



Likabehandling i praktiken

Gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering



Likabehandling i praktiken

Gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering

Europeiska kommissionen

Generaldirektoratet för Sysselsättning, socialpolitik och lika möjligheter
Enhet G.4

Manuskriptet färdigställdes i mars 2006

Likabehandling i praktiken: Gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering publiceras inom ramen för gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering (2001-2006). Innehållet i denna publikation avspeglar inte nödvändigtvis Europeiska kommissionens åsikter eller inställning.

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

Mer information om handlingsprogrammet och om diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning hittar du på webbplatsen:

www.ec.europa.eu/antidiscrimination



© Omslag: foto 1, 2 Carl Cordonnier, Dailylife

Foton

© Sidan 10: Photodisc

© Sidan 22: MTV

© Sidan 24: Academy of European Law

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

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

(*) Vissa mobiltelefonoperatörer tillåter inte 00 800-nummer eller avgiftsbelägger dem.

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

Kataloguppgifter finns i slutet av publikationen.

Luxemburg: Byrån för Europeiska gemenskapernas officiella publikationer, 2006

ISBN 92-79-01659-8

© Europeiska gemenskaperna, 2006

Kopiering tillåten med angivande av källan.

Printed in Belgium

TRYCKT PÅ ICKE KLORBLEKT PAPPER



FÖRORD

Utmärkelser till journalister, seminarier om likabehandlingslagstiftning för domare i högsta domstolen, MTV-fototävling för ungdomar, studier om romer, åldersdiskriminering och datainsamling, stöd till icke-statliga organisationer mot diskriminering som samlar organisationer från alla medlemsstater... Det är bara några exempel bland hundratals initiativ som de senaste fem åren finansierats inom ramen för gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering.

Programmet omfattar 100 miljoner euro och antogs år 2000 av ministerrådet och Europaparlamentet, för att stödja genomförandet av vitt syftande lagstiftning mot diskriminering som antogs samma år. Dessa bestämmelser som gör det olagligt att diskriminera någon på grund av sexuell läggning, ålder, etniskt ursprung eller ras, funktionshinder, religion eller övertygelse. Inalles har 31 länder i Europa varit inblandade.

Det har varit en lång process att under åren genomföra denna lagstiftning och i många medlemsstater återstår fortfarande en lång väg att gå innan reglerna tillämpas rätt och fullt ut. Programmets syfte har varit att höja medvetenheten om lagstiftningen, stödja organisationer på området för bekämpande av diskriminering och att genomföra forskning för att öka våra insikter om vilket komplext problem diskriminering är.

Handlingsprogrammet har i grunden handlat om två saker: människor och idéer – och om att sammanföra dessa två. Människor som arbetar med att bekämpa diskriminering, till exempel inom fackliga organisationer och företag, och naturligtvis människor som utsatts för diskriminering. Och idéer – idéer som kan hjälpa oss att förstå diskrimineringens orsaker, former och omfattning, idéer för att hjälpa oss stödja människor som ställs inför diskriminering och för att hjälpa oss utforma en bättre politik.

Under loppet av 2006 och 2007 kommer verksamheter inom programmets ram att avrundas. Men det är långt ifrån avslutat! Under 2007 kommer två stora initiativ att äga rum. Det första är lanseringen av det nya finansieringsprogrammet, som ska löpa fram till 2013. Handlingsprogrammet, kallat Progress, ska stödja verksamhet inte bara på området för icke-diskriminering, utan även inom jämställdhet, social integration, arbetsvillkor och sysselsättning.

För det andra kommer 2007 att kallas Europeiska året för lika möjligheter för alla. Syftet med året blir att bygga vidare på programmets arbete och lyfta fram frågor om likabehandling ur allmänna och politiska synvinklar runt om i Europa. Året blir en höjdpunkt och markerar övergången från ett program för icke-diskriminering till nästa.

Vi hoppas att den här publikationen ska bidra till en bättre förståelse för några av de många människor och idéer som tillsammans utgjort gemenskapens handlingsprogram. Du kanske vill ta kontakt med de organisationer som varit engagerade för att få reda på mer om deras verksamhet eller kanske den kan inspirera dig att genomföra liknande initiativ i din egen medlemsstat.

Vladimír Špidla

Kommissionsledamot med ansvar för sysselsättning, socialpolitik och lika möjligheter

INNEHÅLL

DEL 1 – TA ITU MED DISKRIMINERING – VARFÖR BEHÖVS ETT GEMENSKAPENS HANDLINGSPROGRAM?	5
DEL 2 – ANALYS OCH UTVÄRDERING AV DISKRIMINERING	7
Inledning	7
Expertråd rörande lagstiftning mot diskriminering	8
Data för att främja likabehandling	10
Enstaka studier – inriktning på nyckelfrågor	12
DEL 3 – UTVECKLA KAPACITET FÖR ATT BEKÄMPA DISKRIMINERING	13
Inledning	13
Representanter för minoriteter vid polisen – utbyte av information och god praxis	14
Utbildning av utbildare i Baltikum – överföring av kunskaper kring lagstiftning mot diskriminering	16
Knyt samman nationella organ för likabehandling	18
Stärka nätverk mellan icke-statliga organisationer	20
DEL 4 – ÖKA MEDVETENHETEN OM RÄTTIGHETER	21
Inledning	21
Lika rättigheter – sprida kunskap	22
Jurister – rättigheter i praktiken	23
MIA – för mångfald på arbetsplatsen	25
DEL 5 – FRAMTIDSUTSIKTER – BEKÄMPA DISKRIMINERING EFTER 2006	26

DEL 1 – TA ITU MED DISKRIMINERING – VARFÖR BEHÖVS ETT GEMENSKAPENS HANDLINGSPROGRAM?

Europeiska gemenskapen har sedan 1999 av medlemsstaterna haft i uppdrag att ta itu med diskriminering i Europa – på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Den lagstiftning som införts som ett resultat av detta – de två banbrytande direktiven om likabehandling oavsett ras och i fråga om anställning från 2000 – har gett människor i EU en enhetlig nivå på skyddet mot diskriminering. Tillsammans utgör de en av de mest omfattande och vittsyftande lagstiftningarna mot diskriminering som finns i världen.

Även om lagstiftning har avgörande betydelse är det inte bara genom sådan man vinner kampen mot diskrimineringen. Tidigare erfarenhet – särskilt på jämställdhetsområdet, där EU varit aktivt från allra första början – visar att lagstiftning måste stödjas av konkreta insatser. För att bekämpa diskriminering i praktiken krävs en kombination av olika åtgärder, åtgärder som ska stödja och stärka varandra.

LIKABEHANDLING I PRAKTIKEN

EU inrättade under år 2000 ett finansieringsprogram för att bidra till att i praktiken tillämpa rättigheterna enligt lag till likabehandling – och till att säkerställa att politiken mot diskriminering förverkligas. Det är just detta som gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering syftar till. Det löper från 2001 till 2006 och handhas av Europeiska kommissionens generaldirektorat för sysselsättning, socialpolitik och lika möjligheter, med bistånd av en extern programkommitté bestående av företrädare för regeringarna i EU:s medlemsstater.

Programmet stödjer verksamhet för att bekämpa diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning eller en kombination av dessa grunder. Verksamheten måste också bidra till något av de tre huvudmålen:

- att genom analys och utvärdering förbättra förståelsen för frågor som rör diskriminering,
- att genom att bygga upp och stärka dialog och nätverkssamarbete mellan organisationer utveckla kapaciteten att bekämpa diskriminering samt
- att genom medvetandehöjande verksamhet främja de värderingar som ligger bakom kampen mot diskriminering.

TRE SLAGS ÅTGÄRDER

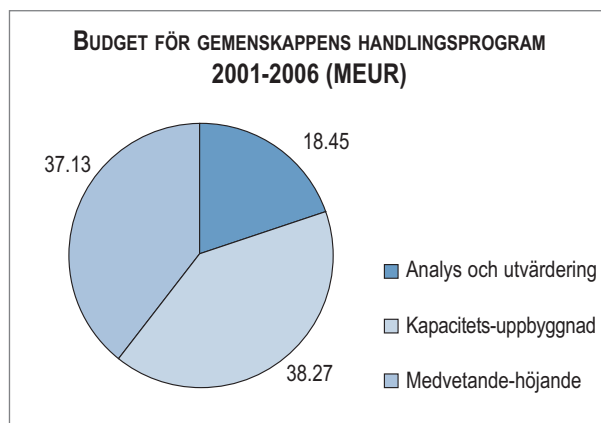
Programmet stödjer en lång rad olika verksamheter, vilka inom dess ram strukturerats kring tre olika åtgärdsområden motsvarande dessa tre mål. Denna broschyr granskar de tre områdena ett efter ett och lyfter fram god praxis och lyckade resultat från olika projekt och initiativ som finansierats.

Programmet omfattar bland annat verksamhet som genomförts inom en transnationell ram, t.ex. gränsöverskridande partnerskap eller utbyte på europeisk nivå. Programmet syftar samtidigt till att stödja – och komplettera – de olika medlemsstaternas insatser för att ta itu med diskriminering på nationell nivå.

