

Jämställdhet och icke-diskriminering

Årsrapport
2005

Grundläggande rättigheter och åtgärder mot diskriminering



Sysselsättning & socialpolitik



Europeiska kommissionen

Jämställdhet och icke-diskriminering

Årsrapport
2005

Sysselsättning & socialpolitik

Grundläggande rättigheter och åtgärder mot diskriminering

Europeiska kommissionen
Generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och lika möjligheter
Enhet D.3

Manuskriptet färdigställdes i april 2005

Innehållet i denna publikation återspeglar inte nödvändigtvis åsikt eller ställningstagande av Europeiska kommissionen, Generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och lika möjligheter.

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

Rapportens framställning

Applica sprl

Grafisk design

Boom Boom sprl

Bilder

Sid. 5, 7, 9, 10, 12, 18, 21, 22: © Media Consulta

Sid. 25, 27, 29, 33, 34: © Carl Cordonnier, Dailylife

Sid. 36: © Europeiska kommissionen

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

Gratis telefonnummer:

00 800 6 7 8 9 10 11

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

Kataloguppgifter finns i slutet av publikationen.

Luxemburg: Byrån för Europeiska gemenskapernas officiella publikationer, 2005

ISBN 92-894-9452-2

© Europeiska gemenskaperna, 2005

Kopiering tillåten med angivande av källan.

Printed in Belgium

TRYCKT PÅ ICKE KLORBLEKT PAPPER



Innehåll

Inledning >	5
Del I > Framsteg med att genomföra direktiven om likabehandling mellan raser och likabehandling i arbetslivet	7
EU:s lagstiftning och åtgärder	7
Ändringar i nationell lagstiftning	13
Att skydda och tillämpa individens rättigheter	17
Del II > Att förbättra situationen för romer inom EU	25
Utmaningens karaktär och omfattning	25
En gemensam ansträngning för att förbättra situationen för romer	26
Gemenskapens handlingsprogram — Fokus på romer	31





Ytterligare framsteg har gjorts under det senaste året för att bekämpa diskriminering och tillämpa rätten till likabehandling för alla människor som bor i Europeiska unionen.

Många medlemsstater har nu vidtagit åtgärder för att anpassa sin lagstiftning till de två EG-direktiv som antogs 2000 – direktivet om likabehandling mellan raser (2000/43/EG), som förbjuder diskriminering inom de flesta områden i det vardagliga livet på grund av ras eller etniskt ursprung, samt direktivet om likabehandling i arbetslivet (2000/78/EG), som förbjuder diskriminering inom arbetsliv och utbildning på grund av religion, övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Detta inkluderar de tio nya medlemsstater som gick med i EU i maj 2004.

EU:s handlingsprogram mot diskriminering har fortsatt att stödja dessa ansträngningar, framför allt för att göra människor medvetna om sina rättigheter och skyldigheter enligt de nya lagarna samt utmana diskriminerande inställningar och beteenden.

Trots dessa framsteg förekommer det fortfarande diskriminering och mer behöver göras för att se till att de rättsliga ramarna tillämpas och genomdrivs på rätt sätt. Kommissionen håller på att kontrollera att de nya lagar som införts i medlemsstaterna uppfyller direktiven och vidtar lämpliga åtgärder när de inte gör det. Kommissionen håller också på att samla in värdefull information från medlemsstaterna när det gäller det sätt som länderna har tillämpat direktiven under de fem år som gått sedan direktiven antogs och under 2006 skall denna information läggas fram för EU-parlamentet och Europeiska rådet.

I maj 2004 inledde kommissionen en samrådsprocess om framtida politiska prioriteringar genom att ge ut en grönbok om "jämsällldhet och icke-diskriminering inom ett utvidgat EU". Ett betänkande skall antas i mitten av 2005, som bygger på grönboken och innehåller förslag till åtgärder, bl.a. ramarna för "Europeiska året för lika möjligheter" år 2007.

Den höga prioritet som kommissionen har gett politiken inom detta område avspeglas av den nya kommissionärsgrupp för grundläggande rättigheter, antidiskriminering och lika möjligheter, som inrättades 2004. Denna grupp, som presideras av kommissionens ordförande, skall se till att den politiska agendan genomdrivs och att det finns ett sammanhang mellan initiativen inom detta område. Ett annat viktigt framsteg är planerna på att inrätta en ny EU-byrå för grundläggande rättigheter.

SAMMANFATTNING AV RAPPORTEN

Denna rapport ger en översikt av utvecklingen i medlemsstaterna och på EU-nivå när det gäller att bekämpa diskriminering. Den består av två delar. Den första delen sammanfattar kraven i direktiven om likabehandling mellan raser och i arbetslivet samt de åtgärder som vidtas av kommissionen för att se till att medlemsstaterna uppfyller direktiven. Den innehåller också en sammanfattning av medlemsstaternas nya lagar och andra åtgärder för att uppfylla dessa krav och beskriver några exempel på hur lagarna tillämpas i praktiken.

Rapportens andra del undersöker situationen för EU:s romska befolkning, som utgör den största etniska minoriteten inom ett utvidgat EU. Den beskriver några av de åtgärder som EU vidtar för att bekämpa den omfattande uteslutning och diskriminering som romska samhällen utsätts för över hela Europa.



Samråd om framtida politiska åtgärder mot diskriminering inom EU

Publiceringen av grönboken om "jämställdhet och icke-diskriminering inom ett utvidgat EU" (1) satte igång en samrådsprocess under 2004 om vilka ytterligare åtgärder som bör vidtas för att utvidga och stärka skyddet mot diskriminering. 1 443 svar på frågeformuläret och 150 skriftliga bidrag skickades in från alla medlemsstater och även från Rumänien och Turkiet. Dessa kom från nationella, regionala och lokala myndigheter, jämställdhetsorgan, icke-statliga organisationer, arbetsmarknadens parter, experter och enskilda medborgare. De viktigaste slutsatserna redovisades vid konferensen "Jämställdhet i framtidens Europa", som hölls i Nederländerna i november 2004, och innefattar följande punkter:

- EU bör efter utvidgningen trappa upp sina satsningar för att bekämpa diskriminering (enligt 88 % av de svarande).
- EU bör vidta särskilda åtgärder för att förbättra romernas situation i samtliga medlemsstater.
- EU bör också trappa upp sin kamp mot fördomar och diskriminering när det gäller sexuell läggning i såväl "gamla" som nya medlemsstater.
- Det behövs ytterligare åtgärder för att se till att direktiven genomförs på nationell nivå.
- De största hindren för ett effektivt genomförande av direktiven är ihållande diskriminerande inställningar och beteenden (68 %), ofullständig lagstiftning (59 %) samt bristen på information och kunskap om rättigheter och skyldigheter (48 %).
- Det finns en stark efterfrågan bland icke-statliga organisationer m.fl. på att öka skyddet på alla grunder, till den nivå som gäller enligt direktivet om likabehandling mellan raser, men vissa nationella myndigheter anser att det är för tidigt.
- De effektivaste medlen för att hantera problem som inte omfattas av direktiven anses vara ytterligare lagstiftning (34 %), verksamhet för att väcka medvetenhet (32 %) samt positiv särbehandling (23 %).
- Man ansåg att frågor rörande icke-diskriminering och jämställdhet bör göras till en central del i en rad olika politiska områden på EU-nivå.
- 82 % av de svarande höll med om att de borde finnas starkare kopplingar mellan satsningarna för att bekämpa diskriminering på olika grunder, bl.a. kön.
- 93 % av de svarande ansåg att det är viktigt att samla in information för att utveckla effektiva politiska linjer för jämställdhet och mot diskriminering, samtidigt som man framhävde behovet av att skydda den personliga integriteten.
- Det stora flertalet skriftliga svar betonade mervärdet av EU-bidrag när det gäller att stödja politiska åtgärder och lagstiftning mot diskriminering. Man ser helst att stödet riktas till "information och verksamhet för att väcka medvetenhet" (60 %) samt "analys och kontroll" (54 %).
- Man ansåg att alla organ som verkar för att bekämpa diskriminering spelar en viktig roll, framför allt de som arbetar med diskrimineringsoffer, och att medverkan från framför allt nationella myndigheter bör utökas.

(1) http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/green_en.htm

Framsteg med att genomföra direktiven om likabehandling mellan raser och likabehandling i arbetslivet

Under det senaste året har man gjort stora framsteg i ett flertal EU-medlemsstater när det gäller att ytterligare genomföra direktivet om likabehandling mellan raser (direktiv 2000/43/EG) och direktivet om likabehandling i arbetslivet (direktiv 2000/78/EG). De tio nya medlemsstaterna skulle ha införlivat direktiven i full utsträckning före den 1 maj 2004, datumet för deras inträde i Europeiska unionen, och följaktligen antogs en rad nya lagar under månaderna fram till EU-utvidgningen. Samtidigt har ytterligare framsteg gjorts mot ett fullständigt införlivande av direktiven i många av de övriga femton medlemsstaterna, där tidsfristen för ett införlivande redan har passerats (19 juli 2003 för direktivet om likabehandling mellan raser och 2 december 2003 för direktivet om likabehandling i arbetslivet).

I flera fall handlar de aktuella lagarna om diskriminering på grund av ålder och funktionshinder, där medlemsstaterna hade möjlighet att utnyttja en dispens på upp till tre år för att uppfylla direktivet om likabehandling i arbetslivet, utöver tidsfristen som fastställts för övriga grunder. Danmark begärde ett års dispens för att genomföra direktivet om likabehandling i arbetslivet när det gäller funktionshinder. Storbritanniens bestämmelser rörande funktionshinder trädde i kraft i oktober 2004 och nya regler rörande yrkesutbildning skall införas i september 2006. Danmark begärde ytterligare ett års dispens för ålder och antog lagstiftning som omfattar både ålder och funktionshinder i december 2004. När det gäller ålder utnyttjas den valfria dispensen på tre år av Belgien, Tyskland, Nederländerna, Sverige och Storbritannien och när det gäller funktionshinder av Frankrike, Sverige och Storbritannien (med avseende på yrkesutbildning). Dessa länder måste årligen informera kommissionen om sina framsteg för att helt genomföra direktiven.



EU:S LAGSTIFTNING OCH ÅTGÄRDER

Sammanfattning av direktiven om likabehandling mellan raser och likabehandling i arbetslivet

Vad är syftet med EU:s direktiv mot diskriminering?

De två direktiven antogs år 2000 för att fastställa en lägsta gemensam standard för de lagar som gäller i EU:s medlemsstater när det gäller att bekämpa diskriminering på grund av ras, etniskt ursprung, religion, övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Syftet är att skapa allmänna rättsliga ramar för att bekämpa dessa typer av diskriminering och tillämpa principen om likabehandling. Direktiven hindrar inte medlemsstaterna från att säkra ett högre skydd mot diskriminering än vad som fastställts i direktiven. När medlemsstaterna införlivar direktiven får de emellertid inte sänka skyddet till en nivå som ligger under den ursprungliga skyddsnivån.



Vilka skyddas av den europeiska lagstiftningen?

De två direktiven skyddar alla personer inom EU:s territorium mot diskriminering på grund av ras, etniskt ursprung, religion, övertygelse, ålder, sexuell läggning eller funktionshinder. Detta innefattar också personer som inte är EU-medborgare, men som vistas inom EU. Alla som utsätts för diskriminering på grund av att den diskriminerande parten *tror* eller *förutsätter* att de är av en viss ras, religion m.m., även om de inte är det, omfattas också av skyddet. Detta gäller också för alla som diskrimineras på grund av att de *associeras* med en person av viss ras, religion, sexuell läggning m.m.

Vad skyddar lagstiftningen mot?

Direktiven skyddar alla mot följande former av diskriminering:

- *Direkt diskriminering*, där en person behandlas mindre fördelaktigt än vad andra behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation på någon av de angivna grunderna för diskriminering.
- *Indirekt diskriminering*, där något villkor, kriterium eller praxis som *verkar* vara neutralt och icke-diskriminerande i själva verket missgynnar någon på grund av ras, etniskt ursprung, religion, övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, jämfört med andra människor, såvida det inte är objektivet motiverat inom ramen för ett berättigat mål samt lämpligt och nödvändigt för att uppnå detta mål.
- *Trakasserier*, dvs. när oönskade handlingar i samband med någon av de angivna diskrimineringsgrunderna äger rum *med avsikt eller följd* att en persons värdighet kränks eller att det skapar en hotfull, fientlig, nedvärderande, förödmjukande eller kränkande miljö.
- *Instruktioner att diskriminera*, där en annan person får instruktioner att diskriminera, är också en form av diskriminering.

Arbetsgivare – och andra som omfattas av direktivet om likabehandling i arbetslivet, t.ex. aktörer inom utbildningsverksamhet – som inte vidtar *rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder*, bryter också mot principen om likabehandling. Detta innebär att de måste vidta lämpliga åtgärder för att göra det möjligt för dessa personer att få tillträde till, delta i och avancera i arbetslivet, eller få möjlighet till fortbildning. Arbetsgivare är inte skyldiga att vidta åtgärder som skulle utgöra en oproportionerlig börda. Vad som utgör en sådan börda måste bedömas utifrån varje enskilt fall, med hänsyn till de särskilda omständigheterna. I sista hand är det upp till domstolarna att avgöra. Under alla omständigheter kommer bördan inte att betraktas som oproportionerlig när medlemsstaterna har vidtagit åtgärder för att kompensera arbetsgivarens börda, t.ex. särskilda bidrag.

Slutligen fastställer direktiven att anställda som anför klagomål om diskriminering eller inleder rättsprocesser mot diskriminerande part, skall skyddas mot uppsägning eller annan negativ behandling från arbetsgivarens sida som reaktion på sådana klagomål. Detta utgör *repressalier*, vilket är olagligt. Personer skall också skyddas mot repressalier utanför arbetslivet, enligt direktivet om likabehandling mellan raser.

