunder begivenheder for handicappede
- 58 nationale 'mangfoldighedsambassadører' som repræsentanter for kampagnen
- To fotokonkurrencer i hele EU, tre journalistpriser og en plakatkonkurrence
- 666 nationale begivenheder og 239 medieinterviews i løbet af 2004-5
- Skræddersyet informationsmateriale til 25 medlemslande på de 20 officielle EU-sprog
- 640 nationale partnere i 25 lande
- Pressedækning i 1304 klip i 2004-5

LÆS MERE PÅ: www.stop-discrimination.info

JURISTER OMSÆTTER RETTIGHEDER TIL PRAKSIS

Pablo Aramendi Sánchez er dommer ved en arbejdsret (*Juzgado de lo Social*) i Madrid, hvor han arbejder med at løse konflikter mellem medarbejdere og arbejdsgivere samt inden for sociallovgivningen. Han har både været deltager og taler på den række seminarer om ikke-forskelsbehandling for jurister, der blev arrangeret af Det Europæiske Retsakademi i Trier.

Hvad fik du ud af uddannelsesseminarerne i Trier? Hvorledes har de bidraget til din forståelse af lovgivningen om ikke-forskelsbehandling?

Inden jeg tog til Trier, havde jeg via mit juridiske virke allerede nogen erfaring inden for diskriminerende adfærd på arbejdspladsen. Seminarerne i Trier hjalp

mig frem for alt med at relatere denne erfaring til en ny kilde: europæisk lovgivning. De to direktiver om ikke-forskelsbehandling, som vi studerede på seminarerne (foruden hele den øvrige europæiske lovgivning om kønsdiskriminering), introducerer nye perspektiver i anvendelsen af den nationale lovgivning. Kurset hjalp mig med at forbinde de to.

Det Europæiske Retsakademi har efteruddannet 456 advokater i lovgivning om ikke-forskelsbehandling



EF-domstolens retspraksis er især relevant, når det drejer sig om at implementere fællesskabslovgivningen. Det er endnu et aspekt, der dækkes af seminarerne, og er dermed også noget, man lærer som deltager.

Det er desuden meget interessant at have mulighed for at mødes med mennesker, der er interesserede i kampen mod forskelsbehandling, og som er aktive i de forskellige nationale retssystemer i Europa – det åbner for en lang række forskellige perspektiver.

Hvordan har uddannelsen om ikke-forskelsbehandling påvirket dig professionelt?

Jeg tror, at uddannelsen har åbnet mine øjne for, hvad det vil sige at være europæisk dommer. Den har også hjulpet mig med at træffe en for mig meget vigtig afgørelse. Det er, at der er visse grænser for, hvordan virksomheder kan behandle deres medarbejdere i deres daglige aktiviteter, grænser som de ikke kan overtræde: det vil sige respekt for medarbejdernes værdighed og fundamentale rettigheder. En dommer, der hver dag skal løse arbejdskonflikter – som jeg gør – skal altid have i baghovedet, at dette skal være et grundlæggende princip for hendes eller hans arbejde.

Hvilke sager om ikke-forskelsbehandling har du erfaring med fra det virkelige liv?

Jeg har gjort alsidige erfaringer inden for ikke-forskelsbehandling, både før og efter, jeg var i Trier.

Tvister om kønsdiskriminering er meget almindelige i Spanien. Normalt drejer det sig her om en situation, hvor den kvindelige medarbejder er gravid. Påstande om diskrimination af andre grunde er mindre hyppige, men det betyder ikke, at der ikke eksisterer andre typer forskelsbehandling. Sandheden er nok, at det stadig er svært for de involverede at få adgang til retten. Det gælder især for indvandrere, der ofte forskelsbehandles på grundlag af race.

Jeg har erfaring fra tvister, der har relation til seksuel orientering, handicap, alder og selvfølgelig køn. Disse sager er blevet afgjort ved anvendelsen af national spansk lovgivning og med brug af EU-direktiverne, efter at de er blevet implementeret i Spanien.

I andre sager har jeg været nødt til at henvende mig til EF-domstolen for at få hjælp til fortolkning af EU-direktiverne. Det var f.eks. tilfældet i Merino-sagen, der var en ligestillingssag om barselsorlov, Chacón-sagen, hvor der endnu ikke er afsagt dom, og hvor jeg har forespurgt, om sygdom grundlæggende må anses for at være et handicap, samt Palacios-sagen, hvor jeg rejste spørgsmålet om, hvorvidt europæisk lovgivning er i konflikt med en spansk lov om tvungen pensionering.