ENGAGERA DEM SOM RÄKNAS

Programmet lägger också särskild vikt vid att engagera människor som ställs inför diskriminering, och organisationer som företräder dessa, i sitt arbete. Därför har programmet utformats för att uppmuntra alla som arbetar mot diskriminering till att engagera sig aktivt i dess arbete och till att skapa verkliga partnerskap och dialoger mellan dem. Det är enda sättet att säkerställa samordnade och integrerade insatser – och att trappa upp insatserna mot diskriminering i Europa.

Kommissionen anordnar därför regelbundet åsiktsutbyten med icke-statliga organisationer och arbetsmarknadens parter på europeisk nivå kring programverksamheten och frågor i ett vidare perspektiv på området politik mot diskriminering. Flera av dess åtgärder är också särskilt inriktade på att bygga upp denna typ av gruppers kapacitet för att främja likabehandling och ta itu med diskriminering.



Varje år kommer Europeiska kommissionen och medlemsstaterna överens om en arbetsplan och en årlig budget för handlingsprogrammet. Budgeten för 2001-2006 uppgick till 94 miljoner euro. Omkring 20 % av den tillgängliga finansieringen gick till analys och utvärdering, medan åtgärdsområdena rörande verksamhet för kapacitetsuppbyggnad av organisationer och medvetandehöjande vardera omfattade omkring 40 %.

GEMENSKAPENS HANDLINGSPROGRAM 2001-2006: NÅGRA FAKTA OCH SIFFROR

- 52 transnationella projekt, omfattande 350 partnerorganisationer
- Juridiska utbildningsseminarier för 258 domare och åklagare och 198 jurister
- Finansiellt stöd till fyra paraplynätverk som företräder fler än 1 000 icke-statliga nätverk runt om i Europa
- 92 rapporter från juridiska experter och 10 djupstudier av särskilda frågor rörande icke-diskriminering
- Utbildning av 96 utbildare i icke-diskriminering och 519 företrädare för icke-statliga organisationer i de 10 nya medlemsstaterna och i Bulgarien, Rumänien och Turkiet
- 23 konferenser på EU-ordförandeskaps- och annan europeisk nivå
- 32 informationsbroschyrer som distribuerats i alla EU:s 25 medlemsstater
- Foto- och affischtävlingar och utmärkelser för icke-diskriminering och mångfald till journalister och företag

DEL 2 – ANALYS OCH UTVÄRDERING AV DISKRIMINERING

INLEDNING

För att vidta effektiva åtgärder för att förebygga och bekämpa diskriminering är det viktigt för beslutsfattare – och andra – att ha grundliga kunskaper om verkligheten när det gäller diskriminering i Europa. Detta innebär att kunna förstå företeelsen, dess orsaker och omfattning liksom vilket genomslag som politik och praxis som syftar till att ta itu med den har.

Den första typen av verksamhet inom gemenskapens handlingsprogram syftar till att fylla denna kunskapslucka med hjälp av uppföljning, analys och utvärdering – liksom effektiv spridning av resultaten – särskilt bland dem som har en ställning som gör att de kan påverka politik och praxis.

JURIDISK EXPERTIS

Mot bakgrund av att EU:s lagstiftning mot diskriminering och flera av dess centrala koncept är nya för flera medlemsstater, är det kanske inte förvånande att det i vissa länder uppstått problem vid införandet av direktiven i nationell lagstiftning. För att bidra till att göra de rättigheter och skyldigheter som finns i direktiven verkningfulla i praktiken behöver Europeiska kommissionen oberoende information om hur de genomförs och tillämpas runt om i EU. Nätverket av oberoende juridiska experter på icke-diskriminering studerar och analyserar denna process, förmedlar resultatet i en rad periodiska publikationer och ger Europeiska kommissionen råd i särskilda fall. På sidan 8 redogör Colm O'Conneide, en av de juridiska experterna, i en intervju för sin och nätverkets roll.

Data och indikatorer utgör en central grund för effektiv politik mot diskriminering – detta gäller rättsliga eller andra åtgärder och på såväl regional som nationell och EU-nivå. Men våra kunskaper på området begränsas fortfarande av kvaliteten på och kvantiteten tillgängliga relevanta data. Gemenskapens handlingsprogram arbetar för att förbättra insamlingen av data i avsikt att mäta diskrimineringens omfattning och dess genomslag. På sidan 10 ger Meri-Sisko Eskola, före detta ordförande för arbetsgruppen för datainsamling, en redogörelse i stora drag för denna verksamhet.

RIKTADE STUDIER

Utöver denna löpande verksamhet har programmet finansierat ett antal djupstudier av enskilda och särskilt viktiga frågor. I vissa fall har de stötts av särskilda konferenser för att få underlag och bidra till spridningen av resultaten. På sidan 12 presenteras två exempel på sådana studier.

För att bedöma hur effektivt handlingsprogrammet som sådant varit har slutligen dess verksamhet varit föremål för fortlöpande extern utvärdering. Ernst & Young fann i sin slutliga utvärdering att programmet spelat "en nyckelroll för att stödja EU-direktiven och tillämpningen av dem i medlemsstaterna och medgett en jämnare och högre nivå på skyddet för offer för diskriminering i medlemsstaterna. Denna roll har gradvis stärkts efter hand som programmet utvecklats."¹

¹ "2005 års utvärdering av gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering - slutrapport", Ernst & Young, 2005

EXPERTRÅD RÖRANDE LAGSTIFTNING MOT DISKRIMINERING

Colm O'Conneide föreläser i juridik på University College i London. Han är landexpert för Storbritannien i det europeiska nätverket av juridiska experter på icke-diskriminering, som tillhandahåller oberoende information om och analys av utvecklingen inom lagstiftning mot diskriminering i EU:s medlemsstater.

Vari består din roll som nationell juridisk expert? Hur passar den in i nätverkets arbete sett som helhet?

Min roll som nationell expert består i att tillhandahålla nätverket regelbundna uppdateringar om utvecklingen i Storbritannien som rör likabehandling, icke-diskriminering, integrationspolitik m.m. Jag framställer regelbundna "snabbrapporter" för nätverket, som utgör korta sammanfattningar av ny lagstiftning, domstolsbeslut och politik. Varje år uppdaterar jag också en fullständig rapport om hur Storbritannien efterlever EG:s likabehandlingsdirektiv och ger vid behov information till kollegor om Storbritannien.

Hur kompletterar detta ditt övriga arbete, exempelvis med att undervisa i juridik?

Mitt arbete för det europeiska nätverket kompletterar på ett utmärkt sätt mitt övriga arbete med att undervisa och forska i juridik. Det stimulerar mig att hålla mig à jour med ny utveckling och i mina föreläsningar använder jag information från andra nationella experter för att illustrera hur man i andra länder i Europa hanterar frågor om likabehandling och icke-diskriminering.

Nätverket sammanför landexperter för alla de 25 medlemsstaterna liksom samordnare för var och en av de fem diskrimineringsgrunderna. Vilka insikter har det gett dig?

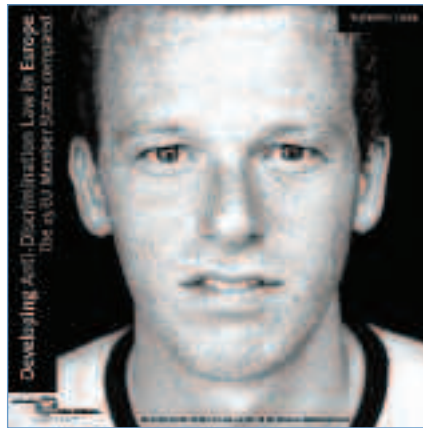
Det är fascinerande att se hur liknande problem förekommer i olika länder i Europa, men också att se de många olika lösningar man tillämpar. Det gör att man får tänka om när det gäller de egna antagandena om hur man "bäst" hanterar några av dessa svåra frågor och gör också att man inser att det oftast inte finns bara en enda, enkel lösning!

Hur är situationen i Storbritannien? Kan du sammanfatta några av de effekter EU:s likabehandlingsdirektiv har haft där?

I Storbritannien fanns en omfattande lagstiftning mot diskriminering på grund av ras och funktionshinder redan innan direktiven trädde i kraft, så genomslaget var kanske på dessa områden mindre än i andra av EU:s



Colm O'Conneide: "Det är fascinerande att se hur liknande problem förekommer i olika länder i Europa"



Några av publikationerna från det europeiska nätverket av oberoende juridiska experter på icke-diskriminering.

medlemsstater. Storbritannien måste dock anpassa sin befintliga lagstiftning till bestämmelserna i de båda direktiven. Dessutom har lagstiftning införts för att förbjuda diskriminering på grund av sexuell läggning och religion och denna kommer nu att till och med gå längre än tillämpningsområdet för ramdirektivet om likabehandling. Den framgången var främst ett resultat av de krav som restes genom direktivet och för att garantera efterlevnad av dess bestämmelser kommer i år även lagstiftning om diskriminering på grund av ålder att införas. Den övergripande resultatet har varit att de främjat en utvidgning och modernisering av Storbritanniens lagstiftning mot diskriminering och det innebär en betydande framgång.

