

# Gelijkheid en non-discriminatie

Jaarrapport  
2004

Grondrechten & anti-discriminatie



Werkgelegenheid & sociale zaken



Europese Commissie



# Gelijkheid en non-discriminatie

Jaarrapport  
2004

Werkgelegenheid & sociale zaken

Grondrechten en anti-discriminatie

Europese Commissie  
Directoraat-generaal werkgelegenheid en sociale zaken  
Eenheid D.3

Manuscript voltooid in mei 2004

Dit verslag is gefinancierd door en bedoeld voor de Europese Commissie, Directoraat-generaal Werkgelegenheid en sociale zaken. Het geeft niet noodzakelijk het officiële standpunt van de Commissie weer.

Indien u geïnteresseerd bent in toezending van de elektronische informatiebrief „ESmail“ van het Directoraat-generaal „Werkgelegenheid en sociale zaken“ van de Europese Commissie, stuurt u dan een e-mail aan [empl-esmail@cec.eu.int](mailto:empl-esmail@cec.eu.int) — de informatiebrief verschijnt regelmatig in het Duits, Engels en Frans.

*Productie van dit verslag*

**Applica sprl**

*Grafisch design*

**Boom Boom**

*Foto's*

Cover: © Elvis Pompilio, België

Pagina's 21-22, 31, 34-35: © Europese Gemeenschap, 2004 (Audiovisuele bibliotheek)

Pagina's 6-7, 9-10, 14, 17, 25-28: © Media Consulta, Duitsland

Pagina 24: © Karolina Bregula, Campagne tegen homohaar, Polen

Pagina 32: © Kalle Lindgren, Tegen discriminatie. Voor een meer open maatschappij, Zweden.

*Onze speciale dank gaat uit naar Elvis Pompilio, een tovenaars in de omgang met kleuren en vormen, die zijn steun aan het actieprogramma ter bestrijding van discriminatie heeft betuigd door voor de cover foto's van enkele van zijn creaties ter beschikking te stellen.*

***Europe Direct helpt u antwoord te vinden op uw  
vragen over de Europese Unie***

**Een nieuw gratis nummer:**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

Meer gegevens over de Europese Unie vindt u op Internet via de Europaserver (<http://europa.eu.int>).

Bibliografische gegevens bevinden zich aan het einde van deze publicatie.

Luxemburg: Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, 2004

ISBN 92-894-7657-5

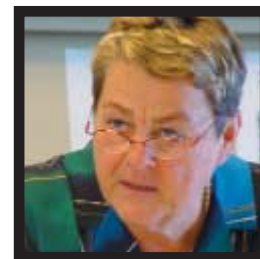
© Europese Gemeenschappen, 2004

Overneming met bronvermelding toegestaan.

*Printed in Belgium*

GEDRUKT OP CHLOORVRIJ GEBLEEKT PAPIER

# Inhoudsopgave



## VOORWOORD

door **ODILE QUINTIN**

**Directeur-generaal Werkgelegenheid en sociale zaken**

Het afgelopen jaar was een zeer belangrijke periode in de inspanningen van de Europese Unie om discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, religie of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid te bestrijden.

De deadlines voor de omzetting van de Europese antidiscriminatieregels in het nationale recht zijn verstreken. In het afgelopen jaar hebben we vastgesteld dat het peil van de bescherming tegen discriminatie in de hele EU duidelijk werd opgetrokken. Dit rapport bevat dan ook belangrijke wijzigingen aan de nationale wetgeving.

De Commissie stelt niettemin met bezorgdheid vast dat de antidiscriminatiewetgeving van de EU in een aantal lidstaten nog niet volledig geïmplementeerd en uitgevoerd is. Ik dring er bij de nationale overheden op aan dat zij zo snel mogelijk hun verplichtingen zouden nakomen.

Het zal ook belangrijk zijn om positieve maatregelen te ondersteunen die gelijke behandeling bevorderen en die een steun-tje zijn voor de nieuwe rechten die de Europese wetgeving heeft ingevoerd. Bewustwordingsactiviteiten moeten daarbij een cruciale rol spelen. Dit rapport verstrekt informatie over heel veel initiatieven, onder andere over de informatiecampa-gne „Voor Verscheidenheid. Tegen Discriminatie”, die de Europese Commissie heeft gelanceerd.

Het is duidelijk dat er nog veel werk aan de winkel is als we de daadwerkelijke implementatie van het beginsel van non-dis-criminatie overal in de uitgebreide EU willen garanderen. De Europese Commissie kijkt uit naar de samenwerking met alle relevante actoren om zo samen deze uitdaging te kunnen aangaan. Ze heeft onlangs een groenboek over „gelijke behan-deling en non-discriminatie in een uitgebreide Europese Unie” gepubliceerd dat commentaar levert op mogelijke opties voor toekomstige beleidsontwikkelingen in dit domein.

## Inleiding

Het wettelijk kader in de strijd tegen discriminatie 5

## Deel I

Implementatie van het nieuwe wettelijke kader van de EU ter bestrijding van discriminatie 7

Wijzigingen in de nationale wetgeving 9

Toegang tot nieuwe rechten als bescherming tegen discriminatie 17

Maatregelen ter bevordering van gelijke behandeling 22

## Deel II

Meer bewustzijn creëren, attitudes veranderen en de verscheidenheid aanmoedigen 26

Vershil moet er zijn. Discriminatie niet 26

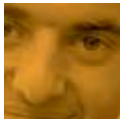
Nationale bewustwordingsactiviteiten 30

Het communautair actieprogramma ter bestrijding van discriminatie 34





# Het wettelijk kader in de strijd tegen discriminatie



In 2000 keurde het Europees Parlement een pakket maatregelen goed om voor mensen overal in de EU het recht op gelijke behandeling af te dwingen en het respect voor de mensenrechten overal in de EU te vergroten.

Dit pakket omvatte twee richtlijnen of Europese wetten:

- de richtlijn houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (2000/43/EG), die discriminatie op grond van ras of etnische afstamming verbiedt;
- de richtlijn tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (2000/78/EG), die discriminatie op grond van religie of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid verbiedt.

Deze richtlijnen worden ondersteund door een actieprogramma (dat is ingevoerd door een besluit van de Raad — 2000/750/EG). Dit actieprogramma promoot praktische maatregelen in de strijd tegen de vormen van discriminatie die door de richtlijnen verboden zijn, bijvoorbeeld door mensen bewust te maken van hun rechten en plichten en door attitudes en gedragingen trachten te veranderen.

Dit pakket vormt een aanvulling op de aanvullende wetgeving ter bestrijding van discriminatie op grond van geslacht. Deze wetgeving behoort niet tot het domein van dit rapport, maar het is belangrijk dat alle vormen van discriminatie samen worden aangepakt. In veel gevallen wordt immers gediscrimineerd op verschillende gronden.

Beide richtlijnen verbieden discriminatie bij de arbeid en bij de opleiding. Ze omvatten in het bijzonder de volgende domeinen: aanwerving en promotie, voorzien van opleiding, beloning, werkomstandigheden en werkpraktijken en ontslagen. De richtlijn inzake gelijke behandeling van personen ongeacht het ras verbiedt bovendien discriminatie in de domeinen opvoeding, voordelen in de sociale zekerheid en in de gezondheidszorg, het leveren en huren van goederen en diensten met inbegrip van huisvesting.