LÆS MERE PÅ: www.era.int

MIA – FOR MANGFOLDIGHED I ARBEJDSLIVET

af Susanne Nour

Susanne Nour leder MIA-projektet på det danske Institut for Menneskerettigheder. Hun var redaktør på bogen 'Mangfoldighed i arbejdslivet – når vi er lige, men ikke ens' – offentliggjort som en del af projektet.

MIA er det danske akronym for 'mangfoldighed i arbejdslivet' og desuden titlen på det danske Institut for Menneskerettigheds (DIHR) særlige fokus på mangfoldighed og ligebehandling på arbejdsmarkedet. Mangfoldighed i arbejdslivet handler om at skabe vidtspændende organisationer. Det drejer sig om at være opmærksom på, at alle medarbejdere er forskellige. Og det drejer sig om at indse, at nogle forskelle mødes af større modstand og flere barrierer end andre – og at de derfor har brug for ekstra beskyttelse mod forskelsbehandling gennem lovgivningen. MIA kæmper for at øge opmærksomheden om forskelsbehandling samt for at fremme mangfoldighed – og på den måde udfordre de dominerende perspektiver: at forskelle giver problemer, og at mangfoldighed handler om *dem* og ikke om *os*.

EN MODEL TIL MANGFOLDIGHEDSLEDELSE

I 2005 udgav vi en bog om mangfoldighed i arbejdslivet – den var tænkt som et bidrag til den paneuropæiske diskussion om strategier på arbejdspladsen til fremme af mangfoldighed og bekæmpelse af forskelsbehandling. Vi udviklede en 'MIA-model' til mangfoldighedsledelse som et hjælpværktøj til eksperter, der i praksis beskæftiger sig med mangfoldighed og lige muligheder. Modellen er et resultat af en dialog, som vi har ført med eksperter fra erhvervslivet, ngo'er og andre, og den afspejler de mange eksempler på forretningsmetoder, der er blevet indsendt i forbindelse med uddelingen af MIAPRISEN.

Modellen illustrerer, hvordan *rettigheds-* og *ressourceorienteret* tænkning går hånd i hånd, når der praktiseres mangfoldighedsledelse – en dynamisk proces, hvor en større mangfoldighed giver virksomheden nye muligheder, samtidig med at behovet for at sikre lige chancer for alle øges.

ANERKENDELSE AF VIRKSOMHEDERNES RESULTATER

Som en del af vores bevidsthedsudvidende aktiviteter uddeler vi hvert år MIAPRISEN til danske private og offentlige virksomheder, der fremmer mangfoldighed og ligebehandling i arbejdslivet gennem virksomhedernes politikker og ledelse. En højtprofileret jury bestående af repræsentanter fra større arbejdsgiverorganisationer evaluerer de konkurrerende virksomheder og nominerer vinderne i tre kategorier: små og mellemstore virksomheder, store offentlige arbejdspladser og store private virksomheder.

Vi har desuden udviklet og distribueret et brugervenligt vurderingsværktøj, som virksomheder kan bruge til at sikre, at de beskytter deres medarbejdere mod forskelsbehandling, og at virksomheden selv overholder både den nationale og EU's lovgivning om ikke-forskelsbehandling. Vi tilbyder konsulentbistand til virksomheder, der har brug for hjælp eller generelle anvisninger på det pågældende område. Desuden fremmer vi aktivt mangfoldighedsledelse gennem den offentlige debat og vores mediarbejde, og for tiden er vi ved at udarbejde en info-reklame til dansk fjernsyn.

VI SÆTTER DAGSORDENEN FOR MANGFOLDIGHED

Projektets største succes har været, at vi har sat en ny dagsorden for debatten om mangfoldighed og mangfoldighedsstyring i Danmark. I alle vores aktiviteter har vi hele tiden fremsat det argument, at mangfoldighed og ligebehandling går hånd i hånd!

Et andet resultat er, at adskillige danske virksomheder bruger vores fem principper for mangfoldighed, når de arbejder med emnet. Endvidere er MIAPRISEN blevet fastslået som en prestigefyldt belønning, der opmuntrer virksomheder til at tage initiativer inden for mangfoldighed. Det er lykkedes for os at skabe en vedvarende bevidsthed om og forståelse af, at det ikke er muligt at høste fordelene ved mangfoldighed, medmindre der samtidig arbejdes aktivt for at sikre lige muligheder.