Vad tror du slutligen att nätverkets arbete hittills fått för genomslag?

Jag anser att nätverket publicerat några oerhört inflytelserika och högkvalitativa rapporter om några av de centrala aspekterna på lagstiftning mot diskriminering och tillhandahållit en del mycket nyttiga upplysningar i sin årliga publikation, där framstegen med att genomföra direktiven i de olika medlemsstaterna jämförs och ställs mot varandra. Genom att stimulera informationsutbyte mellan medlemmarna har det dessutom gjort mitt arbete intressantare!

DATA FÖR ATT FRÄMJA LIKABEHANDLING

av Meri-Sisko Eskola

Meri-Sisko Eskola är rådgivare till ministern på det finska arbetsministeriet och var ordförande för den europeiska arbetsgruppen om datainsamling. Timo Makkonen är samordnare för projektet Making Equality a Reality with Adequate Data (förverkliga likabehandling med hjälp av relevant data – MERA)

De två europeiska direktiven mot diskriminering som antogs år 2000 innebar ett verkligt genombrott för arbetet mot diskriminering i Europa. De innebar en kraftfull stimulans för politiken att främja mer jämlika samhällen för alla. Alla politiska beslut måste emellertid grundas på korrekt och tillförlitlig information om relevanta företeelser i samhället och om vilket genomslag politiska beslut får. Efter antagandet av de två direktiven stod det mycket snart klart att den information som samlades in varken på europeisk eller medlemsstatsnivå var tillräckligt heltäckande för att ge en bild av diskrimineringens omfattning, art och konsekvenser eller av genomslaget för den nya lagstiftningen och politiken.

SAMMANFÖRA EXPERTER

Finska myndigheter tog med detta som utgångspunkt initiativet till att samla experter företrädande

Europeiska kommissionen, Europeiska centret för övervakning av rasism och främlingsfientlighet, nationella myndigheter, statistiker, andra forskare och icke-statliga organisationer för att diskutera behovet av att ytterligare utveckla insamlingen av data rörande diskriminering. Europeiska kommissionen beslutade att stödja initiativet genom att 2003 inrätta en europeisk arbetsgrupp om diskrimineringsdata, i vilken dessa grupper sammanförs. Syftet var att förbättra kvaliteten på och omfattningen av datainsamling på europeisk nivå och i medlemsstaterna. Gruppen överinsåg till en början två studier som beskrev hur praxis i fråga om diskriminering och motverkande av diskriminering mäts inom och utanför EU. Dessa lades fram vid en europeisk konferens om data för att främja likabehandling som hölls i Helsingfors i december 2004. Gruppen har dessutom ingående diskuterat frågor som rör diskrimineringsdata och ytterligare diskussion behövs.

Det stod under arbetets gång allt mer klart att den uppgift gruppen fått var mer komplicerad än man kanske tänkt sig från början. Medlemsstaterna skiljer sig i fråga om mångfald, politiska angreppssätt, övervakningssystem och politiska val. De grunder för diskriminering som omfattas av direktiven är många och de grupper som riskerar att bli utsatta för diskriminering skiljer sig också mycket från varandra. Arbetsgruppen kom emellertid – i mycket hög grad på grundval av utfallet av konferensen – till slutsatsen att det är viktigt att fortsätta försöka, eftersom brist på vederbörlig ordning för uppföljning kan leda

Gruppen överinsåg en jämförande studie om insamling av data inom och utom EU



till missriktade politiska beslut både på europeisk och på nationell nivå. Men det krävs att alla relevanta aktörer är engagerade och en rad olika metoder och indikatorer bör användas.

MOT EN EUROPEISK HANDBOK

Vid Helsingforskonferensen och i arbetsgruppen drog man slutsatsen att alla aktörer skulle behöva praktiska verktyg för att utveckla sin praxis för insamling av data och samarbetet mellan aktörer. Ett sådant verktyg skulle kunna utgöras av en europeisk handbok om datainsamling, för att främja insamlingen av data på detta område och beskriva på vilka olika sätt data kan samlas in. Finska myndigheter tog upp tanken på att framställa en handbok och lanserade med finansiellt stöd från gemenskapens handlingsprogram i november 2005 ett projekt kallat Making Equality a Reality with Adequate Data (MERA).

Projektet har börjat identifiera god praxis på detta område. På grundval av denna kartläggning kommer det att bli möjligt att lämna rekommendationer om hur medlemsstaterna kan förbättra sina mekanismer för insamling av data och utnyttja dem maximalt, och om vilka ytterligare mekanismer de borde vidta. I handboken kommer man att ta upp hur internationell, europeisk och nationell lagstiftning rörande rätten till privatliv och uppgiftsskydd kan påverka verksamhet för insamling av data. Den kommer att omfatta alla de grunder som tas upp i artikel 13 - direktiven. En europeisk referensgrupp bestående av ledande experter på området övervakar arbetet med handboken. Finska myndigheter kommer inom ramen för MERA-projektet och på grundval av de rekommendationer som görs i handboken även att utveckla en nationell handlingsplan om insamling av data om diskriminering. Handboken förväntas vara klar i slutet av 2006.



FÖR YTTRELLIGARE INFORMATION:
Mäta omfattning och konsekvenser av diskriminering i Europa
www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/data_en.htm
Arbetsministeriet i Finland www.mol.fi

ENSTAKA STUDIER – INRIKTNING PÅ NYCKELFRÅGOR

ROMER I EN UTVIDGAD EUROPEISK UNION

Genom att tio nya medlemsstater anslöt sig till EU under 2004 blev romerna den största etniska minoriteten i Europeiska unionen. Europeiska kommissionen publicerade kort därefter en större studie av situationen för romska befolkningsgrupper runt om i det utvidgade EU, som inbegrep rekommendationer för politik och insatser till europeiska institutioner, nationella regeringar och det civila samhällets organisationer.

Studien, som samfinansierades av handlingsprogrammet mot diskriminering och handlingsprogrammet om social integration, var den första som granskade romernas situation i den här omfattningen och inbegrep bland annat utbildning, sysselsättning, bostäder och hälso- och sjukvård.

Dess viktigaste slutsats var att romerna i både gamla och nya medlemsstater fortsatt upplever en tydlig diskriminering och social utslagning, även om flera exempel på god praxis finns med för att illustrera framstegen på vissa områden.

I studien rekommenderar man att EU går i spetsen och inriktar sig på romerna inom ramen för sina olika politikområden, som icke-diskriminering och social utslagning. Särskilt rekommenderar man att en ny struktur inrättas för att bättre samordna EU:s olika aktiviteter rörande romer – en rekommendation som Europeiska kommissionen tog upp med sin nya tvärbetsgrupp om romerfrågor, i vilken dess olika avdelningar som arbetar inom relevanta områden sammanförs.

FÖR YTTERLIGARE INFORMATION: www.ec.europa.eu/roma

MÅNGFALD FÖR BÄTTRE LÖNSAMHET

En annan större studie som erhöll stöd inom ramen för handlingsprogrammet tog upp frågan om mångfald och icke-diskriminering i arbetslivet och fördelarna för arbetsgivare med en sådan politik.

I rapporten – som lanserades vid en särskild konferens i november 2005 – presenterades resultaten från en enkät till europeiska företag om deras policy i fråga om mångfald som tidigare samma år genomförts för kommissionen. Omkring 800 företag deltog i enkäten, varav två tredjedelar var små och medelstora företag. Omkring hälften (42%) av företagen hade redan genomfört en policy för mångfald.

För 85 % av dessa fanns påtagliga affärsmässiga fördelar, däribland att kunna rekrytera bland ett större urval människor, att kunna behålla bra anställda längre, bättre samhällsrelationer och en starkt företagsprofil.

I rapporten redovisas också en rad fallstudier om god praxis från olika företag som ingått i enkäten. Bland exemplen finns att tillhandahålla utbildning om icke-diskriminering för chefer och personal, att skapa nätverk av anställda som företräder funktionshindrade, homosexuella eller etniska minoriteter av anställda, kampanjer för hela företaget om värdet av äldre anställda och mångfaldsmål för chefer som är knutna till resultatbedömningar.

FÖR YTTERLIGARE INFORMATION:

www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/events/busicase_en.pdf

DEL 3 – UTVECKLA KAPACITET FÖR ATT BEKÄMPA DISKRIMINERING

INLEDNING

För att ta itu med diskriminering i vardagslivet krävs stöd från de organisationer som har en sådan ställning att de kan företräda och försvara dem som kan bli föremål för diskriminering. En rätt till likabehandling enligt lag är inte mycket värd om den inte tillämpas i praktiken. Men dessa organisationer behöver – oavsett om de är arbetsmarknadsparter, organ för likabehandling eller icke-statliga organisationer – de medel och det kunnande som krävs för att leva upp till denna roll och bidra till att förverkliga lagstiftningen mot diskriminering.