De EU-lidstaten moesten hun nationale wetgeving uiterlijk op 19 juli 2003 aanpassen aan de richtlijn houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming en uiterlijk op 2 december 2003 aan de richtlijn tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep. Voor de aspecten leeftijd en handicap konden de lidstaten die deadline wel met maximaal drie jaar verschuiven, op voorwaarde dat ze de Commissie informeerden over die intentie. De nieuwe lidstaten moesten beide richtlijnen implementeren tegen 1 mei 2004, het tijdstip van hun toetreding tot de EU.

Hoewel de richtlijnen nog niet in alle lidstaten ten volle geïmplementeerd zijn, hebben ze niettemin een duidelijke uitwerking gehad: de bescherming tegen discriminatie is overal in Europa versterkt. Ze hebben ook de uitbouw gestimuleerd van een geïntegreerde aanpak om discriminatie op uiteenlopende gronden te bestrijden. Die geïntegreerde aanpak is gebaseerd op het respect voor eenieders recht op gelijke behandeling. Dit weerspiegelt de toenemende erkenning voor de voordelen die verscheidenheid voor de economie en voor de maatschappij in haar geheel kan bieden.

Het nieuwe beleid heeft ook uitwerkingen buiten de huidige grenzen van de EU omdat de richtlijnen in andere landen model staan bij het ontwikkelen van een antidiscriminatie wetgeving. In Bulgarije en in Roemenië, twee landen die nog over toetreding tot de Unie aan het onderhandelen zijn, zijn al wetten ingevoerd die discriminatie op de gronden die in beide richtlijnen vermeld staan, verbieden.



## OVERZICHT OVER HET RAPPORT

Het doel van dit rapport bestaat erin om een overzicht te geven van de gebeurtenissen overal in de Unie bij het implementeren van het antidiscriminatiebeleid. Dit omvat zowel de stappen die door de nationale regeringen zijn genomen om ervoor te zorgen dat de wettelijke bescherming tegen discriminatie in hun land strookt met de twee richtlijnen, als de andere activiteiten ter aanvulling van de nieuwe wetten, die ten dele ondersteund worden door het actieprogramma.

Het rapport is in twee delen onderverdeeld. Het eerste deel beschrijft de vooruitgang die in de onlangs uitgebreide Unie geboekt is door het wijzigen van de bestaande wetten of door het invoeren van nieuwe wetten, teneinde op die manier aan de vereisten uit de richtlijnen te voldoen. Het eerste deel beschrijft de voornaamste kenmerken van de wetgeving die in de verschillende landen ingevoerd is of zal worden. En we onderzoeken de maatregelen die zijn genomen om slachtoffers van discriminatie te helpen zodat het discriminerend gedrag stopt en ze een schadevergoeding krijgen voor het leed dat hun is aangedaan.

Het tweede deel beschrijft een belangrijke reeks activiteiten die door het actieprogramma ondersteund worden, namelijk de bewustwordingsactiviteiten die op EU-vlak en in de afzonderlijke lidstaten worden uitgewerkt. Die activiteiten moeten ervoor zorgen dat iedereen de nieuwe wetten die nu overal in Europa van kracht zijn om discriminatie te bannen, kent en dat iedereen weet dat hij recht op gelijke behandeling heeft. Het is ook de bedoeling om de aandacht te vestigen op het kwaad dat discriminatie aanricht, en op de voordelen die verscheidenheid zowel op de werkplek als in de maatschappij in het algemeen oplevert. Dit deel van het rapport omvat bovendien een samenvattende lijst van de andere activiteiten die door het actieprogramma ondersteund worden.



# Implementatie van het nieuwe wettelijke kader van de EU ter bestrijding van discriminatie

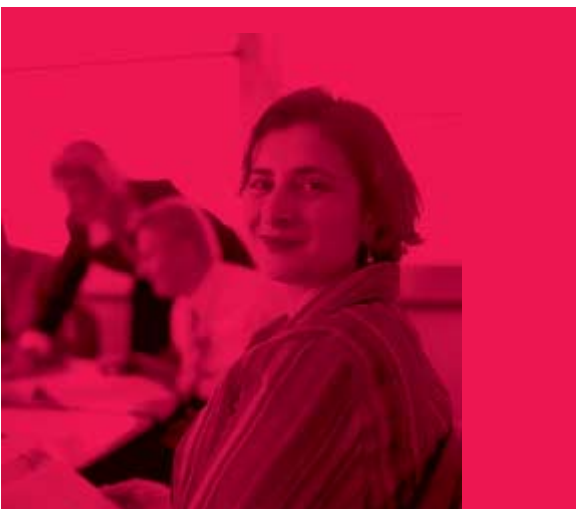
De richtlijnen inzake rassengelijkheid en inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep, die de lidstaten in 2000 hebben goedgekeurd, hebben het niveau van de bescherming tegen discriminatie in alle delen van de Unie opgetrokken. Beide richtlijnen samen verbieden discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, religie of overtuiging, leeftijd, handicap of seksuele geaardheid in het domein arbeid en opleiding. De richtlijn inzake rassengelijkheid verbiedt daarnaast discriminatie op grond van ras of etnische afstamming in de domeinen toegang tot opvoeding, sociale zekerheid, gezondheidszorg, sociale voordelen van allerlei aard (zoals speciale concessies of voordelen op het gebied van woningen) en goederen en diensten inclusief huisvesting (zie kader voor meer details).

De twee richtlijnen completeren de wetgeving ter bestrijding van discriminatie op grond van geslacht, inclusief de richtlijn betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen (2002/73/EG) die de richtlijn uit 1976 (76/207/EEG) wijzigt en die zeer vergelijkbare bepalingen inhoudt teneinde de gelijke behandeling van mannen en vrouwen overal in de EU af te dwingen.

Hoewel de meeste landen vóór de richtlijnen goedgekeurd werden, al wetten hadden die discriminatie verboden, bood geen enkele van deze wetten de bescherming die de richtlijnen bieden. Daarom hadden de lidstaten de opdracht om de nationale wetgeving zo te implementeren dat zij aan de nieuwe vereisten zou beantwoorden. Alle lidstaten moesten kiezen hoe zij dit in het licht van hun wettelijke en culturele tradities en van de reeds bestaande wetgeving zouden doen. De lidstaten moesten evenwel, ongeacht het proces dat ze gevolgd hebben en ongeacht de vorm die de wetgeving heeft aangenomen, de minimale wettelijke bescherming invoeren die ze zelf als noodzakelijk hadden bestempeld.

De lidstaten beloofden dat zij ervoor zouden zorgen dat de nationale wetgeving die moest stroken met de twee richtlijnen, ingevoerd zou zijn tegen de vooropgestelde tijdslijmieten of, voor nieuwe lidstaten, tegen het ogenblik van hun toetreding tot de Unie. Een aantal lidstaten heeft gebruikgemaakt van de in de richtlijn inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep voorziene mogelijkheid om aan de Commissie mee te delen dat ze meer tijd nodig hebben om alle eisen inzake leeftijd en inzake handicap na te leven.