När och under vilka omständigheter förbjuder direktiven diskriminering?

Diskriminering på grund av ras, etniskt ursprung, religion, övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning är förbjuden när det gäller tillträde till anställning, egenföretagande, ett visst yrke, (bl.a. urvalskriterier och rekrytering), tillträde till alla typer av yrkesutbildningar och yrkesvägledning (bl.a. praktikplatser), anställnings- och arbetsvillkor (bl.a. uppsägning och ersättning) samt medlemskap eller arbete inom fackföreningar, andra arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och yrkesorganisationer.

Diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung är också förbjuden när det gäller det sociala skyddet, bl.a. social trygghet, förmåner inom sjukvård (t.ex. fria läkemedel och resebidrag), utbildning samt tillträde till och utbud av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten, bl.a. bostäder.

Hur kan man tillämpa rätten till lika behandling enligt direktiven?

Alla som anser att de har utsatts för diskriminering skall få *tillgång till rättsliga eller administrativa förfaranden* som gör det möjligt för dem att driva igenom sina rättigheter. Domstolarna eller andra ansvariga organ måste pröva varje enskilt fall (med hänsyn till nationella tidsramar) och fatta beslut om lämpliga korrigerande åtgärder om man slår fast att diskriminering har ägt rum. I vissa länder finns särskilda förfaranden som är speciellt utformade för att avgöra diskrimineringstvister och det finns också flera förlikningsförfaranden för att avgöra tvister. Även om direktiven inte är helt genomförda i en viss medlemsstat kan personer fortfarande få skydd av direktivens villkor (se nedan: "Att skydda och tillämpa individens rättigheter").

När en process inleds i en domstol eller något annat organ *har offret rätt att få stöd från en organisation* med ett berättigat intresse av att säkerställa att principen om likabehandling efterlevs, t.ex. fackförbund eller icke-statliga organisationer som arbetar med diskrimineringsfrågor. Offren måste i allmänhet ge sitt samtycke till sådant stöd.

Då det i allmänhet är svårt att bevisa fall av diskriminering tillåter direktiven en lägre bevisbörd för det påstådda offret än vad som annars är nödvändigt. När kärke har lagt fram uppgifter utifrån vilka man kan *anta* att diskriminering har ägt rum, övergår "*bevisbördan*" till svarande som måste lägga fram bevis som vederlägger den påstådda diskrimineringen. Denna regel gäller för civildomstolar och förvaltningsdomstolar men inte för brottmålsdomstolar, där en traditionellt högre bevisstandard fortfarande gäller, eller för utredningsförfaranden.

Brott mot antidiskrimineringslagar måste bekämpas med *effektiva, proportionerliga och avskräckande sanktioner*, som kan innefatta skadestånd till offret. Enligt EG-domstolens sedvanerätt för könsdiskriminering måste medlemsstaterna säkra korrigerande åtgärder som garanterar "verkligt och effektivt" skydd för individens rättigheter enligt EG-rätten, och som har en verklig och avskräckande effekt på arbetsgivare. Medlemsstaterna får inte fastställa en övre gräns för det skadestånd som kan betalas ut till diskrimineringsoffer (se fallen *Von Colson*, 14/83 och *Marshall II*, C-271/91 på www.curia.eu.int).

Finns det några undantag från principen om likabehandling?

Direktiven tillåter vissa undantag från principen om likabehandling. För det första tillåter direktiven **positiv särbehandling** som gör det möjligt för vissa grupper att behandlas mer fördelaktigt än andra i syfte att förhindra eller utjämna ogynnsamma förhållanden i samband med någon av de avgivna grunderna för diskriminering.

För det andra tillåter direktiven särbehandling när arbetsuppgifterna är av sådan karaktär att det verkligen är nödvändigt att personen har ett visst etniskt ursprung, religion, ålder m.m. En rigorös bedömning skall göras för att avgöra om **det verkligen är ett nödvändigt anställningskrav**. När det är tillåtet enligt nationell lagstiftning eller praxis som införts före direktiven, kan organisationer med en etisk grundsyn som grundar sig på religion eller övertygelse, t.ex. kyrkosamfund, ställa krav på att vissa arbetsuppgifter skall utföras av personer som delar samma religion eller övertygelse. I den mån arbetsuppgifterna eller det sammanhang inom vilket de utförs ställer autentiska, legitima och berättigade krav på att personen är av en viss religion eller övertygelse, skall det inte betraktas som diskriminering.





Det finns särskilda **undantag från förbudet mot åldersdiskriminering**. Medlemsstaterna kan under vissa omständigheter välja att lagstifta om att särbehandling på grund av ålder inte skall betraktas som åldersdiskriminering om det finns ett berättigat mål som motiverar sådan behandling på ett objektivt och rimligt sätt, exempelvis i förhållande till gällande selsättningspolitik samt uppsatta mål för arbetsmarknaden och yrkesutbildning, och om medlen för att uppnå målet är lämpliga och nödvändiga. Direktivet om likabehandling i arbetslivet ger exempel på vad som under vissa omständigheter kan betraktas som berättigad särbehandling. Exempelen innefattar särskilda villkor för tillträde till anställning och yrkesutbildning och även anställnings- och arbetsvillkor, bl.a. uppsägning och ersättning, när det gäller ungdomar, äldre eller anhörigvårdare. Sådana villkor kan tillåtas om syftet är att främja deras anställbarhet eller att skydda dem.

Minimivillkor avseende ålder, yrkeserfarenhet eller anställningstid kan också fastställas för tillträde till anställning eller vissa förmåner förknippade med anställningen. En högsta åldergräns kan fastställas för rekrytering när det handlar om utbildningskrav för arbetet eller behovet av en rimlig anställningstid före pensionering.

Om medlemsstaterna väljer att tillåta sådana undantag skall det fastställas i den nationella lagstiftningen för att se till att undantagen har ett berättigat mål samt är lämpliga och nödvändiga. Det sistnämnda innebär att det under alla omständigheter inte skall vara möjligt att uppnå målet med alternativa icke-diskriminerande medel.

Direktivet gör det också möjligt för medlemsstaterna att tillåta en åldergräns för att komma i fråga för pensions- eller invaliditetsförmåner inom ramen för företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet. Inom ett sådant system kan man fastställa olika åldergränser för olika kategorier med arbetstagare och ålderskriterier kan tillämpas för försäkringstekniska beräkningar under förutsättning att detta inte leder till diskriminering på grund av kön.

De två direktiven gäller inte för villkoren för tredjelandsmedborgare och statslösa personer när det gäller inresa till och bosättning i en medlemsstat eller behandling som beror på deras rättsliga ställning. Det bör tilläggas att EU:s direktiv om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgares rättigheter (direktiv 2003/109/EG) garanterar tredjelandsmedborgare som är varaktigt bosatta i EU samma behandling som EU-medborgare, enligt artikel 12 i EG-fördraget.

Direktivet om likabehandling i arbetslivet (rörande diskriminering på grund av religion, övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning) gäller heller inte för

- åtgärder som vidtas enligt nationell lagstiftning, som i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga för att värna den allmänna säkerheten, upprätthålla lag och ordning, förhindra kriminella handlingar samt skydda människors hälsa, rättigheter och frihet,
- utbetalningar från offentliga system eller liknande, bl.a. offentliga system för social trygghet eller socialt skydd.

Slutligen får medlemsstaterna ge försvaret dispens från villkoren i direktivet om likabehandling i arbetslivet när det gäller ålder och funktionshinder.

Finns det något mer som direktiven ålägger medlemsstaterna?

Medlemsstaterna skall inrätta ett **organ (eller flera organ) för att främja likabehandling när det gäller ras och etniskt ursprung**. De skall se till att dessa organ åtminstone kan ge oberoende stöd till diskrimineringsoffer när det gäller att anföra sina klagomål om diskriminering, göra oberoende undersökningar samt publicera oberoende rapporter och rekommendationer om frågor rörande diskriminering.

Medlemsstaterna skall **sprida information** om gällande nationella jämställdhetslagar, såväl nya lagar som införlivar direktiven som gamla lagar som redan gäller. De skall också främja en diskussion **mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer** rörande likabehandling och uppmuntra **en dialog med icke-statliga organisationer** med ett intresse av att bekämpa diskriminering.

Medlemsstaterna skall avskaffa **diskriminerande lagar eller bestämmelser** samt se till att alla diskriminerade villkor i kontrakt eller kollektivavtal, eller interna regler för organisationer, upphör att gälla.

Medlemsstaterna skall lämna **en rapport till Europeiska kommissionen** om genomförandet av direktivet om likabehandling mellan raser senast den 19 juli 2005 samt genomförandet av direktivet om likabehandling i arbetslivet senast den 2 december 2005, och **vart femte år** därefter. Kommissionen kommer sedan att använda denna information för att sammanställa rapporter om direktivens genomförande för Europeiska parlamentet och Europeiska rådet.

Vad kan Europeiska kommissionen göra om en medlemsstat inte genomför direktiven i full utsträckning?

Enligt EG-fördraget kan Europeiska kommissionen inleda rättstillämpningsprocesser mot medlemsstater om de inte uppfyller direktivens villkor (artikel 226). Kommissionen kan inleda en sådan process om en medlemsstat inte rapporterar om direktivens införlivande i nationell lagstiftning eller om införlivandet är ofullständigt eller felaktigt och följaktligen brister i sin uppfyllelse av direktivens villkor. Processen inleds med ett formellt brev som skickas av kommissionen till medlemsstaten, där man förklarar varför man anser att medlemsstaten inte uppfyller sina åtaganden. Medlemsstaten har två månader på sig att svara. Om frågan inte har lösts i detta skede skickar kommissionen ett "motiverat yttrande" som medlemsstaten har ytterligare två månader på sig att besvara. Om medlemsstaten inte svarar eller skickar ett otillfredsställande svar, kan kommissionen hänskjuta saken till EG-domstolen.

Om EG-domstolen bedömer att medlemsstaten inte har uppfyllt sina åtaganden, skall medlemsstaten vidta nödvändiga åtgärder för att rätta sig efter domslutet. Om kommissionen senare bedömer att medlemsstaten inte har vidtagit tillfredsställande åtgärder, ger den medlemsstaten möjlighet att lämna sina observationer, skickar sedan ett motiverat yttrande som beskriver de punkter som medlemsstaten inte har uppfyllt (artikel 228 i EG-fördraget) och ger medlemsstaten begränsad tid att uppfylla punkterna. Om medlemsstaten ändå inte uppfyller kraven kan kommissionen åter hänskjuta medlemsstaten till EG-domstolen och ange det belopp som man anser att landet skall betala. Om EG-domstolen bedömer att medlemsstaten inte har rättat sig efter dess domslut, kan den ålägga landet att betala en klumpsumma eller viten.

Åtgärder som vidtagits av kommissionen mot fem medlemsstater

I juli 2005 hänsköt kommissionen fem medlemsstater (Tyskland, Grekland, Luxemburg, Österrike och Finland) till EG-domstolen för att de inte hade rapporterat om införlivandet av direktivet om likabehandling mellan raser. Man hade inte nått någon lösning under de tidigare faserna av processen. I december 2004 hade kommissionen hänskjutit samma medlemsstater till EG-domstolen för att de inte hade rapporterat om införlivandet av direktivet om likabehandling i arbetslivet. Här hade man inte heller lyckats lösa frågan under en tidigare dialog mellan kommissionen och de fem medlemsstaterna (vilket man däremot gjorde med Belgien, Danmark, Irland, Nederländerna, Portugal och Storbritannien, mot vilka man också ursprungligen hade inlett överträdelseprocesser).

I Tyskland och Grekland hade man inte lagt fram lagförslag för parlamentet förrän i slutet av 2004. Lagstiftning har nu emellertid antagits i Grekland och fallen rörande denna medlemsstat har lagts ned. I Luxemburg har de två lagförslag som lades fram för parlamentet i slutet av 2003 ännu inte antagits. I Österrike har direktiven ännu inte införlivats i alla regioner och i Finland har direktiven ännu inte genomförts på Åland. Processen tar hänsyn till det faktum att Tyskland informerade kommissionen om sin avsikt att utnyttja treårsdispensen för att införliva direktivet om likabehandling i arbetslivet när det gäller åldersdiskriminering. Inga av de övriga fyra medlemsstaterna gjorde någon formell förlängning av tidsfristen på detta vis.

Den 24 februari 2005 fick Finland och Luxemburg en fällande dom av EG-domstolen för att inte ha antagit lagstiftning för att införliva direktivet om likabehandling mellan raser (fallen C-327/04 och C-320/04).

I slutet av 2004 hade samtliga av de tio nya medlemsstaterna utom Tjeckien officiellt underrättat kommissionen om att de hade införlivat de två direktiven. Informationen från dessa länder håller på att granskas av kommissionen, som är medveten om de stora bristerna i införlivandet i vissa länder. En formell skrivelse har skickats till Tjeckien med avseende på utebliven rapportering om de två direktiven. Anledningen till att processen rörande de nya medlemsstaterna inleddes senare än för de "gamla" medlemsstaterna är att dessa länder hade en senare tidsfrist för att införliva direktiven (1 maj 2004). Vidare brukar kommissionen endast inleda överträdelseprocesser i "paket" i stället för mot enskilda medlemsstater, dvs. att kommissionen väntar tills man har fått all nödvändig information för att inleda en process mot flera medlemsstater samtidigt.

