

Ligestilling og ikke-diskrimination

Årsberetning 2004

Grundlæggende rettigheder & bekæmpelse af diskrimination



Beskæftigelse & sociale anliggender



Europa-Kommissionen

Ligestilling og ikke-diskrimination

Årsberetning
2004

Beskæftigelse & sociale anliggender

Grundlæggende rettigheder og bekæmpelse af diskrimination

Europa-Kommissionen
Generaldirektorat Beskæftigelse og Sociale Anliggender
Kontor D.3

Manuskript afsluttet i maj 2004

Denne rapport er blevet finansieret af og udarbejdet med bistand fra Generaldirektoratet »Beskæftigelse, Sociale Anliggender og Arbejdsmarkedsforhold« i Europa-Kommissionen. Den er ikke nødvendigvis et udtryk for Kommissionens officielle holdning.

Hvis De er interesseret i at modtage det elektroniske nyhedsbrev »ESmail« fra Europa-Kommissionens Generaldirektorat "Beskæftigelse, Sociale Anliggender og Arbejdsmarkedsforhold", bedes De sende en e-mail til empl-esmail@cec.eu.int – nyhedsbrevet udgives regelmæssigt på tysk, engelsk og fransk.

Udarbejdelse af beretningen

Applica sprl

Grafisk design

Boom Boom

Foto

Omslag: © Elvis Pompilio, Belgien

Side 21-22,31,34-35: © De Europæiske Fællesskaber, 2004 (Mediatek)

Side 6-7,9-10,14,17,25-28: © Media Consulta, Tyskland

Side 24: © Karolina Bregula, Kampagne mod Homofobi, Polen

Side 32: © Kalle Lindgren, Mod diskriminering. For et mere åbent samfund, Sverige.

En særlig tak til Elvis Pompilio, en ren tryllekunstner når det drejer sig om farver og former; der gav sin støtte til handlingsprogrammet for bekæmpelse af forskelsbehandling ved at donere fotos fra sine samlinger til omslaget.

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

Et nyt frikaldsnummer:

00 800 6 7 8 9 10 11

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

Bibliografiske data findes bagest i denne publikation

Luxembourg: Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer, 2004

ISBN 92-894-7651-6

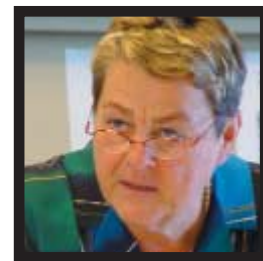
© De Europæiske Fællesskaber, 2004

Eftertryk tilladt med kildeangivelse

Printed in Belgium

TRYKT PÅ IKKE-KLORBLEGET PAPIR

Indholdsfortegnelse



FORORD ved ODILE QUINTIN

Generaldirektør for Beskæftigelse og Sociale Anliggender

De seneste tolv måneder har været en afgørende periode i Den Europæiske Unions bestræbelser på at bekæmpe forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder og seksuel orientering.

Fristerne for at indføre EU's love mod forskelsbehandling i den nationale lovgivning er nu udløbet. I løbet af det seneste år har vi været vidner til en væsentlig forøgelse af beskyttelsesniveauet mod forskelsbehandling overalt i EU. Denne beretning omhandler de vigtigste ændringer i den nationale lovgivning.

Kommission er ikke desto mindre bekymret over, at EU's lovgivning mod forskelsbehandling endnu ikke er blevet fuldt ud gennemført og håndhævet i flere medlemsstater. Jeg henstiller indtrængende til de nationale myndigheder, at de skridter til handling med henblik på at opfylde deres forpligtelser så hurtigt som muligt.

Det vil også blive vigtigt at støtte positive foranstaltninger til fremme af ligestilling samt at understøtte de nye lovfæstede rettigheder, der med EU's lovgivning er blevet indført. Bevidstgørelsesaktiviteter spiller i denne forbindelse en afgørende rolle. Nærværende beretning indeholder informationer om flere initiativer, herunder Europa-Kommissionens oplysningskampagne »Brug forskellene. Stop diskriminationen«.

Det står klart, at der stadig er meget, der skal gøres for at sikre en effektiv gennemførelse af principperne om ikke-diskrimination overalt i det udvidede EU. Europa-Kommissionen glæder sig til at tage denne udfordring op i samarbejde med alle relevante aktører. Den offentliggjorde for nylig en grønbog om »Ligestilling og ikke-diskrimination i en udvidet Europæisk Union«, hvori den opfordrer til kommentarer om mulige valg vedrørende den fremtidige udvikling af politikker på dette område.

Indledning

Rammebestemmelser om forskelsbehandling 5

Del I

Gennemførelse af EU's nye retlige ramme til bekæmpelse af forskelsbehandling 7

Ændringer i den nationale lovgivning 9

Vurdering af nye rettigheder til beskyttelse mod forskelsbehandling 17

Foranstaltninger til fremme af ligebehandling 22

Del II

Bevidstgørelse, holdningsændringer og ansporing til mangfoldighed 26

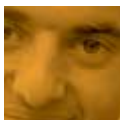
Brug forskellene. Stop diskriminationen 26

Bevidstgørelsesaktiviteter på nationalt plan 30

Fællesskabets handlingsprogram for bekæmpelse af forskelsbehandling 34



Rammebestemmelser om forskelsbehandling



I 2000 vedtog Den Europæiske Union en pakke foranstaltninger, der har til formål at håndhæve alle borgeres ret til at blive behandlet lige samt at styrke respekten for menneskerettigheder overalt i EU.

Pakken bestod af to direktiver eller EU-love:

- direktivet om racelighed (2000/43/EF), der forbyder forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse
- direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse (2000/78/EF), der forbyder forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

De to direktiver understøttes af et handlingsprogram (iværksat ved Rådets afgørelse 2000/750/EF). Dette tilskynder til gennemførelse af praktiske foranstaltninger med henblik på at bekæmpe den forskelsbehandling, der ifølge direktiverne er forbudt, ved for eksempel at gøre folk opmærksomme på deres rettigheder og pligter samt ved at forsøge at ændre holdninger og adfærd.

Pakken supplerer den dertil knyttede lovgivning om bekæmpelse af kønsdiskriminering. Denne lovgivning falder uden for rammerne af denne beretning, men det er vigtigt, at alle former for forskelsbehandling bekæmpes samtidig, da forskelsbehandling i mange tilfælde finder sted af flere årsager.

Begge direktiver forbyder forskelsbehandling inden for beskæftigelse og uddannelse. De gælder især ansættelse og forfremmelse, uddannelses tilbud, løn, vilkår og praksis på arbejdspladsen samt afskedigelser. Direktivet om racelighed forbyder endvidere forskelsbehandling i forbindelse med uddannelse, sociale sikringsydelser og sundhedspleje samt salg og leje af varer og tjenesteydelser, herunder bolig.

EU's medlemsstater var forpligtet til at bringe deres nationale lovgivning i overensstemmelse med direktivet om racelighed inden den 19. juli 2003 og med direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse inden den 2. december 2003. De havde dog mulighed for at forlænge implementeringsfristen for kriterierne alder og handicap med op til tre år, forudsat at de informerede Kommissionen herom. De nye medlemsstater var derimod forpligtet til at gennemføre direktiverne, før de tiltrådte Unionen den 1. maj 2004.

Selvom direktiverne endnu ikke er blevet fuldt ud gennemført i alle lande, har de allerede haft en klar virkning med hensyn til at styrke beskyttelsen mod forskelsbehandling overalt i Europa. De har også tilskyndet til udviklingen af en integreret tilgang til bekæmpelse af forskellige former for forskelsbehandling, der er baseret på respekten for alles ret til ligebehandling. Dette afspejler en stigende erkendelse af mangfoldighedens fordele for økonomien og samfundet som sådan.

Den nye politik har også haft virkninger uden for EU's nuværende grænser, idet direktiverne har tjent som model for udarbejdelsen af love mod forskelsbehandling andre steder. I Bulgarien og Rumænien, der stadigvæk forhandler om unionsmedlemskab, er der allerede blevet gennemført love, der forbyder forskelsbehandling på grund af de kriterier, der er anført i de to direktiver.



BERETNINGENS OPDELING

Formålet med denne beretning er at give et overblik over, hvad der sker rundt om i Unionen, efterhånden som politikken mod forskelsbehandling gennemføres. Den omfatter både de tiltag, som de nationale regeringer træffer med henblik på at sikre, at den retsbeskyttelse, der ydes mod forskelsbehandling, er i overensstemmelse med de to direktiver, og de øvrige aktiviteter, der iværksættes for at supplere de nye love, og som til dels er støttet af handlingsprogrammet.

Beretningen er inddelt i to dele. Den første del indeholder en gennemgang af de fremskridt, der er blevet gjort rundt om i den nyligt udvidede Union med hensyn til ændringer af den nuværende lovgivning eller indførelse af nye love med henblik på at opfylde kravene i direktiverne. Endvidere beskrives nogle af de vigtigste kendetegn ved den lovgivning, der er blevet gennemført i forskellige lande, eller som er ved at blive indført. Endelig undersøges de foranstaltninger, der er blevet truffet for at hjælpe personer, der er udsat for forskelsbehandling, med at få sat en stopper for det samt at opnå passende erstatning for den skade, de har lidt.

I den anden del beskrives en række vigtige aktiviteter, der støttes af handlingsprogrammet, navnlig de bevidstgørelsesaktiviteter der er blevet iværksat på EU-plan og i de enkelte medlemsstater. Formålet med disse aktiviteter er at sørge for, at alle er bekendte med de nye love mod forskelsbehandling, der nu er blevet indført i Europa, og som giver folk ret til at blive behandlet lige. Det er samtidig hensigten at gøre opmærksom på den skade, som forskelsbehandling forårsager, samt de fordele, som mangfoldighed kan skabe både på arbejdspladsen og generelt i samfundet. Denne del af beretningen indeholder desuden et resumé af de øvrige aktiviteter, der støttes af handlingsprogrammet.

Gennemførelse af EU's nye retlige ramme til bekæmpelse af forskelsbehandling

Direktiverne om racelighed og ligebehandling med hensyn til beskæftigelse, der blev vedtaget af medlemsstaterne i 2000, har øget beskyttelsesniveauet mod forskelsbehandling i alle dele af Unionen. Tilsammen gør de forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, alder, handicap eller seksuel orientering ulovlig inden for beskæftigelse og uddannelse. Direktivet om racelighed forbyder endvidere forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, for så vidt angår adgang til uddannelse, sociale sikringsydelse, sundhedspleje, forskellige former for sociale goder (som for eksempel særlige rabatorordninger eller boligydelse) samt varer og tjenesteydelser, herunder bolig (se boks for mere information).

De to direktiver supplerer lovgivningen til bekæmpelse af kønsdiskriminering, der blandt andet omfatter direktivet om ligebehandling af mænd og kvinder (2002/73/EF), som ændrede det tidligere direktiv fra 1976 (76/207/EØF), og som indeholder meget lignende bestemmelser til håndhævelse af ligebehandling af mænd og kvinder overalt i EU.

På trods af at de fleste lande allerede havde visse love mod forskelsbehandling, før direktiverne blev vedtaget, var der ingen af disse love, der ydede den beskyttelse, der kræves i direktiverne. Medlemsstaterne har derfor været nødt til at indføre bestemmelser i deres nationale lovgivning for at opfylde de nye krav. Det har været op til de enkelte medlemsstater at beslutte, hvordan dette burde gøres på baggrund af deres retlige og kulturelle traditioner samt de lovgivninger, der allerede var på plads. Men uanset hvilken fremgangsmåde, de har fulgt, og uanset hvilken form lovgivningen har fået, har de været forpligtet til at indføre det minimumsniveau for retsbeskyttelse, som de selv var enige om var nødvendigt.

Medlemsstaterne forpligtede sig til at sikre, at den nationale lovgivning, der var nødvendig for at opfylde kravene i de to direktiver, var på plads før den specificerede tidsfrist, eller — hvad de nye medlemsstater angik — før de tiltrådte Unionen. Som tilladt i henhold til direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse har flere medlemsstater meddelt Kommissionen, at de har brug for at forlænge fristen for at kunne opfylde alle kravene for kriterierne alder og handicap.

I denne del af beretningen beskrives de fremskridt, der er blevet gjort rundt om i det udvidede EU for at ændre eksisterende love eller indføre nye love med henblik på at opfylde kravene i direktiver. Der gives ligeledes et resumé af lignende tiltag, der er blevet truffet i lande uden for EU for at forbyde forskelsbehandling. Herefter undersøges en række centrale retlige bestemmelser, der påvirker, hvor effektiv lovgivningen sandsynligvis vil være med hensyn til at bekæmpe forskelsbehandling, og til sidst gives der en gennemgang af de foranstaltninger, der er blevet truffet for at støtte de nye love.



Hovedtræk af direktiverne om racelighed og ligebehandling med hensyn til beskæftigelse

Hensigten med direktiverne er at fastsætte et minimumsniveau for retsbeskyttelse mod forskelsbehandling overalt i Den Europæiske Union. Det er op til de nationale regeringer, om de vil indføre strengere bestemmelser, men de må ikke mindske niveauet for beskyttelse, hvis dette allerede er højere end det krævede minimum.

ANVENDELSESOMRÅDE

Direktiverne gælder for alle, der bor eller arbejder i EU. Direktiverne forbyder forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse samt på grundlag af religion og tro, handicap, alder og seksuel orientering, for så vidt angår:

- adgang til beskæftigelse og selvstændigt erhverv samt muligheder for forfremmelse
- adgang til erhvervsvejledning og -uddannelse på alle niveauer samt erhvervs erfaring
- beskæftigelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelser og løn
- medlemskab af fagforeninger og faglige organisationer samt adgang til alle de fordele, som disse yder.

Direktivet om racelighed forbyder endvidere forskelsbehandling med hensyn til:

- socialsikring og sundhedspleje
- sociale goder som for eksempel gratis medicin, boligydelse og forskellige former for rabatordninger
- uddannelse
- adgang til og levering af goder og tjenesteydelser, der er tilgængelige for offentligheden, herunder bolig.

FORSKELLIGE FORMER FOR FORSKELSBEHANDLING

Direktiverne forbyder følgende former for forskelsbehandling:

- **direkte forskelsbehandling**, der foreligger, når en person behandles, er blevet eller ville blive behandlet ringere end en anden på grund af kriterierne indeholdt i direktiverne
- **indirekte forskelsbehandling**, der foreligger, når en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis, forsætligt eller ej stiller folk med en vis race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering ringere end andre. Hvis behandlingen har denne virkning, vil den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis udgøre forskelsbehandling, med mindre den er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det legitime mål er hensigtsmæssige og nødvendige

- **chikane**, der foreligger, når uønsket adfærd i forbindelse med en af de i direktiverne omfattede grunde finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Direktiverne forbyder ligeledes instruktion om at forskelsbehandle og øve repressalier (eller gengældelse mod dem, der klager over eller vidner om forskelsbehandling).

RETSMIDLER OG SANKTIONER

Ofre for forskelsbehandling bør have adgang til administrative eller retlige procedurer, herunder forlig, hvor dette er passende, med henblik på at håndhæve deres ret til ligebehandling. Instanser, der har en legitim interesse i at sikre, at direktivets bestemmelser opfyldes (som for eksempel fagforeninger eller repræsentative organisationer), skal have ret til at støtte ofre for forskelsbehandling i enhver retsforfølgelse. De, der er ansvarlige for forskelsbehandling skal pålægges sanktioner, der er effektive, og som står i et rimeligt forhold til overtrædelsen og har en afskrækkende virkning (dvs. der afholder fra diskriminerende adfærd).

BEVISBYRDEN

Så snart en person, der skønner, at han eller hun ikke er blevet behandlet lige, fremlægger kendsgerninger, hvoraf det kan formodes, at forskelsbehandling har fundet sted, er det op til den person, der er anklaget for forskelsbehandling at bevise, at der ikke har været nogen overtrædelse af princippet om ligebehandling.

LIGESTILLINGSORGANER

Direktivet om racelighed kræver, at der i hver medlemsstat udpeges et specielt organ til at fremme ligebehandling med hensyn til race eller etnisk oprindelse. Disse organer skal tilbyde uafhængig støtte til ofre for forskelsbehandling til at få behandlet deres klager, indlede uafhængige undersøgelser, offentliggøre uafhængige rapporter og udarbejde anbefalinger.