Dit deel van het rapport beschrijft de vooruitgang die in de uitgebreide EU geboekt is bij het aanpassen van bestaande wetten en bij het invoeren van nieuwe wetten om de vereisten van de richtlijnen na te leven. Het recapituleert ook de vergelijkbare stappen die in landen buiten de EU genomen zijn om discriminatie te bannen. Vervolgens onderzoekt dit deel van het rapport een aantal belangrijke wettelijke bepalingen die uitmaken hoe efficiënt de wetgeving waarschijnlijk zal zijn bij het bestrijden van discriminatie, en we laten een aantal maatregelen de revue passeren die genomen zijn ter ondersteuning van de nieuwe wetten.



## Belangrijkste kenmerken van de richtlijn inzake rassengelijkheid en de richtlijn inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep

Die richtlijnen zijn bedoeld om overal in de Europese Unie een minimaal niveau aan wettelijke bescherming tegen discriminatie in te stellen. Het staat de nationale regeringen vrij om gunstigere regelingen in te voeren, maar indien het niveau van de bescherming nu al hoger is dan het vereiste minimum, kunnen de lidstaten dit niveau niet naar beneden halen.

### DOELSTELLING

De richtlijnen zijn van toepassing op al wie in de EU woont of werkt. De richtlijnen verbieden discriminatie op grond van ras of etnische afstamming en op grond van religie en overtuiging, leeftijd en seksuele geaardheid en wel in de volgende domeinen:

- toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige met inbegrip van bevorderingskansen;
- toegang tot alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding alsook tot praktijkervaring;
- werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden met inbegrip van ontslag en beloning;
- lidmaatschap van vakbonden en beroepsorganisaties en toegang tot alle voordelen die deze bieden.

De richtlijn inzake rassengelijkheid verbiedt bovendien discriminatie in de volgende domeinen:

- sociale zekerheid en gezondheidszorg;
- sociale voordelen zoals gratis inschrijvingen, voordelen in verband met woningen en tegemoetkomingen van allerlei aard;
- opvoeding;
- toegang tot en levering van goederen en diensten aan het publiek met inbegrip van huisvesting.

### VORMEN VAN DISCRIMINATIE

De richtlijnen verbieden de volgende vormen van discriminatie:

- **directe discriminatie:** hiervan is sprake wanneer iemand op één van de gronden die in de richtlijnen vervat zitten, ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;
- **indirecte discriminatie:** hiervan is sprake wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaald ras of van een bepaalde etnische afstamming, met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid in vergelijking met andere personen al dan niet opzettelijk bijzonder benadeelt. Als deze bepaling, maatstaf of handelwijze die uitwerking heeft, is er sprake van discriminatie, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;

- **intimidatie:** hierbij is sprake van ongewenst gedrag dat met een van de in de richtlijnen vervatte gronden verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

De richtlijnen verbieden daarnaast opdrachten tot het discrimineren van personen en represailles (tegen personen die klacht indienen wegens discriminatie of die het bewijs van discriminatie leveren).

### REMEDIES EN SANCTIES

Slachtoffers van discriminatie moeten, om hun recht op gelijke behandeling af te dwingen, een beroep kunnen doen op administratieve of gerechtelijke procedures met inbegrip van bemiddelingsprocedures, waar passend. Instanties die er een rechtmatig belang bij hebben dat de bepalingen uit de richtlijn nageleefd worden (zoals vakbonden of representatieve organisaties) moeten het recht krijgen om slachtoffers van discriminatie bij alle procedures te ondersteunen. Wie zich schuldig maakt aan discriminatie, moet een doeltreffende, evenredige en afschrikkende sanctie boven het hoofd hangen (in de zin van het afschrikken van discriminerend gedrag).

### BEWIJSLAST

Indien een persoon die zich niet op gelijke wijze behandeld voelt, feiten aanvoert die discriminatie kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet is geschonden.

### INSTANTIES TER BEVORDERING VAN GELIJKE BEHANDELING

In het raam van de richtlijn inzake rassengelijkheid moet in elke lidstaat een gespecialiseerde instantie worden aangeduid die de gelijke behandeling ongeacht het ras en de etnische afstamming moet bevorderen. Die instanties moeten aan slachtoffers van discriminatie op onafhankelijke wijze assistentie verlenen zodat zij de procedure na hun klacht kunnen voortzetten, onafhankelijk onderzoek verrichten, onafhankelijke rapporten publiceren en aanbevelingen doen.

### AANPASSINGEN VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP

Werkgevers zijn verplicht om, voorzover nodig, aangepaste maatregelen te nemen zodat personen met een handicap toegang krijgen tot arbeid, kunnen deelnemen aan het arbeidsproces en hierin vooruitgang kunnen boeken of een opleiding kunnen volgen, tenzij die maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting inhouden.

### VERSPREIDING VAN INFORMATIE

De regeringen zijn verplicht om de bevolking via alle passende middelen op de hoogte te brengen van de wettelijke bepalingen en van het recht op gelijke behandeling dat hieruit voortvloeit.



De nadruk moet worden gelegd op het feit dat geen poging wordt ondernomen om alle ontwikkelingen in alle landen op systematische wijze weer te geven of om de bewoording van de wetgeving gedetailleerd te bespreken. Het doel van dit rapport bestaat erin om u een overzicht te bieden over de acties die overal in de Unie zijn ondernomen en om u voorbeelden te tonen van de genomen maatregelen teneinde zo te illustreren wat er in de verschillende landen gebeurd is. Lezers die een volledig en accuraat beeld van de wetgeving van een bepaalde lidstaat wensen te krijgen, kunnen de details rechtstreeks zoeken. Krachtens de richtlijnen zijn alle lidstaten verplicht om de aandacht van alle betrokken partijen op de relevante wettelijke bepalingen te vestigen.

Tevens moet duidelijk zijn dat dit rapport niet wil evalueren of de wetgeving in de lidstaten volledig met de richtlijnen overeenstemt. Het vermelden van specifieke wettelijke bepalingen impliceert bijgevolg niet noodzakelijkerwijs dat dit het geval is.

De informatie die hierna wordt weergegeven, heeft bovendien betrekking op de toestand per 1 mei 2004, toen de laatste hand gelegd werd aan de tekst van dit rapport.

## WIJZIGINGEN IN DE NATIONALE WETGEVING

Toen de lidstaten de twee richtlijnen in 2000 goedkeurden, kwamen ze een tijdschema voor de invoering van die richtlijnen overeen. De lidstaten kregen tot 19 juli 2003 tijd om hun nationale wetgeving zo aan te passen dat deze in overeenstemming was met de richtlijn inzake

rassengelijkheid. De lidstaten kregen tot 2 december 2003 de tijd om hetzelfde te doen voor de richtlijn voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

Omwille van het mogelijkerwijs grotere effect op het beleid en op de praktijk op de arbeidsmarkt werd aanvaard dat de implementatie van de richtlijn inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep meer tijd zou vergen voor wat discriminatie op grond van leeftijd en handicap betreft. De lidstaten die dit wilden, konden daarom een bijkomende periode van maximaal drie jaar krijgen om wijzigingen door te voeren die nodig zijn om voor deze gronden hetzelfde niveau van bescherming tegen discriminatie te bieden als voor de andere gronden die in de richtlijnen vervat zitten. Zij dienden de Commissie echter wel voor het verstrijken van de deadline voor de implementatie te informeren hoe ze dat willen doen. Ze moeten ook jaarlijks aan de Commissie rapporteren welke stappen ze nemen om de discriminatie op die gronden aan te pakken en welke vooruitgang ze geboekt hebben om zo de vereiste bescherming te kunnen bieden.