Ett intensivt arbete har inletts för att förbereda de formella faserna i överträdelseprocessen för att komma till rätta med bristande uppfyllelse av direktiven. Detta medför detaljerade granskningar av de nationella lagar som skall genomföra direktiven, i syfte att identifiera eventuella brister eller klyvhål i införlivandet. De formella faserna i "överträdelsepaketet" när det gäller bristande uppfyllelse av direktivet om likabehandling mellan raser kommer sannolikt att inledas 2005 mot flera av de "gamla" medlemsstaterna. Därefter kommer man troligen att inleda överträdelsepaket för direktivet om likabehandling i arbetslivet mot några av de "gamla" medlemsstaterna och för båda direktiven mot några av de nya medlemsstaterna.

Vid granskningen av nationell lagstiftning tar kommissionen hänsyn till EG-direktivens egenart, som ger medlemsstaterna möjlighet att fritt välja lämpligaste sätt att genomföra villkoren. Kommissionen måste emellertid vara säker på att lagstiftningen uppnår direktivens avsedda resultat och inom ramen för detta arbete med att kontrollera uppfyllelsen av direktiven får kommissionen hjälp av Europeiska nätverket för oberoende juridiska experter inom icke-diskriminering, som underrättar kommissionen om utvecklingen i de enskilda medlemsstaterna.





”EG-direktivet om likabehandling mellan raser, som har genomförts i Ungern i form av en lag om likabehandling och främjande av lika möjligheter, är ett banbrytande medel för att ge minoriteter ett rättsligt skydd mot diskriminering. Vi har tagit hänsyn till alla rättsliga krav som anges i direktivet, som är av stor betydelse för människor som i framtiden kan utsättas för någon form av diskriminering. I år har vi också inrättat en myndighet för likabehandling för att undersöka fall av diskriminering och inleda rättsprocesser mot de ansvariga.

Vi är särskilt angelägna om att se hur detta kommer att användas för att stärka det rättsliga skyddet för romer, med tanke på att de flesta fall som hänförs till myndigheten för likabehandling handlar om rasdiskriminering mot romer inom arbetsliv och utbildning. Jag hoppas verkligen att civila organisationer kommer att inleda rättsprocesser för att försvara diskrimineringsoffer så att man maximerar effekten av den nya lagstiftningen.

Vi är ändå medvetna om att man inte kan lösa romernas situation med enbart rättsliga åtgärder. Det måste backas upp av andra åtgärder. Ungerns regering har en samordnande roll i ’Årtiondet för romer’, ett initiativ som tagits av Världsbanken och Open Society Institute och lanserades i februari 2005 av Ungern och sju andra europeiska länder. Med hjälp av detta initiativ kommer vi förhoppningsvis att kunna maximera alla typer av resurser för att förbättra romernas ekonomiska och sociala ställning inom Europa.”

KINGA GÖNCZ, MINISTER FÖR UNGDOMS- OCH FAMILJEFRÅGOR, SOCIALA FRÅGOR SAMT LIKA MÖJLIGHETER, UNGERN

ÄNDRINGAR I NATIONELL LAGSTIFTNING

Trots att tidsfristerna för att införliva direktiven har passerats håller man fortfarande på att ändra eller anta nya lagar i ett antal medlemsstater för att genomföra de två direktiven mot diskriminering. I **Slovakien** antogs en antidiskrimineringslag i maj 2004. I **Irland** trädde lagen om likabehandling 2004 i kraft i juli 2004, som tillägg till lagen om likabehandling i arbetslivet 1998 och jämställdhetslagen 2000. I **Malta** antogs ny lagstiftning i november 2004 för att rätta till de arbetslivsrelaterade brister som kvarstod efter införandet av lagen om anställningsskydd och relationer mellan arbetsmarknadens parter 2000. I december 2004 antogs en ny lag i **Danmark** för att införliva villkoren rörande ålder och funktionshinder i direktivet om likabehandling i arbetslivet, ny lagstiftning infördes i **Frankrike** för att inrätta en övermyndighet för jämställdhet och anti-diskriminering, i syfte att slutföra införlivandet av direktivet om likabehandling mellan raser, och ett regeringsförslag antogs i **Ungern** för att inrätta en jämställdhetsmyndighet. I **Belgien** antog den vallonska regionen samt de franskspråkiga och tyskspråkiga samhällena ny lagstiftning i maj 2004. I **Österrike** antogs ny lagstiftning 2004 i provinserna Vorarlberg och Oberösterreich. I januari 2005 kungjorde **Grekland** en ny lag som omfattar alla de diskrimineringsgrunder som anges i de två direktiven och samma månad trädde ny lagstiftning mot diskriminering på grund av sexuell läggning med avseende på social trygghet i kraft i **Sverige**. I **Polen** skall lagen om nationella och etniska minoriteter samt regionala språk träda i kraft i maj 2005.

SAMMANFATTANDE TABELL: LÄGET FÖR GENOMFÖRANDE AV DIREKTIVEN (FRAM TILL DEN 1 APRIL 2005)

Anm: Denna tabell sammanfattar den lagstiftning som antagits inom ramen för direktiven. Den är inte avsedd att bedöma om den nationella lagstiftningen helt ligger i linje med direktiven eller om respektive medlemsland har uppfyllt direktiven på alla punkter. Då den nationella lagstiftningen förändras ganska snabbt inom detta område behöver det inte dröja länge förrän ny lagstiftning kompletterar de lagar som beskrivs nedan.

Belgien	<p><i>Federal nivå:</i> Lag som antogs den 25 februari 2003 för att bekämpa diskriminering och kompletterar den lag som trädde i kraft den 15 februari 1993 om att inrätta ett center för lika möjligheter och bekämpning av rasism. Lag som antogs den 20 januari 2003 rörande tillämpningen av lagstiftning mot rasism och kompletterar den lag som trädde i kraft den 30 juli 1981 för att kriminalisera vissa handlingar som bygger på rasism eller främlingsfientlighet.</p> <p><i>Regional nivå:</i> Flamländsk region: Samhällsförordning av den 8 maj 2002 rörande proportionerlig närvaro på arbetsmarknaden. Franskspråkig samhällsförordning av den 19 maj 2004 rörande tillämpningen av principen om likabehandling. Vallonsk region: Samhällsförordning av den 27 maj 2004 rörande likabehandling i arbetsliv och yrkesutbildning. Tyskspråkig samhällsförordning av den 17 maj 2004 rörande garanterad likabehandling på arbetsmarknaden. Förordning av den 26 juni 2003 rörande blandad förvaltning av arbetsmarknaden i Bryssels huvudstadsregion.</p> <p><i>Omfattar alla grunder i de två direktiven och även andra grunder som kön.</i></p>
Tjeckien	<p>Arbetsrättslag nr 65/1964 Coll., senast ändrad 2004. Lag nr 361/2003 Coll. om tjänsterelationer för anställda inom säkerhetsstyrkan. Lag nr 221/1999 Coll. om tjänsterelationer för anställda inom försvaret, enligt lagändring 2002. Lag nr 218/2002 Coll. om officiella tjänster inom statsförvaltningen och ersättning till tjänstemän och andra anställda. Skollagen nr 561/2004 Coll.</p> <p><i>Omfattar alla grunder i de två direktiven och även andra grunder som kön.</i></p>
Danmark	<p>Lag nr 960 (2004) rörande paragraf 266 b) i brottsbalken. Lag nr 626 (1987) som förbjuder rasdiskriminering m.m. Lag nr 459 (1996) som kompletteras av lag nr 253 (2004) och lag nr 1416 (2004) som förbjuder diskriminering inom ramen för anställning, yrke m.m. Lag nr 374 (2003) som förbjuder orättvis behandling på grund av ras och etniskt ursprung. Lag nr 1417 av den 22 december (2004) rörande förbud mot direkt och indirekt diskriminering på grund av ålder och funktionshinder. Lag nr 411 (2002) rörande Institutet för internationella studier och mänskliga rättigheter.</p> <p><i>Omfattar alla grunder i de två direktiven och även andra grunder.</i></p>
Tyskland	<p>Lag om relationer mellan arbetsmarknadens parter, ändrad 2001. Lag om att företräda federal personal, ändrad 2001. Lag om likabehandling av funktionshindrade.</p> <p><i>Omfattar alla grunder i de två direktiven och även andra grunder som kön.</i></p>
Estland	<p>Lag om ändringar i lagen om rättskansler och tillhörande lagar. Estnisk lag om anställningsavtal, ändrad 22.04.04. Brottsbalken.</p> <p><i>Omfattar alla grunder i de två direktiven och även andra grunder som kön.</i></p>
Grekland	<p>Grekisk lag om genomförandet av principen om likabehandling oavsett ras, etniskt ursprung, religion, övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning (kungjordes den 27 januari 2005).</p> <p><i>Omfattar alla grunder i de två direktiven.</i></p>
Spanien	<p>Lag 62/2003 av den 30 december rörande skatterättsliga, administrativa och sociala åtgärder. Förordning 5/2000, 4 augusti. Lag om påföljder vid överträdelse av samhällsordningen, ändrad 01.04. Lag 51/2003, 2 december, rörande lika möjligheter, icke-diskriminering samt allmänt tillträde för funktionshindrade.</p> <p><i>Omfattar alla grunder i de två direktiven.</i></p> <p>Förordning 1865/2004 om inrättande av ett nationellt råd för funktionshindrade.</p>
Frankrike	<p>Presslagen 1881 (senast ändrad i februari 2005). Lag om bekämpning av diskriminering, nr 2001-1066. Lag om social modernisering, nr 2002-73. Lag om inrättandet av ett specialiserat organ (HALDE) av den 21 december 2004. Lag om social utjämning av den 20 december 2004.</p> <p><i>Omfattar alla grunder i de två direktiven och även andra grunder som kön.</i></p>
Irland	<p>Lag om likabehandling 2004, som kompletterar lagen om likabehandling i arbetslivet 1998 samt jämställdhetslagen 2000. Pensionslagen 1990–2004. Lagen om rusdrycker 2003.</p> <p><i>Omfattar alla grunder i de två direktiven och även andra grunder som kön.</i></p>
Italien	<p>Förordning nr 215 av den 19 juli 2003, som införlivar direktiv 2000/43, senare ändrad genom förordning nr 256 av den 2 augusti 2004. Förordning av den 11 december 2003 rörande interna strukturer och befogenheter för specialiserade organ.</p> <p><i>Omfattar ras och etniskt ursprung.</i></p> <p>Förordning nr 216 av den 9 juli 2003, som införlivar direktiv 2000/78, ändrad genom förordning nr 256 av den 2 augusti 2004.</p> <p><i>Omfattar alla grunder i direktivet om likabehandling i arbetslivet.</i></p>
Cypern	<p>Lag nr 59(I)/2004 om likabehandling (ras och etniskt ursprung). Lag nr 57(I)/2004 rörande funktionshindrade (tillägg). Lag nr 58(I)/2004 om likabehandling i arbetslivet. <i>Omfattar ras, etniskt ursprung, religion, övertygelse, ålder och sexuell läggning.</i></p> <p>Lag nr 36(I)/2004 om justitieombudsman (tillägg). Lag nr 42(I)/2004 rörande bekämpning av rasism och annan diskriminering (ombudsman).</p> <p><i>Omfattar alla grunder i de två direktiven och även andra grunder.</i></p>