LÆS MERE PÅ: www.miapris.dk



DEL 5 – FREMTIDEN - BEKÆMPELSE AF FORSKELSBEHANDLING EFTER 2006

Aktiviteterne inden for rammerne af EU's handlingsprogram afsluttes i løbet af 2006 og 2007. Dette betyder imidlertid ikke, at EU's arbejde med at bekæmpe forskelsbehandling er afsluttet. I stedet vil der blive introduceret et nyt finansieringsprogram, der ikke kun skal støtte aktioner mod forskelsbehandling, men også ligestilling, social integration, arbejdsforhold og beskæftigelse. Desuden er 2007 blevet udnævnt til Det Europæiske År for Lige Muligheder for Alle for at give et frisk skub til kampen imod forskelsbehandling og for at fremme mangfoldighed, idet der bygges videre på handlingsprogrammets resultater.

Ifølge Ernst & Young, handlingsprogrammets eksterne evalueringsekspert, har EU's handlingsprogram mellem 2001 og 2006 spillet en vigtig rolle, både hvad angår bevidstheden om problemerne i forbindelse med forskelsbehandling og udviklingen af de involveredes evne til at bekæmpe forskelsbehandling. I den endelige rapport konkluderede eksperterne – der har gennemgået programmets mål, strategi, metoder og aktiviteter fra 2001 – at der har været sammenhæng mellem aktiviteterne og en stadig bedre måltæthed. Især er der gjort fremskridt med at øge opmærksomheden på forskelsbehandling blandt nøgleaktørerne og i offentligheden samt med udviklingen af organisationernes, især ngo'ernes, evner til trods for nogle begyndelsesvanskeligheder, der gjorde det nødvendigt at ændre de transnationale projekter. Evalueringen understregede desuden den vigtige rolle, programmet har spillet ved at støtte implementeringen og anvendelsen af EU's lovgivning om forskelsbehandling – både hvad angår dens merværdi på europæisk plan og den forbedrede beskyttelse imod forskelsbehandling.

PROGRESS: FORENEDE SOCIALE PROGRAMMER

Fra 2007 overtages opgaven af et nyt støtteprogram, der skal fortsætte og udvikle aktiviteterne inden for rammerne af handlingsprogrammet for bekæmpelse af forskelsbehandling. EU's program for beskæftigelse og social solidaritet – der vil blive kendt under navnet PROGRESS – samler aktiviteterne om ikke-forskelsbehandling med aktiviteterne for ligestilling, social udelukkelse, beskæftigelse og arbejdsforhold. Målet er at støtte EU's bredere mål for beskæftigelse og socialpolitik. Kommissionen har foreslået et samlet budget for PROGRESS på ca. € 630 millioner for perioden 2007-2013.

De generelle mål for programmet ligner målene for handlingsprogrammet til bekæmpelse af forskelsbehandling, nemlig at øge vidensmængden gennem analyse og overvågning, at udvikle statistiske værktøjer og indikatorer, at støtte implementeringen af EU's lovgivning, at fremme samarbejdet i netværk og delingen af god praksis samt at forøge bevidstheden og udbygge kapaciteten af netværk.

Specielt vil afsnit fire i programmet være koncentreret om en effektiv implementering af ikke-forskelsbehandling på grundlag af de fem årsager, der er anført i EU's lovgivning om ligebehandling fra 2000: race-mæssig eller etnisk oprindelse, religion eller overbevisning, handicap, alder eller seksuel orientering. Det vil også understøtte mainstreaming af spørgsmål vedrørende ikke-forskelsbehandling – idet problemer i forbindelse med ligebehandling integreres på tværs af forskellige politikområder.