In een aantal landen heeft de regering gebruikgemaakt van die optie. Hierdoor hebben die landen meer tijd om de wetswijzigingen door te voeren die nodig zijn om aan alle vereisten uit de richtlijnen in deze twee domeinen te voldoen (zie samenvattende tabel).

Voor de nieuwe lidstaten gold de verplichting dat hun wetgeving op het ogenblik van hun toetreding tot de Unie moest beantwoorden aan de twee richtlijnen.

Als we leeftijd en handicap buiten beschouwing laten, stellen we vast dat een aantal lidstaten niet erin is geslaagd om deze deadlines voor de volledige implementatie van de richtlijnen te halen. Maar in enkele gevallen zijn er al wijzigingen aan de nationale wetgeving doorgevoerd, maar die zijn nog niet in werking getreden. In andere landen is het proces voor de wetswijziging aan de gang.



## De wijzigingen in de lidstaten

In **België** heeft de federale regering begin 2003 een wet goedgekeurd met het oog op de implementatie van de richtlijn inzake rassengelijkheid en van de richtlijn inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep. Op het niveau van de gewesten en gemeenschappen, die ten dele bevoegd zijn voor arbeidsbemiddeling, opvoeding en opleidingen, is de wetgeving al goedgekeurd voor het Vlaamse landsgedeelte en in Brussel. In het Franstalige en Duitstalige landsgedeelte is men de wetgeving op dit ogenblik aan het invoeren. De Belgische regering heeft aan de Commissie haar intentie meegedeeld om van de bijkomende periode van drie jaar gebruik te maken voor de invoering van de bepalingen uit de richtlijn inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep die verband houden met discriminatie op grond van leeftijd.

In de **Tsjechische Republiek** heeft het Parlement in januari 2004 amendementen aan het arbeidswetboek goedgekeurd om de bescherming bij arbeid te laten aansluiten bij de wettelijke bepalingen uit de twee richtlijnen. In maart zijn die wijzigingen van kracht geworden. Het wetsontwerp dat de discriminatie op grond van ras of etnische afstamming in andere domeinen dan arbeid en beroep moet verbieden, zal in juni 2004 in het Parlement besproken worden en zal in januari 2005 in werking treden.

In **Denemarken** is de wetgeving die aan de wettelijke bepalingen uit de richtlijn inzake rassengelijkheid moet tegemoetkomen, in juli 2003 in werking getreden. Een uitzondering hierop is het domein van de werkgelegenheid. Een wetsontwerp dat de wetgeving inzake werkgelegenheid moet aanpassen aan de bepalingen uit de twee richtlijnen, werd in maart 2004 in het Parlement behandeld en is ondertussen al in werking getreden.

In **Spanje** is de wetgeving die de bepalingen uit de twee richtlijnen, die over rassengelijkheid en die over gelijke behandeling in arbeid en beroep, moet overnemen, eind 2003 door het Parlement goedgekeurd. In januari 2004 is die wetgeving in werking getreden.

In **Frankrijk** is eind 2001 een nieuwe wetgeving goedgekeurd die discriminatie op uiteenlopende gronden verbiedt. Die wetgeving beperkte zich echter tot het domein van de werkgelegenheid. De regering heeft aan de Commissie haar intentie meegedeeld om van de bijkomende periode gebruik te maken voor het implementeren van de bepalingen uit de richtlijn inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep die met handicaps verband houden. In het eerste deel van 2004 werd in het Parlement een wetsontwerp terzake inge-



diend. In de loop van 2004 zal in het Parlement een wetsontwerp ingediend worden dat discriminatie op grond van ras of etnische afstamming verbiedt in de domeinen die specifiek in de richtlijn vermeld zijn en die geen verband houden met huisvesting. In het domein van de huisvesting is discriminatie immers al sinds begin 2002 verboden.

In **Ierland** is de bestaande wettelijke bescherming tegen discriminatie nu al relatief uitgebreid. Een aantal aspecten strookt echter niet met de vereisten uit de twee richtlijnen. In januari 2004 is een besluit inzake gelijkheid gepubliceerd dat die lacunes moet wegwerken en dat later dit jaar van kracht zal worden.

In **Italië** zijn in de zomer van 2003 twee regeringsbesluiten goedgekeurd om de Italiaanse wetgeving aan te passen aan de vereisten uit elk van beide richtlijnen.

In **Cyprus** zijn er wetsontwerpen uitgewerkt om de bepalingen uit de twee richtlijnen om te zetten. Die ontwerpen zijn in 2003 besproken en in maart 2004 goedgekeurd. Ze resulteren onder andere in een uitbreiding van de bestaande bescherming tegen discriminatie op grond van leeftijd en van seksuele geaardheid en ze voeren een instantie ter bevordering van gelijke behandeling in.

In **Letland** beantwoordde de arbeidswetgeving, die in 2001 was ingevoerd, grotendeels aan de vereisten uit de richtlijn inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep. De wet bevatte echter geen uitdrukkelijk verbod op discriminatie op grond van seksuele geaardheid en ze was ook niet van toepassing op beroepsopleidingen en op het lidmaatschap van een vakbond. Verwacht wordt dat het Letse Parlement de wetswijzigingen die

nodig zijn om de wet te laten aansluiten bij de richtlijn, en de nieuwe wetten die de bepalingen uit de richtlijn inzake rassengelijkheid implementeren, in mei 2004 zal goedkeuren.

**Litouwen** had in januari 2003 een nieuw arbeidswetboek ingevoerd en de aanpassingen die nodig waren om de vereisten uit de richtlijn inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep na te leven, werden er in november 2003 goedgekeurd. Tezelfdertijd werden er wijzigingen aangebracht aan de bestaande wetten inzake discriminatie op grond van ras. Beide reeksen wetswijzigingen worden begin 2005 van kracht.

In **Hongarije** is in januari 2004 een nieuwe wet (wet inzake gelijke behandeling en bevordering van gelijke kansen) van kracht geworden die de wetgeving moet laten stroken met de vereisten uit beide richtlijnen. Deze wet voorziet andere gronden van discriminatie dan de gronden die in de richtlijnen voorzien zijn, bv. nationaliteit en politieke standpunten. Bovendien wordt de bescherming van de toegang tot goederen en diensten, onderwijs, sociale zekerheid en de andere domeinen die in de richtlijn over rassengelijkheid vervat zitten, uitgebreid naar iedereen. Ze is dus niet alleen van toepassing op personen die op grond van hun ras of hun etnische afstamming gediscrimineerd worden.

In **Malta** is de wetgeving ter uitbreiding van de bestaande bescherming tegen discriminatie in verband met werkgelegenheid in 2003 geïmplementeerd. Op dit ogenblik wordt die wetgeving verder uitgebouwd via de wet op de werkgelegenheid en de industriële relaties. De wetgeving over de aspecten van de richtlijn inzake rassengelijkheid die geen verband houden met werkgelegenheid, zit in de ontwerpfase, maar is nog niet goedgekeurd.

In **Nederland** zijn de amendementen op de algemene wet Gelijke behandeling uit 1994, om deze met de twee richtlijnen te laten stroken, op 1 april 2004 in werking getreden. Tezelfdertijd is ook de nieuwe wet gewijzigd die in december 2003 in werking was getreden en die discriminatie op grond van handicap verbiedt. Op die manier strookt die wet met de richtlijn inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep. De Nederlandse regering had aan de Commissie gemeld dat zij over een bijkomende periode van drie jaar wenste te beschikken om de eisen van de richtlijn inzake leeftijd te implementeren. In december 2003 is de nieuwe wet die discriminatie op grond van leeftijd verbiedt, dan toch goedgekeurd en op 1 mei 2004 is ze van kracht geworden.