Lettland	Arbetsrättslag som antogs 2001, ändrad den 7 maj 2004. <i>Innehåller ofullständig lista över grunder utan någon uttrycklig hänvisning till sexuell läggning.</i>
Litauen	Lag om lika möjligheter som trädde i kraft den 1 januari 2005. Brottsbalken enligt ändring den 1 maj 2003. <i>Omfattar alla grunder i de två direktiven.</i>
Luxemburg	Ingen lagstiftning har antagits eller ändrats sedan direktiven antogs.
Ungern	Lag CXXV 2003 om likabehandling samt främjande av lika möjligheter. Förordning 362/2004 rörande myndighet för likabehandling och detaljerade regler för dess förfaranden. <i>Omfattar alla grunder i de två direktiven och även andra grunder som kön.</i>
Malta	Lag om anställning och relationer mellan arbetsmarknadens parter 2002 samt rättslig kungörelse nr 461 2004 (likabehandling i bestämmelser rörande anställning). Lagen om lika möjligheter 2000 (funktionshindrade). <i>Omfattar alla grunder i de två direktiven.</i>
Nederländerna	Lag om allmän likabehandling 1994, ändrad genom lagen om genomförandet av EG-lagstiftning 2004. Lag om åldersdiskriminering av den 17 december 2003. Lag om likabehandling med avseende på funktionshinder eller kronisk sjukdom av den 3 april 2003. <i>Omfattar alla grunder i de två direktiven och även andra grunder som kön.</i>
Österrike	<i>Federal nivå:</i> Federal lag om likabehandling (antogs 1993, ändrades 2004), lag om likabehandling samt lag om kommission och byrå för likabehandling (samtliga trädde i kraft den 1 juli 2004). <i>Regional nivå:</i> Lag om likabehandling i Styrien, tjänsteföreskrift i Wien, antidiskrimineringslag i Wien, lag om likabehandling i Niederösterreich samt lag om antidiskriminering i Karintien. <i>Omfattar alla grunder i de två direktiven samt kön. Hittills finns endast lagstiftning om funktionshinder på regional nivå.</i>
Polen	Arbetsrättslag (senast ändrad den 14 november 2003). Lag om främjande av anställning samt arbetsmarknadens institutioner, av den 20 april 2004. Ministerrådsföreskrift av den 25 juni 2002 rörande regeringens statsråd för jämställdhet mellan män och kvinnor. Lag om nationella och etniska minoriteter samt regionala språk (antogs den 6 januari 2005, trädde i kraft den 1 maj 2005). <i>Omfattar alla grunder i de två direktiven och även andra grunder som kön.</i>
Portugal	Lag 18/2004 om diskriminering på grund av ras och etniskt ursprung. Förordning/lag 251/2002. Lag 38/2004 om åtgärder för att rehabilitera och integrera funktionshindrade. Lag 16/2001 om religionsfrihet. Arbetsrättslag 99/2003 och lag 35/2004 som reglerar arbetsrättslagen. <i>Omfattar alla grunder i de två direktiven och även andra grunder som kön.</i>
Slovenien	Lag om genomförandet av principen om likabehandling 2004. Lag om arbetsrehabilitering och anställning av funktionshindrade 2004. Lag om relationer mellan arbetsmarknadens parter 2003. <i>Omfattar alla grunder i de två direktiven och även andra grunder som kön.</i>
Slovakien	Lag nr 365/2004 Coll. om likabehandling inom vissa områden samt skydd mot diskriminering, som ändrar och kompletterar vissa andra lagar (antidiskrimineringslagen). Lag nr 308/1993 Coll. om inrättandet av ett nationellt center för mänskliga rättigheter, senast ändrad 2004 Coll. Arbetsrättslag nr 311/2001 Coll., senast ändrad genom lag nr 365/2004. <i>Omfattar alla grunder i de två direktiven.</i>
Finland	Antidiskrimineringslag 21/2004. Brottsbalken efter ändring genom lag 302/2004. Lag om anställningsavtal, efter ändring genom lag 23/2004. <i>Omfattar alla grunder i de två direktiven och även andra grunder som kön.</i>
Sverige	Lag om förbud mot etnisk diskriminering (1999:130), senast ändrad genom lag 2003:308. Lag om förbud mot diskriminering av funktionshindrade i arbetslivet (1999:132), ändrad genom lag 2003:309. Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (1999:133), ändrad genom lag 2003:310. Lag om likabehandling av universitetsstudenter (2001:1286), ändrad genom lag 2003:311. Lag om förbud mot diskriminering (2003:307), ändrad genom lag 2004:1089. Lagstiftning mot diskriminering på grund av sexuell läggning med avseende på social trygghet, som trädde i kraft i januari 2005. <i>Omfattar alla grunder i de två direktiven, utom ålder.</i>
Förenade kungariket	<i>Storbritannien:</i> Lag om rasrelationer 1976, senast ändrad genom bestämmelser om rasrelationer 2003. <i>Nordirland:</i> Föreskrift om rasrelationer (NI) 1997, senast ändrad genom bestämmelser om rasrelationer 2003. <i>Omfattar ras och nationellt ursprung.</i> <i>Storbritannien:</i> Lag om diskriminering på grund av funktionshinder 1995, senast ändrad genom bestämmelser om diskriminering på grund av funktionshinder 2003. Lag om diskriminering av funktionshindrade 1995. (Pensions)bestämmelser 2003. Bestämmelser om likabehandling i arbetslivet (religion eller övertygelse) 2003. Bestämmelser (tillägg) om likabehandling i arbetslivet (sexuell läggning) 2003. <i>Nordirland:</i> Föreskrift om lika anställningsvillkor och behandling (NI) 1998, senast ändrad genom bestämmelser om lika anställningsvillkor 2003. Bestämmelser om likabehandling i arbetslivet (sexuell läggning) (NI) 2003. Lag om diskriminering på grund av funktionshinder 1995, ändrad genom bestämmelser (NI) 2004. <i>Omfattar religion, övertygelse, funktionshinder och sexuell läggning, och även politiska åsikter i Nordirland.</i>

Bulgarien	Lag om skydd mot diskriminering 2003, som trädde i kraft i januari 2004. <i>Omfattar alla grunder i de två direktiven och även andra grunder som kön.</i>
Rumänien	Förordning som antogs i augusti 2000 om förebyggande av och sanktioner mot alla former av diskriminering. Lag nr 48 av den 16 januari 2002 som godkänner förordningen med vissa ändringar. <i>Omfattar alla grunder i de två direktiven och även andra grunder som kön.</i>
Norge	Lagstiftning som "genomför" villkoren i direktivet om likabehandling i arbetslivet (2000/78), som trädde i kraft den 1 maj 2004.

Ett antal lagförslag håller på att behandlas av parlamenten i **Tjeckien** (lagförslag om antidiskriminering, som införlivar de två direktiven), **Frankrike** (för att reformera 1975 års lag om funktionshinder), **Tyskland** (med avseende på de två direktiven och direktivet om könsdiskriminering – 2002/73/EG), **Luxemburg** (lagförslag 5248 som införlivar direktivet om likabehandling mellan raser och lagförslag 5249 som införlivar direktivet om likabehandling i arbetslivet) samt **Österrike** (lagförslag till en ny version av jämställdhetslagen för funktionshindrade). I **Litauen** fick ett omfattande lagförslag om antidiskriminering en första behandling i parlamentet i april 2004, men verkar ha övergetts av den nya regeringen som vill införliva direktiven genom tillägg i ett antal befintliga lagar. I december 2004 lade **spanska** regeringen fram ett lagförslag om villkor i kollektivavtal rörande uppsägning av avtal när arbetstagare uppnår pensionsålder, som nu håller på att behandlas av parlamentet. I **Cypern** har ett lagförslag som avskaffar den högsta åldersgränsen på 60 år för att vara medlem i kommissionen för offentlig utbildning (som är ansvarig för anställning och andra sysselsättningsfrågor rörande lärare i den offentliga sektorn) också lagts fram för parlamentet.

I **Storbritannien** håller parlamentet på att behandla ett lagförslag mot diskriminering på grund av funktionshinder. I mars 2005 kungjorde regeringen ett nytt lagförslag om jämställdhet som dels föreslår att man inrättar en kommission för jämlikhet och mänskliga rättigheter och dels lägger fram planer för att utöka skyddet mot diskriminering på grund av religion och övertygelse till att även omfatta tillgång till offentliga varor, faciliteter och tjänster, tillgång till och förvaltning av lokaler samt verkställande av offentliga uppdrag. I Nordirland har ett allmänt samråd ägt rum rörande olika alternativ för ett enda lagförslag om jämställdhet, avsett att så långt som möjligt harmonisera den befintliga lagstiftningen mot diskriminering samt vid behov uppdatera och utvidga befintliga bestämmelser. Under hösten 2005 kommer man också att samråda om ett förslag till bestämmelser rörande utbildning för funktionshindrade, som planeras träda i kraft i september 2006.

I **Norge** har man lagt fram ett lagförslag som förbjuder diskriminering på grund av etniskt ursprung, religion m.m. och ett annat lagförslag rörande ombudsmannen för jämställdhet och anti-diskriminering (på fem grunder enligt direktiven) samt besvärinstansen för jämställdhets- och diskrimineringsfrågor.

I **Estland** behöver man fortfarande införa lagstiftning för att införliva de aspekter av direktivet om likabehandling mellan raser som inte rör arbetslivet och i **Spanien** skall man anta en kunglig förordning rörande sammansättningen och funktionerna för det råd som skall främja likabehandling utan diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, så att detta specialiserade organ kan börja fungera.

ATT SKYDDA OCH TILLÄMPA INDIVIDENS RÄTTIGHETER

De rättigheter som skyddas av direktiven om likabehandling mellan raser och likabehandling i arbetslivet, skall tillämpas på vederbörligt sätt genom åtgärder på nationell nivå. I de flesta medlemsstater brukar civildomstolar, arbetsdomstolar och ibland brottmålsdomstolar pröva och avgöra sådana mål. Vissa länder har andra alternativ, bl.a. administrativa förfaranden i jämställdhetsorgan. Förlikning är också ett vanligt sätt att lösa diskrimineringstvister.

Offren kan i allmänhet söka upprättelse genom att åberopa nationella lagar mot diskriminering vid nationella domstolar. Direktiven skyddar emellertid också individer i de fall där direktiven inte är fullt införlivade eller har införlivats på fel sätt i nationell lagstiftning (se ruta).

Individens rättigheter i fall där direktiven inte har införlivats i full utsträckning

När parten som anklagas för diskriminering är staten eller ett offentligt organ, kan de villkor i antidiskrimineringsdirektiven som är otvetydiga, tydliga och förbehållslösa åberopas direkt vid nationella domstolar. Sådana villkor har en "vertikal direkt effekt". Detta innebär att om en medlemsstat inte införlivar direktiven i tid, eller införlivar dem på fel sätt, kan personer som anklagar offentliga organ för diskriminering ändå åberopa direktivens villkor.

När parten som anklagas för diskriminering är en annan person eller enskild individ, skall de nationella domstolarna ge direktiven "indirekt effekt" och göra allt för att tolka den nationella lagstiftningen i enlighet med den europeiska lagstiftningen. Detta innebär att domstolarna måste så långt som möjligt tolka den nationella lagstiftningen mot bakgrund av direktivets ordalydelse och syfte för att uppnå direktivets avsedda resultat. Det saknar betydelse om den nationella lagstiftningen infördes före eller efter direktiven (fall C-106/89 *Marleasing* [1990] ECR 4135).

EG-rättens tredje princip ser till att medlemsstaterna genomför direktiven om likabehandling på rätt sätt, nämligen principen om "statligt ansvar" (fall C-6 och 9/90 *Francovich* samt gemensamma fall C-46/93 *Brasserie du Pêcheur* och C-48/93 *Factortame*). Om det vid tidsfristens utgång inte finns någon nationell lagstiftning som införlivar ett direktiv, eller om den nationella lagstiftningen inte överensstämmer med gällande EG-rätt, måste medlemsstaten ersätta eventuella förluster till följd av underlåtenhet att införliva direktivet. Vissa villkor måste uppfyllas för att staten skall bli ersättningskyldig: 1) syftet med det europeiska villkor som har överträtts måste vara att ge individen vissa rättigheter, 2) överträdelsen måste vara tillräckligt allvarlig och 3) det måste finnas ett kausalt samband mellan statens underlåtenhet och den skada som en person har åsamkats. Nationella domstolar kan få i uppgift att avgöra om medlemsstaten har genomfört direktiven om likabehandling på felaktigt sätt. Om domstolen slår fast att så är fallet och ovannämnda villkor uppfylls, kan klagande part få rätt till ekonomisk ersättning.

De nationella domstolarna kan också hänföra frågor rörande tolkningen av vissa krav i direktiven till EG-domstolen, som prövar och avgör ärendet.

EG-domstolens roll

Om en nationell domstol är osäker på om direktiven om likabehandling har genomförts på rätt sätt, eller är osäker på hur ett visst villkor i direktiven skall tolkas, kan och bör den begära att EG-domstolen utfärdar ett förhandsavgörande om tolkningen av direktiven för att göra det möjligt för den nationella domstolen att avge dom i det mål som prövas (artikel 234 i EG-fördraget). Domstolar av högsta instans (vars domar inte kan överklagas) är skyldiga att hänföra sådana ärenden till EG-domstolen. EG-domstolen skall i sin tur granska det aktuella villkoret i direktiven och lägga fram sin tolkning med hänsyn till omständigheterna för det nationella målet. Man skall också ta hänsyn till eventuella observationer som lämnats in av medlemsstaternas regeringar eller kommissionen. Sådana domslut från EG-domstolen är extremt viktiga för att få till stånd ett korrekt och enhetligt genomförande av direktivens villkor. Förhandsavgöranden har exempelvis varit mycket viktiga för tolkningen av EG-rätten om jämställdhet mellan män och kvinnor. Icke-statliga organisationer, fackförbund och andra intresserade organisationer i medlemsstaterna kan begära klarläggande av direktivens villkor och pröva lagstiftningen i sina länder genom att strategiskt inleda processer som tvingar nationella domstolar att hänföra målen till EG-domstolen för att få förhandsavgöranden.

Två tyska domstolar har hänfört ärenden till EG-domstolen rörande direktivet om likabehandling i arbetslivet och dess förenlighet med ett villkor i den nationella lagstiftningen, som tillåter tidsbegränsade avtal med arbetstagare över 52 år (fallen C-144/04 *Mangold*, EUT C 146, 29.5.2004, s. 1, och C-261/04 *Schmidt*, EUT C 228, 11.9.2004, s. 41, även om det sistnämnda fallet har lagts ned - gå in på <http://europa.eu.int/eur-lex> för att få tillgång till *Europeiska unionens officiella tidning*).

En ungersk domstol har också begärt att EG-domstolen skall avgöra om ett villkor i den ungerska brottsbalken, som anger att det är en förseelse att bära eller visa en röd femuddig stjärna, är förenligt med gemenskapens rättsprincip om icke-diskriminering (fall C-328/04 *Vajnai Attila*, EUT C 262, 23.10.2004, s. 15). Frågan är om direktivet om likabehandling mellan raser tillåter att människor uttrycker sina politiska åsikter med symboler. En spansk domstol har också begärt ett förhandsavgörande från EG-domstolen rörande tolkningen av begreppet "funktionshinder" när det gäller det skydd som säkras genom direktiv 2000/78 (fall C-13/05 *Chacón Navas*, EUT C 69, 19.3.2005, s. 8).

Det kan bli en utdragen process att hänföra fall till EG-domstolen, framför allt om ärendet kommer från en domstol av högsta instans. Under de närmaste åren kan man vänta sig en stadig ökning av antalet ärenden från nationella domstolar rörande direktiven om likabehandling och i slutändan domslut från EG-domstolen. Under tiden har nationella domslut rörande direktiven om likabehandling börjat träda fram i medlemsstaterna (se ruta för några exempel).