TILPASNINGER TIL FOLK MED HANDICAP

Arbejdsgivere er forpligtet til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger, hvor dette er nødvendigt, for at gøre det muligt for en person med et handicap at opnå adgang til, deltage eller avancere i beskæftigelse eller modtage uddannelse, medmindre sådanne foranstaltninger påfører arbejdsgiveren en uforholdsmæssig stor byrde.

FORMIDLING AF INFORMATIONER

Regeringerne er forpligtet til, ved hjælp af alle egnede midler, at gøre folk bekendte med lovgivningens bestemmelser og deres ret til at blive behandlet lige, som følger heraf.



Det bør dog understreges, at det ikke har været hensigten at gennemgå udviklingen i alle lande systematisk eller at foretage en detaljeret undersøgelse af lovgivningens ordlyd. Formålet med beretningen er at give et overblik over de aktioner, der er blevet iværksat rundt om i Unionen, samt at give eksempler på foranstaltninger, der er blevet indført med henblik på at illustrere, hvad der er sket i de forskellige lande. Læsere, der ønsker at opnå en fuld og nøjagtig forståelse af den lovgivning, der er blevet indført i en vis medlemsstat, er nødt til at undersøge den pågældende lovgivning direkte. I henhold til direktiverne er det de enkelte medlemsstaters ansvar at gøre alle berørte parter bekendte med de relevante retlige bestemmelser.

Det bør også gøres klart, at der i denne beretning ikke tages stilling til, om medlemsstaternes lovgivning fuldt ud opfylder direktiverne. Henvisning til særlige retslige bestemmelser betyder derfor ikke nødvendigvis, at disse opfylder direktiverne.

Desuden beskriver nedenstående information situationen pr. 1. maj 2004, da nærværende beretning blev færdiggjort.

ÆNDRINGER I DEN NATIONALE LOVGIVNING

Da medlemsstaterne vedtog de to direktiver i 2000, blev de enige om en tidsplan for gennemførelsen af dem. Medlemsstaterne fik indtil den 19. juli 2003 til at foretage de ændringer i den nationale lovgivning, der var nødvendige for at opfylde bestemmelserne i direktivet

om racelighed, og indtil den 2. december 2003 til at opfylde bestemmelserne i direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse.

På grund af direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelses potentielle større virkning på politik og arbejdspraksis blev det erkendt, at det muligvis ville være nødvendigt med mere tid til at gennemføre dette direktiv med hensyn til kriterierne alder og handicap. Medlemsstaterne fik derfor tilladelse til, hvis de ønskede det, at forlænge fristen med op til tre år for at foretage de ændringer, der var nødvendige for at yde det samme beskyttelsesniveau mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap samt de øvrige kriterier anført i direktiverne. De var dog forpligtet til at meddele Kommissionen, før implementeringsfristens udløb, at de havde til hensigt at gøre dette. De er desuden forpligtet til hvert år at rapportere til Kommissionen om de tiltag, de træffer for at takle forskelsbehandling på grundlag af disse kriterier, samt de fremskridt, de gør med hensyn til at yde den påkrævede beskyttelse.

I flere lande har regeringen valgt denne mulighed og givet dem selv længere tid til at foretage de lovmæssige ændringer, der er nødvendige for at opfylde alle direktivets krav på disse to områder (se resuméskema).

Med hensyn til de nye medlemsstater skulle deres lovgivning opfylde bestemmelserne i de to direktiver, før de tiltrådte Unionen.

Foruden kriterierne alder og handicap er der flere medlemsstater, der ikke har kunnet overholde disse frister med hensyn til fuld gennemførelse af direktiverne. I nogle af disse tilfælde er der dog blevet foretaget ændringer i den nationale lovgivning, men disse er bare ikke trådt i kraft endnu eller er under udarbejdelse.



Ændringerne i medlemsstaterne

I **Belgien** vedtog den føderale regering i begyndelsen af 2003 en lov med henblik på at gennemføre både direktivet om racelighed og direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse. På regionalt og fællesskabsniveau, hvor ansvaret for jobplacering og uddannelse delvist er placeret, har både det flamske fællesskab og Bruxelles vedtaget en lov. I de fransk- og tysktalende dele af landet er man også ved at indføre en lov. Den belgiske regering har meddelt Kommissionen, at den har til hensigt at gøre anvendelse af den ekstra treårige periode til at gennemføre bestemmelserne i direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelsesområdet, for så vidt angår forskelsbehandling på grund af alder.

I Den **Tjekkiske Republik** godkendte parlamentet i januar 2004 en række ændringer af arbejdsmarkedslovgivningen med henblik på at bringe beskyttelsesniveauet på linje med beskæftigelseskravene i de to direktiver, der trådte i kraft i marts. Et lovforslag, der forbyder forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse på andre områder end beskæftigelse, forventes at blive behandlet af parlamentet i juni 2004 og træde i kraft i januar 2005.

I **Danmark** trådte en lov, der havde til formål at opfylde kravene i direktivet om racelighed bortset fra på beskæftigelsesområdet, i kraft i juli 2003. I marts 2004 vedtog Folketinget en retsakt, der havde til formål at bringe lovgivningen på beskæftigelsesområdet i overensstemmelse med kravene i de to direktiver, og som nu er trådt i kraft.

I **Spanien** vedtog parlamentet ved udgangen af 2003 en lov, der havde til hensigt at opfylde bestemmelserne i såvel direktivet om racelighed som direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse, og som trådte i kraft i januar 2004.

I **Frankrig** blev der ved udgangen af 2001 vedtaget en ny lov, der forbyder forskelsbehandling af forskellige grunde. Den var dog begrænset til beskæftigelse. Regeringen har meddelt Kommissionen, at den har til hensigt at gøre brug af den yderligere frist til at gennemføre bestemmelserne i direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse, for så vidt angår handicap. Et lovforslag vedrørende dette blev forelagt parlamentet i første del af 2004. Et lovforslag, der vil forbyde forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse på de områder uden for beskæftigelse, der er indeholdt i direktiverne – undtagen



bolig, hvor forskelsbehandling har været forbudt siden starten af 2002 — vil blive forelagt parlamentet i løbet af 2004.

I **Irland** er den nuværende retsbeskyttelse mod forskelsbehandling forholdsvis udtømmende. I få henseender lever den dog ikke op til kravene i de to direktiver. Et forslag til en ligestillingslov, der har til formål at rette op på disse mangler, blev offentliggjort i januar 2004 og forventes at træde i kraft senere på året.

I **Italien** blev der i sommeren 2003 vedtaget to regeringsdekreter, der har til formål at bringe den italienske lovgivning i overensstemmelse med kravene i hver af de to direktiver.

I **Cypern** blev en række lovforslag, der havde til formål at give kravene i de to direktiver retlig virkning, udarbejdet og drøftet i 2003 og vedtaget i marts 2004. Disse udvider blandt andet den nuværende retsbeskyttelse mod forskelsbehandling med hensyn til kriterierne alder og seksuel orientering og skaffer hjemmel til oprettelsen af et specialiseret ligestillingsorgan.

I **Letland** rettede den arbejdslov, der blev indført i 2001, lidt op på situationen med hensyn til at opfylde kravene i direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse, men den forbød ikke eksplicit forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, og den gjaldt heller ikke erhvervsuddannelse eller medlemskab af en fagforening. Det forventes, at ændringer til loven med henblik på at bringe denne i overensstemmelse med direktivet samt nye love til gennemførelse af kravene i direktivet om racelighed, vil blive vedtaget af parlamentet i maj 2004.

I **Litauen** blev der gennemført en ny arbejdslov i januar 2003, og i november 2003 blev der vedtaget en række ændringer, der havde til formål at bringe lovgivningen i overensstemmelse med direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse. Der blev samtidig vedtaget en række ændringer til eksisterende love mod racediskrimination, og det er hensigten at lade begge sæt af ændringer træde i kraft fra begyndelsen af 2005.

I **Ungarn** trådte en ny lov (loven om ligebehandling og fremme af lige muligheder), der havde til formål at opfylde kravene i de to ligestillingsdirektiver, i kraft i januar 2004. Denne omfatter yderligere grunde til forskelsbehandling end dem, der er anført i direktiverne, som for eksempel nationalitet og politiske holdninger. Den udvider ligeledes retsbeskyttelsen til adgang til varer og tjenesteydelser, uddannelse, socialsikring samt de øvrige områder, der er omfattet af direktivet om racelighed, til alle og ikke kun dem, der diskrimineres mod på grund af deres race eller etniske oprindelse.

I **Malta** blev der i 2003 gennemført en lov til forøgelse af den eksisterende retsbeskyttelse mod forskelsbehandling på beskæftigelsesområdet. Denne er nu ved at blive yderligere udvidet under loven om beskæftigelse og industrielle relationer. Der er desuden blevet udarbejdet lovgivning vedrørende de områder uden for beskæftigelse, der er indeholdt i direktivet om racelighed, men denne er endnu ikke blevet vedtaget.

I **Nederlandene** trådte ændringer til ligebehandlingsloven af 1994, der har til formål at bringe loven i overensstemmelse med de to direktiver, i kraft den 1. april 2004. Den nye lov, der forbyder forskelsbehandling på grund af handicap, og som trådte i kraft i december 2003, blev ved samme lejlighed revideret med henblik på at bringe den i overensstemmelse med direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse. Den nederlandske regering havde meddelt Kommissionen, at den ønskede yderligere tre år til at opfylde kravene i direktivet med hensyn til alderskriteriet. En ny lov mod aldersdiskrimination blev dog vedtaget allerede i december 2003 og trådte i kraft den 1. maj 2004.

I **Østrig** blev der i november 2003 fremsat et lovforslag i parlamentet med henblik på at gennemføre de to direktiver på føderalt plan og oprette to ligestillingsorganer. Det forventes, at dette lovforslag vil blive vedtaget i juni 2004. Loven omfatter alle de diskriminationsgrunde, der er anført i de to direktiver bortset

fra handicap, og indeholder desuden bestemmelser vedrørende kønsdiskriminering. Det er op til myndighederne i de enkelte stater (eller Länder) at gennemføre direktiverne inden for deres kompetenceområder (med hensyn til deres egne arbejdstagere for eksempel). Den føderale regering er nu ved at forberede forslag til en ny lovgivning vedrørende handicapede, og den har til hensigt at organisere en bred debat om disse forslag, før de gennemføres.

I **Polen** trådte en lov, der ændrede arbejdsloven, samt en række øvrige love i kraft i januar 2004, der havde til formål at opfylde kravene i de to ligestillingsdirektiver på beskæftigelsesområdet. Der ydes desuden en vis retsbeskyttelse mod forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse på områder uden for beskæftigelse i henhold til diverse dele af den eksisterende lovgivning. Der er på nuværende tidspunkt ingen planer om at konsolidere eller udvide denne lovgivning.



Den nye lovgivning, som vi har vedtaget i Finland, vil forebygge og mindske alle former for forskelsbehandling i folks hverdag. De offentlige myndigheders forpligtelse til at udarbejde planer for ligestilling er en særdeles vigtig del af lovgivningen. Vi erkender, at lovgivning ikke er nok. Vores mål er en praktisk mangfoldighedspolitik, der skal sikre lige muligheder for alle og give mindretal deres »egen stemme«. Mainstreaming af ikke-diskrimination er et meget vigtigt mål, som ikke kan nås uden at indkredse ulige processer og rette op på de politikker, strukturer og praksis på arbejdspladserne, der kan føre til indirekte forskelsbehandling. Med andre ord er en af forhåndsbetingelserne for at kunne mainstreame ligestilling, at man er bevidst om de problemer, som mindretal står over for i deres dagligdag.

Et vigtigt skridt mod funktionel mangfoldighed er en fortsat dialog mellem beslutningstagerne, arbejdsmarkedets parter og de dele af civilsamfundet, der repræsenterer de potentielle ofre for forskelsbehandling.

TARJA FILATOV, ARBEJDSMINISTER, FINLAND

RESUMÉSKEMA: STATUS OVER GENNEMFØRELSEN AF DIREKTIVERNE PR. 1. MAJ 2004

| | DIREKTIVET OM RACELIGHED | DIREKTIVET OM LIGEBEHANDLING MED HENSYN TIL BESKÆFTIGELSE | MEDDELT FORLÆNGELSE |
|-----------|---|--|----------------------------|
| BE | Føderal lov vedtaget i januar 2003 + flamsk dekret i maj 2002 + forordning i juni 2003 i Bruxelles-regionen. Udkast til tekster under udarbejdelse i de fransk- og tysktalende fællesskaber samt i Wallonien. | Føderal lov vedtaget i februar 2003 + flamsk dekret i maj 2002 + forordning i juni 2003 i Bruxelles-regionen. Udkast til tekster under udarbejdelse i de fransk- og tysktalende fællesskaber samt i Wallonien. | 3 år for alder |
| CZ | Lovforslag til behandling i juni 2004 og vedtagelse i januar 2005. | Ændringer til eksisterende lovgivning trådte i kraft i marts 2004. | |
| DK | Lov om etnisk ligestilling trådte i kraft i juli 2003; beskæftigelsesaspekter omfattet af særskilt lov vedtaget i april 2004. | Lov, der bringer lovgivningen på linje med direktivet, vedtaget i marts 2004. | 1 år for alder og handicap |
| DE | Ingen specifikke forslag til gennemførelse. | Ingen specifikke forslag til gennemførelse. | 3 år for alder |
| EE | Ingen specifikke forslag til gennemførelse. | Ingen specifikke forslag til gennemførelse. | |
| EL | Enkelt lovforslag forelagt parlamentet i november 2003, men aldrig behandlet. Ingen tilgængelige informationer om det nye parlaments planer. | Enkelt lovforslag forelagt parlamentet i november 2003, men aldrig behandlet. Ingen tilgængelige informationer om det nye parlaments planer. | |
| ES | Enkel lovtekst vedtaget i december 2003. I kraft siden januar 2004. | Enkel lovtekst vedtaget i december 2003. I kraft siden januar 2004 + lov om handicap i kraft siden januar 2004. | |
| FR | Lov af november 2001 (beskæftigelse) og januar 2002 (bolig). Lovforslag om andre aspekter, der udvider anvendelsesområdet af nuværende lovgivning, forventet i 2004. | Lov af november 2001 + lovforslag om handicap forventet i 2004. | 3 år for handicap |
| IE | Ligestillingslov offentliggjort i januar 2004, der indfører mindre ændringer i eksisterende lovgivning for at opfylde direktivet, og som vil blive gennemført i løbet af 2004. | Ligestillingslov offentliggjort i januar 2004, der indfører mindre ændringer i eksisterende lovgivning for at opfylde direktivet, og som vil blive gennemført i løbet af 2004. | |
| IT | Italiensk regeringsdekret trådte i kraft i august 2003. | Italiensk regeringsdekret trådte i kraft i august 2003. | |
| CY | Lov vedtaget i marts 2004, der forventes at træde i kraft i maj 2004. | Lov vedtaget i marts 2004, der forventes at træde i kraft i maj 2004. | |
| LV | Lov forventes vedtaget i maj 2004. | Ændringer til eksisterende lovgivning forventes vedtaget i maj 2004. | |
| LT | Ændringer for at bringe eksisterende love på linje med direktivet forelagt i november 2003. Forventes at træde i kraft i januar 2005. | Ændringer for at bringe eksisterende love på linje med direktivet forelagt i november 2003. Forventes at træde i kraft i januar 2005. | |