In **Oostenrijk** is in november 2003 een wetsvoorstel aan het Parlement voorgelegd dat de

twee richtlijnen op federaal niveau implementeert en dat twee instanties ter bevordering van gelijke behandeling in het leven roept. Verwacht wordt dat dit wetsvoorstel in juni 2004 goedgekeurd zal worden. De wetgeving omvat alle gronden van discriminatie die in de twee richtlijnen opgenomen zijn, behalve handicap. Ze bevat daarnaast ook bepalingen tegen discriminatie op grond van het geslacht. Het zijn de overheden in de afzonderlijke deelstaten (*of Länder*) die de richtlijnen binnen hun eigen verantwoordelijkheden moeten implementeren (bv. ten opzichte van hun eigen werknemers). De federale regering is voorstellen voor nieuwe wetgeving over handicaps aan het uitwerken en het is de bedoeling om vóór de implementatie terzake een uitgebreid debat te voeren.

In **Polen** is de wetgeving die het arbeidswetboek en een aantal andere bestaande wetten amendeerde, in januari 2004 van kracht geworden, met de bedoeling om qua werkgelegenheid te beantwoorden aan de vereisten uit de twee richtlijnen. Verschillende andere bestaande wetteksten garanderen de bescherming tegen discriminatie op grond van ras of etnische afstamming in andere domeinen dan werkgelegenheid. Er zijn op dit ogenblik geen plannen om deze wetgeving te consolideren of uit te breiden.



*De nieuwe wetgeving die we in Finland goedgekeurd hebben, zal alle vormen van discriminatie in het dagelijkse leven van eenieder bestrijden en terugdringen. De verplichting voor de openbare instanties om plannen met het oog op gelijke behandeling uit te werken, is een bijzonder belangrijke aanvulling op de wetgeving. We erkennen dat de wetgeving niet volstaat. Ons doel is een praktisch beleid dat tot diversificatie leidt, dat aan iedereen gelijke kansen biedt en dat minderheden een „eigen stem” geeft. De belangrijkste doelstelling bestaat erin om non-discriminatie tot de heersende stroming te maken, en die doelstelling kan maar verwezenlijkt worden als we ongelijke processen op het spoor komen en het beleid, de structuren en de praktijken die tot indirecte discriminatie aanleiding kunnen geven, bijsturen. Met andere woorden: een van de eerste vereisten voor het verwezenlijken van gelijke behandeling is het bewustzijn voor de problemen waarmee minderheden in het dagelijkse leven geconfronteerd worden.*

*Een belangrijke stap naar functionele diversiteit is een continue dialoog tussen beleidsvormers, sociale partners en al wie vanuit de burgerlijke maatschappij de mogelijke slachtoffers van discriminatie vertegenwoordigt.*

TARJA FILATOV, MINISTER VAN ARBEID, FINLAND

## OVERZICHTSTABEL: STAND VAN DE IMPLEMENTATIE VAN DE RICHTLIJNEN PER 1 MEI 2004

	<b>RICHTLIJN RASSEGELIJKHEID</b>	<b>RICHTLIJN GELIJKE BEHANDELING ARBEID EN BEROEP</b>	<b>UITSTEL MEEGEDEELD</b>
<b>BE</b>	Federale wet goedgekeurd in januari 2003 + Vlaams decreet in mei 2002 + verordening Brussels gewest in juni 2003. Ontwerp-teksten worden voorbereid in Franstalige gemeenschap en Duitstalige gemeenschap en in Wallonië.	Federale wet goedgekeurd in februari 2003 + Vlaams decreet in mei 2002 + Verordening Brussels gewest in juni 2003. Ontwerp-teksten worden voorbereid in Franstalige gemeenschap en Duitstalige gemeenschap en in Wallonië.	3 jaar voor leeftijd
<b>CZ</b>	Wetsontwerp wordt in juni 2004 besproken en zal in januari 2005 van kracht worden.	Amendementen op bestaande wetgeving zijn in maart 2004 van kracht geworden.	
<b>DK</b>	Wet op rassengelijkheid is in juli 2003 van kracht geworden. De werkgelegenheidsaspecten komen aan bod in een afzonderlijke wet, die in april 2004 is goedgekeurd.	Wet die de wetgeving moet aanpassen aan de richtlijn, is in maart 2004 goedgekeurd.	1 jaar voor leeftijd en handicap
<b>DE</b>	Geen specifieke voorstellen voor implementatie.	Geen specifieke voorstellen voor implementatie.	3 jaar voor leeftijd
<b>EE</b>	Geen specifieke voorstellen voor implementatie.	Geen specifieke voorstellen voor implementatie.	
<b>EL</b>	Alleenstaand wetsontwerp in het Parlement ingediend in november 2003, maar nooit besproken. Geen informatie beschikbaar over de plannen van het nieuwe parlement.	Alleenstaand wetsontwerp in het Parlement ingediend in november 2003, maar nooit besproken. Geen informatie beschikbaar over de plannen van het nieuwe parlement.	
<b>ES</b>	Alleenstaande wettekst goedgekeurd in december 2003. Van kracht sinds januari 2004.	Alleenstaande wettekst goedgekeurd in december 2003. Van kracht sinds januari 2004. Daarnaast wet op handicap van kracht sinds januari 2004.	
<b>FR</b>	Wet van november 2001 (werkgelegenheid) en van januari 2002 (huisvesting). Wetsontwerp over andere aspecten ter uitbreiding doelstelling van bestaande wet wordt van kracht in 2004.	Wet van november 2001 + wetsontwerp over handicap dat in 2004 van kracht zal worden.	3 jaar voor handicap
<b>IE</b>	Wetsontwerp over gelijke behandeling, gepubliceerd in januari 2004; brengt kleine wijzigingen aan in de bestaande wetgeving om deze te laten stroken met de richtlijn; zal in de loop van 2004 van kracht worden.	Wetsontwerp over gelijke behandeling, gepubliceerd in januari 2004; brengt kleine wijzigingen aan in de bestaande wetgeving om deze te laten stroken met de richtlijn; zal in de loop van 2004 van kracht worden.	
<b>IT</b>	Decreet van de Italiaanse regering in werking getreden in augustus 2003.	Decreet van de Italiaanse regering in werking getreden in augustus 2003.	
<b>CY</b>	Wet goedgekeurd in maart 2004; zal in mei 2004 van kracht worden.	Wet goedgekeurd in maart 2004; zal in mei 2004 van kracht worden.	
<b>LV</b>	Wet moet goedgekeurd worden in mei 2004.	Amendementen op bestaande wetgeving moeten in mei 2004 goedgekeurd worden.	
<b>LT</b>	Amendementen om bestaande wetgeving aan te passen aan de richtlijn, zijn in november 2003 ingediend. Moeten in januari 2005 van kracht worden.	Amendementen om bestaande wetgeving aan te passen aan de richtlijn, zijn in november 2003 ingediend. Moeten in januari 2005 van kracht worden.	