Rättsfall rörande diskriminering

Belgien och Frankrike: Hyresvärd fälld för rasdiskriminering

I december 2004 fälldes en fastighetsägare för diskriminering i Antwerpens brottmålsdomstol då han vägrade att hyra ut sin fastighet till ett belgiskt par av kongolesiskt ursprung. Fastighetsägaren hade gett bostadsförmedlingen instruktioner att "helst inte hyra ut till invandrare". Centret för lika möjligheter och bekämpning av rasism, som är Belgiens specialiserade organ, medverkade i målet tillsammans med den allmänna åklagaren. Bland de klagomål om rasism som centret tar emot varje år handlar i genomsnitt 7 procent om bostäder. Fastighetsägaren dömdes att betala 250 euro i skadestånd till centret.

I september 2004 fällde brottmålsdomstolen i Grenoble, Frankrike, en markägare för att ha vägrat sälja en tomt till en "arab" med motiveringen att hon var rädd för att skapa problem bland grannarna. Domstolen ålade kvinnan att betala 10 000 euro i böter, dömdo henne till fyra månaders villkorligt fängelse och ålade henne att betala 1 500 euro i skadestånd till köparen och 500 euro till köparens fru. Domstolen beordrade också att domen skulle publiceras i mäklarsamfundets branschtidning och beviljade skadestånd till de två icke-statliga organisationer som hjälpte offret, MRAP och SOS Racism.

Finland: Upphävande av kyrkobeslut som förbjuder personer som lever i ett registrerat homosexuellt förhållande att få prästämbeten

Vasas administrativa domstol upphävde nyligen ett beslut som fattats av den evangeliska lutheranska kyrkan om att en arbetssökande inte var lämpad för ett prästämbete då hon offentligt levde i ett lesbiskt förhållande och hade för avsikt att officiellt registrera förhållandet. Man slog fast att detta beslut strider mot lagen om icke-diskriminering, som bl.a. förbjuder diskriminering på grund av sexuell läggning eller "andra skäl som har att göra med personen". Att leva i ett lesbiskt förhållande ansågs utgöra ett annat sådant skäl. I Finlands kyrkolagstiftning, t.ex. kyrkoföreskriften eller kyrkolagen, ges inga möjligheter att avvika från det undantag som rör "etisk grundsyn" enligt artikel 4.2 i direktivet om likabehandling i arbetslivet.

Irland: Arbetsdomstol åberopar direktivet om likabehandling i arbetslivet för att avgöra mål om orättvis uppsägning på grund av ras

Före införlivandet låg de irländska lagarna inte i linje med direktiven när det gäller bevisbördan. När arbetsdomstolen prövade målet *Citibank v. Massinde Ntoko* den 8 mars 2004 (EED045), hade direktiven om likabehandling mellan raser och likabehandling i arbetslivet ännu inte införlivats i den irländska lagstiftningen. Domstolen förlitade sig dock direkt på det villkor i direktivet om likabehandling mellan raser, som rör bevisbördan för att slå fast att Citibank hade diskriminerat en kongolesisk arbetstagare på grund av ras när han sades upp för att ha ringt ett privatsamtal på arbetet. Domstolen hänvisade till EG-domstolens sedvanerätt, som anger att ett direktiv som ännu inte har införlivats kan användas för att underbygga tolkningen av nationell lagstiftning vid mål som rör enskilda individer: nationella domstolar är skyldiga att så långt som möjligt tolka nationella villkor mot bakgrund av direktivens ordalydelse och syfte för att uppnå direktivens avsedda resultat. Den svarande parten ålades att betala ett skadestånd på 15 000 euro (2 000 för utebliven inkomst och 13 000 för icke-ekonomiska skador för att gottgöra arbetstagaren för den förnedring som han hade åsamkats samt för överträdelsen av den grundläggande rättigheten till likabehandling och frihet från rasdiskriminering).

Ungern: Icke-statliga organisationers rätt att väcka talan vid diskrimineringsfall av allmänt intresse

En icke-statlig organisation för homosexuella inledde en rättsprocess mot den reformerta kyrkans universitet Gáspár Károli för diskriminering av homosexuella teologistudenter. Efter att ha relegerat en manlig teologistudent som hade bekänt sin homosexualitet för en av sina föreläsare, publicerade styrelsen för teologiska fakulteten ett allmänt tillkännagivande den 10 oktober 2003, där man förklarade att "kyrkan kan välja att inte godkänna [...] utbildning, rekrytering och anställning av präster och lärare som leder eller främjar en homosexuell livsstil". Domstolarna av första och andra instans slog fast att universitetet hade utövat sin yttrandefrihet inom ramarna för konstitutionen och inte hade gjort sig skyldigt till diskriminering av homosexuella. Den icke-statliga organisationen planerar att begära prövning i högsta domstol.

Detta mål hade viktiga implikationer för icke-statliga organisationer som i allmänhetens intresse (*actio popularis*) vill inleda processer rörande sexuell läggning: domstolen slog fast att homosexualitet är en naturlig del av personligheten, vilket är en förutsättning för *actio popularis*-mål enligt den ungerska lagen om likabehandling. Icke-statliga organisationer behöver heller inte vänta på att diskriminering äger rum utan det räcker att det finns en framtida risk för att vissa rättigheter blir kränkta på grund av diskriminerande lagstiftning, praxis m.m.

Slovenien: Konstitutionellt domslut om förordning som begränsar byggandet av moskéer

I juli 2004 slog den slovenska konstitutionella domstolen fast att en folkomröstning om tillämpningen av en förordning som utfärdats av Ljubljana kommun, skall betraktas som en överträdelse av den konstitutionella rätten att fritt utöva sin religion. Förordningen i frågan fastställde villkor för att uppföra byggnader avsedda för religiös och kulturell verksamhet inom ramen för det islamiska samfundet. Domstolen slog fast att syftet med att fatta beslut om markanvändning genom folkomröstning i själva verket var att omöjliggöra moskébygget och att en folkomröstning om förordningen följaktligen skulle innebära att man avgör om medlemmarna i det islamiska samfundet fritt skall få utöva sin religion i moskén, vilket strider mot konstitutionen.

Sverige: Positiv särbehandling av etniska minoriteter vid intagning till universitet

Uppsala universitet införde "alternativa urvalskriterier" för juridikstuderande, som innebar att 10 procent av platserna till juristutbildningen reserverades för sökande med två utlandsfödda föräldrar. Detta låg i linje med den lagstiftning som antogs i januari 2003 för att främja mångfald inom högre utbildning. Urvalskriterierna bestreds av två kvinnliga sökande med höga betygspoäng, som skulle ha antagits till utbildningen om universitetet inte hade tillämpat alternativa urvalskriterier. De hävdade att urvalskriterierna var diskriminerande enligt lagen om universitetsstudier 2001, som inte uttryckligen tillåter särbehandling. I januari 2005 slog Uppsala tingsrätt fast att universitetets urvalskriterier stred mot förbudet mot direkt diskriminering, med hänvisning till EG-domstolens sedvanerätt rörande positiv särbehandling för jämlikhet mellan män och kvinnor, dvs. att positiv särbehandling inte skall tillåtas om det finns en tydlig skillnad i betygspoäng. De två kvinnorna fick var och en ett skadestånd på 75 000 kronor. Domen kommer troligen att överklagas.

Nederländerna: Underlåtenhet att uppfylla kraven om rimliga anpassningsåtgärder inom yrkesutbildning

En antidiskrimineringsbyrå inledde en rättsprocess mot en organisation som anordnade intagningsprover för hotell- och restaurangutbildningar. Man påstod att organisationen hade brutit mot lagen om likabehandling rörande funktionshinder och kronisk sjukdom genom att inte vidta rimliga anpassningsåtgärder inom yrkesutbildning. Organisationen hade erbjudit "anpassade" intagningsprover för sökande med läs- och skrivsvårigheter. Det kostade emellertid 90 euro extra att göra detta "anpassade" prov. Kommissionen för likabehandling slog fast att detta inte uppfyllde den lagstadgade skyldigheten att vidta rimliga anpassningsåtgärder för funktionshindrade. Den nödvändiga anpassningsåtgärden utgjorde i det här fallet ingen oproportionerlig börda för organisationen och den fälldes följaktligen för olaglig diskriminering (fall 2004/140 av den 26 oktober 2004).

Spanien: Högsta domstolen upphäver paragrafer i kollektivavtal som gör det obligatoriskt att pensioneras vid 65

I två domslut av den 9 mars 2004 upphävde högsta domstolen paragrafer i kollektivavtal som tvingar arbetstagare till pension vid 65, eftersom det inte finns något nationellt villkor som tillåter obligatorisk pensionering. Högsta domstolen hänvisade till direktivet om likabehandling i arbetslivet för att stödja sitt beslut att det är ålderdiskriminerande att tvinga arbetstagare till pensionering vid 65 om det inte finns något villkor som motiverar särbehandling på grund av ålder utifrån "ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning".

I december 2004 lade spanska regeringen fram ett lagförslag som skall göra det möjligt att återinföra sådana paragrafer i kollektivavtal genom att koppla dem till "ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning". Detta innebär att när lagen väl har antagits av parlamentet kommer sådana paragrafer inte längre att utgöra ålderdiskriminering, dock endast i den mån de kan motiveras på ett objektivt och rimligt sätt.

Förenade kungariket: Första domslut rörande diskriminering på grund av sexuell läggning enligt bestämmelser som införlivar direktivet om likabehandling i arbetslivet

I januari 2005 avkunnades första domen rörande brott mot 2003 års bestämmelser om likabehandling i arbetslivet (sexuell läggning). Arbetsdomstolen i Stratford, London, slog fast att den klagande parten, en affärschef, hade utsatts för ihållande trakasserier under en längre period från övrig ledningspersonal på företaget Cleanaway och tvingats till uppsägning från sin tjänst på 54 000 pund sterling om året (ca 78 400 euro). Mannen beviljades 35 345 pund sterling (ca 51 300 euro) i skadestånd för orättvis uppsägning, trakasserier och diskriminering. Domstolen slog fast att arbetsgivaren hade underlåtit att acceptera eller hantera problemet trots tidigare klagomål från en annan homosexuell arbetstagare. Cleanaways personalavdelning hade inte sett till att företagets chefer vara på det klara med att det inte är acceptabelt med syftningar på sexuell läggning.

Rättsmedel och sanktioner i samband med brott mot individens rättigheter

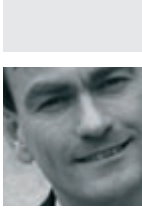
Direktiven fastställer att nationella domstolar skall se till att brott mot principen om likabehandling kompenseras på ett tillfredsställande sätt. Sanktioner mot diskriminerande parter skall vara *effektiva* (dvs. uppnå avsett resultat), *proportionerliga* (dvs. överensstämna med graden och karaktären av åsamkad förlust och/eller skada) och *avskräckande* (dvs. förhindra diskriminering i framtiden). Det är fortfarande för tidigt att avgöra om de olika sanktioner som finns tillgängliga i respektive medlemsstat verkligen uppfyller dessa krav. Detta kommer att bli tydligare i takt med att allt fler mål prövas av de nationella domstolarna.

Vissa medlemsstater har haft som praxis att utdöma kriminella sanktioner för vissa former av diskriminering, framför allt böter och fängelsestraff. Direktiven har emellertid i de flesta fall införlivats genom civilrättslig, arbetsrättslig och administrativ lagstiftning, och det är därför sannolikt att sanktioner i form av ersättning kommer att bli allt vanligare i framtiden. Ekonomisk ersättning kan innefatta ersättning för tidigare och framtida förluster, skadestånd för personlig skada som psykiskt lidande eller skadestånd i avskräckande syfte för att bestraffa diskriminerande part. Offret får följaktligen direkt ersättning, i motsats till straffrättsliga böter som i stället betalas ut till staten. Övriga rättsmedel kan innefatta provisoriska hjälpåtgärder för att stoppa diskrimineringen och tvinga diskriminerande part att vidta åtgärder för att förhindra eller minska diskrimineringens effekter på offret, t.ex. ett åläggande att återanställa offret eller tillämpa vissa etiska regler. Ibland finns särskilda sanktioner för företag eller organisationer, som skiljer sig från de som kan tilldömas enskilda individer.

Många länder använder sanktioner som är särskilt anpassade för diskriminering, i stället för eller utöver mer generella civilrättsliga, arbetsrättsliga och administrativa sanktioner. Sanktionerna i Belgien innefattar exempelvis straffrättsliga böter, fängelsestraff och skadestånd, civilrättsliga skadestånd, upphävande av avtalsvillkor, påbud att upphöra med diskriminerande praxis samt publicering av domslut. I fall där arbetstagare har sagts upp då de har framfört klagomål om diskriminering (repressalier), kan de bli återanställda och få rätt till utebliven lön eller begära skadestånd som motsvarar sex månadslöner.

Enligt de italienska förordningar som införlivar direktiven kan en domare ålägga den dömda att upphöra med det diskriminerande beteendet, eliminera dess effekter samt återställa situationen till det som rådde före diskrimineringen. Detta bygger på synen att alla diskriminerande handlingar är olagliga och följaktligen ogiltiga. Diskriminerande uppsägningar betraktas alltid som ogiltiga och arbetstagare som sagts upp på orättvisa grunder kan bli återanställda. Domare kan också beordra att beslutet publiceras i en rikstidning. Offren kan begära skadestånd för ekonomiska förluster eller andra skador. Företag som döms för diskriminering på grund av ras, etniskt ursprung, religion eller nationalitet, kan förlora sina anbud, leveransavtal eller statsbidrag. I vissa fall kan företag uteslutas från anbudsförvaranden eller bidragssystem i upp till två år.





Equinet, det europeiska nätverket för jämställdhetsorgan, leds av den nederländska kommissionen för likabehandling och har gruppen för migrationspolitik som sekretariat.

Syftet med Equinet är att utveckla samarbetet och underlätta informationsutbytet mellan jämställdhetsorgan runt om i EU – 18 medlemsstater är representerade – för att se till att EU:s jämställdhetslagar tillämpas på ett enhetligt sätt och att det rättsliga skyddet mot diskriminering utökas.