ORGANISATIONER SPELAR EN NYCKELROLL

Detta är syftet med det andra åtgärds paketet som stöds av gemenskapens handlingsprogram: bidra till att rusta organisationer för att ta itu med diskriminering. Stödet är av huvudsakligen två slag: för det första till utbildning, nätverksarbete och sammanförande av olika organisationers kunskaper, och för det andra till europeiska nätverk av icke-statliga organisationer. Mellan 2001 och 2006 utgjorde detta det viktigaste åtgärdsområdet inom programmets ram, motsvarande omkring 41 % av budgeten.

Ungefär hälften av detta utgjordes av programmets finansiering av projekt som var gemensamma för olika europeiska länder. Sammanlagt finansierades 52 så kallade transnationella projekt, med omkring 350 inblandade partnerorganisationer. Deras arbete omfattade allt ifrån utbildning av jurister och icke-statliga organisationer till utbyte av god praxis mellan nationella organ för likabehandling och forskningsinstitutioner. Dessutom skapades partner-

skap för att granska uppföljningen av diskriminering och datainsamling, engagera offentliga myndigheter i kampen mot diskriminering och främja integritet av romer.

PARTNER I KAMPEN MOT DISKRIMINERING

Även spännvidden bland de organisationer som deltog var stor. Forskningsinstitut, advokatsamfund, arbetsmarknadens parter, likabehandlingsorgan, nationella, regionala och lokala styren och icke-statliga organisationer bidrog alla till de transnationella partnerskapen. Några exempel på konkreta resultat och genomslag som uppnåddes av projekten presenteras på sidorna 14 (utbildning för poliser i att motverka diskriminering), 16 (utbildning för advokater från advokatsamfund) och 18 (nätverksarbete och informationsutbyte mellan likabehandlingsorgan). Många fler har utvecklat konkreta produkter, som strategier för pilotfall, utbildningspaket, övervakningsverktyg och informationsmaterial.

Direktfinansiering av nätverk av icke-statliga organisationer på europeisk nivå utgör den andra huvuddelen av detta åtgärdsområde i handlingsprogrammet och står för hälften av finansieringen inom den. Fyra europeiska nätverk och fem handikapporganisationer på europeisk nivå har valts ut för finansiering inom ramen för programmet och man planerar även att finansiera ett nätverk som företräder romers intressen. De fyra befintliga paraplynätverken företräder tillsammans omkring 1 000 medlems- och anknutna organisationer runt om i Europa. På sidan 20 granskas deras roll närmare.

YTTRELLIGARE INFORMATION om de olika transnationella projekt som stöds av programmet finns på: all'indirizzo: www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/capac/capac_en.htm

REPRESENTANTER FÖR MINORITETER VID POLISEN – UTBYTE AV INFORMATION OCH GOD PRAXIS

av Dafni Mavrommati

Dafni Mavrommati var grekisk nationell samordnare för det transnationella projektet "Minoritetsrepresentation i polisorganisationer" och EU-projektsamordnare för Antigone, den grekiska partnern. Hon arbetar för närvarande som oberoende konsult för olika typer av transnationella projekt.

"Den grekiska polisen borde bredda sin rekrytering inom olika samhällsgrupper för att få en bättre förståelse för samhället."

Ordföranden för grekiska polisens fackförening i prefekturen Kilkis vid en konferens med sammanslutningen av grekiska homosexuella, juni 2004.

"Vi måste aktivt ta itu med den negativa uppfattningen om invandrare polisen har i dag. Vi måste bekämpa rasistiska och främlingsfientliga stereotyper i samhället i stort. Vi måste bidra positivt till utvecklingen av en invandringspolitik och äntligen börja rekrytera invandrare till den grekiska polisen."

Ordföranden för det 40 000 medlemmar starka förbundet för grekiska polisanställda (POASY) vid en konferens kallad Utlänningar i vårt land, december 2005.

Ovanstående citat är bara två exempel på hur projektet "Representanter för minoriteter vid polisen – transnationella åtgärder för utbyte av information och god praxis" fortsätter att påverka fackföreningarna inom den grekiska polisen.

ETT BANBRYTANDE PROJEKT

Projektet löpte från september 2002 till september 2004 i tre av EU:s medlemsstater – Sverige, Nederländerna och Grekland – och medfinansierades av gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering (2001-2006).

Dess syfte var att ta upp frågan om underrepresentationen för etniska och homosexuella minoritetsgrup-

per inom polismyndigheterna i de tre deltagande länderna. Detta uppnåddes genom att studera deras rekryteringsförfaranden för att identifiera diskriminerande faktorer och därefter med utgångspunkt från detta utbilda personal med rekryteringsansvar.

Syftet på lång sikt var att skapa en polis som avspeglar samhället i stort. Därmed uppnår man två fördelar: dels bidrar man till ökad stabilitet bland de anställda, genom att dessa blir mindre missnöjda och personalomsättningen minskar, dels förbättras relationerna mellan polisen och det samhälle den är satt att skydda, genom att polisen blir lättare att relatera till och acceptera.

Projektet leddes av svenska Arbetslivsinstitutet och sammanförde partner från Sverige



Projektet bröt ny mark i Grekland – och genererade som ett resultat betydande uppmärksamhet i pressen

Detta följdes av färdighetsutbildning av personalansvariga inom de olika polisstyrkorna. Seminarierna anordnades av mångfaldsexperter och var utformade för att ge lösningar på de problem som identifierats vid mångfaldsrevisionerna. Antigone anpassade seminarierna till den grekiska polisens specifika utbildningsbehov och erbjöd ett välbehövligt forum för att diskutera frågor om etnicitet och homosexualitet inom polisen.

(länspolismyndigheten i Stockholm och invandrarorganisationen SIOS), Nederländerna (EGA HRM-Consult, en mångfaldskonsult, och Landelijk Expertise Centrum Diversiteit) och Grekland (Antigone, en forskningsorganisation). I mars 2003 engagerade sig även förbundet för grekiska polisanställda i projektet och tillförde bestående stöd, nya insikter och ny energi.

Resultatet av de båda aktiviteterna samlades i en handbok – "Främja mångfald och bekämpa diskriminering inom polisen" – med information om EU-lagstiftning mot diskriminering, resultaten från mångfaldsrevisionerna och exempel på lösningar på diskrimineringsproblem som hämtats från alla de tre deltagande polisstyrkorna.

INSIKT, ANALYS, UTBILDNING

Projektet inleddes med en "mångfaldsrevision" av alla de tre deltagande polisstyrkorna, med inriktning på diskriminering inom tre huvudområden: extern rekrytering, interna karriärmöjligheter och organisationskultur. Dessutom genomförde Antigone en ingående studie av relevant lagstiftning och lade fram konkreta rekommendationer till ändringar i de policyer som påvisades ha diskriminerande inverkan på de tre områdena.

FÅR GENOMSLAG

Kanske den främsta indikatorn på projektets framgång ändå är det fortlöpande intresse det väckt för frågorna. Det grekiska polisförbundets utbildningsinstitut har sedan 2004 deltagit i två projektförslag med icke-diskrimineringssteman inom ramen för EU-programmet Equal, som syftar till ett mer integrerat arbetsliv. Förbundets tidskrift har under samma tid ofta publicerat artiklar rörande icke-diskriminering som lyft fram organisationens senaste verksamhet på området. Slutligen har många av projektets förslag integrerats i förbundets egna rekommendationer till regeringen.

FÖR YTTERLIGARE INFORMATION:
www.antigone.gr/eu_projects/police

UTBILDNING AV UTBILDARE I BALTIKUM – ÖVERFÖRING AV KUNNANDE KRING LAGSTIFTNING MOT DISKRIMINERING

av Emilia Naumann

Emilia Naumann är advokat och verksam vid det polska advokatsamfundet i Warszawa. Hon deltog i en kurs för utbildning av utbildare som anordnades inom ramen för det baltiska T4T-projektet, som utbildar företrädare för advokatsamfund och fackförbund för att i sin tur utbilda i lagstiftning mot diskriminering.

Som en del av gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering anordnade Interights och Helsingforskommittén för mänskliga rättigheter i Polen en rad utbildningskurser för utbildare i EU:s diskrimineringslagstiftning från Polen, Lettland och Litauen. Kursen bestod av två tvåveckorspass, som hölls i Polen i september 2005 och januari 2006. Det övergripande syftet var att förbättra utbildningskapaciteten liksom kunskaper och kunnande om EU:s lagstiftning mot diskriminering (närmare bestämt direktivet om likabehandling oavsett ras och ramdirektivet) hos verksamma jurister och fackförbund. Projektet finansierades av gemenskapens handlingsprogram, med bidrag från brittiska Foreign and Commonwealth Office.

LÄRA SIG ANVÄNDA EU-LAGSTIFTNINGEN

Utifrån min synpunkt som en av deltagarna i projektet uppnåddes detta syfte fullt ut. De intressantaste delarna av utbildningen var att lära sig om tvistemålsstrategier inom lagstiftningen mot diskriminering och att utveckla mina egna utbildningsfärdigheter – att kunna utbilda andra jurister. Det är tyvärr alltför sant: Polen är ett av de länder där lagstiftningen mot diskriminering fortfarande ligger långt från EU-standarden. Polska jurister som vill ägna arbete åt denna typ av fall måste därför känna igen de olika formerna av diskriminering ordentligt. De ska också kunna hantera problemen med felaktigt eller otillräckligt genomförande av EU:s direktiv om likabehandling oavsett ras och ramdirektiv om likabehandling. De måste vara väl förberedda för att använda polska –

liksom EU:s – rättsliga instrument för att vid behov driva fall vidare till Europeiska gemenskapernas domstol, eftersom det ofta är enda sättet att få lokala domare att se längre än till det lokala planet.