**RICHTLIJN RASSEGELIJKHEID****RICHTLIJN GELIJKE BEHANDELING ARBEID  
EN BEROEP****UITSTEL MEEGEDEELD**

	<b>RICHTLIJN RASSEGELIJKHEID</b>	<b>RICHTLIJN GELIJKE BEHANDELING ARBEID EN BEROEP</b>	<b>UITSTEL MEEGEDEELD</b>
<b>LU</b>	Wetsontwerp in het Parlement ingediend in november 2003, zal waarschijnlijk niet goedgekeurd worden voor de verkiezingen in juni 2004.	Wetsontwerp in het Parlement ingediend in november 2003, zal waarschijnlijk niet goedgekeurd worden voor de verkiezingen in juni 2004.	
<b>HU</b>	Wet goedgekeurd in december 2003. Van kracht geworden in januari 2004. Instantie ter bevordering van gelijke behandeling opgericht in januari 2005.	Wet goedgekeurd in december 2003. Van kracht geworden in januari 2004.	
<b>MT</b>	Nog niet voltooid (omzetting tamelijk ver gevorderd – de resterende stappen moeten nog voor mei 2004 ondernomen worden).	Nog niet voltooid (omzetting tamelijk ver gevorderd – de resterende stappen moeten nog voor mei 2004 ondernomen worden).	
<b>NL</b>	Alleenstaande wet die kleine wijzigingen aanbrengt aan de bestaande wetgeving zodat deze strookt met de richtlijn. Deze wet is in april 2004 van kracht geworden.	Alleenstaande wet die kleine wijzigingen aanbrengt aan de bestaande wetgeving zodat deze strookt met de richtlijn. Deze wet is in april 2004 van kracht geworden. + wet op handicap december 2003 + wet op leeftijd die in mei 2004 van kracht is geworden.	3 jaar voor leeftijd
<b>AT</b>	Wetgeving moet in juli 2004 van kracht worden.	In juli 2004 moet wetgeving van kracht worden die alle gronden afdekt behalve handicap. Wetsontwerp over handicap wordt verspreid met het oog op discussie.	
<b>PL</b>	Bescherming geboden via verschillende stukken wetgeving. Geen plannen voor consolidatie of uitbreiding.	Wetgeving is in januari 2004 van kracht geworden.	
<b>PT</b>	Wet van mei 2004 + nieuw arbeidswetboek van kracht geworden in december 2003.	Nieuw arbeidswetboek van kracht geworden in december 2003.	
<b>SI</b>	Nieuwe wetgeving goedgekeurd in april 2004 en van kracht sinds mei 2004.	Nieuwe wetgeving goedgekeurd in april 2004 die de bepalingen uit het Arbeidswetboek van januari 2003 uitbreidt.	
<b>SK</b>	Alleenstaande wet moet in mei 2004 goedgekeurd worden.	Amendementen op bestaande wetgeving ingevoerd in 2003 + alleenstaande wet moet in mei 2004 goedgekeurd worden.	
<b>FI</b>	Alleenstaande wet goedgekeurd in december 2003 en van kracht sinds februari 2004.	Alleenstaande wet goedgekeurd in december 2003 en van kracht sinds februari 2004.	
<b>SE</b>	Wetgeving die de bestaande wet aanpast aan de richtlijn, is van kracht geworden in juli 2003. Opvoeding wordt niet afgedekt: voorstellen terzake gepubliceerd in april 2004.	Wetgeving die de bestaande wetten aanpast aan de richtlijn, behalve inzake leeftijd en handicap, is in juli 2003 van kracht geworden.	3 jaar voor leeftijd en handicap
<b>UK</b>	Wetgeving die de bestaande wet aanpast aan de richtlijn, is van kracht geworden in juli 2003. Gelijkaardige wet goedgekeurd in Gibraltar in maart 2004.	Wetgeving inzake religie, overtuiging en seksuele geaardheid is in december 2003 van kracht geworden. Gelijkaardige wet goedgekeurd in Gibraltar in maart 2004.	3 jaar voor leeftijd, 1 voor handicap
<b>BG</b>	Wet goedgekeurd in september 2003.	Wet goedgekeurd in september 2003.	
<b>RO</b>	Wetgeving goedgekeurd in 2002.	Nieuw arbeidswetboek goedgekeurd in januari 2002.	

Nota: De tabel bevat een samenvatting van de wetgeving die verband houdt met de twee richtlijnen, die al is goedgekeurd of het implementatieproces aan het doorlopen is. Dit houdt niet noodzakelijkerwijs in dat de wetgeving volledig strookt met de richtlijnen.

## Overleg

In **Zweden** zijn onlangs wetsvoorstellen gepubliceerd die discriminatie op grond van ras of van etnische afstamming in het domein van de opvoeding willen verbieden. Men werkt er aan voorstellen die discriminatie op grond van leeftijd en handicap verbieden. Die zullen vermoedelijk in 2005 gepubliceerd worden. Er zal in elk geval sprake zijn van een nauw overleg met de sociale partners, de rechtscolleges, de ombudsman die voor discriminatie bevoegd is, de universiteiten, de NGO's en andere belangengroepen bij het grote publiek.

In het **Verenigd Koninkrijk** bestaat het plan om de vereisten uit de richtlijn over gelijke behandeling in arbeid en beroep die verband houden met leeftijd, tegen oktober 2006 te implementeren. De regelingen, die een nauw overleg moeten garanderen, volgen een patroon dat vergelijkbaar is met het patroon dat gebruikt is voor de andere wetgeving tegen discriminatie die in het verleden al is ingevoerd:

- publicatie van een overlegdocument en ontwerp-regelingen waarop commentaar geleverd kan worden in de lente van 2004;
- verzending hiervan aan alle belangrijke actoren alsook naar al wie gereageerd heeft op het vorige overleg met de titel *Equality and Diversity: Age Matters*;
- het beschikbaar maken van informatie over het overleg op de twee websites van de regering.

In **Litouwen** werd een werkgroep in het leven geroepen om na te denken over voorstellen die stroken met de vereisten uit de richtlijn inzake rassengelijkheid. In die werkgroep zitten ook vertegenwoordigers van talloze relevante ministeries, van het Nationaal Kantoor voor Mensenrechten, het Instituut voor Mensenrechten en het Letse Centrum voor Mensenrechten en Etnische Studies. Daarnaast werden er gespecialiseerde juristen uitgenodigd om hun standpunt te laten kennen, en ook de ambtenaren van de Europese Commissie zijn geraadpleegd. De amendementen aan de arbeidswetgeving zijn opgesteld in overleg met de sociale partners en zijn getoetst aan de mening van de vakbonden en de werkgeversorganisatie.

In **Portugal** is het nieuwe arbeidswetboek, dat de bestaande wetgeving moest aanpassen aan de richtlijn inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep, in december 2003 in werking getreden. Deze wet omvat alle gronden van discriminatie die in de richtlijn zijn opgenomen, naast een aantal andere gronden zoals politieke standpunten en lidmaatschap van een vakbond. De nieuwe wet 18/2004 die discriminatie op grond van ras en etnische afstamming verbiedt, is in mei 2004 van kracht geworden.

In **Slovenië** is in april 2004 een nieuwe wetgeving goedgekeurd die de bescherming tegen discriminatie moet bieden die de twee richtlijnen opleggen. Hierdoor wordt de doelstelling van de nieuwe arbeidswet, die in januari 2003 van kracht was geworden, uitgebreid. De wet verbiedt ook discriminatie op grond van ras of etnische afstamming voor wat betreft de toegang tot goederen en diensten en voor wat betreft de andere domeinen die in de richtlijnen inzake rassengelijkheid vermeld staan.