Förutom att hjälpa jämställdhetsorgan uppfylla sina mandat genom att utbyta rättslig expertis och åsikter om tillämpningsstrategier, vill vi stödja en dialog med europeiska institutioner för att främja ett inbegripande av jämställdhetsfrågor i EU:s politik och program.

Equinet bedriver sin verksamhet med hjälp av arbetsgrupper, personalkurser och ett informationsutbyte rörande arbetspraxis och den lagstiftning och politik som tillämpas runt om i Europa. På så vis hjälper Equinet inte bara till att förbättra jämställdhetsorganens kapacitet utan även att stärka deras oberoende och göra deras stöd för diskrimineringsoffer mer effektivt. Ett sådant samarbete innebär också att jämställdhetsorganen kan ta lärdom av erfarenheter på annat håll och lägga fram välinformerade rekommendationer för lagstiftning och förfaranden i sina länder.

Nätverket får stöd av gemenskapens handlingsprogram fram till slutet av 2006 och ett av de viktigaste målen är att skapa möjligheter för att kunna fortsätta med verksamheten.

ALEX-GEERT CASTERMANS, ORDFÖRANDE, NEDERLÄNDSKA KOMMISSIONEN FÖR LIKABEHANDLING



Jämställdhetsorgan i EU:s medlemsstater

Enligt artikel 13 i direktivet om likabehandling mellan raser (2000/43/EG) skall medlemsstaterna inrätta ett organ för att bekämpa diskriminering på grund av ras och etniskt ursprung. Organets uppdrag skall innefatta oberoende stöd till diskrimineringsoffer för att kunna gå vidare med sina klagomål, oberoende undersökningar samt publicering av oberoende rapporter och rekommendationer om frågor rörande diskriminering. Många jämställdhetsorgan har också mandat att arbeta med andra diskrimineringsgrunder förutom ras och etniskt ursprung. Man är inte skyldig att göra detta enligt europeisk lagstiftning, även om det rekommenderas starkt av europeiska kommissionen (se ruta för en lista över jämställdhetsorgan eller liknande organ i de 25 medlemsstaterna och Rumänien samt vilka former av diskriminering som de arbetar med).

Jämställdhetsorgan (eller liknande organ)

	Jämställdhetsorgan	Kontakt	Grunder
Belgien	Centret för lika möjligheter och bekämpning av rasism – <i>Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme – Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding</i>	Tfn (32-2) 212 30 00 www.diversiteit.be	Alla grunder som ingår i de två direktiven och även andra grunder
Tjeckien	Allmänhetens rättshjälp – <i>Veřejný ochrãnce práv</i>	Tfn (420) 542 542 111 www.ochrance.cz	Alla grunder som ingår i de två direktiven plus kön
Danmark	Institut för mänskliga rättigheter – <i>Rights Institut for Menneskerettigheder</i>	Tfn (45) 32 69 88 88 www.humanrights.dk	Ras och etniskt ursprung
Tyskland	Federala regeringens ombudsman för migration, flyktingar och integration – <i>Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration</i> Federala regeringens ombudsman för funktionshindrades behov – <i>Behindertenbeauftragte</i>	Tfn (49-30) 20655-1835 eller (49-1888) 555-1835 www.integrationsbeauftragte.de Tfn (49-1888) 527-2944 www.behindertenbeauftragter.de	Ras och etniskt ursprung Funktionshinder
Estland	Byrån för Estlands rättskansler – <i>Eesti Vabariigi Oiguskantsler</i>	Tfn (372) 693 8400 www.oiguskantsler.ee	Alla grunder i de två direktiven plus kön och andra grunder
Grekland	Grekisk ombudsman	Tfn (30) 80 11 12 50 00 www.synigoros.gr	Alla grunder
Spanien	Nationellt råd för funktionshindrade – <i>Consejo Nacional de la Discapacidad</i> Ombudsman – <i>El Defensor del Pueblo</i>	Tfn (34) 913 63 70 00 www.mtas.es Tfn (34) 914 32 79 00 www.defensordelpueblo.es	Funktionshinder Alla grunder
Frankrike	Övermyndighet jämlikhet och antidiskriminering – <i>Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité</i>	Tfn (33) 08 1000 5000 www.le114.com	Alla grunder i de två direktiven plus kön och andra grunder
Irland	Jämställdhetsmyndighet – <i>Equality Authority</i>	Tfn (353-1) 417 33 33 www.equality.ie	Alla grunder i de två direktiven och även andra grunder
Italien	Nationell byrå för bekämpning av rasdiskriminering – <i>Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali</i>	Tfn (39) 06 42153-261 www.pariopportunita.gov.it	Ras och etniskt ursprung
Cypern	Administrativ ombudsman	Tfn (357) 22 45 63 00 E-post ombudsman@cytanet.com.cy	Ras och etniskt ursprung plus religion, politiska åsikter, övertygelse, språk och nationalitet
Lettland	Lettiska byrån för mänskliga rättigheter – <i>Valsts Cilvēktiesību Birojs</i>	Tfn (371) 728 72 10 www.vcb.lv	Alla grunder
Litauen	Byrån för ombudsmannen för lika möjligheter – <i>Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba</i>	Tfn (370-5) 261 27 87 www.lygybe.lrs.lt	Alla grunder i de två direktiven

Jämställdhetsorgan (eller liknande organ)

	Jämställdhetsorgan	Kontakt	Grunder
Luxemburg	Särskild permanent kommission för bekämpning av rasdiskriminering – <i>Commission spéciale permanente contre la discrimination raciale</i>	Tfn (352) 478 36 92	Ras och etniskt ursprung
Ungern	Myndighet för likabehandling – <i>Egyenlő Bánásmód Hatóság</i>	Tfn (36-1) 235 45 09 E-post ebh@icsszem.hu	Alla grunder i de två direktiven plus kön och andra grunder
Malta	Ännu inte upprättat Ansvarsområdet för nationella kommissionen för jämställdhet mellan män och kvinnor kan komma att utvidgas		
Nederländerna	Kommission för likabehandling – <i>Commissie Gelijke Behandeling</i>	Tfn (31-30) 888 38 88 www.cgb.nl	Alla grunder i de två direktiven plus kön och andra grunder
Österrike	Byrå för likabehandling – <i>Anwaltshaft für Gleichbehandlungsfragen</i> Ombud för lika möjligheter i arbetslivet – <i>Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt</i>	Tfn (43-1) 532 02 44	Alla grunder i de två direktiven utom funktionshinder, plus kön
Polen	Ombudsman för skydd av medborgarligena rättigheter – <i>Rzecznika Praw Obywatelskich</i> Regeringens statsråd för jämställdhet mellan män och kvinnor – <i>Pelnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mezczyzn</i> Regeringens statsråd för funktionshindrade – <i>Pelnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych</i>	Tfn (48-22) 551 77 00 www.brpo.gov.pl Tfn (48-22) 520 08 31 www.rownystatus.gov.pl Tfn (48-22) 826 96 73 www.mpips.gov.pl/ osobynepelnosprawne.php	All grunder All grunder i de två direktiven utom funktionshinder, plus kön Funktionshinder
Portugal	Överkommissionär för immigration och etniska minoriteter – <i>Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas</i>	Tfn (351) 218 10 61 00 www.acime.gov.pt	Ras och etniskt ursprung
Slovenien	Byrå för lika möjligheter – <i>Urad za enake možnosti</i>	Tfn (386-1) 478 84 60 www.uem-rs.si	Alla grunder
Slovakien	Slovariens nationella center för mänskliga rättigheter – <i>Slovenského národného strediska pre ľudské práva</i>	Tfn (421-2) 572 039 11/14 www.snslp.sk	Alla grunder
Finland	Ombudsman för minoriteter – <i>Vähemmistövaltuutettu</i>	Tfn (358-10) 604 70 48 www.vahemmistovaltuutettu.fi	Ras och etniskt ursprung
Sverige	<i>Ombudsmannen mot etnisk diskriminering</i> <i>Handikappombudsmannen</i>	Tfn (46-8) 50 88 87 00 www.do.se Tfn (46-8) 20 17 70 www.handikappombudsmannen.se	Ras och etniskt ursprung Funktionshinder
Förenade kungariket	Kommission för funktionshindrades rättigheter – <i>Disability Rights Commission</i> Kommission för jämställdhet i Nordirland – <i>Equality Commission for Northern Ireland</i> Kommission för likabehandling mellan raser – <i>Commission for Racial Equality</i>	Tfn (44-8457) 622 633 www.drc-gb.org Tfn (44-28) 90 50 06 00 www.equalityni.org Tfn (44-20) 79 39 00 00 www.cre.gov.uk	Funktionshinder Ras, etniskt ursprung, religion, politiska åsikter, kön, funktionshinder och sexuell läggning Ras och etniskt ursprung
Rumänien	Rumäniens nationella råd för bekämpning av diskriminering – <i>Consiliul National pentru Combaterea</i>	Tfn (40-21) 312 65 78-79 www.cncd.org.ro	Alla grunder

Att förbättra situationen för romer inom EU



Romer (1) har i århundraden utsatts för diskriminering och förföljelse. Även om deras historiska ursprung ibland har varit en omtvistad fråga råder det numera i hög grad samförstånd – framför allt med stöd av lingvistiska bevis – om att det romska folket härstammar från grupper som lämnade den indiska subkontinenten vid slutet av det första årtusendet e.Kr.

Även om vissa länder inte har samlat statistik om etniskt ursprung, tyder uppskattningar på att det kan finnas ca 3–4 miljoner romer inom EU och kanske ytterligare 2–3 miljoner i Bulgarien och Rumänien, som skall gå med i EU 2007.

EU-utvidgningen har bidragit till att man har uppmärksammat den diskriminering och uteslutning som de romska samhällena utsätts för i såväl ”nya” som ”gamla” medlemsstater. En stor del av ansvaret att möta dessa utmaningar ligger på nationell, regional och lokal nivå. EU:s politik och program kan emellertid bidra till att stödja de satsningar som görs av såväl nationella myndigheter som samhällsbaserade organisationer. Denna del av rapporten sammanfattar en rad initiativ som nyligen tagits av Europeiska kommissionen för att främja social integrering av romer.

25

UTMANINGENS KARAKTÄR OCH OMFATTNING

Romer utsätts för varierande grader av diskriminering och social uteslutning inom hela EU. I samtliga länder där det finns tillgänglig statistik eller där undersökningar har gjorts, kan man konstatera att romer har en avsevärt lägre utbildningsnivå, mycket högre arbetslöshet, signifikant lägre inkomster och sämre hälsa än den övriga populationen (se framför allt Europeiska kommissionen, ”Situationen för romer inom ett utvidgat EU” (2)). I många medlemsstater utsätts romska barn för rutinmässig segregering på skolor och får ofta gå i ”specialskolor” för barn med inläringssvårigheter eller placeras i specialklasser. Många romer bor dessutom i socialt eftersatta och segregerade områden med låg boendestandard, brist på grundläggande samhällstjänster och begränsad tillgång till bra hälsovård (se ruta).

(1) I denna rapport syftar termen ”romer” på människor som beskriver sig själva som romer, zigenare, resande, manoucher och sinter samt andra grupper som uppfattas som ”zigenare”. Användningen av termen ”romer” är inte avsedd att tona ned den stora mångfald som finns inom dessa samhällen eller att främja stereotyper.

(2) http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/roma04_en.pdf

Situationen för romer i EU:s medlemsstater

Följande statistik ger en indikation på romernas situation i Europa.

Mer än hälften av alla barn i slovakiska specialskolor var av romskt ursprung 2002–2003.

År 2003 var det endast hälften av alla romska barn i Tyskland som över huvud taget gick i skolan och upp till 80 procent av dessa gick på specialskolor.

Romska barn är också överrepresenterade i specialskolor i Ungern, Bulgarien, Polen och Slovenien.

År 2003 hade drygt 85 procent av alla romer i arbetsför ålder i Slovakien ingen officiell anställning.

Mer än 80 procent av alla romer i Bulgarien, Ungern, Rumänien och Slovakien hade inkomster under existensminimum enligt en UNDP-undersökning som gjordes i slutet av 2001.

Enligt samma undersökning hade runt 45 procent av alla romer i Ungern och Slovakien ingen inomhustoalett.

Cirka 65 procent av alla undersökta romer i Rumänien och 45 procent i Bulgarien bodde i områden utan rinnande vatten.

Källa: Europeiska kommissionen, The Situation of Roma in an enlarged European Union samt Förenta nationernas utvecklingsprogram (UNDP), Avoiding the Dependency Trap.

EN GEMENSAM ANSTRÄNGNING FÖR ATT FÖRBÄTTRA SITUATIONEN FÖR ROMER

Den EG-lagstiftning mot diskriminering som beskrivs i del I i denna rapport kan hjälpa romer att försvara sin rätt till likabehandling när det gäller tillträde till arbetsliv, fortbildning, utbildning, social trygghet, hälsovård, bostäder samt varor och tjänster. Inom ramen för gemenskapens handlingsprogram för att bekämpa diskriminering, utbildar Europeiska kommissionen olika romska organisationer och andra icke-statliga organisationer så att de skall få nödvändig rättslig och praktisk information för att kunna försvara diskrimineringsoffer.

Som en del av tillträdesprocessen bedriver EU aktiv övervakning av respekten för olika minoriteters rättigheter, bl.a. romer, och det skydd som de får i de olika kandidatländerna. EU:s centrum för övervakning av rasism och främlingsfientlighet har nyligen trappat upp sin övervakning av romernas situationen inom EU:s medlemsstater. Kommissionen uppmanar också nationella myndigheter att ta hänsyn till behoven bland de romska samhällena när man utformar nationella handlingsplaner för sysselsättning och social integrering.