DIREKTIVET OM RACELIGHED**DIREKTIVET OM LIGEBEHANDLING MED HENSYN
TIL BESKÆFTIGELSE****MEDDELT FORLÆNGELSE**

| | DIREKTIVET OM RACELIGHED | DIREKTIVET OM LIGEBEHANDLING MED HENSYN TIL BESKÆFTIGELSE | MEDDELT FORLÆNGELSE |
|-----------|---|--|--------------------------------|
| LU | Lovforslag forelagt parlamentet i november 2003, usandsynligt at det vil blive vedtaget før valget i juni 2004. | Lovforslag forelagt parlamentet i november 2003, usandsynligt at det vil blive vedtaget før valget i juni 2004. | |
| HU | Lov, vedtaget i december 2003, trådte i kraft i januar 2004. Ligestillingsorgan forventes oprettet i januar 2005. | Lov, vedtaget i december 2003, trådte i kraft i januar 2004. | |
| MT | Lovgivning udarbejdet, men endnu ikke vedtaget. | Eksisterende lovgivning under udvidelse. | |
| NL | Enkelt lov, der indfører mindre ændringer i eksisterende lovgivning for at opfylde direktivet, trådte i kraft i april 2004. | Enkelt lov, der indfører mindre ændringer i eksisterende lovgivning for at opfylde direktivet, trådte i kraft i april 2004 + lov om handicap i december 2003 + lov om alder trådte i kraft i maj 2004. | 3 år for alder |
| AT | Lovgivning trådte i kraft i juli 2004. | Lovgivning, der omfatter alle grunde undtagen handicap, forventes at træde i kraft i juli 2004. Lovforslag om handicap rundsendt til diskussion. | |
| PL | Beskyttelse ydet i henhold til forskellige dele af eksisterende lovgivning. Ingen planer om konsolidering eller udvidelse. | Love vedtaget i januar 2004. | |
| PT | Lov vedtaget i maj 2004 + ny arbejdslov trådte i kraft i december 2003. | Ny arbejdslov trådte i kraft i december 2003. | |
| SI | Ny lovgivning vedtaget i april 2004 med virkning fra maj 2004. | Ny lovgivning vedtaget i april 2004, der udvider bestemmelserne i arbejdsloven af januar 2003. | |
| SK | Enkelt lov forventes vedtaget i maj 2004. | Ændringer til eksisterende lovgivning indført i 2003 + enkelt lov forventes vedtaget i maj 2004. | |
| FI | Enkelt lov vedtaget i december 2003 med virkning siden februar 2004. | Enkelt lov vedtaget i december 2003 med virkning siden februar 2004. | |
| SE | Lovgivning, der bringer eksisterende lov på linje med direktivet, trådte i kraft i juli 2003. Uddannelse ikke omfattet: forslag om dette offentliggjort i april 2004. | Lovgivning, der bringer eksisterende love på linje med direktivet bortset fra alder og handicap, trådte i kraft i juli 2003. | 3 år for alder og handicap |
| UK | Lovgivning, der bringer eksisterende lov på linje med direktivet, trådte i kraft i juli 2003. Lignende lov forventes vedtaget i Gibraltar i marts 2004. | Lovgivning, der omfatter religion og tro og seksuel orientering, trådte i kraft i december 2003. Lignende lov forventes vedtaget i Gibraltar i marts 2004. | 3 år for alder, 1 for handicap |
| BG | Lov vedtaget i september 2003. | Lov vedtaget i september 2003. | |
| RO | Lovgivning vedtaget i 2002. | Ny arbejdslov vedtaget i januar 2002. | |

NB: Skemaet sammenfatter de lovgivninger, der er blevet vedtaget eller er ved at blive gennemført i forbindelse med de to direktiver. Det betyder ikke nødvendigvis, at lovgivningen fuldt ud opfylder direktiverne.

Konsultation

I **Sverige** blev der for nyligt offentliggjort forslag om en lovgivning, der forbyder forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, for så vidt uddannelse angår. Forslag til forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap er under udarbejdelse og vil normalt blive offentliggjort i 2005. I begge tilfælde vil der blive indledt tætte konsultationer med arbejdsmarkedets parter, retsinstanser, ombudsmænd, universiteter, ngo'er og andre interessegrupper i den brede offentlighed om forslagernes indhold.

I **Det Forenede Kongerige** er det hensigten at gennemføre kravene i direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse, for så vidt angår alderskriteriet inden oktober 2006. Den fremgangsmåde, der skal sikre tæt konsultation, minder om den, der blev fulgt tidligere i forbindelse med gennemførelsen af andre love mod forskelsbehandling:

- offentliggørelse af et høringsdokument og udkastet til de nye bestemmelser i foråret 2004
- fremsendelse af dette materiale til alle vigtige interessegrupper samt til alle de, der reagerede på den foregående høring under titlen *Equality and Diversity: Age Matters*
- offentliggørelse af information om høringen på to af regeringens netsteder.

I **Letland** blev der oprettet en arbejdsgruppe, der fik til opgave at overveje forslag med henblik på at opfylde kravene i direktivet om racelighed. Arbejdsgruppen bestod af repræsentanter fra diverse relevante ministerier, det nationale menneskerettighedskontor, Institutet for Menneskerettigheder og Det Lettiske Center for Menneskerettigheder og Etniske Studier. Derudover blev en række rets eksperter inviteret for at fremlægge deres synspunkter, og embedsmænd fra Europa-Kommissionen blev ligeledes hørt. Der blev herefter udarbejdet en række ændringer af arbejdsloven i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, der blev kontrolleret af fagforenings- og arbejdsgiverforbund.

I **Portugal** trådte der i december 2003 en ny arbejdsmarkedslov i kraft, der havde til formål at bringe lovgivningen i overensstemmelse med direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse. Denne omfatter alle de diskriminationsgrunde, der er anført i direktivet, samt en række yderligere grunde, som for eksempel politiske holdninger og medlemskab af fagforeninger. Den nye lov 18/2004, der forbyder forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, trådte i kraft i maj 2004.

I **Slovenien** blev der i april 2004 vedtaget en ny lov med henblik på at yde den retsbeskyttelse mod forskelsbehandling, som der kræves i de to direktiver. Denne lov udvider anvendelsesområdet for den nye arbejdslov, der trådte i kraft i januar 2003, og forbyder desuden forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, for så vidt angår adgang til varer og tjenesteydelser samt de øvrige områder, der er anført i direktivet om racelighed.

I **Slovakiet** blev der i 2002 vedtaget en arbejdsmarkedslov, der forbyder forskelsbehandling på beskæftigelsesområdet på grundlag af alle de kriterier, der er indeholdt i direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse med undtagelse af seksuel orientering. Denne blev ændret i 2003. Endvidere blev der i 2003 foretaget ændringer i loven om offentlige forvaltninger, der gælder ansatte i den offentlige sektor og som i modsætning til arbejdsloven indeholder bestemmelser mod forskelsbehandling på grund af seksuel orientering. En enkelt lov, der yderligere vil udvide retsbeskyttelsen med henblik på at opfylde kravene i begge direktiver, er til behandling i parlamentet og forventes vedtaget før udgangen af maj 2004.

I **Finland** blev der i december 2003 vedtaget en enkelt lov mod forskelsbehandling på grundlag af de kriterier og inden for de områder, der er anført i de to direktiver, som trådte i kraft i februar 2004.

I **Sverige** trådte der i juli 2003 en lov i kraft, der havde til formål at bringe de eksisterende love i overensstemmelse med de to direktiver undtagen med hensyn til kriterierne alder og handicap. Loven omfatter dog ikke adgang til uddannelse, for så vidt angår forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse. Udkast til lovforslag med henblik på at rette op på disse mangler blev offentliggjort i april 2004 og vil sandsynligvis blive gennemført i 2005. Regeringen har meddelt, at den har til



hensigt at udsætte opfyldelsen af kravene i direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse, for så vidt angår kriterierne alder og handicap. Et undersøgelsesudvalg er ved at udarbejde en række forslag. Det er planen at indlede en høringsproces om disse forslag, inden lovgivningen træder i kraft den 2. december 2006.

I **Det Forenede Kongerige** har regeringen ligeledes meddelt Kommissionen, at den har til hensigt at bruge mere tid på at gennemføre direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse, for så vidt angår kriterierne alder og handicap. Bortset fra disse trådte en række ændringer til en årelang lovgivning, der forbyder forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, i kraft i juli 2003 med henblik på at opfylde kravene i direktivet. Nye forskrifter, der forbyder forskelsbehandling på grund af religion eller tro eller seksuel orientering, trådte i kraft i december 2003. Ændringer af loven af 1995, der forbyder forskelsbehandling på grund af handicap, og som har til formål at bringe denne i overensstemmelse med direktivet, blev vedtaget i juli 2003 og vil træde i kraft i oktober 2004. Forslag til

forbud mod forskelsbehandling på grund af alder blev offentliggjort i foråret 2004, og det er planen at gennemføre en ny lovgivning inden oktober 2006.

I andre EU-lande er tidsplanen for gennemførelse af de to direktiver ikke helt så klar. I **Luxembourg** fik parlamentet i november 2003 forelagt et lovforslag, der havde til formål at opfylde kravene i de to direktiver, men som ikke indeholdt nogen forslag med hensyn til oprettelsen af et specialiseret ligestillingsorgan.

I samme måned fik parlamentet i **Grækenland** forelagt et enkelt lovforslag. Det vides endnu ikke, om det vil blive behandlet af det nye parlament, eller om der vil blive fremsat et lovforslag.

I de tilfælde, hvor medlemsstaterne ikke gennemfører direktiverne fuldt ud eller tilstrækkeligt, har Europa-Kommissionen mulighed for at anlægge sag mod dem. Desuden vil folk, der bor i disse lande, sandsynligvis være delvist beskyttet mod forskelsbehandling i henhold til Europæisk lov (se boks).

Hvad sker der, hvis en medlemsstat ikke gennemfører ligestillingsdirektiverne?

I de tilfælde, hvor medlemsstaterne ikke gennemfører enten direktivet om racelighed eller direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse eller ingen af de to (eller ikke gennemfører dem tilstrækkeligt), har Europa-Kommissionen i henhold til EF-traktatens artikel 226 mulighed for at anlægge sag mod dem. Det første skridt vil være for Kommissionen at udstede en formel skrivelse, hvori den sammenfatter, hvorfor den skønner, at medlemsstaten har tilsidesat sine retlige forpligtelser. Medlemsstaten har derefter to måneder til at svare.

Hvis dette ikke er nok til at løse problemet, vil Kommissionen afgive en »begrundet udtalelse«, hvori den fastsætter en tidsfrist, inden for hvilken medlemsstaten skal efterleve sine forpligtelser. Hvis dette heller ikke virker, kan Kommissionen forelægge sagen for EF-domstolen til afgørelse. Hvis domstolen finder medlemsstaten skyldig, og dommen ignoreres, kan medlemsstaten i henhold til artikel 228 idømmes en bøde.

I mellemtiden har enkeltpersoner, der i de pågældende medlemsstater er udsat for forskelsbehandling i modstrid med direktiverne, mulighed for at opnå støtte fra de af EF-Domstolen fastsatte overordnede retsprincipper:

Bestemmelserne i direktiverne kan have *direkte virkning* i statsorganer (dvs. offentlige myndigheder). For at dette kan være tilfældet, skal bestemmelserne være *ubetingede*,

klare og præcise. Dette vil i sidste ende blive afgjort af EF-Domstolen, men i betragtning af retspraksis i forbindelse med lignende bestemmelser i direktiverne om ligebehandling af mænd og kvinder er det sandsynligt, at en ret stor del af bestemmelserne i direktiverne kan have *direkte virkning*. Princippet vil dog ikke gælde i forbindelse med retstvister mod private eller ikke-statslige organisationer eller enkeltpersoner.

De nationale domstole er forpligtet til så vidt muligt at fortolke enhver eksisterende lovgivning i overensstemmelse med direktiverne (også selv om den er ældre end direktiverne) på en sådan måde, at direktivernes tilsigtede resultat sikres.

Medlemsstaten kan også selv blive gjort ansvarlige for at kompensere enkeltpersoner for tab og skade lidt som følge af medlemsstatens overtrædelse af fællesskabsretten. Der vil opstå erstatningsansvar, når den retlige regel, der er blevet overtrådt, har til formål at knytte retigheder til enkeltpersoner, overtrædelsen er tilstrækkelig alvorlig (som for eksempel manglende gennemførelse af direktiverne), og der er en direkte årsagssammenhæng mellem overtrædelsen og den skade, der er forvoldt enkeltpersonerne.

Disse principper støtter enkeltpersoner under retssager ved nationale domstole. Under retssagerne kan disse domstole dog henvise ethvert spørgsmål til EF-Domstolen i henhold til EF-traktatens artikel 234.

Lovgivning mod forskelsbehandling i Bulgarien og Rumænien

I **Bulgarien** godkendte parlamentet i september 2003 en omfattende lovgivning mod forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering mv. Anvendelsesområdet er meget lig Den Europæiske Menneskerettighedskonventions protokol nr. 12 og de to ligestillingsdirektiver. Den omfatter direkte og indirekte forskelsbehandling, chikane og repressalier, herunder — i alle tilfælde — medvirken til eller formodning om samt opfordring til forskelsbehandling og raceadskillelse.

Lovgivningen gør det klart, at arbejdsgivere og lærere, der ikke forhindrer andre i at forskelsbehandle inden for beskæftigelse eller uddannelse kan retsforfølges, som havde de selv været direkte involveret. Den indeholder ligeledes en række illustrerende eksempler på forskelsbehandling på centrale områder med henblik på at lette forståelsen af den nye lovgivning.

Ofre for forskelsbehandling har ved en domstol ret til at blive repræsenteret af fagforeninger eller ngo'er, der begge på eget initiativ kan indlede retssager i offentlighedens interesse. Lovgivningen gør det også muligt at indlede kollektive retssager, når flere personer har været ofre for forskelsbehandling.

Der er planer om at oprette et uafhængigt organ, der vil få til opgave at fremme ligebehandling og bistå folk, der er udsat for forskelsbehandling. Det er hensigten at give dette organ kompetence til at udstede bindende beslutninger, opnå adgang til information og indkalde og udspørge vidner samt at udfordre regeringsbeslutninger ved en domstol, indlede civile retssager og gribe ind i retssager på sagsøgenes vegne.

I **Rumænien** blev en forordning om »prævention af og straf for alle former for forskelsbehandling«, der var blevet vedtaget i august 2000, styrket ved vedtagelsen af en lovgivning i 2002, der forbød forskelsbehandling på grund af alle de kriterier, der er anført i de to ligestillingsdirektiver.

Det Nationale Råd for Bekæmpelse af Forskelsbehandling blev også oprettet i august 2000 og begyndte at fungere i slutningen af 2002. I rådets vedtægter garanteres dets uafhængighed fra regeringen. Dets kompetencer omfatter fremme af positiv særbehandling mod forskelsbehandling, udarbejdelse af anbefalinger til regeringen, godkendelse af udkast til love om ligestilling og ikke-diskrimination, samarbejde med offentlige myndigheder for at sikre, at den nationale lovgivning opfylder internationale normer, støtte til folk, der er udsat for forskelsbehandling, og udarbejdelse af studier og forskning vedrørende relevante spørgsmål.

Udviklingen uden for EU Bulgarien og Rumænien, der begge forhandler om EU-tiltrædelse, var ikke blandt de nye medlemsstater, der tiltrådte Unionen i 2004. I begge lande er der dog allerede blevet gennemført en omfattende lovgivning mod forskelsbehandling (se boks).

I Norge blev der også for nylig vedtaget en lovgivning mod forskelsbehandling på linje med direktiverne om racelighed og ligebehandling med hensyn til beskæftigelse (se boks).

Ny lov mod forskelsbehandling i Norge

Den norske regering har vedtaget en politik, der har til formål at bringe lovgivningen mod forskelsbehandling på linje med direktiverne om racelighed og ligebehandling med hensyn til beskæftigelse, på trods af at den på ingen måde er retligt forpligtet til at gøre det. I marts 2004 vedtog parlamentet en lov, der ændrer loven om arbejderbeskyttelse og arbejdsmiljø, hvorved den sikrede, at niveauet af retsbeskyttelse mod forskelsbehandling på beskæftigelsesområdet var mere eller mindre på højde med beskyttelsesniveauet i de fleste EU-medlemsstater. Desuden har regeringen meddelt, at den inden årets udgang har til hensigt at fremlægge lovforslag, der er på linje med direktivet om racelighed.

VURDERING AF NYE RETTIGHEDER TIL BESKYTTELSE MOD FORSKELSBEHANDLING

Adgang til retfærdighed

Et af de centrale krav i direktiverne er, at medlemsstaterne skal sikre, at de, der skønner at have været udsat for forskelsbehandling, har adgang til retlige eller administrative procedurer.