In **Slowakije** is in 2002 een arbeidswetboek goedgekeurd dat discriminatie in arbeid en beroep verbiedt op alle gronden die opgenomen zijn in de richtlijn inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep, behalve seksuele geaardheid. In 2003 werd dit wetboek geamendeerd. Daarnaast zijn in 2003 wijzigingen aangebracht in de wet op de overheidsdienst, die — in tegenstelling tot het arbeidswetboek — van toepassing is op de werknemers van de openbare sector. Daarbij zijn bepalingen tegen discriminatie op grond van seksuele geaardheid opgenomen. Het Parlement overweegt één enkele wet die de bescherming verder zou uitbreiden om zo aan de vereisten uit beide richtlijnen te voldoen. Verwacht wordt dat die wet uiterlijk eind mei 2004 goedgekeurd zal worden.

In **Finland** werd in december 2003 één enkele wet goedgekeurd die discriminatie verbiedt op de gronden en in de domeinen die in beide richtlijnen zijn vastgelegd. Die wet is sinds februari 2004 van kracht.

In **Zweden** is de wetgeving die de bestaande wetgeving moest aanpassen aan de twee richtlijnen, behalve dan wat leeftijd en handicap betreft, in juli 2003 in werking getreden. Deze wetgeving omvat echter niet de toegang tot het onderwijs in geval van discriminatie op grond van ras of etnische afstamming. In april 2004 zijn wetsvoorstellen gepubliceerd, die waarschijnlijk in 2005 geïmplementeerd zullen worden. De regering heeft haar intentie gemeld om meer tijd te nemen voor het aanpassen van de wetgeving aan de eisen die de richtlijn inzake gelijke behan-





deling in arbeid en beroep voor de domeinen leeftijd en handicap stelt. Een onderzoekscommissie is op dit ogenblik voorstellen aan het uitwerken. Vervolgens is terzake een consultatieproces gepland vooraleer de wetgeving op 2 december 2006 van kracht wordt.

Ook de regering van het **Verenigd Koninkrijk** heeft aan de Commissie meegedeeld dat ze meer tijd wil nemen om de richtlijn inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep te implementeren wat de domeinen leeftijd en handicap betreft. Als we die domeinen buiten beschouwing laten, kunnen we stellen dat de amendementen op de allang bestaande wetgeving die discriminatie op grond van ras of etnische afstamming verbiedt, in juli 2003 in werking zijn getreden. Hierdoor is de wet aangepast aan de vereisten uit de richtlijn. In december 2003 traden nieuwe regelingen in werking die discriminatie op grond van religie of overtuiging en seksuele geaardheid verbieden. In juli 2003 werden amendementen goedgekeurd om de uit 1995 daterende wetgeving die discriminatie op grond van een handicap verbiedt, aan te passen aan de richtlijn. Deze amendementen zullen in oktober 2004 in werking treden. In de lente van 2004 zijn voorstellen voor het verbieden van discriminatie op grond van leef-

tijd gepubliceerd en verwacht wordt dat die nieuwe wetgeving in oktober 2006 in werking zal treden.

In de andere Europese lidstaten is het tijdschema voor de implementatie van beide richtlijnen minder duidelijk. In **Luxemburg** zijn in november 2003 in het Parlement wetsontwerpen ingediend die aan de vereisten uit de twee richtlijnen moeten beantwoorden, maar die geen voorstellen bevatten voor het in het leven roepen van een gespecialiseerd orgaan ter bevordering van de gelijke behandeling.

In diezelfde maand is ook in **Griekenland** een wetsvoorstel in het Parlement ingediend. Het is nog niet bekend of het nieuwe Parlement dit wetsvoorstel zal bespreken dan wel of er een nieuw wetsvoorstel zal worden ingediend.

Indien een lidstaat niet erin slaagt om de richtlijnen integraal of correct om te zetten, kan de Europese Commissie juridische stappen tegen die lidstaat ondernemen. Bovendien genieten de burgers die in een dergelijke lidstaat wonen, vanuit de Europese wetgeving een bepaalde bescherming tegen discriminatie (zie kader).

### Wat gebeurt er als de lidstaten de richtlijnen inzake gelijkheid niet implementeren?

Indien een lidstaat de richtlijn inzake rassengelijkheid en/of de richtlijn inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep niet (of niet correct) implementeert, kan de Europese Commissie op basis van artikel 226 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap stappen ondernemen. De eerste stap bestaat erin dat de Commissie een formeel schrijven opstelt waarin ze uiteenzet waarom ze van mening is dat de lidstaat de op hem rustende wettelijke verplichtingen niet is nagekomen. De lidstaat heeft vervolgens twee maand tijd om hierop te antwoorden.

Als de zaak hierdoor niet opgelost raakt, brengt de Commissie een „met redenen omkleed advies” uit waarin zij aan de lidstaat een termijn geeft om zich naar het advies te richten. Als dit evenmin succes heeft, kan de Commissie de zaak naar het Europese Hof van Justitie doorverwijzen voor een uitspraak ten gronde. Als het Hof de lidstaat in het ongelijk stelt en als die lidstaat geen rekening met het arrest houdt, kan op basis van artikel 228 een boete worden opgelegd.

Ondertussen kunnen individuen die in de betrokken lidstaat te lijden hebben onder vormen van discriminatie die in strijd zijn met de richtlijnen, hun toevlucht zoeken in de algemene wettelijke beginselen die het Europese Hof van Justitie ondersteunt.

De bepalingen van de richtlijnen kunnen *rechtstreekse werking* hebben tegen organen van de staat (bv. diensten van de overheid). Dit kan maar het geval zijn als de bepalingen *onvoor-*

*waardelijk, helder en nauwkeurig* zijn. Dit zal uiteindelijk door het Europese Hof van Justitie worden beoordeeld, maar gelet op rechtspraak over gelijkaardige bepalingen uit de richtlijnen inzake discriminatie op grond van geslacht mag men ervan uitgaan dat een vrij groot aantal bepalingen in de richtlijnen een *rechtstreekse werking* zal blijken te hebben. Dit beginsel kan echter niet ingeroepen worden bij geschillen tegen privé-personen of organisaties die losstaan van de staat.

Nationale rechtbanken zijn verplicht om alle bestaande wetgeving (ook al dateert ze van voor de richtlijnen), voorzover mogelijk, te interpreteren op een wijze die strookt met de richtlijnen en wel zo dat het resultaat dat de richtlijnen trachten te bereiken, wordt veiliggesteld.

De lidstaat zelf kan ook ertoe verplicht worden om individuen te vergoeden voor het verlies of de schade die ze door de schending van het communautaire recht hebben geleden. Die aansprakelijkheid komt in het geding indien de wettelijke regel die met voeten is getreden, bedoeld is om aan individuen rechten toe te kennen, indien de schending voldoende zwaar is (bv. het niet-implementeren van de richtlijn) en indien er een direct causaal verband bestaat tussen de schending en de schade die de individuen inroepen.

Die beginselen kunnen individuen bij hun procedures voor nationale rechtbanken inroepen, ook al kunnen de rechtbanken in de loop van de procedure gebruikmaken van de mogelijkheid om krachtens artikel 234 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap een bepaalde vraag aan het Europese Hof van Justitie te stellen.