EU-finansiering ger ytterligare stöd till att främja social integrering av romer. Kommissionen samarbetar med nationella myndigheter och icke-statliga organisationer för att se till att medlen når sina mål och att systemen för politisk övervakning och utvärdering förbättras. Här nedan följer några exempel på projekt som får EU-stöd.

För att möta de komplexa utmaningar som romer står inför har kommissionen vidtagit åtgärder för att se till att EU:s politiska linjer och program samverkar på ett sammanhängande sätt. Som första steg beställde kommissionen en studie (se ruta) för att analysera romernas situation inom ett utvidgat EU och granska relevanta politiska linjer. Studien gjordes i samarbete med romska icke-statliga organisationer och i samråd med nationella myndigheter.



Situationen för romer inom ett utvidgat EU

I studien, som finansierades av EU:s program för anti-diskriminering och social integrering, undersökte man romernas levnads- och arbetsvillkor i de medlemsstater där det finns störst antal romer. Utifrån dessa uppgifter lade studien fram rekommendationer för politiska linjer avseende utbildning, sysselsättning, bostäder och hälsovård. Studien rekommenderar framför allt att EU skall

- väcka medvetenhet om romernas situation och den diskriminering som de utsätts för samt övervaka effekten av ny lagstiftning som införlivar direktivet om likabehandling mellan raser,
- stärka samordningen mellan EU:s olika politiska linjer och program samt mellan EU och andra internationella organisationer,
- se till att romer är delaktiga i utvecklingen, genomförandet och utvärderingen av politiska linjer samt att man tar hänsyn till romska frågor i relevant politik på europeisk och nationell nivå,
- upprätta metoder för att övervaka och utvärdera effektiviteten av olika program inriktade på att förbättra situationen för romer,

att medlemsstaterna skall

- ge romer erkännande som en särskild etnisk grupp för prioriteringsåtgärder inom ramen för social integrerings- och sysselsättningspolitik,
- utveckla metoder för att inhämta information om etniskt ursprung i samarbete med Europeiska kommissionen,
- se till att alla myndigheter på såväl nationell som lokal nivå innefattar organ som skall verka för social integrering av romer,

samt att romska organisationer skall

- bli mer aktiva när det gäller att bekämpa stereotypa uppfattningar om romer och fördomar mot dem,
- verka för att situationen för etniska minoriteter övervakas för att bättre kunna identifiera de problem som dessa grupper möter,
- medverka i europeiska icke-statliga organisationer och nätverk som arbetar för att bekämpa diskriminering och främja grundläggande rättigheter.

Rapporten finns tillgänglig online på engelska, franska och tyska på

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/roma04_en.pdf

Som svar på studiens rekommendationer har kommissionen inrättat en särskild interservicegrupp som skall se till att det stora antalet politiska linjer och program som nu tillämpas för att behandla romska frågor samordnas på rätt sätt. Fjorton av kommissionens direktorat finns representerade i gruppen, som inte bara omfattar sysselsättning och socialpolitik utan även EU-utvidgningen, externa relationer, utbildning, kultur, rättvisa, mänskliga rättigheter, hälsovård, regionalpolitik, landsbygdsutveckling m.m. Målet är att utveckla politiska riktlinjer, utbyta information mellan alla berörda direktorat samt se till att tillgängliga medel används på bästa sätt och att man tar lärdom av tidigare erfarenheter.

EU samarbetar också med internationella organisationer inom detta område. Europeiska kommissionen är exempelvis medlem i styrande kommittén för "Årtiondet för social integrering av romer 2005–2015", som lanserades i Sofia i februari 2005 (se ruta).

Årtiondet för social integrering av romer 2005–2015

I februari 2005 fick initiativet "Årtiondet för social integrering av romer" officiellt stöd från regeringarna i Bulgarien, Kroatien, Tjeckien, Ungern, Makedonien, Rumänien, Serbien och Montenegro samt Slovakien. Initiativet stöds också av Institutet för ett öppet samhälle (Open Society Institute), Världsbanken och en rad andra internationella organisationer.

Detta initiativ, som skall pågå fram till 2015, är inriktat på att överbrygga klyftan mellan romer och den övriga populationen i de berörda länderna. Den internationella styrande kommittén, som består av representanter för medverkande regeringar, internationella sponsorer samt romer, har fastställt fyra prioriteringsområden för åtgärder – utbildning, sysselsättning, hälsa och bostäder – och även tre tvärfrågor – fattigdom, diskriminering och kön.

Stöd till romer inom ramen för Phareprogrammet

Syftet med Phareprogrammet är att hjälpa länder i Central- och Östeuropa att möta ekonomiska och sociala problem samt hjälpa dem att förbereda sig inför ett EU-inträde. Sedan 1998 har drygt 100 miljoner euro av Phares medel gått till projekt inriktade på att förbättra situationen för romska minoriteter i länder där de utgör en stor andel av befolkningen. Man fortsätter att spendera betydande summor i Bulgarien och Rumänien på program där romer utgör den huvudsakliga målgruppen, och i många program har man aktivt involverat romer i genomförandet.

Det rumänska projektet "Tillgång till utbildning för missgynnade grupper", som samordnas av departementet för utbildning och forskning, är exempelvis inriktat på att förändra utbildningspraxis genom att involvera romska skolinspektörer som en länk mellan utbildningsmyndigheter och lärare (fler exempel finns på

http://www.europa.eu.int/comm/enlargement/phare_evaluation_pdf/revised_minorities_thematic_raw_161204.pdf).

Stöd till romer inom ramen för strukturfonderna

Den europeiska socialfonden (ESF), som är en av EU:s strukturfonder, stöder ett antal projekt i såväl nya som "gamla" medlemsstater i syfte att förbättra romernas och även andra missgynnade grupper tillträde till arbetslivet, framför allt genom utbildning och

fortbildning. Ett framstående exempel är spanska Accederprojektet (ingår i det interregionala programmet "Bekämpa diskriminering"), som är inriktat på att möta de problem som missgynnade grupper ställs inför på arbetsmarknaden. Projektet har som mål att få in 4 000 romer i arbetslivet fram till slutet av 2006, genom att

- hjälpa dem få professionella kvalifikationer,
- anpassa fortbildningsprogram och arbetsförmedlingstjänster till deras speciella behov,
- väcka medvetenhet om den diskriminering som romer utsätts för samt förbättra allmänhetens synsätt,
- uppmuntra aktivare åtgärder för att förbättra deras levnadsvillkor och tillträde till offentliga tjänster.

Ett stort antal projekt inriktade på att hjälpa romer har också fått stöd från Equalinitiativet, som finansieras av ESF för att uppmuntra innovativa tillvägagångssätt när det gäller att förbättra möjligheterna för missgynnade grupper att finna arbete. Mellan 2001 och 2004 hade 45 av de finansierade projekten antingen enbart romer eller romer och andra missgynnade grupper som målgrupp (se ruta för exempel). Under Equalprogrammets nya period som börjar 2005, kommer ca 80 nya projekt att vara inriktade på att hjälpa romer.

Exempel på Equalprojekt

I Österrike lanserades projektet "Mri Buti" för att hjälpa romer finna arbete i Burgenlandregionen med hjälp av vägledning och rådgivning. I Ungern fick romska män och kvinnor utbildning i lokala bristyrken, t.ex. mureriarbete och barnomsorg. I Tyskland genomfördes ett projekt för att pröva nya tillvägagångssätt för att ge romer och sinter arbetskvalifikationer, exempelvis som medlare inom utbildning eller socialt arbete. I Frankrike och Irland får personer i de romska och resande samhällena hjälp med att starta egna företag.





Romer i Bryssel – Livia Járóka, EU-parlamentariker

Livia Járóka blev den första romska EU-parlamentarikern från de "nya" medlemsstaterna, när hon valdes in i juni 2004. Hon är socialantropolog och håller på att skriva en doktorsavhandling om etniska minoriteter på University College London. I parlamentet ser hon sig själv framför allt som representant för det ungerska folket, men eftersom många av dessa är romer betraktar hon också sig själv som medlare mellan de olika organ som arbetar med romska frågor på EU-nivå och de representativa grupper som arbetar med dessa frågor på gräsrotsnivå.

"Det råder", säger hon, "stor okunskap om romer, som på grund av fördomar ofta betraktas som en enhetlig grupp med en gemensam identitet och samma typ av egenskaper, som antingen i hög grad är romantiserade eller extremt negativa. Jämfört med andra etniska grupper så finns det faktiskt lika stora skillnader bland de åtskilliga miljoner romer som lever i Europa, med olika språk, kulturer och nationaliteter, och även olika färdigheter och fallenheter. Om romerna känner att de har en gemensam identitet så beror det ofta på att de har samma erfarenheter av diskriminering och uteslutning. Man behöver förändra den allmänna uppfattningen om romer och avmystifiera den bild som människor har av dem, för att ersätta stereotypen med verkligheten."

Hon anser att denna förenklade och falska bild har lett till en missuppfattning om vad som bör och inte bör behandlas som romskrelaterade politiska frågor. *"Diskriminering av romer och kulturella frågor bör behandlas specifikt och på egna grunder, med särskilda åtgärder inriktade på att ta itu med dem. De problem som romer möter inom utbildning, arbetsliv, hälsovård och bostäder, bör inte behandlas framför allt ur ett romskt perspektiv utan på egna villkor. Målet bör med andra ord vara att få till stånd en politik som ser till att alla människor har lika möjligheter till god utbildning, ett hyggligt arbete, god hälsovård osv. oavsett etniskt ursprung."*

Ett bra sätt att förändra bilden av romer är, anser hon, att göra romer delaktiga i det politiska livet och media. *"Jag vill se fler romer som deltar i beslutsprocessen. För att uppnå detta har jag ett nära samarbete med icke-statliga organisationer och alla som kan bidra till att förbättra situationen för romer, oavsett politisk tillhörighet. I detta avseende anser jag att det traineeprogram som lanserats av Europeiska kommissionen med stöd från Open Society Institute, är ett mycket bra initiativ och jag håller på att skapa liknande möjligheter för praktikanter inom parlamentet."*

Media är också ett område där det är mycket viktigt med ökad romsk närvaro. Det finns en sorts media-hysteri i förhållande till romer, som alltför ofta skildras på ett missvisande och oacceptabelt sätt som ett hot mot landets säkerhet. Jag tror att år 2007, som är det europeiska året för lika möjligheter, kan erbjuda stora möjligheter för att förändra den allmänna uppfattningen av romer. Vi arbetar redan med att utveckla idéer och initiativ för att se till att det europeiska året för lika möjligheter får en verklig effekt."

Två andra delar av strukturfonderna – Europeiska regionala utvecklingsfonden (ERUF) och Europeiska utvecklings- och garantifonden för jordbruket (EUGFJ) – ger också stöd till en rad olika program till förmån för romer och andra människor som bor i eftersatta områden. I dessa områden hjälper ERUF till att finansiera byggandet av vägar och annan grundläggande infrastruktur (t.ex. ren vattenförsörjning och huvudsystem för avlopp), renovering av skolor och sjukhus samt bildande av småföretag, medan EUGFJ ger stöd till missgynnade samhällen på landsbygden.

GEMENSKAPENS HANDLINGSPROGRAM — FOKUS PÅ ROMER

Gemenskapens handlingsprogram, som upprättats för att stödja den nya EG-lagstiftningen mot diskriminering, kompletterar de projekt som får stöd av strukturfonderna. Man har fastställt att de problem som romer möter när de försöker få tillträde till utbildning och arbetsliv utgör en av prioriteringarna för att bevilja medel inom ramen för detta program. Romska organisationer har också uppmuntrats att söka ekonomiskt stöd för projekt inom andra prioriteringsområden, t.ex. att utveckla samarbeten mellan icke-statliga organisationer, utbilda ombud för att försvara rättigheterna för de som utsätts för diskriminering samt utveckla medel för att övervaka diskriminering (en lista över de projekt som får stöd av handlingsprogrammet finns på

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/callspt/result006_en.htm)

Programmet ger för närvarande stöd till fem projekt som arbetar med de speciella problem som romer möter och omfattar organisationer från olika EU-länder (se rutor för mer information om dessa projekt).



Projekt e Evropskone
sindikalnove
komitetoskoro ašal o
sikljovipe

Utveckling av icke-diskriminerande kvalitetsutbildning för romska barn

Projektet är inriktat på att väcka medvetenhet om de problem som romska barn ställs inför och behovet av att eliminera dessa problem. Projektet riktar sig till lärare, deras fackförbund, utbildningsmyndigheter och föräldrar samt är avsett att förbättra utbildningskvaliteten och förändra rådande praxis.

"På europeisk nivå har man gjort mycket för att bekämpa diskrimineringen av östeuropeiska romer", säger Elena Jenaro, projektledare. "Men detta är första projektet för att förbättra utbildningen för romska barn där lärarnas fackförbund är involverade. Romska barn är mycket viktiga när det gäller framtiden för dessa samhällen och lärarnas fackförbund spelar en viktig roll i detta avseende."

Ett konkret resultat kommer att säkras genom utformningen av nationella handlingsplaner som skall ange riktlinjer för fackförbund när de förhandlar med utbildningsmyndigheter. Projektet skall också användas för att utveckla en "verktygslåda" för att utbilda lärare i hur man upptäcker och hanterar diskriminering. Målet är att först utbilda 75 lärare i hur man använder verktygslådan och sedan genom var och en av dessa utbilda minst ytterligare 10 lärare så att man vid slutet av projektet har utbildat fler än 750 lärare.