Endvidere skal instanser, der har en legitim interesse i at sikre, at bestemmelserne i direktivet overholdes (som for eksempel fagforeninger og andre repræsentative organisationer), have ret til at støtte ofre for forskelsbehandling i enhver retssag. I nogle lande er disse krav blevet inkluderet i lovgivningen, og der er blevet gjort en indsats for at gøre det forholdsvist let for ofre for forskelsbehandling at lægge sag an. Folk, der klager over ulige

behandling, har derfor normalt mulighed for at anlægge sag ved en civil- eller arbejdsret, som har tendens til at være mindre afskrækkende end en straffedomstol.

I nogle lande findes der instanser, der har til formål at mægle mellem de to involverede parter og — hvor dette er muligt — at skabe et forlig, så en forligsaftale kan komme i stand. I visse tilfælde fungerer det uafhængige organ, der er blevet oprettet for blandt andet at bistå folk, der er udsat for forskelsbehandling, som mægler (se boks).

I nogle lande kan folk også indbringe deres klager om forskelsbehandling til ligestillingsorganet i stedet for en domstol eller en civilret. Det er for eksempel tilfældet i Nederlandene. I Irland og Sverige kan ligestillingsorganerne derimod yde direkte støtte ved at indbringe sager til retten på vegne af personer, der klager over forskelsbehandling. Ligestillingsorganet i Ungarn vil få mulighed for at gøre det samme, så snart det kommer op at stå i januar 2005.

Forligsordninger

I flere medlemsstater (som for eksempel **Sverige** og **Det Forenede Kongerige**) har civil og arbejdsretlige instanser en bevidst politik om altid at forsøge at få en forligsaftale i stand i retssager vedrørende forskelsbehandling. Der er derfor blevet oprettet forligsordninger eller -instanser, der har til formål at hjælpe de to involverede parter med at finde frem til en løsning på deres uoverensstemmelser samt at blive enige om en passende erstatning. I mange lande er der blevet oprettet eller udpeget specifikke organisationer til at varetage denne rolle.

I **Danmark**, **Sverige**, **Nederlandene** og **Finland** er det blandt andet det uafhængige ligestillingsorgans rolle at fungere som mægler i retssager om forskelsbehandling. I **Østrig** er det hensigten, at ligebehandlingsudvalget (GBK), hvis mandat snart vil blive udvidet ved lov til at omfatte alle de grunde til forskelsbehandling, der er anført i direktiverne, skal fungere på en ikke-bureaukratisk måde, så den er mere tilgængelig og mere effektiv med hensyn til at skabe forlig.

I **Frankrig** kan folk, der er ofre for forskelsbehandling, indbringe deres sag for voldgiftsretten (*Conseil des prud'hommes*) med henblik på at få en forligsaftale i stand. Så snart det planlagte uafhængige ligestillingsorgan begynder at arbejde i 2005, vil det ligeledes få kompetence til at mægle i retssager om ligebehandling.



Folk, der klager over forskelsbehandling, er som nævnt ovenfor også berettiget til hjælp fra repræsentative organisationer til at anlægge retssager. Fagforeninger har ret til at bistå og repræsentere deres medlemmer i retssager i de fleste dele af Unionen, hvor der er blevet vedtaget nye love mod forskelsbehandling. Det samme gælder ngo'er, så længe de er officielt anerkendt. Der er dog visse forskelle mellem lande med hensyn til, i hvilket omfang repræsentative organisationer har ret til at involvere sig i retssager. I nogle lande kan fagforeninger og andre repræsentative organisationer lede an med hensyn til at rejse retssager om forskelsbehandling, i andre er dette ikke muligt (se boks).

F

Året 2003 skulle have været en milepæl på vejen mod en Europæisk Union fri for forskelsbehandling. De to ligestillingsdirektiver, der trådte i kraft i løbet af året, skulle have markeret et reelt fremskridt ved at sikre retsbeskyttelse overalt i Den Europæiske Union mod forskelsbehandling på grund af race, religion, seksuel orientering, alder eller handicap.

I realiteten var der flere medlemsstater, som kun gjorde en lille eller slet ingen indsats for at gennemføre de to direktiver i tide eller fuldt ud. Der blev givet mange forskellige begrundelser for delvis eller manglende gennemførelse i den nationale lovgivning, men de tyder alle på en manglende politisk vilje til at fremme reel ligestilling.

Platformen af europæiske sociale ngo'er (Den sociale platform) er skuffet over forsinkelserne i gennemførelsen af denne afgørende lovgivning og bifalder Kommissionens stærke aktioner mod og holdninger over for de medlemsstater, der sakker bagud. Medlemmerne af den sociale platform vil fortsat overvåge udviklingen på dette område, og vi forventer, at situation vil blive bedre i det kommende år. Der har dog også været forsinkelser i tiltrædelseslandene med hensyn til at opfylde den gældende fællesskabsret, og vi har tillid til, at Kommissionen vil indtage en lignende hård linje over for de nye medlemsstater.

AILSA SPINDLER, FORKVINDE FOR ARBEJDSGRUPPEN MOD FORSKELSBEHANDLING, DEN SOCIALE PLATFORM

ANNE-SOPHIE PARENT, FORKVINDE FOR DEN SOCIALE PLATFORM

Fagforeningers og ngo'ers ret til at støtte ofre for forskelsbehandling

I **Luxembourg** har ngo'er, der er godkendt af justitsministeriet, og som har eksisteret i mindst 5 år og været aktive i bekæmpelse af forskelsbehandling, ret til at repræsentere ofre for forskelsbehandling i en civilret. Det er ligeledes tilfældet i **Belgien**, mens ngo'er i **Frankrig** kan anlægge uafhængige retssager, på trods af at de ikke er berettiget til at repræsentere ofre for forskelsbehandling.

I **Italien** kan »legitime foreninger«, der er godkendt af afdelingen for lige muligheder, repræsentere ofre for racediskrimination i retssager. Fagforeninger har samme ret i beskæftigelsessager vedrørende racediskrimination eller hvilken som helst af de grunde, der er indeholdt i direktiverne.

I **Spanien** kan retslige instanser, der er kvalificeret til at repræsentere ofre for racediskriminations interesser, optræde på deres vegne i retssager. Med undtagelse af fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer gælder dette dog ikke for ofre for forskelsbehandling af andre grunde, bortset fra handicap.

I **Portugal** har officielt anerkendte repræsentative organisationer ifølge den nye lov 18/2004, der blev indført i maj 2004, ret til at forsvare ofres rettigheder i retssager om forskelsbehandling.

I **Finland** er mulighederne for repræsentation begrænsede. Fagforeninger og andre repræsentative organisationer kan kun yde støtte til folk, men er ikke berettiget til i retssager at repræsentere dem, der klager over forskelsbehandling.

I **Sverige** er mulighederne for repræsentation på nuværende tidspunkt også forholdsvis indskrænkede og stort set begrænset til fagforeninger. Der er blevet oprettet et undersøgelsesudvalg, der blandt andet har til formål at overveje, om andre interessegrupper end fagforeninger bør berettiges til at repræsentere folk i retssager om forskelsbehandling. Det er planen, at udvalget skal rapportere i 2005. På samme tid kan såvel fagforeninger som enhver af de fire ombudsmænd anlægge retssager på vegne af folk, der skønner, at de er blevet ulige behandlet.

Dette er ligeledes tilfældet i **Polen**, hvor såvel fagforeninger som menneskerettighedsorganisationer kan indlede retssager på vegne af ofre for forskelsbehandling.



Retsmidler og sanktioner

I direktiverne præciseres det ikke, hvilke retsmidler der bør anvendes i retssager om forskelsbehandling, eller hvilke sanktioner der bør gennemføres. De lader det i stedet være op til de enkelte lande at træffe beslutning herom. I direktiverne kræves det derimod, at sanktionerne er »effektive, står i et rimeligt forhold til overtrædelsen og har en afskrækkende virkning«. Det er for tidligt at sige, hvilke sanktioner der i praksis vil blive gennemført, men i medlemsstaternes lovgivning er der generelt tendens til at lade det være op til de retslige instanser at træffe beslutninger om, hvilke retsmidler det vil være passende at anvende i de enkelte retssager. Dette kan spænde fra ordrer om at stoppe den diskriminerende adfærd, der klages over, til genansættelse af en ansat, der har mistet sit job på grund af forskelsbehandling.

I mange tilfælde vil det passende retsmiddel også kunne afgøres ved forlig eller med andre ord ved at bringe en aftale i stand mellem de to involverede parter. På samme tid er der normalt den valgmulighed at tilkende erstatning for psykologisk skade eller lidelse samt for enhver form for tabt indtægt. I flere lande er der blevet fastsat et loft for erstatningsbeløbet, som kan blive udbetalt, mens det i andre lande er op til retten eller domstolen at afgøre dette (se boks).

Sanktioner mod forskelsbehandling

De fleste retssager om forskelsbehandling behandles af civile retter eller administrative instanser, når bøder, genansættelse eller andre forlig mellem de to involverede parter er det sædvanlige resultat på en sag, hvor det er blevet bevist, at der foreligger forskelsbehandling.

I **Spanien** kan arbejdsgivere, der er blevet fundet skyldige i forskelsbehandling på arbejdspladsen, blive idømt bøder på mellem 3 000 EUR og 90 000 EUR. I Slovenien idømmes arbejdsgivere, der er blevet fundet skyldige i forskelsbehandling, en minimumsbøde på omkring 4 000 EUR.

I **Frankrig** blev der i marts 2004 indført en helt ny sanktion mod dem, der var blevet fundet skyldige i racediskrimination. Denne består i at forpligte dem til at deltage i et kursus i borgerrettigheder (*stage de citoyenneté*), der har til formål at gøre dem bevidste om betydningen af mangfoldighed i samfundet, tolerance for andre og respekt for menneskerettigheder.

I mange lande har domstolene i strafferetlige sager mulighed for at idømme dem, der er blevet fundet skyldige i forskelsbehandling, fængselsstraf. Det er for eksempel tilfældet i **Belgien** i henhold til lovgivningen mod racediskrimination, uanset om sagen vedrører adgang til varer og tjenesteydelser, jobplacering, erhvervsuddannelse eller beskæftigelse. Det samme gælder sager om forskelsbehandling af andre grunde i henhold til den føderale lov af februar 2003, der gav direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse virkning. Det dekret, der efterfølgende blev vedtaget af den flamske regionale myndighed, indeholder en lignende bestemmelse med hensyn til erhvervsvejledning, uddannelse og jobplacering.

Erstatningsordninger

I **Irland** kan ofre for forskelsbehandling eller repressalier ifølge ligestillingsloven af 1998 opnå erstatning i form af betaling af udestående løn for en periode på op til 3 år plus erstatning for forskelsbehandlingens virkninger, der kan beløbe sig på op til to års løn, samt genansættelse i deres job.

I **Finland** kan der betales et erstatningsbeløb på op til 15 000 EUR til ofre for forskelsbehandling eller gengældelsesaktioner.

I Den **Tjekkiske Republik** er enhver, der har været udsat for forskelsbehandling, berettiget til finansiel erstatning. Det er op til domstolen at fastsætte erstatningsbeløbets størrelse i forhold til, hvor alvorlig den forvoldte skade og de pågældende omstændigheder var.

I **Letland** kan ofre for forskelsbehandling i henhold til den nye beskæftigelseslov kræve en af domstolen fastsat rimelig eller passende erstatning for den »materielle« og »ikke-materielle« skade, de er blevet forvoldt. Det samme gælder mere eller mindre for personer, der har været udsat for racediskrimination uden for arbejdspladsen.

Med de ændringer af den polske arbejdslov, der har til formål at bringe lovgivningen på linje med direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse, fjernes loftet for erstatning til ofre for forskelsbehandling, der førhen lå på seks gange minimumsløn.



Deling af bevisbyrden Ifølge begge direktiver skal bevisbyrden flyttes til den person, der er anklaget for forskelsbehandling, så snart den person, der anlægger sag, har fremlagt kendsgerninger, af hvilke det kan formodes, at forskelsbehandling har fundet sted. Det er så op til den anklagede at bevise, at han eller hun ikke handlede på en diskriminerende måde.

Kravet om, at bevisbyrden skal flyttes eller deles på denne måde, er en erkendelse af to generelle kendetegn ved sager om forskelsbehandling. Det første er, at de, der er udsat for forskelsbehandling, sjældent er i stand til at bevise det. Det andet aspekt er, at det sandsynligvis udelukkende er dem, der er anklaget for forskelsbehandling, der har adgang til alle sagens kendsgerninger.

På trods af at denne flytning af bevisbyrden i mange lande er et nyt retsprincip, er det ikke noget nyt i sig selv. Det har før været udbredt retspraksis i forbindelse med nye love om ligebehandling af mænd og kvinder.

f



Unice fordømmer forskelsbehandling af åbenbare moralske grunde samt af økonomiske årsager. På nutidens globale markeder, hvor innovation er en nøglefaktor til succes, er det i virksomhedernes interesse at have en forskelligartet arbejdsstyrke og gøre bedst mulig brug af de ansattes kompetencer. Forvaltning af mangfoldighed er vigtig for virksomhedernes succes.

JÜRGEN STRUBE, FORMAND FOR UNICE

Retlige bestemmelser med hensyn til bevisbyrden

I **Frankrig** undergår lovgivningen stadig ændringer med henblik på at opfylde direktiverne fuldt ud. Ikke desto mindre indeholder både lov nr. 2001-1066 af november 2001 mod alle former for forskelsbehandling inden for beskæftigelse og lov nr. 2002-73 af januar 2002 mod forskelsbehandling med hensyn til bolig en bestemmelse om, at det er op til den sagsøgte at bevise, at han eller hun ikke har udøvet forskelsbehandling, så snart det er blevet fastslået, at åbenbar forskelsbehandling har fundet sted.

I **Irland** præciseres det ikke eksplicit i loven om ligebehandling på beskæftigelsesområdet af 1998 eller loven om ligestilling af 2000, hvor bevisbyrden bør ligge. I praksis har ligestillingsretten dog haft tendens til at følge den fremgangsmåde, der kræves i direktiverne. Med den ligestillingslov, der blev offentliggjort i januar 2004, formaliseres denne tendens, idet det heri eksplicit er anført, at bevisbyrden skal flyttes til den anklagede person, så snart det er blevet fastslået, at åbenbar forskelsbehandling har fundet sted.

I **Sverige** blev kravet om, at bevisbyrden skal deles mellem de to parter, der er involveret i sager om forskelsbehandling og repressalier, indført i den lovgivning, der blev vedtaget i 2003, og som har en ordlyd, der minder meget om den i direktiverne.

I Portugal pålægges det med den nye arbejdsmarkedslov, der trådte i kraft i december 2003, arbejdsgiverne at bevise, at forskelle i arbejdsvilkår eller andre beskæftigelsesaspekter ikke er et resultat af forskelsbehandling.

I **Polen** er det i den nye lovgivning anført, at når princippet om ligebehandling synes at have været overtrådt, er det op til arbejdsgiveren at bevise, at hans eller hendes bevæggrunde var »legitime og objektive«.

I **Ungarn** skal den person, der klager over uretfærdig behandling, ifølge den nye lov om ligebehandling og fremme af lige muligheder først vise, at han eller hun har været dårligere stillet, og derefter at han eller hun besidder de karakteristika, der er anført i loven som mulige grunde til forskelsbehandling. Ifølge bestemmelserne i lovgivningen er det så op til den anklagede at bevise, at han eller hun enten overholdt princippet om ligebehandling eller ikke var forpligtet til at overholde det i det pågældende tilfælde.



Sikring af rimelige tilpasninger til folk med handicap

Folk med handicap er i en særlig situation i forhold til

andre grupper, der er sårbare over forskelsbehandling. I mange tilfælde kan deres handicap forhindre dem i at tjene til livets ophold og forfølge en karriere på lige fod med andre, medmindre der foretages visse tilpasninger af arbejdsordninger og -vilkår. Sagt på en lidt enklere måde så skal de være i stand til at komme ind på kontoret, fabrikken eller uddannelsesinstitutionen for at arbejde eller studere. Det er måske også nødvendigt at tilpasse det udstyr, de bruger, for at kunne arbejde effektivt eller overhovedet arbejde. At behandle folk med handicap på samme måde som andre folk sikrer derfor ikke i sig selv ligebehandling. Medmindre der tages hensyn til deres særlige behov, er der store chancer for, at de bliver dårligere stillet og ikke får de samme muligheder som andre i deres professionelle liv. Det er derfor, direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse indeholder et særligt krav om, at arbejdsgivere skal sørge for »rimelige tilpasninger« til folk med handicap.