EUROPÆISK ÅR: NY KRAFT TIL BEKÆMPELSE AF FORSKELSBEHANDLING

I 2007 vil der komme endnu en vigtig udvikling inden for ikke-forskelsbehandlingen: Det Europæiske År for Lige Muligheder for Alle. Det bygger på den succes, handlingsprogrammet for bekæmpelse af forskelsbehandling har haft siden 2001. Året vil give ny kraft til bestræbelserne for at gøre ligebehandling til en realitet for alle i EU. Ideen er at fremme lige muligheder på alle områder af hverdagslivet, hvor der kan optræde uretfærdig og ulige behandling – arbejdspladser, skoler, uddannelse, sundhedsvæsen – og desuden at fremme mangfoldighed som en kilde til styrkelse af Den Europæiske Union. Året igennem fortsættes EU's arbejde med at nå ud til den brede offentlighed og øge folks bevidsthed om deres ret til ligebehandling.

Der vil foregå hundredvis af forskellige aktiviteter i hele EU på lokalt, regionalt og nationalt plan, samlet under banneret for Året. Også på europæisk plan afvikles en mængde aktiviteter, herunder bl.a.:

- en undersøgelse af europæernes indstilling til forskelsbehandling
- en pan-EU informationskampagne om Året og om EU's ligestillingspolitikker og -lovgivning generelt
- et 'ligestillingstopmøde', der skal samle ministre og lederne af fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer og ngo'er, så de kan diskutere ligestilling og ikke-forskelsbehandling.



For at komme så tæt på folk som muligt vil de fleste aktiviteter foregå på nationalt, regionalt eller lokalt plan. Alle EU-medlemslande vil indlevere deres ideer og strategi for Året til Europa-Kommissionen. For at kunne gøre dette er de nødt til i stor udstrækning at konsultere de organisationer og grupper, der har en særlig interesse i Året, herunder de sociale partnere og sammenslutninger, der beskæftiger sig med mennesker, som har været udsat for eller kan blive udsat for forskelsbehandling.

Yderligere oplysninger om Året og EU's politikker om ikke-forskelsbehandling findes på Europa-Kommissionens websted:

www.ec.europa.eu/antidiscrimination

LÆS MERE PÅ:

www.ec.europa.eu/antidiscrimination

Europa-Kommissionen

Virkeliggørelse af ligestilling: EU's handlingsprogram for bekæmpelse af forskelsbehandling

Luxembourg: Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer

2006 — 27 s. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-79-01650-4

SALG OG ABONNEMENTER

De betalingspublikationer og -produkter, som Publikationskontoret udgiver, fås igennem vores salgskontorer overalt i verden.

En liste over salgskontorer fås enten på Publikationskontorets websted (<http://publications.europa.eu>) eller ved at sende en fax til (352) 2929-42758.

Afgiv bestilling hos det salgskontor, der geografisk passer bedst.

EU's handlingsprogram for bekæmpelse af forskelsbehandling 2001-2006. Dette program blev oprettet af Europa-Kommissionens Generaldirektorat for Beskæftigelse, Sociale Anliggender og Ligestilling for at støtte implementeringen af de to direktiver om bekæmpelse af forskelsbehandling på grundlag af race og etnisk oprindelse, alder, seksuel orientering, handicap, religion eller overbevisning. Programmet strækker sig over seks år og henvender sig primært til mennesker og organisationer, der er involveret i udviklingen af en passende og effektiv lovgivning om ikke-forskelsbehandling og tilsvarende politikker i hele EU-25, EFTA og EU-kandidatlandene.

Handlingsprogrammet har tre hovedmål:

1. At forbedre forståelsen for spørgsmål med relation til forskelsbehandling
2. At udvikle kapaciteten til en effektiv bekæmpelse af forskelsbehandling
3. At fremme de værdier, der ligger til grund for kampen mod forskelsbehandling

De aktiviteter, der finansieres af programmet, analyserer og evaluerer, udvikler og øger bevidstheden om de tiltag, der bekæmper forskelsbehandling på grundlag af race eller etnisk oprindelse, religion eller overbevisning, handicap, alder og seksuel orientering.

www.ec.europa.eu/antidiscrimination

Kønsdiskriminering behandles særskilt inden for rammerne af andre lovgivningsmæssige instrumenter. Yderligere oplysninger om EU's politikker, lovgivning og aktiviteter vedrørende kønsdiskriminering fås ved henvendelse til Kontoret for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder under Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender og Ligestilling.

www.ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/index_en.htm

Afdelingens kontaktadresse:

Stefan Olsson

Afdelingsleder, Anti-diskrimination og relationer med civilsamfundet

Europa-Kommissionen

200 rue de la Loi

B-1049 Bryssel

E-mail: empl-antidiscrimination@ec.europa.eu