Ledare: Europeiska fackliga kommittén för utbildning – ETUCE

Partners: Algemene Onderwijsbond, fackförbundet PODKREPA, slovakiska fackförbundet för arbetstagare inom utbildning och forskning, Ungerns demokratiska lärarunion, Syndicat des Enseignants de Hongrie, Syndicat des Enseignants Bulgares

Information: Elena Jenaro, projektledare, elena.jenaro@csee-etuice.org

Romsk och sintisk medverkan för effektiv politik inom sysselsättning och utbildning

Projektet för samman en rad olika icke-statliga organisationer i Bulgarien, Tjeckien, Ungern, Italien och Slovakien, som har det gemensamt att de verkar för att främja romernas rättigheter inom olika områden. De två viktigaste målen är att utveckla långsiktiga politiska linjer för att bekämpa systematisk diskriminering av romer och sinter inom utbildning och arbetsliv samt att stärka icke-statliga organisationers förmåga och förtroende när det gäller att verka på en politisk arena som effektiva ombud för de romska samhällenas rättigheter.

”Syftet”, förklarar Savelina Danova, projektledare, ”är att höja kompetensen bland romska och sintiska aktivister och få in dem permanent i den politiska sfären, för att se till att politiken ligger i linje med romernas och sinternas behov och krav.”

Ett viktigt mål är att fortsätta med projektet när perioden för EU-bidrag har löpt ut. Projektets målsättningar är bl.a att dokumentera diskriminering mot romer inom arbetsliv och utbildning samt att granska regeringsprogram om utbildning för romer. Detta kommer att ligga till grund för politiska rekommendationer, som i sin tur kommer att utgöra kärnan för lobbyverksamhet inriktad på att stärka politiken inom dessa områden.

Ledare: Internationella Helsingforsfederationen

Partners: European Roma Rights Centre och European Roma Information Office

Information: Savelina Danova, projektledare, savelina.danova@errc.org



TRANSPOSE – Traveller Roma Advocacy Network Supporting People to Organise to Secure Equality (Resande och romers ombudsnätverk för att hjälpa människor att organisera sig och säkra jämställdhet)

Projektet är en gemensam satsning mellan rörelsen för irländska resande, europeiska centret för romers rättigheter och italienska Helsingforskommittén och omfattar fem länder (Irland, Tjeckien, Slovakien, Ungern och Italien). Målen är att

- väcka medvetenhet om diskriminering av resande och romer bland politiker, specialiserade organ och samhället i stort,
- informera resande och romer om befintligt rättsskydd och tillgängliga medel för att bekämpa diskriminering,
- stärka solidariteten bland resande och romer i sina ansträngningar att bekämpa diskriminering,
- utbilda ett nätverk med kvalificerade resande och romska ombud som kan verka för att EG-direktiven om likabehandling tillämpas på lokal nivå.

Enligt Anne Jennings-Tauciene: ”*Transposeprogrammet skapar en unik möjlighet för resande och romer att utveckla nödvändig kompetens för att bli ombud för sina samhällen. Initiativet handlar om att skapa möjligheter genom att få tillgång till information och på så vis kunna försvara sina rättigheter. Målet är ett starkt och lokalt understött nätverk med samhällsombud, som skall använda de kunskaper som förvärvats genom Transposeutbildning som en effektiv resurs för sina samhällen.*”

Ledare: Rörelsen för irländska resande

Partners: European Roma Rights Centre och italienska Helsingforskommittén

Information: Anne Jennings-Tauciene, projektledare, communityadvocacy@hotmail.com



ROMA
EDEM

Promotion
of Roma/Traveller
Integration and
Equal Treatment
in Education
and Employment

Roma EDEM – För integrering och likabehandling av resande/romer inom utbildning och arbetsliv

Det övergripande målet för detta projekt är att minska klyftan mellan lagstiftning mot diskriminering och allmän praxis med avseende på romer samt se till att romska frågor förankras på EU:s politiska agenda. Syftet är att främja antidiskriminering inom offentlig service, väcka medvetenhet bland viktiga aktörer inom den privata och offentliga sektorn, förbättra möjligheterna för resande/romska föreningar och samhällen (framför allt kvinnor) att försvara sina grundläggande rättigheter samt se till att information om romer/resande och deras kulturer är rättvisande och fördomsfri.

"Den verksamhet som planeras för den tvååriga tillämpningsfasen", förklarar Cristina Domínguez Robles, projektledare, "innefattar seminarier om likabehandling inom utbildning och arbetsliv i de berörda länderna med resande och romska föreningar som målgrupp, internationella seminarier om övervakningen av lagar och politiska linjer mot diskriminering på lokal nivå, sammanställning och spridning av material för romer med information om lika rättigheter, resurser och exempel på god praxis på engelska, spanska, portugisiska, tjeckiska, ungerska, rumänska och romani".

Ledare: Fundación Secretariado General Gitano

Partners: Jämställdhetskommissionen för Nordirland, högsta kommissariatet för immigration och etniska minoriteter i Portugal, parlamentariska kommissionären för nationella och etniska minoriteters rättigheter i Ungern, regeringsdepartementet för mänskliga rättigheter i Tjeckien, nationella rådet för bekämpning av diskriminering i Rumänien samt Romani CRISS i Rumänien

Information: Cristina Domínguez Robles, projektledare, gabinete@fsgg.org



RomEco – Romer och arbetsmarknaden

"De flesta politiska linjer och projekt för att bekämpa social uteslutning av romer i Europa är inriktade på kulturella frågor", förklarar Jochen Blaschke, projektledare, "och inom hela Europa är det fortfarande brist på politiska linjer som fokuserar på integreringen av romer".

Projektet är inriktat på att analysera romernas situation på arbetsmarknaden i fyra länder, Bulgarien, Tjeckien, Tyskland och Italien, samt att utvärdera yrkesutbildningsprogram för att integrera romer i ekonomin. Ett viktigt mål är att upprätta ett nätverk med experter inom diskriminering, arbetsmarknadsfrågor, yrkesutbildning och romska frågor, som innefattar romerna själva, för att utbyta åsikter och idéer så att man kan fastställa förutsättningarna för en framgångsrik integrationspolitik.

Ytterligare ett mål är att utveckla nya tillvägagångssätt för yrkesutbildning för att främja romernas integrering på arbetsmarknaden. Broschyrer och andra publikationer kommer också att utarbetas för att väcka större medvetenhet bland allmänheten om romernas situation.

Ledare: Berliner Institut für Vergleichende Sozialforschung (BIVS) i Tyskland

Partners: Università degli Studi di Firenze, Dipartimento di Scienze dell'Educazione i Italien, föreningen Dzeno i Tjeckien och Studii Romani i Bulgarien

Information: Jochen Blaschke, projektledare, jochen.blaschke@emz-berlin.de; Guillermo Ruiz, projektsamordnare, guillermo.ruiz@emz-berlin.de

Stöd till romska nätverk

Inom ramen för gemenskapens handlingsprogram ger man också ekonomiskt stöd till ett nätverk som företräder romernas intressen på EU-nivå. Nätverket är avsett som ett medel för romska representanter och beslutsfattare att kommunicera och samråda med varandra och målet är att "lyfta fram" romska frågor, dvs. försöka se till att man tar hänsyn till romska intressen i alla politiska beslut som berör dem. (Detaljer om givna ramar finns på http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/callspt/calls_en.htm)





Romer i Bryssel – Viktória Mohácsi, EU-parlamentariker

Viktória Mohácsi var den andra romska ledamoten som valdes in i EU-parlamentet. Innan hon intog sin plats i december 2004 arbetade hon som fullmäktig ansvarig för desegregering av romska barn inom det ungerska utbildningsdepartementet, och innan dess arbetade hon på europeiska centret för romers rättigheter i Budapest. Mohácsis romska identitet har stor betydelse för hennes roll som EU-parlamentariker och hon känner starkt för sitt uppdrag att kämpa för det romska folket.

"Även om vi romer är en mycket heterogen grupp i Europa, har vi en gemensam identitet, ett gemensamt kulturarv och ett gemensamt språk, även om det finns många olika dialekter. Vår gruppidentitet stärks också av den diskriminering som vi har utsatts för i århundraden. Då vi känner oss hotade tenderar vi att hålla fast vid våra samhällen och isolera oss från andra människor i de länder där vi bor."

Hon har en klar uppfattning om vad som behövs för att få till stånd en stor förbättring av romernas situation i Europa. *"Det civila samhället kan bedriva lobbyverksamhet men regeringar är avgörande för att åtgärder skall vidtas. Generellt sett tenderar dock regeringar att fokusera på de kulturella aspekterna av romska frågor, på att främja romernas folkliga traditioner som uppfattas som populära och säkra i politiska sammanhang, och man spenderar mycket pengar på initiativ inom detta område. Det görs väldigt lite för att integrera romerna i samhället och man lägger lite pengar på utbildning, bostäder och sysselsättning, vilket är avgörande för integrationen av romer. När människor är hungriga vill de inte dansa."*

"Utbildning är en viktig fråga och något som jag känner mycket starkt för. Situationen när det gäller utbildning är mycket likartad i alla länder, oavsett storleken på den romska populationen, även i Finland där det finns, om jag inte misstar mig, mindre än 10 000 romer. De flesta romska barn går på specialskolor som är avsedda för barn med inlärningssvårigheter. I Ungern går 30 procent av barnen mellan 6 och 14 år på specialskolor. Jag anser att detta är en mental förintelse för de som går ut från dessa skolor. De får en låg utbildningsstandard som helt utesluter möjligheten att gå vidare till högre utbildning. Detta medför också att det blir svårt eller omöjligt att få anställning och det slutar med att de lever på socialbidrag. Det faktum att så många romer är arbetslösa beror delvis på den sociala situationen och diskriminering, men även i stor utsträckning på bristande utbildning."

År 2002 lanserade ungerska regeringen en politisk satsning för att desegregera romska skolbarn och integrera dem i det allmänna utbildningssystemet fram till 2006. Före lanseringen intervjuade man föräldrar för att ta reda på deras inställning till förslaget. Även om nästan hälften av föräldrarna tyckte att det var en bra idé att integrera, uppgav 94 procent att de inte skulle vilja att deras barn satt bredvid ett romskt barn.

I min roll som EU-parlamentariker ser jag mig själv som förmedlare mellan EU och de människor som arbetar på gräsrotsnivå och informatör för att hålla dem informerade om utvecklingen. Jag anser att EU är viktigt eftersom det kan sätta press på nationella regeringar att vidta åtgärder. Mitt mål är att se till att alla barn har samma rätt till bra utbildning oavsett bakgrund och jag skulle gärna vilja se att man inför lagstiftning om desegregering före slutet på mitt mandat."

Jag känner stor optimism inför initiativet 'Årtiondet för social integrering av romer', men det är viktigt att berörda icke-statliga organisationer anslår pengar till viktiga frågor och program som kan få till stånd en verklig förändring."

Traineeprogram för romska akademiker

I november 2004 lanserade kommissionen ett traineeprogram sponsrat av Open Society Institute för att under 2005 erbjuda tio romska akademiker praktikplatser inom kommissionens tjänster. Praktikplatserna är på tre månader och tillgängliga för kandidater från de nya medlemsstaterna (exkl. Cypern och Malta) samt Bulgarien, Rumänien, Kroatien, Makedonien, Serbien och Montenegro och Turkiet. Målet är att ge de medverkande en generell uppfattning om målen för europeisk integration, praktisk kunskap om kommissionens arbete samt personlig erfarenhet och kontakter, som kan vara användbara för deras framtida karriärer.



Praktikplatser för romer

Enligt Odile Quintin, generaldirektör för sysselsättning och socialpolitik, skall traineeprogrammet göra det möjligt för berörda akademiker att *"få en inblick i hur vi arbetar på kommissionen och bidra till vårt tänkande ... [det kommer att] gynna unga människor och deras samhällen, men också vara en stor möjlighet för oss när vi överväger vår egen framtida inriktning"*.

Bland de fyra romska akademiker som valdes ut till praktikplatserna, som börjar den 1 maj 2005, finns en reporter från Bulgariens nationella television, en rumänsk rättsexpert som har arbetat för stiftelsen för demokratisk förändring och europeiska centret för romers rättigheter i Bukarest, en konsult som har arbetat för en rad olika internationella organisationer i Rom samt en samordnare av EU-kontakter.

Radostina Chaprazova, en statsvetare från amerikanska universitetet i Bulgarien, som skall börja på en praktikplats inom GD Sysselsättning, säger att *"praktikplatsen är en enastående möjlighet, men även en stor utmaning. Den kommer att hjälpa mig att se om jag verkligen kan bidra genom att försvara mitt folks rättigheter och även om jag har valt rätt karriärbana. Bulgarien är en smältdegel av olika religioner, etniska grupper och nationaliteter. Det finns emellertid en öppen fiendlighet mot romer, som yttrar sig genom en ovilja att kommunicera och allra minst att bo i samma område eller låta sina barn gå i samma skola. Tusentals romer lever i misär, isolerade i getton från den övriga befolkningen, under oacceptabla förhållanden som måste förändras och mitt uppdrag består i att hjälpa till att få till stånd en sådan förändring."*

Europeiska kommissionen

Jämställdhet och icke-diskriminering – Årsrapport 2005

Luxemburg: Byrån för Europeiska gemenskapernas officiella publikationer

2005 — 36 s. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-894-9452-2

FÖRSÄLJNING OCH PRENUMERATION

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

Hur gör man om man vill köpa en av publikationerna?

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

Hur får man tag på listan över försäljningsställen?

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

För mångfald



Mot diskriminering

KE-AM-05-001-SV-C

Ytterligare information om EU:s politik för att bekämpa diskriminering kan erhållas från nedanstående adress:

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

empl-antidiscrimination@cec.eu.int

Eller besök vår webbplats:

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

Webbplats för kampanjen "För mångfald – Mot diskriminering":

<http://www.stop-discrimination.info>