FÖRMEDLA KUNSKAPER

Projektet var också inriktat på att förmedla kunskaper till lokala jurister i de egna länderna via deltagarna i utbildningen. De flesta av deltagarna var verksamma jurister som inte hade så stor erfarenhet av att utbilda inom detta område av juridiken och detta gjorde det andra passet än mer intressant. Passet hade planerats så att alla deltagare utbildades för att bli utbildare. Detta inbegrep medvetandehöjande och andra sessioner ägnades åt att bygga upp ett scenario för att tillhandahålla utbildning lokalt. Vi lärde oss inte bara om lagstiftningen, utan även några mycket viktiga färdigheter såsom grupparbete, ansvarsfördelning och att presentera lagstiftningen på ett sådant sätt att den fastnar i minnet hos dem som utbildas. Dessa färdigheter ska inte underskattas, eftersom de är viktiga även inom juridiskt arbete, men kan vara svåra att lära sig. Det är ingen hemlighet att många jurister föredrar att arbeta individuellt hellre än i grupp, så de är inte så vana vid att utveckla gemensamma idéer och strategier.

Enligt min åsikt är hela projektet en jättebra idé. Jag har ett intryck av att vi alla lämnade utbildningen för utbildare lite förändrade – känsligare för stereotyper, för homofobi, för diskriminering.

BESTÅENDE VERKAN

Alla nationella grupper kommer nu under 2006 att anordna lokala utbildningspass i sina länder för lokala verksamma jurister. Några deltagare – däribland jag själv – överväger att gå vidare med vår undervisningserfarenhet och dela med oss av våra kunskaper på arbetsplatser vi arbetar med: advokatsamfund, icke-statliga organisationer, universitet osv.

Det gör deltagarna i utbildningen till verkliga budbärare för vad som i dag är en mycket känslig men mycket viktig del av juridiken – lagstiftning mot diskriminering. Det innebär också att detta projekt kommer att få bestående verkan, som lever vidare i framtiden.

FÖR YTTERLIGARE INFORMATION: www.interights.org

HJÄLPA DET CIVILA SAMHÄLLET ATT LEVA UPP TILL SIN ROLL

Det civila samhället spelar en avgörande roll för att se till att lagstiftning mot diskriminering förstås och genomdrivs på fältet. Icke-statliga organisationer är oerhört viktiga för att tala för deras räkning som de företrädare och försvara dem och dessutom för att höja medvetenheten – hos såväl offer och potentiella offer för diskriminering, som hos allmänheten. Detta blir än viktigare då de som utsätts för diskriminering ofta saknar insikter om sina rättigheter enligt EU:s lagstiftning mot diskriminering.

Europeiska kommissionen finansierade därför ett projekt för att identifiera utbildningsbehoven hos icke-statliga organisationer som bekämpar diskriminering och förse dem med den information de behöver för att fullgöra sina uppgifter som företrädare. Huvudsyftet var att säkerställa att det civila samhället i de nya medlemsstaterna och i kandidatländerna har förmåga att fullt ut leva upp till den roll direktiven mot diskriminering föreskriver. Målgruppen inbegrep icke-statliga organisationer som kämpar mot diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung (däribland etniska minoriteter av romer), religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Projektet genomfördes i de tio medlemsstater som anslöt sig till EU under 2004 samt i Bulgarien, Rumänien och Turkiet.

Projektet inleddes med en analys av utbildningsbehoven i vart och ett av de 13 länderna och därefter hölls kurser för utbildning av utbildare för sex personer i varje land. Nationella versioner av en utbildningshandbok utarbetades för varje land på relevant nationellt språk, med information om lagstiftning mot diskriminering (europeisk och nationell), icke-statliga organisationers roll för att bekämpa diskriminering, stöd till offer för diskriminering, medvetandehöjande samt färdigheter och verktyg vid arbete för att bekämpa diskriminering.

Vid de nationella seminarier som följde utbildades 559 företrädare för icke-statliga organisationer från de 13 länderna i Europa. Projektets framgång har lett till en uppföljning under 2006 och till en utvidgning för att inbegripa alla de 25 medlemsstaterna i EU samt Bulgarien, Rumänien och Turkiet. Projektets omfattning har också breddats så att deltagarkretsen omfattar arbetsmarknadsorganisationer.

FÖR YTTERLIGARE INFORMATION: www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/civil/civ_en.htm

KNYTA SAMMAN NATIONELLA ORGAN FÖR LIKABEHANDLING

Bjørn Dilou Jacobsen företräder Danmarks institut för mänskliga rättigheter i EQUINET, ett transnationellt projekt som knyter samman nationella organ för likabehandling runt om i EU – enligt bestämmelserna i direktivet om likabehandling oavsett ras är alla EU-länder skyldiga att inrätta sådana. Han talade med Likabehandling i praktiken om vad nätverket uppnått och vad hans eget organ för likabehandling vunnit på att delta.

Vilken roll spelar EQUINET för att underlätta utbyte av bästa praxis och nätverksarbete mellan likabehandlingsorgan?

EQUINET spelar en central roll. Projektet söker underlätta samarbete och informationsutbyte mellan likabehandlingsorgan och stödjer på så sätt ett enhetligt genomförande av EU:s lagstiftning mot diskriminering och en utjämning på en högre nivå av det rättsliga skyddet för offer för diskriminering. För närvarande ingår 28 organisationer i nätverket – huvudsakligen nationella likabehandlingsorgan – från 23 olika medlemsstater. De sammanstrålar de vid årliga möten och mer regelbundet i den verkställande styrelsen för att säkerställa att de projekt man åtar sig genom EQUINET genomförs.

Inom ett av projekten har speciella arbetsgrupper inrättats för att titta närmare på vissa områden och komma fram till konkreta resultat, som studier, rapporter osv. Vi har fyra sådana grupper, som tittar på informationsutbyte, strategiskt genomdrivande, dynamisk tolkning och policyskapande. Medlemmarna utgörs av en blandning av företrädare för de olika likabehandlingsorganen, så att vi kan dra nytta av de olika organisationernas kunskaper, erfarenhet och synpunkter.

Ett annat initiativ utgörs av ett informellt forum för informationsutbyte över Internet, där anställda på

likabehandlingsorganen kan ställa frågor, diskutera frågor och dela med sig av kunskaper om tolkningen av EU:s likabehandlingsdirektiv. Det är ett mycket praktiskt verktyg, särskilt för att hantera klagomål, eftersom lagstiftning mot diskriminering har en tendens att vara komplicerad, många av de frågor som tas upp i enskilda klagomål är nya och nationella, och Europeiska gemenskapernas rättspraxis fortfarande är begränsad. Det var något jag ofta upplevde i mitt arbete vid Danmarks kommitté för klagomål rörande etnisk likabehandling. När jag hanterade specifika fall kunde jag inte hitta någon vägledning i dansk genomförandelagstiftning, i EU-direktiven eller i rättspraxis. I Danmark, som i andra länder, har klagomålskommittén nyligen inrättats och är ganska liten. Men EQUINET har med detta forum – kunskapsmässigt – förenat de nationella likabehandlingsorganen i ett stort nätverk som hanterar tusentals klagomål på olika grunder och de många anställda vid dessa organ har blivit kollegor som man kan fråga om råd.



Bjørn Dilou Jacobsen: "Genom samarbete mellan nationella likabehandlingsorgan är det faktiskt möjligt att höja det rättsliga skyddet för offer för diskriminering"



EQUINET publicerade nyligen en rapport om likabehandlingsorgans behörighet och befogenheter

Hur är Danmarks institut för mänskliga rättigheter engagerat i projektet?

Vi deltar på flera nivåer. Vi har en representant – Mandana Zarrehparvar – i EQUINETs verkställande styrelse, som också är engagerad i förberedelserna för en förbättrad interaktiv webbplats för informationsutbyte. En annan kollega och jag är diskussionsledare i arbetsgruppen om strategiskt genomdrivande. Inom den gruppen publicerade vi nyligen en rapport om strategiskt genomdrivande (som ibland kallas pilotfallsprocesser) och likabehandlingsorgans behörighet och befogenheter.

Vad har du lärt dig av att delta i nätverket?

Det viktigaste jag lärt mig är att det genom samarbete mellan nationella likabehandlingsorgan faktiskt är möjligt att höja det rättsliga skydd för offer för diskriminering som föreskrivs i EU-direktiven till en jämnare och högre nivå. Det är fascinerande att uppleva att de problem rörande diskriminering vi ställs inför i stor

utsträckning, trots skillnader mellan medlemsstaterna, är desamma och att man därmed kan ta itu med dem på ett effektivare sätt genom att agera samstämmigt.

Vilka förändringar av den danska kommitténs verksamhet planeras inför framtiden till följd av ert engagemang i EQUINET?