Ifølge direktivet er arbejdsgivere forpligtet til at træffe alle rimelige foranstaltninger for at gøre det muligt for de berørte at arbejde, avancere i deres karriere og deltage i uddannelse, så længe dette ikke medfører en uforholdsmæssig stor byrde. Alle de lande, der har indført nye love mod forskelsbehandling på grund af handicap eller har ændret gamle love for at opfylde direktivet, har inkluderet denne bestemmelse i deres nye lovgivning, og ofte har den samme eller en meget lignende ordlyd. I visse tilfælde gælder denne bestemmelse desuden områder udover beskæftigelse, som for eksempel varer og tjenesteydelser, hvilket indebærer, at alle skal sikres adgang til butikker og restauranter, busser og tog (se boks).

Eksempler på rimelige tilpasninger til folk med handicap

I **Spanien** står der i den nye lov, der forbyder forskelsbehandling på arbejdspladsen, og som blev vedtaget i januar 2004, at arbejdsgivere er forpligtet til at træffe passende foranstaltninger med henblik på at tilpasse arbejdsmiljøet og adgangen til arbejdspladsen for at hjælpe folk med handicap til at deltage i uddannelse, finde og bibeholde et job samt avancere i deres professionelle karriere, medmindre dette medfører en uforholdsmæssig stor byrde. Dette er suppleret af en ny lov, der trådte i kraft på nogenlunde samme tid, og som har til hensigt at sikre adgang til varer, tjenesteydelser og faciliteter til alle med handicap. I henhold til denne lov er regeringen forpligtet til at godkende en national tilgængelighedsplan for perioden 2004-2012. Denne kræver, at der fastsættes præcise frister for sikringen af fuld adgang til:

- varer og tjenesteydelser, der leveres af offentlige myndigheder
- alle varer og tjenester, der er tilgængelige for offentligheden
- ikt-produkter og -tjenester
- alle transportmidler
- offentlige områder.

I **Polen** vedtog parlamentet i august 1997 et charter om handicappedes rettigheder, der omfattede adgang til varer og tjenesteydelser, offentlige bygninger og transportmidler samt beskæftigelse. Finansiering er tilgængelig for arbejdsgiverne, så de kan tage hensyn til handicappedes behov ved at tilpasse arbejdspladsen eller ved at tilbyde særlig uddannelse. Det øger derfor omfanget af de foranstaltninger, som arbejdsgivere kan træffe på dette område, udover hvad der er rimeligt for dem at finansiere med egne ressourcer. En del af ressourcerne stammer fra betalinger fra virksomheder, der ikke har opfyldt deres kvote af medarbejdere med handicap.

FORANSTALTNINGER TIL FREMME AF LIGEBEHANDLING

Øget bevidsthed om tilpasningsmuligheder med hensyn til folk med handicap

I oktober 2003 lancerede den irske ligestillingsmyndighed i samarbejde med Det Europæiske Handicapår (EYPD) en offentlig oplysningskampagne i Dublin under titlen »*Be reasonable — it pays*« (Vær rimelig — det betaler sig). Hensigten var at vise, at det ikke koster virksomheder og offentlige forvaltninger ret meget at tage hensyn til handicappede kunders behov. Der blev givet tre simple eksempler på, hvordan dette kunne gøres:

- gå hen til et sted med mere lys for at hjælpe én, der har brug for at mundaffæse
- installér automatiske døre
- anvend stor skrift, kassettebånd, cd'er eller videobånd til formidling af information.

Direktiverne indeholder yderligere krav, der skal gennemføres i medlemsstaterne for at gøre de nyligt vedtagne love så effektive som muligt. Medlemsstaterne skal navnlig oprette et ligestillingsorgan, der vil få til opgave at bidrage til at bekæmpe forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse. Derudover er de nationale myndigheder forpligtet til at gøre folk bekendte med den nye lovgivning og gøre dem bevidste om, hvor vigtigt det er at behandle folk lige, samt tilskynde til foranstaltninger til fremme af ligebehandling.

Ligestillingsorganerne Direktivet om racelighed forpligter regeringen i de enkelte EU-lande til at oprette et organ eller udpege en eksisterende organisation, der vil have til opgave at støtte lovgivningen ved at fremme ligebehandling. Organets kompetencer skal omfatte hjælp til ofre for forskelsbehandling i indbringelse af klager; udarbejdelse af uafhængige undersøgelser om forskelsbehandling, offentliggørelse af uafhængige rapporter om forskelsbehandling og dertil knyttede emner samt udarbejdelse af anbefalinger.

I flere lande, herunder Det Forenede Kongerige, Sverige, Belgien og Nederlandene, har der eksisteret ligestillingsorganer i nogle år. I andre blev de oprettet, kort før direktivet blev vedtaget (i Irland for eksempel).

Disse organers kompetencer omfatter generelt dem, der er nævnt i det ovenstående, men i mange lande har de en bredere rolle, idet de ligeledes har kompetence til at udarbejde etiske regler; tilbyde en forligstjeneste, høre klager og anlægge uafhængige sager mod dem, der opfører sig på en diskriminerende måde. I visse lande rækker deres kompetence desuden udover forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse, navnlig til handicap (se boks).





Centret for lige muligheder er en uafhængig offentlig institution, der er blevet udpeget til ligestillingsorgan med ansvar for bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af racemæssige og ikke-racemæssige grunde. Det er involveret i gennemførelsen af den belgiske ligestillingslovgivning, som blev vedtaget i begyndelsen af 2003, idet det bistår ofre for forskelsbehandling og bidrager til udviklingen af reel ligebehandling. I denne henseende kan det høre folk, der klager over at have været udsat for forskelsbehandling, og gribe ind via mægling eller forlig eller ved at anlægge retssager. Det er desuden ansvarlig for at udarbejde anbefalinger til regeringen.

ELIANE DEPROOST, VICEDIREKTØR
CENTER FOR LIGE MULIGHEDER OG MODSTAND MOD RACISME, BELGIEN

Eksempler på ligestillingsorganer

I **Sverige** blev der i 1986 oprettet en ombudsmand mod etnisk diskrimination, der havde til formål at fjerne race-diskrimination på arbejdspladsen eller andre steder. Tre øvrige ombudsmænd er ansvarlige for kriterierne handicap og seksuel orientering samt ligestilling mellem mænd og kvinder. De er ansvarlige for at overvåge, at de forskellige love mod forskelsbehandling overholdes, samt at formidle rådgivning og hjælpe ofre med at håndhæve deres rettigheder. I henhold til loven af 2003 kan de anlægge sag på vegne af enhver, der hævder at have været udsat for forskelsbehandling.

I **Det Forenede Kongerige**, hvor der midt i 1970'erne blev oprettet to ligestillingsorganer, navnlig kommissionen for racelighed og kommissionen for lige muligheder, samt et tredje, kommissionen for handicappedes rettigheder, i 2000, meddelte regeringen i oktober 2003, at den havde til hensigt at skabe et enkelt ligestillingsorgan, nemlig kommissionen for ligestilling og menneskerettigheder. Det er meningen, at denne kommission skal have samme kompetencer som de nuværende organer samt mandat til at bekæmpe forskelsbehandling i alle dens forskellige former. Kommissionens prioriteter vil være at fremme ligestilling, mangfoldighed og respekt for menneskerettigheder samt formidle rådgivning og vejledning til virksomheder, offentlige forvaltninger og enkeltpersoner om deres retlige forpligtelser samt oplysning om og støtte til god praksis.

I **Østrig** er der planer om at vedtage en lovgivning den 1. juli 2004, der udvider de to nuværende ligestillingsorganers (*Gleichbehandlungskommission* og *Gleichbehandlungs-anwaltschaft*) kompetenceområder til at dække alle de grunde til forskelsbehandling, der er indeholdt i de to direktiver med undtagelse af handicap.

I **Nederlandene** blev der oprettet et ligebehandlingsudvalg i 1994. Dets kompetenceområder blev udvidet i slutningen af 2003 til ligeledes at dække handicap udover forskelsbehandling på grund af race, religion og seksuel orientering, som allerede var omfattet. De blev yderligere udvidet til at omfatte aldersdiskrimination fra maj 2004.

Visse lande er i forbindelse med gennemførelsen af lovgivning mod forskelsbehandling bagud i oprettelsen af uafhængige organer eller udpegelsen af en nuværende organisation til at påtage sig denne rolle, men i de fleste tilfælde er disse organer under oprettelse.

I **Italien** er et specialiseret organ ved at blive oprettet i ministeriet for lige muligheder. Udover at hjælpe ofre for forskelsbehandling ved at formidle information og rådgiv-

ning, foretage undersøgelser og udarbejde anbefalinger, vil organet også få til opgave at fremme positiv særbehandling ved lokale myndigheder og ngo'er.

I **Spanien** er der ved at blive oprettet to organer — et til fremme af racelighed og et til fremme af ligebehandling af folk med handicap — som vil blive en del af ministeriet for arbejde og sociale anliggender.

I **Frankrig** meddelte regeringen efter offentliggørelsen af en rapport udarbejdet af en taskforce, der blev ledet af ombudsmanden, at den havde til hensigt at indføre en lov, der ville indebære oprettelsen af en høj myndighed for ligestilling og mod forskelsbehandling inden udgangen af 2004. Denne vil få kompetence for alle de grunde til forskelsbehandling, der er indeholdt i de to ligestillingsdirektiver, formidle vejledning og rådgivning samt en forligstjeneste og være berettiget til at inbringe sager for domstolen. Den høje myndighed vil desuden få til opgave at udarbejde kodeks for god praksis for både private virksomheder og offentlige myndigheder med hensyn til adgang til varer og tjenesteydelser samt beskæftigelse.

I **Ungarn** er det planen at gøre det nye ligebehandlingsudvalg operationelt fra starten af 2005. Dets mandat vil ikke blot være begrænset til fremme af racelighed, men vil ligeledes dække alle former for forskelsbehandling. Udover de kompetencer, det i henhold til direktivet om racelighed vil blive pålagt, vil det desuden blive ansvarlig for at overvåge, hvor effektiv lovgivningen og andre foranstaltninger er med hensyn til at udrydde forskelsbehandling. Det vil arbejde i tæt samarbejde med repræsentative organisationer og relevante offentlige organer.

I flere af de øvrige medlemsstater er nuværende organisationer blevet udpeget til ligestillingsorganer og deres kompetence udvidet med henblik på at opfylde kravene i direktivet om racelighed.

I **Slovakiet** vil det nationale center for menneskerettigheders kompetencer blive udvidet i overensstemmelse med direktivet, og dets mandat vil omfatte fremme af ligebehandling og bekæmpelse af forskelsbehandling af forskellige grunde, herunder race og etnisk oprindelse. I Letland vil det samme blive gældende for det nationale menneskerettighedskontor.

I lighed hermed vil den nuværende ombudsmands kompetencer i **Cypern** blive udvidet til at omfatte dem, der er indeholdt i direktivet om racelighed, samt til at behandle klager over forskelsbehandling af alle de grunde, der er omfattet af de to direktiver. Ombudsmanden vil ligeledes have beføjelse til at pålægge sanktioner, hvor det er blevet bevist, at forskelsbehandling har fundet sted.



For ligestilling — mod forskelsbehandling

Der er andre foranstaltninger, der ligeledes spiller en

vigtig rolle i at støtte den praktiske gennemførelse af ligebehandling og ikke-diskrimination. De omfatter blandt andet bevidstgørelsesaktiviteter, der har til hensigt at gøre folk bekendte med deres rettigheder og pligter og mere generelt gøre dem opmærksomme på, hvor vigtigt det er at udrydde forskelsbehandling i samfundet. Disse er omhandlet i del 2 af denne rapport.

Disse foranstaltninger omfatter ligeledes mere specifikke og målrettede aktiviteter, som for eksempel positiv tilskyndelse til vedtagelsen af en ligebehandlingspolitik i den offentlige sektor og formidling af offentlige tjenesteydelser samt udarbejdelse af regler for god opførsel til at vejlede folk i, hvordan de bør opføre sig på arbejdspladsen eller andre steder (se boks).

De foranstaltninger, der er blevet iværksat af regeringer for at fremme ligestilling, er generelt blevet bakket op af fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer, som i flere lande har udarbejdet deres egne adfærdskodeks og iværksat uafhængige aktioner for at bekæmpe forskelsbehandling (se boks).



Kampen mod racisme og forskelsbehandling er en kamp, som ETUC er fuldt ud engageret i. I dag består Europas arbejdsstyrke af mænd og kvinder, der er meget forskellige med hensyn til race, religiøs overbevisning, alder og seksuel orientering, og som omfatter både ikke-handicappede og handicappede arbejdere. For at sikre, at denne blandede arbejdsstyrke arbejder godt, og at alle behandles lige, er alle aktører nødt til at løse problemerne med forskelsbehandling og forhindre, at de opstår.

De to ligestillingsdirektiver må derfor gennemføres i alle lande — indtil videre er dette ikke sket. ETUC er meget skuffet over de manglende fremskridt, og via vores medlemsorganisationer på nationalt plan arbejder vi på at lægge pres på regeringerne, for at de skal gøre det nødvendige uden yderligere forsinkelser.

Arbejdsmarkedets parter spiller også en vigtig rolle i at få dette emne taget alvorligt og sikre arbejdspladser fri for forskelsbehandling ved at sørge for, at de relevante love gennemføres, og at problematikken medtages i fagforeningernes aktioner, herunder kollektive aftaler og forhandlinger. I en undersøgelse, der for nylig blev foretaget af ETUC, understreges en række interessante aftaler, der har dette mål for øje. Sådanne aftaler er dog i praksis forholdsvist sjældne, og det er klart et område, hvor det haster med yderligere fremskridt.

JOHN MONKS, GENERALSEKRETÆR, ETUC

Foranstaltninger til fremme af ligestilling

I **Sverige** forbyder loven af 2003 forskelsbehandling inden for arbejdsformidlingstjenester og arbejdsmarkedsprogrammer. I loven er det desuden udtrykkeligt anført, at dette ikke forhindrer disse tjenester og programmer i at imødekomme etniske mindretals særlige behov. Flere programmer er derfor blevet iværksat, der specifikt retter sig mod denne samfundsgruppe. Det undersøgelsesudvalg, der blev oprettet for at vurdere, hvordan lovgivningen fungerede, og som forventes at aflægge rapport i 2005, vil overveje, om der muligvis er behov for positiv særbehandling på andre områder.

I Sverige indeholder lovgivningen ligeledes en positiv forpligtelse for arbejdsgivere i både den offentlige og den private sektor til at gøre en bevidst indsats for at fremme etnisk mangfoldighed blandt deres ansatte. De skal ligeledes forhindre enhver arbejdstager i at blive genstand for chikane eller gengældelse som følge af at have klaget over chikane eller uretfærdig behandling. Arbejdsgivere er desuden forpligtet til at sikre, at folk fra etniske mindretal har samme muligheder for at søge om ledige stillinger og forfremmelser.

Der er en lignende situation i **Det Forenede Kongerige**, hvor offentlige myndigheder i henhold til loven om racereationer (ændringslov) af 2000 har en lovbestemt pligt til ikke blot at undgå diskriminerende opførsel, men ligeledes til at fremme racelighed. Kommissionen for racelighed har offentliggjort en række adfærdskodeks med henblik på at formidle information og vejledning til offentlige myndigheder om deres pligt til at fremme ligebehandling.

I **Portugal** har kommissionen for indvandrere og etniske mindretal (ACIME) en taskforce, der har til formål at indkredse forhindringer for integrationen af roma-befolkningen i det portugisiske samfund. To af de organisationer, der arbejder med roma-befolkningen, er repræsenteret i taskforcen sammen med fire medlemmer, der er udpeget af roma-befolkningen selv.

I **Frankrig** er der siden begyndelsen af 2001 blevet iværksat pilothandlingsprogrammer i seks byer med henblik på at oplyse lokale embedsmænd om, hvordan de kan undgå og forhindre forskelsbehandling i beskæftigelsespraksis. Ydermere offentliggjorde justitsministeriet i oktober 2003 en vejledning om de bestemmelser, der er indeholdt i lovgivningen til at bekæmpe racisme og andre former for forskelsbehandling.