Vi planerar att engagera fler av personalen i EQUINET och att integrera nätverket inom klagomålskommitténs verksamhetsområden. Vi kommer exempelvis att delta i den kommande utbildning som erbjuds av EQUINET. Och vi tittar på hur man kan säkerställa att EQUINET lever vidare efter 2006, eventuellt genom ekonomiska bidrag, kapacitetsuppbyggnad och genom att fortsätta tillhandahålla personalresurser till verkställande styrelsen och arbetsgrupperna. Kommittén planerar också att ta initiativ till en studie om integrering av likabehandling på alla områden, huvudsakligen om utveckling av instrument för integrering för att främja likabehandling inom grundskoleutbildning.

FÖR YTTERLIGARE INFORMATION: EQUINET: www.migpolgroup.com/topics/2078.html
Danmarks institut för mänskliga rättigheter: www.humanrights.dk

STÄRKA NÄTVERK MELLAN ICKE-STATLIGA ORGANISATIONER

Europeiska kommissionen har inom ramen för handlingsprogrammet mot diskriminering lämnat stöd till fyra nätverk på EU-nivå av icke-statliga organisationer som företräder människor som utsätts för diskriminering och försvarar deras rättigheter, ett nätverk för varje grund för diskriminering som omfattas av EU-direktiven mot diskriminering.

Icke-statliga organisationer intar, genom den information och det kunnande som dess medlemmar bidrar med, en central ställning när det gäller att bidra till politiken för icke-diskriminering på olika plan – både avseende utformning och genomförande. "Genom att avspegla lokala och nationella prioriteringar försöker vi säkerställa att utvecklingen på europeisk nivå medför en reel skillnad för människor som upplever diskriminering", säger Pascale Charhon från det europeiska nätverket mot rasism (European Network Against Racism, ENAR).

Finansieringen syftar till att utveckla och stärka dialog och nätverk runt om i EU. Den utgör en del av handlingsprogrammets åtgärder för att bygga upp kapaciteten hos de organisationer som arbetar för att ta itu med diskriminering, samtidigt som man tar hänsyn till vad som särskilt utmärker de olika formerna av diskriminering. För ILGA-Europe – som företräder homosexuella, bisexuella och transsexuella personer – utgör informationsutbyte över nätverket en central aspekt. "En av våra viktigaste verksamheter består i att stärka våra medlemsorganisationers kapacitet att agera, genom europeiskt nätverksarbete och utbyte av god praxis", säger Patricia Prendiville, ILGA-Europes ordförande.

EN DUBBELRIKTAD ROLL

Nätverken spelar en viktig roll för dubbelriktad kommunikation. Dels bidrar deras direkta erfarenheter till att förbättra kommissionens insikter i de olika formerna och konsekvenserna av diskriminering, så att de beaktas inom politiken för icke-diskriminering. Europeiskt handikappforum företräder exempelvis genom sina nationella medlemmar 50 miljoner människor i Europa "och vi försöker att aktivt engagera dem i utvecklingen och genomförandet av EU-politiken", säger ordföranden Carlotta Besozzi.

Dels erbjuder de en kanal för kommissionen för att höja medvetenheten om europeisk lagstiftning mot diskriminering – och om EU:s politik för att främja lika-behandling generellt – bland sina medlemsorganisationer ute på fältet. Anne-Sophie Parent från AGE, de äldres plattform, tillägger: "Icke-statliga organisationer spelar en avgörande roll för att tillhandahålla offer för diskriminering information och stöd och för att främja ett mer integrerat samhälle. Vår strävan är att höja medvetenheten om de frågor som berör dem mest."

AGE, ILGA Europe, ENAR och EDF erhåller sammanlagt 3 miljoner euro per år (av en årlig programbudget på 19 miljoner euro) för att täcka driftkostnaderna fram till slutet av april 2007.

Europeiska kommissionen stödjer dessutom ett antal mindre organisationer på europeisk nivå som företräder människor med särskilda typer av funktionshinder. Kommissionen avser också att ge stöd till ett nätverk för romer på EU-nivå. En anbudsinfordran är planerad för 2006.



www.enar-eu.org



www.edf-feph.org



www.ilga-europe.org



www.age-platform.org

DEL 4 – ÖKA MEDVETENHETEN OM RÄTTIGHETER

INLEDNING

Lika rättigheter på papperet är svåra att upprätthålla om människor inte är medvetna om att lagstiftningen finns. Detta gäller både för enskilda som ställs inför diskriminering och för de samhällen vi alla lever i. Därför behöver allmänheten generellt – inklusive funktionshindrade personer, etniska minoriteter, äldre och yngre samt homosexuella och bisexuella – ha tillgång till information om sina rättigheter och skyldigheter enligt lagstiftningen mot diskriminering. Och därför behöver människor också vara medvetna om de bredare frågor som hänger samman med diskriminering och värdet av mångfald – och konsekvenserna för deras liv.

MEDVETENHET UNDERBYGGER GENOMFÖRANDE

Det näst största åtgärds paketet som finansieras genom gemenskapens handlingsprogram strävar efter att ta itu med dessa frågor. Syftet är att höja medvetenheten om såväl EU:s lagstiftning om likabehandling som om dess bredare politik mot diskriminering – däribland om själva handlingsprogrammet och dess verksamhet och resultat. Detta är avgörande för att effektivt införa – och tillämpa – lagstiftning mot diskriminering och de rättigheter sådan omfattar och för att framgångsrikt bekämpa diskriminering.

I juni 2003 startade Europeiska kommissionen en större informationskampanj över hela EU för att förmedla ett positivt budskap om mångfald och öka medvetenheten om EU-direktiven mot diskriminering. Kampanjen, som kallades "För mångfald. Mot diskriminering", redovisas närmare på sidan 22.

KOMPLETTERANDE ÅTGÄRDER

Som ett komplement till denna Europatäckande kampanj – som använder en gemensam identitet och samma budskap över hela EU – finansierar han-

dlingsprogrammet också nationella aktiviteter för att öka medvetenheten i enskilda medlemsstater. Dessa aktiviteter anordnas i samverkan med nationella regeringar och prioriteringar och projekt anpassas till olika nationella sammanhang. Nationella myndigheter är ofta bäst lämpade att identifiera kommunikationsbehoven i sina egna nationella sammanhang och vilka huvudaktörer man ska inrikta sig på.

Programmet kan på detta sätt använda den erfarenheten – och utnyttja ytterligare resurser – för att föra fram budskapet om icke-diskriminering.

En del av den verksamhet som fått stöd har omfattat kurser i icke-diskriminering, arbetsmöten, och seminarier, konferenser och högnivåarrangemang, särskilda icke-diskrimineringsdagar eller -veckor samt handböcker, vägledningar och publikationer. Bland de olika målgrupperna finns ungdomar, arbetsgivare, icke-statliga organisationer och allmänheten. På sidan 25 redovisas ett exempel – ett danskt projekt för att öka medvetenheten om fördelarna med mångfald och lika möjligheter i arbetslivet.

ÖKA MEDVETENHETEN – ANVÄNDA LAGSTIFTNINGEN

En annan central målgrupp när det gäller att bekämpa diskriminering är jurister. Handlingsprogrammet har därför också stött en rad särskilda seminarier om EU-direktiven mot diskriminering. Dessa kurser anordnas av Academy of European Law för kommissionens räkning och vänder sig till domare, åklagare och jurister verksamma inom den offentliga och privata sektorn. Hittills har 258 domare och 198 jurister följt kurserna. På sidan 24 ger en deltagare, Pablo Aramendi – en i Spanien verksam domare – sina synpunkter på några av kursens fördelar.

LIKA RÄTTIGHETER – SPRIDA KUNSKAP

Att få fram budskapet att Europa sätter värde på mångfald och tar itu med diskriminering är avgörande för att åtgärderna mot diskriminering – både direktiven om likabehandling och handlingsprogrammet mot diskriminering – ska bli framgångsrika. Det är enda sättet att göra rättigheterna verkningsfulla och människor medvetna om mångfaldens fördelar för samhället.

Därför utgörs en central del av programmet av en femårig Europatäckande informationskampanj för att höja medvetenheten om EU:s arbete mot diskriminering. "För mångfald. Mot diskriminering" startades i juni 2003 och kommer att pågå över hela EU fram till 2007. Sedan EU:s utvidgning 2004 har även de nya medlemsstaterna deltagit fullt ut i kampanjen.

ANVÄNDA OLIKA KANALER

Kampanjen syftar till att förmedla ett positivt budskap om mångfald via en lång rad olika kanaler, däribland TV, pressen, seminarier och mediaevenemang. Seminarier för mediabranschen har till exempel anordnats i samverkan med journalistförbund och TV-reklam, videonyhetsinslag och "vox pops" – korta filmade bidrag från medlemmar av allmänheten – har framställts. Broschyrer, flygblad och affischer används för att tillhandahålla tryckt information om



EU- och nationella bestämmelser mot diskriminering i de olika medlemsstaterna och en kampanjwebbplats finns på alla de 20 officiella EU-språken.