I **Frankrig** omfatter en regeringspolitik om »positiv mobilisering« desuden tildelelse af legater til 30 000 skoler i dårligere stillede områder; en sponsoreringsplan, der har til formål at hjælpe unge universitetsuddannede med indvandrerbaggrund med at finde et job, og som har et mål på 25 000 i 2004, samt oprettelsen af ti centre til at hjælpe unge med at forberede sig til optagelsesprøver med henblik på at blive ansat i den offentlige sektor.

I **Nederlandene** har ministeriet for sociale anliggender og beskæftigelse iværksat »Artikel 13-projektet«, der har til formål at sætte ligebehandling på dagsordenen for samarbejdsudvalg og sammenslutninger af små og mellemstore virksomheder. Projektet består af en særlig uddannelsespakke, der er udviklet i samarbejde med andre ministerier, ligestillingsudvalget, den kongelige sammenslutning af SMV'er og diverse ngo'er, og hvori der lægges vægt på behovet for at være mere opmærksom på spørgsmålet.

I **Polen** er arbejdsgivere i henhold til de nye ændringer af arbejdsloven forpligtet til at gøre bestemmelserne om ligebehandling på beskæftigelsesområdet tilgængelige for arbejdstagerne i dokumentform og distribuere teksten på arbejdspladsen.



Fagforeningsaktiviteter mod forskelsbehandling

I **Frankrig** offentliggjorde fagforeningerne (CFDT) i 2003 en adfærdskodeks med henblik på at bekæmpe forskelsbehandling på arbejdspladsen med titlen »Mod racisme i virksomheden«.

I **Det Forenede Kongerige** omfatter de aktiviteter, som fagforeningerne har iværksat for at bekæmpe forskelsbehandling og tilskynde arbejdsgivere til at indføre mere mangfoldighedsorienterede politikker begivenheden »move on up«, der blev organiseret af fagforeningen for medarbejdere i film- og fjernsynsindustrien BECTU (*Broadcasting, Entertainment, Cinematograph and Theatre Union*), og som havde til formål at tilskynde arbejdsgivere til at bestille mere arbejde fra etniske mindretal; strategien mod racisme, der i 2002 blev vedtaget af UNISON, fagforeningen for offentligt ansatte, og som havde til formål at bekæmpe institutionel racisme inden for organisationen samt at sikre, at racelighed blev tilstrækkeligt afspejlet i fagforeningens forhandlings- og kampagneprioriteter; samt kampagnen »Racism is no joke«, der blev organiseret af USDAV, fagforeningen for ansatte inden for handel og kontor, og som havde til formål at oplyse dens medlemmer om betydningen af at undgå forskelsbehandling.

Bevidstgørelse, holdningsændringer og ansporing til mangfoldighed

Lovgivning er ikke i sig selv nok til at afskaffe forskelsbehandling. Hvis politikken skal fungere, må den også:

- gøre folk opmærksomme på skadevirkningerne af forskelsbehandling og på de reelle fordele ved mangfoldighed
- oplyse alle om deres nye lovsikrede rettigheder, hvormed de kan beskytte sig selv mod forskelsbehandling
- udfordre diskriminerende holdninger og adfærd.

Derfor samarbejder Europa-Kommissionen med nationale myndigheder, repræsentative organisationer og arbejdsmarkedets parter om at udvikle bevidstgørelsesaktiviteter, som er en af de tre prioriterede dele af Fællesskabets handlingsprogram mod forskelsbehandling. I denne del beskrives en række bevidstgørelsesaktiviteter, der støttes af programmet.

BRUG FORSKELLENE. STOP DISKRIMINATIONEN

I juni 2003 lancerede Anna Diamantopoulou, daværende EU-kommissær for beskæftigelse og sociale anliggender, en ny EU-dækkende oplysningskampagne med sloganet *Brug forskellene. Stop diskriminationen*. Kampagnen, der skal køre i fem år, har til formål at øge bevidstheden om folks ret til beskyttelse mod forskelsbehandling og at fremhæve fordelene ved mangfoldighed. Med et budget på 19 mio. EUR er kampagnen den største og mest ambitiøse af de aktiviteter, der finansieres under programmet.

Kampagnens første stadium er primært fokuseret på beskæftigelse og arbejdspladsen. På dette område forventes EU-lovgivningens forbud mod forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering at have en væsentlig indvirkning. Der ses også tegn på arbejdsgiveres voksende erkendelse af de erhvervsmæssige fordele, som en mangfoldig arbejdsstyrke kan bringe med sig.

Kampagnen tilpasses hver enkelt medlemsstat

En af hovedudfordringerne ved kampagnen var fra første færd at tilpasse budskabet til forskellige typer publikum og målgrupper rundt om i Unionen. Debatten om mangfoldighed var længere fremme i nogle medlemsstater end i andre, ligesom den eksisterende lovgivning var forskellig. I nogle lande var oplysningskampagnerne allerede begyndt, og den EU-dækkende kampagne skulle således supplere det, der i forvejen var i gang, og bygge videre på det.

Det er forklaringen på, at man til kampagnen har valgt en decentraliseret tilgang, og at der i hver af medlemsstaterne er nedsat særlige arbejdsgrupper til rådgivning ude i felten, indbefattet de nye medlemsstater fra begyndelsen af 2004. Arbejdsgrupperne består af repræsentanter fra fagforeninger, arbejdsgiverforeninger, offentlige myndigheder og ikke-statslige organisationer (ngo'er). Grupperne mødes jævnligt for at drøfte, hvordan kampagnen bedst gribes an, og hvordan de forskellige organisationer kan inddrages i aktiviteterne. I den østrigske arbejdsgruppe blev man for eksempel enige om, at annoncering ved filmfestivaler ville være en effektiv måde at formidle kampagnens budskab på. Den belgiske gruppe har udarbejdet et faktablad om den nye nationale lovgivning, hvormed EU's ligestillingsdirektiver omsættes i praksis. Den finske gruppe har studeret måder, hvorpå EU-initiativet kan styrke den nationale bevidstgørelseskampagne, som gik i gang for tre år siden.



Formidling af budskabet — kampagn værktøjer, arrangementer og aktiviteter

Kampagnen gennemføres via alle kommunikationskanaler, der er egnede til at formidle budskabet ud til folk. De omfatter blandt andet fjernsyn

og dagbladsannoncer, brochurer, pjecer og plakater, konferencer og seminarer samt en række forskellige medie- og sportsbegivenheder. Der er også oprettet et nyt netsted, der indeholder en stor mængde oplysninger og nyheder på alle EU-sprog. Siden kampagnens start i juni 2003 har netstedet haft omkring 50 000 besøgende, der ville vide mere om den nye lovgivning og dennes beskyttelse af ofre for forskelsbehandling, samt hvad man selv kan gøre for at standse forskelsbehandlingen, herunder hvor man kan få rådgivning og støtte.



Oplysningsmateriale

Der blevet fremstillet en særlig informationspakke til kampagnen. Den indeholder en »værktøjskasse« til ngo'er, fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer. Værktøjsskassen indeholder oplysninger om de to direktiver og den lovgivning, de har medført, samt:

- en 8-minutters film (video, dvd og internet) om problemerne med forskelsbehandling på arbejdspladsen samt en beskrivelse af den nye lovgivning
- en brugervenlig brochure om rettigheder og forpligtelser ifølge de nye EU-direktiver om ligestilling
- et sæt bestående af over 40 dias, som oplægsholdere på konferencer og seminarer kan bruge til at præsentere kampagnen og den nye lovgivning
- en stor oplysningsplakat (A1-format) med sloganet: *Det er vores forskelle, der gør hele forskellen*
- et sæt plakater, som også kan downloades fra internettet og formålstilpasses med tilføjet tekst
- fem faktablade med basisinformation om EU-politik mod forskelsbehandling og praktisk vejledning om, hvordan arbejdsgivere og ansatte kan forhindre forskelsbehandling i at finde sted — og bekæmpe den, hvis den alligevel opstår.

De fem faktablade er beregnet på:

- at få folk til at tænke over, hvordan de opfører sig over for kolleger, ansatte og kunder: »Jeg diskriminerer da ikke selv, gør jeg?«
- at vejlede ofre for forskelsbehandling om, hvordan man bør reagere, og hvordan man søger beskyttelse
- at bidrage til at skabe en arbejdsplads fri for forskelsbehandling ved at afstikke retningslinjer og god praksis for virksomheder og andre organisationer
- at henlede opmærksomheden på mangfoldighedens fordele for virksomheder, idet man overvejer spørgsmålet: »Er det godt, erhvervsmæssigt set?«
- at besvare de vigtigste af de spørgsmål, mange stiller om EU's politik mod forskelsbehandling.

De nationale arbejdsgrupper opfordres til at bidrage med deres eget supplerende materiale, som for eksempel nærmere oplysninger om de nationale love, hvormed direktiverne omsættes i praksis, eller om, hvordan man støtter diskriminationsramte i de respektive hjemlande.

Omkring 60 000 eksemplarer af værktøjskassen distribueres til de nationale arbejdsgruppers medlemmer, Euro-Info-Centrene, Europa-Parlamentets informationskontorer samt fagforeninger rundt om i EU. Værktøjskassen findes også på netadressen www.stop-discrimination.info

Annoncering Den igangværende annoncekampagne sigter på at få det budskab igennem til alle, at forskelsbehandling berører alle. Formålet er at udnytte de reelle fordele, der kommer af mangfoldighed på arbejdspladsen og af at have en stab af medarbejdere, som er indbyrdes forskellige og ikke ens. Dette foregår via en fantasifuld brug af »dummier« (crash-testdukker), der alle er identiske. Plakaten viser en kedelig og trist kontorsituation, hvor ens dummier udfører forskellige opgaver — altså en verden uden mangfoldighed, hvor ensartetheden er ført ud i ekstremerne. Sloganet er: »Det er vores forskelle, der gør hele forskellen«. Annoncerne, der også oplyser nærmere om EU's nye lovgivning mod forskelsbehandling, har været indrykket i aviser og andre tidsskrifter rundt om i EU, blandt andre *Le Figaro Magazine*, *Der Spiegel* og *The Irish Times*.

De samme dummier optræder også i en kortfilm, der er lavet specielt til fjernsyn. Her har dukkerne til opgave at få seerne til at tænke over deres indstilling over for andre og over, hvad forskelsbehandling indebærer. Filmen viser en smart påklædt og præsentabel ung mand, der ankommer til jobsamtale på et kontor, hvis ansatte alle er identiske dummier. Men så snart, han træder ind i mødelokalet, bliver han afvist, fordi han ser anderledes ud! Filmen er blevet vist på Euro News og på TV-stationer i Italien, Grækenland og Portugal.

Arrangementer Kampagnen indgik i løbet af 2003 i omkring 90 arrangementer rundt om i EU. Ved mange af disse deltog et hold skuespillere iført dummy-kostumer for at henlede opmærksomheden på mangfoldighed, heriblandt på *Europride* og *Notting Hill Carnivals* i Det Forenede Kongerige, *Karneval der Kulturen* og *Berlin Marathon* i Tyskland, fodboldfinalen *Women's Gaelic* i Irland, *festivalen Identity and Diversity* i Italien og *Diversity Day* i Finland.



Dirty Pretty Things

I 2003 slog kampagnens arrangører sig sammen med distributørerne af filmen *Dirty Pretty Things* om at publicere EU-politikken mod forskelsbehandling. Filmen er et grafisk portræt af en gruppe indvandrere, der bor i London, af deres kamp og af de problemer, de må slås med. Da filmen i oktober havde premiere i Portugal, blev der holdt et offentligt debattmøde om de problemstillinger, som filmen rejste med hensyn til forskelsbehandling.

Reklamepjecerne om filmen i Portugal indeholdt oplysninger fra kampagnen *Brug forskellene. Stop diskriminationen* og i biograferne, der viste filmen, uddelte ovennævnte »dummier« oplysningsmateriale om kampagnen fra opstillede stande.

At opleve et marathnløb er at opleve mangfoldighed

Storby-marathnløb har udviklet sig til store internationale begivenheder, der tiltrækker folk i alle aldre og med enhver baggrund. Disse løb er derfor en naturlig lejlighed til at slå til lyd for mangfoldighed. Kampagnearrangørerne forærer derfor gratis t-shirts med påskriften *Run for diversity* (Løb for mangfoldighed) til folk, der deltager i sådanne løb rundt om i Europa. Eksempelvis bar mere end 400 af de omkring 35 000, der deltog i marathnløbet i Paris, t-shirts med sloganet *Run for diversity*.



Marathon og andre løb med deltagelse af *Run for diversity*-hold:

| | |
|---------------|-------------------------------|
| 4. april | Paris Marathon |
| 23. maj | Prague International Marathon |
| 5. juni | Stockholm Marathon |
| 4. juli | City Jogging Luxembourg |
| 26. september | Great North Run, Newcastle |
| 26. september | Berlin Marathon |
| 10. oktober | Brussels Marathon |

På netadressen www.stop-discrimination.info kan man bestille en gratis t-shirt.

European Truck Tour 2004

I sommeren 2004 vil en kampagnelastvogn begynde at køre rundt i EU for at oplyse folk om Fællesskabets politikker mod forskelsbehandling. Kampagneholdet vil besøge 10 lande, hvor det vil orientere om oplysnings-



kampagnen. Disse besøg vil samtidig danne udgangspunkt for paneldiskussioner, seminarer og andre arrangementer. Der vil blive informeret nærmere om folks nye rettigheder og forpligtelser som følge af ligestillingsdirektiverne, og besøgene vil give interessegrupper, repræsentative organisationer, fagforeninger mfl. lejlighed til at berette om, hvad de gør for at bekæmpe forskelsbehandling.

Der er indtil videre planlagt stop i både større og mindre byer i Danmark, Letland, Polen, Den Tjekkiske Republik, Slovakiet, Ungarn, Italien, Frankrig, Det Forenede Kongerige og Irland.

Nærmere oplysninger findes på internetadressen:

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

Journalistpris 2004

I marts 2004 blev der lanceret en ny prisbelønning for journalister. Med prisen anerkendes artikler, der udgives i 2004, og som bidrager til en bedre forståelse af fordelene ved mangfoldighed. De bedste artikler fra hvert af landene bedømmes af en international jury bestående af højt anerkendte professionelle mediefolk og eksperter, der skal udvælge prisvinderne.



Konferencen Europe Together

I Riga, Letland, vil der i efteråret 2004 blive afholdt en konferencen om bedste praksis, hvad angår bevidstgørelsesaktiviteter rundt om i EU. I arrangementet deltager alle de 25 nationale arbejdsgrupper samt medlemmer af de europæiske rådgivningsgrupper, der er tilknyttet kampagnen. Målet er både at udveksle erfaring og at få idéer til fremtidige bevidstgørelsesaktiviteter. Dette er især vigtigt for de nye medlemsstater, hvor kampagnen først nu er ved at komme i gang. Åbningstalen holdes af den lettiske minister for social integration, Nils Muiznieks.

BEVIDSTGØRELSESAKTIVITETER PÅ NATIONALT PLAN

Sideløbende med den EU-dækkende oplysningskampagne arrangeres der rundt om i medlemsstaterne en række lignende aktiviteter med støtte fra EF-handlingsprogrammet mod forskelsbehandling. Fire af disse arrangementer er beskrevet herunder.

Finland

STOP — Finland fremad uden forskelsbehandling

Siden 2001 har fire af den finske regerings ministre sammen og i samarbejde med ligestillingsorganer og ngo'er arrangeret en række bevidstgørelseskampagner. Udformningen og gennemførelsen af alle kampagnerne har taget sigte mod særligt diskriminationsudsatte samfundsgrupper.

To af kampagnerne kører stadig, mens dette skrives. *STOP III*-kampagnen omfatter aktiviteter på højt plan — som for eksempel den første nationale »Mangfoldighedsdag« i december 2003, hvor et af højdepunkterne var en stor konference i Helsingfors — samt længe-resigtede initiativer, der har til formål at ændre grundlæggende holdninger og adfærdsmønstre. Sidstnævnte aktiviteter omfatter for eksempel udformning og afprøvning af efteruddannelsesmoduler for lærer-, politi- og fagforeningspersonale såvel som arbejdsgivere. Der er også planlagt efteruddannelseskurser for faglærere, ligesom der med link til kampagnens hjemmeside skal oprettes en database med nærmere informationer om eksperter i forskelsbehandling.