Men mångfald och dialog är inte bara huvudbudskap – de utgör också vägledande principer för kampanjen, som omfattar åtgärder för hela Europa och nationella och regionala åtgärder. Åtgärderna utvecklas i nära kontakt och samarbete med partner i alla EU:s medlemsstater, däribland nationella ministerier, fackförbund, arbetsgivare, icke-statliga organisationer och ungdomsorganisationer. Slogan, logotyp och utformning testades och diskuterades till exempel av experter i fokusgrupper i flera EU-länder och omarbetades utifrån resultatet av detta.

VERKSAMHET PÅ EUROPEISK, NATIONELL OCH LOKAL NIVÅ

Kampanjen har hittills fört ut budskapet om mångfald runt om i Europa med hjälp av en lastbilsturné som besökt 40 städer i 24 EU-länder och Spring för mångfald-maratonlopp har anordnats i 16 städer. Båda arrangemangen gör budskapet om icke-diskriminering mycket synligt med hjälp av kampanjlogotypens särpräglade färger. För att avspegla kampanjens betoning av mångfald och icke-diskriminering i arbetslivet kommer lastbilsturnén under 2006 att omfatta ett antal jobbrelaterade evenemang, som jobbmässa på universitet. Och loppet för mångfald kommer att inbegripa lopp för företag och ungdomar.

Kampanjen anordnar nu för tredje året ett journalistpris, där de journalister uppmärksammas som bidrar till bättre förståelse för mångfald och kampen mot diskriminering. Den har också anordnat en tävling för mobiltelefonbilder – som bevakats i en

Stillbild från kampanjen med MTV-fototävling

dokumentär av den fransk-tyska TV-kanalen ARTE – och en särskild mångfaldsfototävling i samarbete med MTV. Under 2006 bedriver kampanjen en affischutformningstävling över hela EU riktad till konst- och designstuderande, som inspirerats av ett liknande projekt på nationell nivå i Polen.

Efter hand som kampanjens verksamhet utvecklats har dess genomslag vuxit från år till år. Antalet eve-

nemang anordnade inom ramen för kampanjen ökade till exempel från 307 under 2004 till 359 under 2005. Även andra indikatorer, som antalet webbplat-sbesök och bevakningen i pressen visar på ett ökande genomslag. Den kommer att pågå fram till 2007 och stärka verksamheten inom ramen för Europeiska året för lika möjligheter för alla.

FAKTA OCH SIFFROR KRING INFORMATIONSKAMPANJEN

- Lastbilsturnén gör stopp i 40 städer i 24 länder, inklusive presskonferenser, debatter, konserter, mot-tagningar för juridisk rådgivning och besök av mångfaldsambassadörer
- Springa för mångfald-maratonlopp i 16 städer, inklusive evenemang för funktionshindrade
- 58 nationella "mångfaldsambassadörer" som representerar kampanjen
- Två fototävlingar för hela EU, tre journalistpriser och en affischtävling
- 666 nationella evenemang och 239 intervjuer i media under 2004-5
- Skräddarsytt informationsmaterial för 25 medlemsstater på 20 officiella språk
- 640 nationella partner i 25 länder
- Pressbevakning i 1 304 klipp under 2004-5

FÖR YTTERLIGARE INFORMATION: www.stop-discrimination.info

JURISTER – RÄTTIGHETER I PRAKTIKEN

Pablo Aramendi Sánchez är domare i en arbetsdomstol (*Juzgado de lo Social*) i Madrid, där han arbetar för att lösa konflikter mellan anställda och arbetsgivare och med socialförsäkringsrätt. Han har både deltagit i och föreläst vid den serie seminarier om icke-diskriminering för jurister som anordnats av Academy of European Law i Trier.

Vad lärde du dig vid seminarierna i Trier? Hur har de bidragit till dina insikter om lagstiftningen mot diskriminering?

Redan innan jag reste till Trier hade jag genom min dömande verksamhet viss erfarenhet från området

diskriminerande beteende i arbetslivet. Men det seminarierna i Trier framför allt hjälpte mig med var att knyta den erfarenheten till en ny källa: europeisk rätt. De två direktiv mot diskriminering som vi studerade vid seminarierna (liksom den övriga europeiska lagstiftning som sysslar med

Academy of European Law har utbildat 456 jurister i icke-diskrimineringsrätt



könsdiskriminering) tillför nya perspektiv vid tillämpningen av inhemsk rätt. Utbildningen hjälpte mig att knyta samman de två.

Rättspraxis från Europeiska gemenskapernas domstol är särskilt relevant när det gäller processen för att genomföra gemenskapsrätt. Detta är en annan aspekt som omfattas av seminarierna och som man också lär sig genom att delta.

Det är också mycket intressant att få möjlighet att träffa människor som intresserar sig för kampen mot diskriminering och som är verksamma inom de olika nationella juridiska systemen i Europa – det öppnar många nya perspektiv.

Hur har utbildningen i icke-diskriminering påverkat dig yrkesmässigt?

Jag tror utbildningen gjort att jag blivit medveten om vad det innebär att vara europeisk domare. Den har också hjälpt mig att nå en slutsats som för mig är avgörande. Den att det finns vissa gränser för hur företag kan behandla sina anställda inom ramen för den dagliga verksamheten, gränser de inte får överskrida. Det handlar om respekten för anställdas värdighet och grundläggande rättigheter. En domare som liksom jag är satt att dagligen lösa arbetsmarknadskonflikter måste alltid hålla i minnet att detta är en övergripande princip för vårt arbete.

Vilka slags fall av diskriminering har du praktisk erfarenhet av?

Jag har en blandad erfarenhet från diskrimineringsområdet – både innan jag åkte till Trier och därefter.

Twister om diskriminering på grund av kön är ganska vanliga i Spanien. Vanligen handlar de om situationer där en kvinnlig anställd är gravid. Påståenden om diskriminering på andra grunder är mindre vanliga. Men det betyder inte att det inte förekommer andra former av diskriminering. Det handlar snarare om att det fortfarande är svårt för dem som påverkas att föra fallen till domstol. Det gäller särskilt för invandrare, som ofta utsätts för diskriminering på grund av ras.

Jag har personlig erfarenhet av att ha haft tillfälle att lösa tvister som rört sexuell läggning, funktionshinder, ålder och naturligtvis kön. Dessa fall har avgjorts genom tillämpning av inhemsk spansk rätt, genom att använda de europeiska direktiven när dessa väl införlivats i spansk rätt.

I andra fall har jag varit tvungen att vända mig till Europeiska gemenskapernas domstol för att be om vägledning vid tolkningen av gemenskapsdirektiven. Till exempel i Merino-fallet, som rörde jämlikhet mellan könen i en fråga om föräldraledighet, Chacón-fallet, som fortfarande inte är avslutat och där jag i grunden ställt frågan om sjukdom utgör ett funktionshinder, samt Palacios-fallet, i vilket jag tagit upp frågan om huruvida europeisk rätt strider mot spansk rätt rörande tvångspensionering.

FÖR YTTERLIGARE INFORMATION: www.era.int

MIA – FÖR MÅNGFALD PÅ ARBETSPLATSEN

av Susanne Nour

Susanne Nour leder MIA-projektet vid Danmarks institut för mänskliga rättigheter. Hon var redaktör för boken *Mångfald på arbetsplatsen – när vi är jämlika men inte lika*, som har publicerats som en del av projektet.

MIA är en dansk förkortning för "mångfald på arbetsplatsen" och det är också beteckningen på Danmarks institut för mänskliga rättigheters (DIHR) särskilda fokusering på mångfald och likabehandling på arbetsmarknaden. Mångfald på arbetsplatsen handlar om att få organisationer att bli integrerande. Det handlar om att vara på sin vakt och sätta värde på det faktum att alla anställda är olika. Och det handlar om att inse att vissa skillnader möter mer motstånd och större hinder än andra – och därför åtnjuter särskilt skydd mot diskriminering genom lagstiftning. MIA strävar efter att höja medvetenheten om diskriminering och att främja mångfald – och därmed ifrågasätta de förhärskande synsätten: att skillnader innebär problem och att mångfald handlar om *dem* och inte om *oss*.

EN MODELL FÖR ATT HANTERA MÅNGFALD

Under 2005 gav vi ut en bok om mångfald på arbetsplatsen, som var utformad för att bidra till diskussionen i hela Europa om strategier på arbetsplatserna för att främja mångfald och bekämpa diskriminering. Vi utvecklade en "MIA-modell" för att hantera mångfald, som ett vägledande verktyg för praktiserande experter på området mångfald och lika möjligheter. Modellen är ett resultat av den dialog vi fört med företagsexperter, icke-statliga organisationer och andra och den avspeglar de många exempel på praxis från företag som lämnats in inom ramen för MIA-priset.

Modellen illustrerar hur rättighetsbaserat och resursoorienterat tänkande går hand i hand när man hanterar mångfald – en dynamisk process där större mångfald leder till nya möjligheter för företaget och samtidigt ökar behovet av att säkerställa lika möjligheter för alla.