STOP Extra-kampagnen har til formål at uddybe forståelsen for politikken mod forskelsbehandling. Kampagnen er fokuseret på beskæftigelse, uddannelse og medier. I første halvår 2004 omfattede kampagnen et fælles efteruddannelsesprogram for tv-medarbejdere og andre professionelle mediefolk samt en række seminarer om »racisme og diskrimination på internettet« med særlig adresse til offentlige anklagere, politikfolk og internetoperatører. I samme periode afholdt arrangørerne og de finske arbejdsgiveres managementinstitut i samarbejde et kursusforløb for arbejdsgivere om mangfoldighedspolitik. Herudover omfattede kampagnen et internationalt møde for arrangører af bevidstgørelsesaktiviteter i diverse lande.



Under hele kampagnen lægges der vægt på at udarbejde læsevenligt materiale og på at gøre det bredt tilgængeligt. Således udgives der en brochure, der forklarer borgernes rettigheder og forpligtelser ifølge den nye finske lovgivning mod diskrimination på en række mindretalsprog såvel som med blindeskrift.

Nærmere oplysninger kan indhentes ved at kontakte Sinikka Keskinen på sinikka.keskinen@mol.fi

Nederlandene

Forskelsbehandling? Så ring med det samme!

I Nederlandene vil der i juni 2004 blive lanceret en reklamekampagne, der skal anspore folk til at indberette tilfælde af forskelsbehandling. Der er til formålet oprettet en telefon-hotline og et internetsted. De forskellige involverede instanser, herunder de regionale »ikke-diskriminationskontorer« og ligebehandlingsudvalget, samarbejder nært om at understøtte kampagnen. Dette styrker kampagnens virkning og gør det lettere at behandle klagesager effektivt. Samtidig sikres en central samordning af eksempler på forskelsbehandling.

Målet er ikke alene at få ofre for forskelsbehandling til selv at klage, men også at opfordre

den brede befolkning til at indberette tilfælde, som de måtte blive vidne til.

Aktiviteterne sigter derfor også på at øge folks villighed til at indberette eksempler på forskelsbehandling og til på passende vis at gribe ind, når sådanne tilfælde af forskelsbehandling forekommer.

Senere i 2004 vil der blive iværksat en ny oplysningskampagne, når den nye lovgivning mod forskelsbehandling inden for beskæftigelse på grund af alder træder i kraft.

Nærmere oplysninger kan indhentes ved at kontakte Marjon Rensen på mrensen@minszw.nl

udarbejdet en rapport, som vil blive publiceret og gjort tilgængelig i alle medlemsstater.

GIUSEPPE SILVERI,
ARBEJDS- OG SOCIALMINISTERIET

Banca Popolare Eticas aktiviteter er inspireret af principper om etisk finansiering. Blandt de vigtigste af disse, mener vi, er enkeltpersoners ret til ligelig kreditadgang. Derfor har vi interesse i at medvirke i projektet. Vores mål er at afdække mulige løsninger på de vanskeligheder med finansieringsadgang for tredjelandsborgere, som ofte rammes af racediskrimination.

FABIO FAINA, BANCA POPOLARE ETICA

Italien

Hjælp til indvandreres finansiering af egen virksomhed

I en nylig undersøgelse blev der skønnet at være omkring 125 000 italienske virksomheder, der drives af folk, der stammer fra lande uden for EU. Omkring en fjerdedel af disse er håndværksfirmaer. Ifølge undersøgelsen har mange indvandrere fra tredjelande svært ved at få banklån og kredit til såvel etablering som drift af deres firma.

Med henblik på at afbøde problemet er der blevet iværksat et projekt med delvis finansiering fra EF-handlingsprogrammet og med deltagelse af det italienske socialministerium, en italiensk bank (Banca Popolare Etica) og en sammenslutning af »handlende i håndværkssektoren og mindre virksomheder«. Deltagerne forklarer her deres argumenter for at deltage, og hvad de forventer af projektet:

Målet er at udtænke nye finansieringsinstrumenter, som kan lette kreditadgangen for folk fra tredjelande, når de ønsker at etablere virksomhed, og som måske kan danne et eksempel til efterfølgelse i andre EU-lande. Den første fase består i at interviewe et udvalg af berørte handelsmænd eller -kvinder fra en række italienske byer. På baggrund af de indhentede informationer vil der blive udarbejdet en rapport, som vil blive drøftet under en stor konference i sommeren 2004. Deltagerne er repræsentanter fra handelssammenslutninger og folk, der stammer fra tredjelande, og som driver virksomhed i Italien eller andre EU-lande. På grundlag af konferencen vil der blive



Som en sammenslutning af »handlende i håndværkssektoren og mindre virksomheder« repræsenterer vi også tredjelandsborgernes interesser, når de ønsker at etablere en virksomhed. Vi håber, at projektet vil kunne indkredse nye bankkreditinstrumenter, som er af afgørende betydning for opstart og drift af enhver ny virksomhed. Dette ville i væsentlig grad kunne lette integrationen af indvandrere i samfundet og økonomien. Projektet vil også være med til at styrke bevidstheden om det stadig større antal virksomheder, der drives af folk fra lande uden for EU, og om deres problemer.

CLAUDIO CANETRI, CONFARTIGIANATO

Nærmere oplysninger kan indhentes ved at kontakte Giuseppe Silveri på gsilveri@welfare.gov.it





Sverige

Mod diskrimination. På vej mod et mere åbent samfund

Den nye ikke-diskriminationslov, der blev gennemført i Sverige i juli 2003, giver ombudsmanden mod etnisk diskrimination (DO), handicapombudsmanden (HO) og ombudsmanden mod diskrimination grundet i seksuel orientering (HomO) mere magt til at håndhæve respekten for rettighederne til fordel for de befolkningsgrupper, som det er hensigten at beskytte. De tre ombudsmænd er af regeringen blevet anmodet om at gøre en fælles indsats for at oplyse folk om den nye lov og har derfor lanceret kampagnen med temaet: »Mod diskrimination. På vej mod et mere åbent samfund«. Målet er at informere og at anspore folk til at klage, hvis de oplever forskelsbehandling.

Vi må alle gøre en stor indsats for at blive bevidste om vores egne fordomme ... og ikke dømme (folk) på grundlag af gruppekarakteristikker. Den, der evner at se det enkelte menneske, vil også være i stand til at undgå forskelsbehandling.

MARGARETA WADSTEIN,
 OMBUDSMAND MOD ETNISK DISKRIMINATION

Kampagnen består af annoncer, brochurer og et netsted i forening. Der er desuden oprettet et særligt advokathold, der skal rejse rundt og holde oplæg om den nye lovgivning for interessegrupper, virksomheder og andre organisationer.

Med støtte fra EF-handlingsprogrammet agtes der gennemført en evaluering af den igangværende oplysningskampagnes indvirkning. Målgruppen omfatter fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer, banker, forsikringsselskaber, restauranter, cateringfirmaer og boligelskaber.

Retten til ikke at blive behandlet urimeligt på grund af ens seksuelle orientering ... er en grundlæggende menneskerettighed, ikke en indrømmelse, der er til debat.

HANS YTTERBERG,
 OMBUDSMAND MOD DISKRIMINATION GRUNDET I SEKSUEL ORIENTERING

Nærmere oplysninger kan indhentes ved at kontakte:
 louise.westerdhal på louise.westerdhal@do.se



Bevidstgørelsesaktiviteter andre steder i EU

Eksempler på andre aktiviteter der er blevet iværksat i EU-

medlemsstaterne, mange med støtte fra Fællesskabets handlingsprogram mod forskelsbehandling:

- forberedelse af et uddannelses- og efteruddannelsesmodul om lovgivning mod forskelsbehandling for dommere, offentlige anklagere og advokater (Østrig)
- afholdelse af en konkurrence for skoleelever i alderen 10-19 år om kreative idéer til bekæmpelse af forskelsbehandling (Østrig)
- afholdelse af en prisuddeling til virksomheder for god praksis med hensyn til at sikre ligebehandling af ansatte (Belgien)
- udsendelse af en brochure om handicappede arbejdstageres rettigheder og arbejdsgiveres forpligtelse til at sørge for rimelige faciliteter for ansatte med handicap (Belgien)

EUMC

EU's Observationscenter for Racisme og Fremmedhad (EUMC) i Wien har på det seneste organiseret en række bevidstgørelsesaktiviteter for at henlede opmærksomheden på fristerne for gennemførelse af ligestillingsdirektiverne og for at opfordre til fortsat handling til bekæmpelse af racisme. Disse omfattede:

- nationale rundbordsdiskussioner i 11 medlemsstater
- en fælles europæisk rundbordskonference og workshop med Europarådets Europæiske Kommission mod Racisme og Intolerance (ECRI)
- oprettelsen af Jean Kahn-prisen for enestående bidrag til bekæmpelse af racisme i samarbejde med Evens Foundation.

Rundbordskonferencerne havde til formål at opfordre til samarbejde mellem offentlige myndigheder og repræsentative organisationer samt at give dem mulighed for at udveksle information og synspunkter om politikker og praksis rundt om i EU.

Under de europæiske rundbordsdiskussioner og workshops blev der behandlet mange forskellige emner, herunder lokale løsninger til bekæmpelse af racisme, samhørighed mellem de forskellige samfundsgrupper i byområder samt EU-udvidelsens virkninger.

I 2003 gik Jean Kahn-prisen til FARE (*Football Against Racism in Europe*), et netværk af fodboldfans oprettet til at bekæmpe racisme inden for fodbold.

Mere information om EUMC's aktiviteter er tilgængelig på: <http://www.eumc.eu.int>

- vedtagelse af en handlingsplan til fremme af ligebehandling og mangfoldighed samt til bekæmpelse af racisme (Danmark)
- udsendelse af en pjese med titlen *Mig, racist?* til alle skoler (Portugal)
- sponsorering af dagbladet *The Gardians* konference om »lighed på arbejdspladsen« (Det Forenede Kongerige)
- formidling via ACAS (tjeneste vedrørende beskæftigelsesrelationer) af gratis rådgivning om den nye lovgivning, der forbyder forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, religion eller tro, herunder mulige udviklingsforløb og hyppigt stillede spørgsmål, samt distribution af en informationspakke om arbejdsgiveres forpligtelser ifølge lovgivningen mod forskelsbehandling af handicappede (Det Forenede Kongerige)
- afholdelse af seminarer med henblik på at øge bevidstheden om bestemmelserne i de to ligestillingsdirektiver samt formidling af oplysninger til skoler, statslige og ikke-statslige organisationer samt den brede offentlighed (Cypern)
- udsendelse af brochurer om ikke-diskriminationspolitik og udgivelse af et månedligt nyhedsbrev om forskellige aspekter vedrørende forskelsbehandling (Polen)
- samarbejde med ngo'er om udformning og gennemførelse af offentlige bevidstgørelseskampagner, herunder kampagnen *Lad dem se os* mod menneskefjendtlig adfærd (Polen)
- afholdelse af en workshop for ngo'er og for medierne om gennemførelsen af direktivet om racelighed (Letland)

FÆLLESSKABETS HANDLENSPROGRAM FOR BEKÆMPELSE AF FORSKELSBEHANDLING

Handlingsprogrammet har tre overordnede mål:

- at forbedre viden om forskelsbehandling og den underliggende adfærd via forskningsundersøgelser
 - at øge kapaciteten til at takle forskelsbehandling ved at støtte udvekslinger af information om foranstaltninger truffet i forskellige lande og disses effektivitet
 - at gøre offentligheden bevidst om betydningen af at bekæmpe forskelsbehandling og de tiltag, der er blevet truffet for at beskytte folk mod ulige behandling.
- iværksættelse og offentliggørelse af diverse undersøgelser, herunder om:
 - nationale organer til fremme af ligestilling og bekæmpelse af forskelsbehandling (offentliggjort)
 - lovgivning mod forskelsbehandling i tiltrædelseslandene (offentliggjort)
 - muligheden for at måle omkostningseffektiviteten ved virksomhedernes mangfoldighed (se boks på s. 36)

Programmet støttes af en række aktiviteter, der har til formål at opfylde disse mål.

Analyse og vurdering

- Tre grupper af uafhængige eksperter overvåger i forskellige lande gennemførelsen af ligestillingsdirektiverne med hensyn til de forskellige grunde til forskelsbehandling (vil snart blive erstattet af et enkelt europæisk net af eksperter)
- udarbejdelse af sammenlignelige statistikker om forskelsbehandlingens karakter og omfang i EU-landene ved:
 - at foretage en Eurobarometer-undersøgelse i 2003 om forskelsbehandling inden for beskæftigelse, uddannelse, adgang til varer og tjenesteydelser og andre områder
 - at oprette en arbejdsgruppe vedrørende dataindsamling bestående af forskere, eksperter fra nationale politiske enheder og statistiske institutter og repræsentanter for de befolkningsgrupper, der er sårbare over for forskelsbehandling (der for eksempel har afprøvet alternative metoder til at indsamle data om første og anden generations indvandreres indtægt og levevilkår overalt i EU)
 - at undersøge de data, der er blevet indsamlet rundt om i EU, eller som kunne blive indsamlet, for at måle forskelsbehandlingens omfang og virkning.

Alle undersøgelser er tilgængelige på:
http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/studies_en.htm



Kapacitetsopbygning

- Støtte til udveksling af informationer mellem lande om erfaringer og god praksis til bekæmpelse af forskelsbehandling samt til fælles projekter iværksat af organisationer i forskellige medlemsstater med henblik på at udveksle idéer og udvikle fælles fremgangsmåder
- støtte til fire europæiske paraplynetværk af ngo'er — Det Europæiske Netværk Mod Racisme, Det Europæiske Handicapforum, *International Lesbian and Gay Association* og AGE — samt til fem mindre organisationer på europæisk niveau — Den Europæiske Blindeorganisation, Den Europæiske Døveorganisation, *Inclusion Europe* (for udviklingshæmmede), *Autisme-Europe* og *Action Européenne des Handicapés* (for handicappede) — der repræsenterer de samfundsgrupper, der er udsat for forskelsbehandling
- organisering af fælles møder mellem disse grupper for at udveksle information og indhente feedback (i stil med det todages seminar, der blev organiseret i september 2003).

Bevidstgørelse

Udover de aktiviteter, der er beskrevet i denne del af rapporten:

- en række seminarer organiseret af europæisk retsakademi (ERA) for dommere og advokater med henblik på at informere dem om ligestillingsdirektiverne og disses bestemmelser samt om de nye love, der vedtages rundt om i EU for at bekæmpe forskelsbehandling — Trier, 2003 og 2004.
- Europæisk konferencer om ikke-diskrimination:
 - Bruxelles, oktober 2001
 - København, november 2002
 - Milano, juli 2003
 - Limerick, maj 2004
 - Haag, november 2004
- uddeling af priser til de »100 bedste arbejdspladser i Den Europæiske Union« — Bruxelles, marts 2003
- konference om *Civil Dialog og Socialpolitik i en udvidet Europæisk Union* — Budapest, juni 2003



ETUC aktiviteter

ETUC færdiggjorde for nylig et to-årigt projekt finansieret af EU om løsninger på forskelsbehandling på arbejdspladsen på grund af race og religion, der undersøgte fagforeningernes tiltag på dette område overalt i Unionen. I undersøgelsen blev der fremhævet flere eksempler på aktioner, herunder kollektive aftaler, der havde til formål at udrydde racisme på beskæftigelsesområdet samt at bidrage til integrationen af indvandrere og etniske mindretal. Men undersøgelsen afslørede også en række mangler og understregede, at der var et presserende behov for en større indsats med henblik på at tackle problemet på en mere systematisk måde.

Undersøgelsen blev fulgt op af en ETUC-handlingsplan i oktober 2003, der havde til formål at henlede opmærksomheden på problemet og tilskynde til handling både på europæisk og nationalt plan. En række nationale seminarer med henblik på at fremme handlingsplanen er blevet organiseret. Disse vil give muligheder for ikke blot at diskutere specifikke programmer, men ligeledes for at gøre opmærksom på ligestillingsdirektiverne og de lovbestemte forpligtelser, som de pålægger de nationale regeringer. De bidrager desuden til at fremhæve de i visse tilfælde manglende fremskridt med hensyn til gennemførelsen af direktiverne samt til at udvikle strategier til at lægge pres på regeringer for at accelerere gennemførelsen.



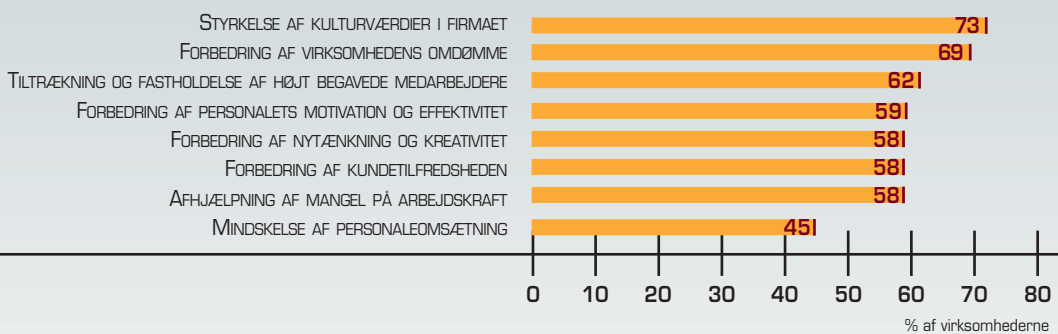
Fordelene ved mangfoldighed

De fordele, en reel mangfoldighedspolitik på arbejdspladsen kan medføre, blev for nylig fremhævet i en rapport udgivet af Europa-Kommissionen. *Rapporten Omkostninger og fordele ved mangfoldighed* viser, hvordan en aktiv mangfoldighedspolitik ikke alene hjælper mennesker til at udfolde deres potentiale, men at den også kan give erhvervslivet reelle fordele.

Rapporten bygger på en undersøgelse af 200 virksomheder (såvel mindre som større i både den offentlige og den private sektor) samt case-studier og interviews. Det påvises heri, hvordan virksomheder med en positiv indstilling til mangfoldighed kan få mere ud af deres ansatte, og hvordan de kan åbne nye markeder, nedbringe omkostningerne og forbedre driftsresultaterne. Samtidig kan de via en mangfoldig arbejdsstyrke forbedre firmaets image.

Mere end to tredjedele af de medvirkende virksomheder gav udtryk for, at de ved at beskæftige sig med emnet mangfoldighed havde styrket firmaets omdømme. Langt over halvdelen af virksomhederne bekræftede desuden, at denne tilgang havde medvirket til at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere, styrke motivationen og effektiviteten samt øge innovationen og højne kundetilfredsheden.

VIGTIGSTE FORDELE OPLEVET AF VIRKSOMHEDER MED EN AKTIV MANGFOLDIGHEDSPOLITIK



Source: CSES Survey of Companies

Ifølge rapporten er det imidlertid stadig kun et begrænset antal »pionervirksomheder«, der erkender den positive indvirkning, som mangfoldighed kan have på driftsresultaterne. Det konkluderes dog i rapporten, at »de forretningsmæssige argumenter for investering i mangfoldighedspolitikker vækker genklang« allerede nu.

I rapporten indkredses to væsentlige hindringer for de virksomheder, der er i færd med at indføre en mere reel mangfoldighedspolitik. Den første hindring er vanskeligheden ved at ændre virksomhedskulturen eller personalets indstilling. Den anden hindring er manglende bevidsthed om, hvad god praksis vil sige i forbindelse med mangfoldighed. Det påpeges, at selv om offentlige programmer kan være med til at skabe bevidsthed om god praksis, er det i høj grad op til virksomhederne selv at ændre deres firmakultur.

Ligestilling og ikke-diskrimination – Årsberetning 2004

Luxembourg: Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer
2004 — 36 s. — 21 x 29,7 cm
ISBN 92-894-7651-6

Venta • Salg • Verkauf • Pvlëseiw • Sales • Vente • Vendita • Verkoop • Venda • Myynti • Försäljning
<http://eur-op.eu.int/general/en/s-ad.htm>

| | | | | |
|---|--|---|---|---|
| BELGIQUE/BELGIË Jean De Lannoy Avenue du Roi 202/Koningslaan 202 B-1190 Bruxelles/Brussel Tél. (32-2) 538 43 08 Fax (32-2) 538 08 41 E-mail: jean.de.lannoy@infoboard.be URL: http://www.jean-de-lannoy.be | IRELAND Alan Hanna's Bookshop 270 Lower Rathmines Road Dublin 6 Tel. (353-1) 496 73 98 Fax (353-1) 496 02 28 E-mail: hannas@iol.ie | ÍSLAND Bokabud Larusar Blöndal Skólavörðustíg, 2 IS-101 Reykjavík Tel. (354) 552 55 40 Fax (354) 552 55 60 E-mail: bokabud@simnet.is | POLSKA Ars Polona Krakowskie Przedmiescie 7 Skr. pocztowa 1001 PL-00-950 Warszawa Tel. (48-22) 826 12 01 Fax (48-22) 826 62 40 E-mail: books119@arspolona.com.pl | EGYPT The Middle East Observer 41 Sherif Street Cairo Tel. (20-2) 392 69 19 Fax (20-2) 393 97 32 E-mail: inquiry@meobserver.com URL: http://www.meobserver.com.eg |
| La librairie européenne/ De Europese Boekhandel Rue de la Loi 244/Wetstraat 244 B-1040 Bruxelles/Brussel Tél. (32-2) 295 26 39 Fax (32-2) 735 08 60 E-mail: mail@libeurop.be URL: http://www.libeurop.be | ITALIA Licoso SpA Via Duca di Calabria, 1/1 Casella postale 552 I-50125 Firenze Tel. (39) 055 64 83 1 Fax (39) 055 64 12 57 E-mail: licosa@licosa.com URL: http://www.licosa.com | SCHWEIZ/SUISSE/SVIZZERA Euro Info Center Schweiz c/o OSEC Business Network Switzerland Stampfenbachstraße 85 PF 492 CH-8035 Zürich Tel. (41-1) 365 53 15 Fax (41-1) 365 54 11 E-mail: eics@osec.ch URL: http://www.osec.ch/eics | ROMÂNIA Euromedia Str.Dionisie Lupu nr. 65, sector 1 RO-70184 Bucuresti Tel. (40-1) 315 44 03 Fax (40-1) 312 96 46 E-mail: euromedia@mailcity.com | MALAYSIA EBIC Malaysia Suite 45.02, Level 45 Plaza MBf (Letter Box 45) 8 Jalan Yap Kwan Seng 50450 Kuala Lumpur Tel. (60-3) 21 62 92 98 Fax (60-3) 21 62 61 98 E-mail: ebic@tm.net.my |
| Moniteur belge/ Belgisch Staatsblad Rue de Louvain 40-42/Leuvenseweg 40-42 B-1000 Bruxelles/Brussel Tél. (32-2) 552 22 11 Fax (32-2) 511 01 84 E-mail: eusales@just.fgov.be | LUXEMBOURG Messageur de livre SARL 5, rue Raiffeisen L-2411 Luxembourg Tél. (352) 40 10 20 Fax (352) 49 06 61 E-mail: mail@mdl.lu URL: http://www.mdl.lu | BALGARIJA Europress Euromedia Ltd 59, blvd Vitoshka BG-1000 Sofia Tel. (359-2) 980 37 66 Fax (359-2) 980 42 30 E-mail: Milena@mbox.cit.bg URL: http://www.europress.bg | SLOVAKIA Centrum VTI SR Nám. Slobody, 19 SK-81223 Bratislava Tel. (421-7) 54 41 83 64 Fax (421-7) 54 41 83 64 E-mail: europ@bbb1.sitk.stuba.sk URL: http://www.sitk.stuba.sk | MÉXICO Mundi Prensa México, SA de CV Rio Pánuco, 141 Colonia Cuauhtémoc MX-06500 México, DF Tel. (52-5) 533 56 58 Fax (52-5) 514 67 99 E-mail: 101545.2361@compuserve.com |
| DANMARK J. H. Schultz Information A/S Herstedvang 12 DK-2620 Albertslund Tlf. (45) 43 63 23 00 Fax (45) 43 63 19 69 E-mail: schultz@schultz.dk URL: http://www.schultz.dk | NEDERLAND SDU Servicecentrum Uitgevers Christoffel Plantijnstraat 2 Postbus 20014 2500 EA Den Haag Tel. (31-70) 378 98 80 Fax (31-70) 378 97 83 E-mail: sdu@sdu.nl URL: http://www.sdu.nl | CYPRUS Cyprus Chamber of Commerce and Industry PO Box 21455 CY-1509 Nicosia Tel. (357-2) 88 97 52 Fax (357-2) 66 10 44 E-mail: demetrap@cccic.org.cy | SLOVENIJA GV Založba Dunajska cesta 5 SI-1000 Ljubljana Tel. (386) 613 09 1804 Fax (386) 613 09 1805 E-mail: europ@gvestnik.si URL: http://www.gvzalozba.si | SOUTH AFRICA Eurochamber of Commerce in South Africa PO Box 781738 2146 Sandton Tel. (27-11) 884 39 52 Fax (27-11) 883 55 73 E-mail: info@eurochamber.co.za |
| DEUTSCHLAND Bundesanzeiger Verlag GmbH Vertriebsabteilung Amsterdamer Straße 192 D-50735 Köln Tel. (49-221) 97 66 80 Fax (49-221) 97 66 82 78 E-Mail: vertrieb@bundesanzeiger.de URL: http://www.bundesanzeiger.de | PORTUGAL Distribuidora de Livros Bertrand Ld.* Grupo Bertrand, SA Rua das Terras dos Vales, 4-A Apartado 60037 P-2700 Amadora Tel. (351) 214 95 87 87 Fax (351) 214 96 02 55 E-mail: dlb@lp.pt | ESTI Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (Estonian Chamber of Commerce and Industry) Toom-Kooli 17 EE-10130 Tallinn Tel. (372) 646 02 44 Fax (372) 646 02 45 E-mail: einfo@koda.ee URL: http://www.koda.ee | ARGENTINA World Publications SA Av. Cordoba 1877 C1120 AAA Buenos Aires Tel. (54-11) 48 15 81 56 Fax (54-11) 48 15 81 56 E-mail: wpbooks@infovia.com.ar URL: http://www.wpbooks.com.ar | SOUTH KOREA The European Union Chamber of Commerce in Korea 5th Fl. The Shilla Hotel 202, Jangchung-dong 2 Ga, Chung-ku Seoul 100-392 Tel. (82-2) 22 53-5631/4 Fax (82-2) 22 53-5635/6 E-mail: euccck@euccck.org URL: http://www.euccck.org |
| ELLADA/GREECE G. C. Eleftheroudakis SA International Bookstore Panepistimiou 17 GR-10564 Athina Tel. (30-1) 331 41 80/1/2/3/4/5 Fax (30-1) 325 84 99 E-mail: elebooks@netor.gr URL: http://www.hellasnet.gr | IMPRESA NACIONAL-CASA DA MOEDA, SA Sector de Publicações Oficiais Rua da Escola Politécnica, 135 P-1250-100 Lisboa Codex Tel. (351) 213 94 57 00 Fax (351) 213 94 57 50 E-mail: spoc@incm.pt URL: http://www.incm.pt | HRVATSKA Mediatrade Ltd Pavla Hatza 1 HR-10000 Zagreb Tel. (385-1) 481 94 11 Fax (385-1) 481 94 11 | AUSTRALIA Hunter Publications PO Box 404 Abbotsford, Victoria 3067 Tel. (61-3) 94 17 53 61 Fax (61-3) 94 17 54 E-mail: jpdavies@ozemail.com.au | SRI LANKA EBIC Sri Lanka Trans Asia Hotel 115 Sir Chittampalam A. Gardiner Mawatha Colombo 2 Tel. (94-1) 074 71 50 78 Fax (94-1) 44 87 79 E-mail: ebic@slinet.lk |
| ESPAÑA Boletín Oficial del Estado Trafalgar, 27 E-28071 Madrid Tel. (34) 915 38 21 11 (libros) Tel. (34) 913 84 17 15 (suscipción) Fax (34) 915 38 21 21 (libros), Fax (34) 913 84 17 14 (suscipción) E-mail: clientes@com.boe.es URL: http://www.boe.es | SUOMI/FINLAND Akateeminen Kirjakauppa/ Akademiska Bokhandeln Keskuskatu 1/Centralgatan 1 PL/PB 128 FIN-00101 Helsinki/Helsingfors P./tfn (358-9) 121 44 18 F./fax (358-9) 121 44 35 Sähköposti: sps@akateeminen.com URL: http://www.akateeminen.com | MAGYARORSZÁG Euro Info Service Szt. István krt. 12 III emelet 1/A PO Box 1039 H-1137 Budapest Tel. (36-1) 329 21 70 Fax (36-1) 349 20 53 E-mail: euroinfo@euroinfo.hu URL: http://www.euroinfo.hu | ARGENTINA World Publications SA Av. Cordoba 1877 C1120 AAA Buenos Aires Tel. (54-11) 48 15 81 56 Fax (54-11) 48 15 81 56 E-mail: wpbooks@infovia.com.ar URL: http://www.wpbooks.com.ar | TAIWAN Tycoon Information Inc PO Box 81-466 105 Taipei Tel. (886-2) 87 12 88 86 Tel. (886-2) 87 12 47 47 E-mail: euitupe@ms21.hinet.net |
| Mundi Prensa Libros, SA Castelló, 37 E-28001 Madrid Tel. (34) 914 36 37 00 Fax (34) 915 75 39 98 E-mail: libreria@mundiprensa.es URL: http://www.mundiprensa.com | SVENRIGE BTJ AB Traktorvägen 11-13 S-221 82 Lund Tlf. (46-46) 18 00 00 Fax (46-46) 30 79 47 E-post: btj@pub@btj.se URL: http://www.btj.se | MALTA Miller Distributors Ltd Malta International Airport PO Box 25 Luqa LQA 05 Tel. (356) 66 44 88 Fax (356) 67 67 99 E-mail: gwirth@usa.net | BRESIL Livraria Camões Rua Bitencourt da Silva, 12 C CEP 20043-900 Rio de Janeiro Tel. (55-21) 262 47 76 Fax (55-21) 262 47 76 E-mail: livraria.camoes@incm.com.br URL: http://www.incm.com.br | UNITED STATES OF AMERICA Bernan Associates 4611-F Assembly Drive Lanham MD 20706-4391 Tel. (1-800) 274 44 47 (toll free telephone) Fax (1-800) 865 34 50 (toll free fax) Tel. (55-21) 262 47 76 E-mail: query@bernan.com URL: http://www.bernan.com |
| FRANCE Journal officiel Service des publications des CE 26, rue Desaix F-75727 Paris Cedex 15 Tél. (33) 140 58 77 31 Fax (33) 140 58 77 00 E-mail: europublications@journal-officiel.gouv.fr URL: http://www.journal-officiel.gouv.fr | UNITED KINGDOM The Stationery Office Ltd Customer Services PO Box 29 Norwich NR3 1GN Tel. (44) 870 60 05-522 Fax (44) 870 60 05-533 E-mail: book.orders@theso.co.uk URL: http://www.itsofficial.net | NORGE Swets Blackwell AS Hans Nielsen Hauges gt. 39 Boks 4901 Nydalen N-0423 Oslo Tel. (47) 23 40 00 00 Fax (47) 23 40 00 01 E-mail: info@no.swetsblackwell.com URL: http://www.swetsblackwell.com.no | ARGENTINA World Publications SA Av. Cordoba 1877 C1120 AAA Buenos Aires Tel. (54-11) 48 15 81 56 Fax (54-11) 48 15 81 56 E-mail: wpbooks@infovia.com.ar URL: http://www.wpbooks.com.ar | ANDERE LÄNDER OTHER COUNTRIES AUTRES PAYS Bitte wenden Sie sich an ein Büro Ihrer Wahl/Please contact the sales office of your choice/Veuillez vous adresser au bureau de vente de votre choix |

Brug forskellene



Stop diskriminationen

Flere oplysninger om »Grundlæggende rettigheder og bekæmpelse af diskrimination« kan indhentes fra følgende adresse:

Europa-Kommissionen
Generaldirektoratet for Beskæftigelse og Sociale anliggender
Kontor D.3
B -1049 Bruxelles

Eller besøg vores hjemmeside:

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

www.stop-discrimination.info