VISA ERKÄNNANDE FÖR VAD FÖRETAGEN UPPNÅR

Som en del av vår medvetandehöjande verksamhet delar vi ut det årliga MIA-priset till privata och offen-

tliga företag i Danmark, för ledande exempel på hur mångfald och likabehandling på arbetsplatsen främjats genom företagspolicy och -ledning. En jury som består av välkända företrädare för större arbetsgivarorganisationer bedömer de deltagande företagen och nominerar vinnare i tre kategorier: små och medelstora företag, stora offentliga arbetsplatser och stora privata företag.

Vi har också utvecklat och spridit ett lättanvänt verktyg för att bedöma om man följer normer och bestämmelser, som företag kan använda för att säkerställa att de skyddar sina anställda mot diskriminering och att företaget självt respekterar nationell och EU-lagstiftning mot diskriminering. Vi erbjuder företag som behöver hjälp eller allmän vägledning på området konsulttjänster och råd. Och vi främjar aktivt mångfaldsledarskap genom offentlig debatt och arbete med media och håller för närvarande på att ta fram en infomercial för dansk TV.

BESTÄMMA DAGORDNINGEN FÖR MÅNGFALD

Den viktigaste framgången med projektet har varit att lägga fast en ny dagordning för debatt om mångfald och hantering av mångfald i Danmark. Det argument vi fört fram vid all vår verksamhet är att mångfald och likabehandling går hand i hand!

Ett annat utfall är att många danska företag tagit upp våra fem mångfaldsprinciper när de arbetar med mångfald. MIA-priset har också etablerat sig som en prestigefylld utmärkelse som uppmuntrar företag att ta mångfaldsinitiativ. Vi har lyckats etablera en fortlöpande medvetenhet och insikt om att fördelarna med mångfald inte kan vinnas om man inte samtidigt aktivt arbetar för att garantera lika möjligheter.

FÖR YTTERLIGARE INFORMATION: www.miapris.dk

DEL 5 – FRAMTIDSUTSIKTER – BEKÄMPA DISKRIMINERING EFTER 2006

Verksamheten inom ramen för gemenskapens handlingsprogram rundas av under 2006 och 2007. Men det betyder inte att EU:s arbete för att bekämpa diskriminering är avslutat. I stället kommer ett nytt finansieringsprogram att startas, för att stödja verksamhet inte bara på området för icke-diskriminering, utan även inom jämställdhet, social integration, arbetsvillkor och sysselsättning. Och för att lägga ny kraft bakom kampen mot diskriminering och främjandet av mångfald och bygga vidare på det som uppnåtts genom handlingsprogrammet, har 2007 utnämnts till Europeiska året för lika möjligheter för alla.

Enligt Ernst & Young, externa utvärderare av handlingsprogrammet, har gemenskapens handlingsprogram mellan 2001 och 2006 spelat en central roll både för att höja medvetenheten om frågor rörande diskriminering och för att utveckla intressenternas förmåga att ta itu med diskriminering. I slutrapporten från Ernst & Young som granskade programmets målsättningar, strategi, metoder och verksamhet sedan 2001, kom man fram till att dessa varit enhetliga och allt mer välriktade. Särskilt har framsteg gjorts för att höja medvetenheten om diskriminering bland centrala aktörer och allmänheten och för att utveckla organisationers, särskilt icke-statliga organisationers, kapacitet – trots vissa problem i början som krävde att man tänkte om beträffande de transnationella projekten. I utvärderingen framhölls också den viktiga roll programmet spelat för att stödja införlivandet och tillämpningen av EU:s lagstiftning mot diskriminering – både i fråga om dess mervärde på europeisk nivå och i fråga om att förbättra nivån på skyddet mot diskriminering.

PROGRESS: DE SOCIALA PROGRAMMEN FÖRENADE

Från 2007 kommer ett nytt finansieringsprogram att ta över. Det ska fortsätta och utveckla verksamheten inom ramen för handlingsprogrammet mot diskriminering. Gemenskapsprogrammet för sysselsättning och solidaritet – som kommer att kallas Progress – ska föra samman verksamhet mot diskriminering med verksamhet som gäller jämställdhet, social utslagning, sysselsättning och arbetsvillkor. Dess syfte är att stödja EU:s bredare målsättningar på det sysselsättnings- och socialpolitiska området. Progress kommer att löpa under perioden 2007-2013 och kommissionen har föreslagit en samlad budgettilldelning på omkring 630 miljoner euro.

Programmets allmänna målsättningar liknar dem för handlingsprogrammet mot diskriminering, nämligen att förbättra kunskaperna genom analys och övervakning, utveckling av statistiska verktyg och indikatorer, stödja genomförandet av EU-lagstiftning, främja nätverksarbete och utbyte av god praxis, öka medvetenheten och öka nätverkens kapacitet.

Del fyra av programmet kommer särskilt att ägnas åt att verkingsfullt genomföra icke-diskriminering på de fem grunder som slås fast i EU:s lagstiftning om likabehandling från 2000: ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Det kommer även att stödja införlivande av icke-diskriminering på alla områden – integrering av frågor som rör likabehandling inom olika politikområden.

EUROPEISKA ÅRET: MOT DISKRIMINERING MED FÖRNYADE KRAFTER

2007 innebär också en annan viktig utveckling för icke-diskriminering: Europeiska året för lika möjligheter för alla. Genom att bygga vidare på framgångarna med handlingsprogrammet mot diskriminering sedan 2001, kommer det att ge ny kraft för att göra likabehandling till verklighet för alla i EU. Tanken är att främja lika möjligheter på alla vardagens områden där orättvis och ojämlig behandling kan förekomma – på jobbet, i skolan, vid utbildning, inom hälso- och sjukvård – och även att främja mångfald som en källa till styrka för Europeiska unionen. Det ska fortsätta EU:s arbete med att söka nå ut till en bred allmänhet och göra människor medvetna om sina rättigheter till likabehandling.

Hundratals olika aktiviteter kommer att under årets flagg äga rum runt om i Europeiska unionen, på lokal, regional och nationell nivå. Många kommer också att äga rum på europeisk nivå, bland annat:

- en enkät om vad människor i Europa tycker om diskriminering,
- en informationskampanj över hela EU om året och mer allmänt om EU:s politik och lagstiftning om likabehandling samt
- ett "Likabehandlingstoppmöte" som samlar ministrar och fackföreningsledare, arbetsgivarorganisationer och icke-statliga organisationer för att diskutera frågan om likabehandling och icke-diskriminering.



För att komma så nära människorna som möjligt kommer de flesta aktiviteter att äga rum på nationell, regional eller lokal nivå. Alla medlemsstater kommer att lämna bidrag till Europeiska kommissionen med idéer och strategi för året. För att kunna göra det måste de samråda brett med organisationer och grupper som är intresserade av europeiska året, däribland arbetsmarknadens parter och sammanslutningar som arbetar med människor som upplevt eller skulle kunna uppleva diskriminering.

Mer information om året och om EU:s politik mot diskriminering i allmänhet hittar du på Europeiska kommissionens webbplats:

www.ec.europa.eu/antidiscrimination

FÖR YTTRELLIGARE INFORMATION:
www.ec.europa.eu/antidiscrimination

Europeiska kommissionen

Likabehandling i praktiken: Gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering

Luxemburg: Byrån för Europeiska gemenskapernas officiella publikationer

2006 — 27 s.— 21 x 29,7 cm

ISBN 92-79-01659-8

FÖRSÄLJNING OCH PRENUMERATION

Publikationsbyrån ger ut publikationer för försäljning, och de kan beställas genom något av våra försäljningsombud runtom i världen. En lista över försäljningsombuden får du genom att

- Gå in på publikationsbyråns webbplats: <http://publications.europa.eu>, eller
- be om en lista via fax: (352) 29 29-42758.

Gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering (2001-2006). Programmet inrättades av Europeiska kommissionens generaldirektorat för sysselsättning, socialpolitik och lika möjligheter, för att stödja genomförandet av de två direktiven mot diskriminering på grund av ras och etniskt ursprung, ålder, sexuell läggning, funktionshinder, religion eller övertygelse. Det sexåriga programmet är främst inriktat på människor och organisationer som är engagerade i att utveckla relevant och effektiv lagstiftning och politik mot diskriminering i alla länder i EU-25, EFTA och i kandidatländerna.

Handlingsprogrammet har tre huvudmål:

1. Förbättra förståelsen för frågor som rör diskriminering
2. Utveckla kapaciteten för att på ett effektivt sätt ta itu med diskriminering
3. Främja de värderingar som ligger bakom kampen mot diskriminering

Verksamhet finansierad inom ramen för programmet analyserar och utvärderar, utvecklar och höjer medvetenheten om åtgärder mot diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

www.ec.europa.eu/antidiscrimination

Diskriminering på grund av kön hanteras inom ramen för särskilda lagstiftningsinstrument. Kontakta enheten för jämställdhet mellan könen vid generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och lika möjligheter om du önskar mer information om gemenskapens politik, lagstiftning och verksamhet rörande könsdiskriminering.

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

Kontakt med enheten:

Stefan Olsson

Enhetschef, icke-diskriminering och relationer med det civila samhället

Europeiska kommissionen

200 rue de la Loi

BE-1049 Brussels

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