## Antidiscriminatiewetgeving in Bulgarije en Roemenië

In **Bulgarije** heeft het Parlement in 2003 een uitgebreide wetgeving goedgekeurd die discriminatie verbiedt op grond van ras of etnische afstamming, religie of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid en ook op andere gronden. De doelstelling is te vergelijken met die van Protocol nr. 12 van de Europese Conventie voor Mensenrechten en van de twee richtlijnen inzake gelijke behandeling. De Bulgaarse wetgeving omvat directe en indirecte discriminatie, intimidatie en represailles en aanzetten tot discriminatie en rassenscheiding. Dit omvat in elk geval ook discriminatie op grond van associatie of vermoeden.

Dit houdt duidelijk in dat werkgevers en leerkrachten die discriminatie door anderen op het werk of op school niet kunnen verhinderen, zichzelf blootstellen aan rechtsvervolging, net alsof ze de feiten zelf zouden plegen. Daarnaast wordt een reeks van illustratieve voorbeelden van discriminerend gedrag in belangrijke domeinen getoond om de bedoeling van de wetgeving te verduidelijken.

Slachtoffers van discriminatie hebben het recht om zich in de rechtbank te laten vertegenwoordigen door een vakbond of een NGO. Beide types organisaties kunnen op eigen initiatief voor het openbaar belang processen aanhangig maken. De wet staat ook toe dat er collectieve zaken aanhangig gemaakt worden wanneer sprake is van discriminatie tegen een groter aantal personen.

Er bestaan plannen om een onafhankelijk orgaan op te richten dat de gelijke behandeling moet bevorderen en dat slachtoffers van discriminatie moet bijstaan. Het is de bedoeling dat dit orgaan de bevoegdheid krijgt om bindende beslissingen te nemen, om toegang te krijgen tot de informatie en om getuigen op te roepen en te ondervragen. Daarnaast zou dit orgaan de beslissingen van de regering kunnen aanvechten voor rechtbanken, burgerlijke processen kunnen voeren en namens de eisers tussenbeide kunnen komen in de procedures.

In **Roemenië** heeft de wetgever de in augustus 2000 gestemde verordening „ter voorkoming en bestrijding van elke vorm van discriminatie” in 2002 uitgebreid met een verbod op discriminatie op alle gronden die in beide richtlijnen zijn vastgelegd.

In augustus 2000 is ook de Nationale Raad ter Bestrijding van de Discriminatie opgericht en sinds eind 2002 is die raad operationeel. Zijn onafhankelijkheid van de regering wordt door de statuten van de raad verzekerd. De raad vervult onder andere volgende functies: het bevorderen van positieve acties tegen discriminatie, het formuleren van aanbevelingen aan de regering, het indienen van wetsvoorstellen over gelijke behandeling en non-discriminatie, het samenwerken met openbare diensten om ervoor te zorgen dat de nationale wetgeving blijft stroken met de internationale normen, het helpen van mensen die het slachtoffer van discriminatie zijn, en het doorvoeren van studies en onderzoeken naar relevante onderwerpen.

## Ontwikkelingen buiten de EU

Bulgarije en Roemenië zijn allebei nog over hun toetreding tot de EU aan het onderhandelen en behoren dus niet tot de nieuwe lidstaten die in 2004 tot de Unie toetreden. Niettemin hebben beide landen al erg uitgebreide wetgeving tegen discriminatie geïmplementeerd (zie kader).

In Noorwegen is onlangs een wetgeving tegen discriminatie goedgekeurd die sterk bij de richtlijn inzake rassengelijkheid en de richtlijn inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep aanleunt (zie kader).

### Nieuwe antidiscriminatiewetgeving in Noorwegen

De Noorse regering heeft een beleid uitgestippeld om de wetgeving inzake discriminatie af te stemmen op de richtlijn inzake rassengelijkheid en de richtlijn inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep, ook al was ze daar wettelijk gezien niet toe verplicht. In maart 2004 keurde het Noorse Parlement een wetsontwerp goed dat een amendement inhield op de wet op de bescherming van de arbeiders en van de werkomgeving. Hierdoor wordt bij discriminatie in het domein van de werkgelegenheid een bescherming geboden die erg sterk met die in de meeste EU-lidstaten te vergelijken is. Daarnaast heeft de Noorse regering aangekondigd dat ze van plan is om nog voor het eind van dit jaar wetsvoorstellen in te dienen die met de richtlijn over rassengelijkheid verband houden.

## TOEGANG TOT NIEUWE RECHTEN ALS BESCHERMING TEGEN DISCRIMINATIE

Toegang tot de justitie Eén van de fundamentele vereisten van de richtlijnen

bestaat erin dat de lidstaten ervoor moeten zorgen dat eenieder die van mening is dat hij of zij het slachtoffer van discriminatie is, toegang moet krijgen tot een gerechtelijke of administratieve procedure. Bovendien moeten instanties die er een rechtmatig belang bij hebben dat de bepalingen uit de richtlijn worden nageleefd (bv. vakbonden en andere representatieve organisaties) het recht hebben om slachtoffers van discriminatie te ondersteunen bij om het even welke procedure. In enkele landen zijn die vereisten opgenomen in de wetgeving en zijn inspanningen geleverd om het voor slachtoffers van discriminatie relatief makkelijk te maken om wettelijke stappen te zetten. Zo kunnen personen die ongelijke behandeling aanklagen, hun zaak over het algemeen aanhangig maken bij een burgerlijke

rechtbank of bij een arbeidsrechtbank. Over het algemeen zal dit als minder dreigend worden ervaren dan een procedure bij een strafrechtbank.

In enkele landen bestaan er bemiddelingsprocedures waarbij men met de twee betrokken partijen tot een regeling probeert te komen, als dit mogelijk is. In een aantal gevallen zal de onafhankelijke instantie ter bevordering van gelijke behandeling, die onder andere is opgericht om slachtoffers van discriminatie te helpen, hierbij als bemiddelaar optreden (zie kader).

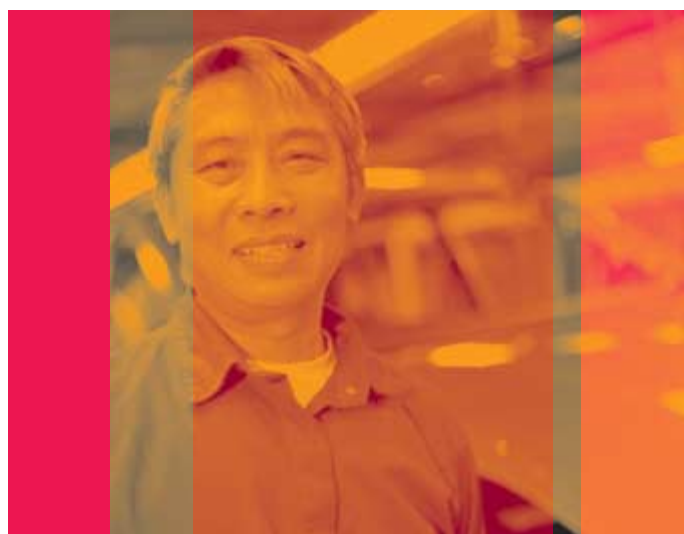
In enkele landen bestaat ook de mogelijkheid om een klacht wegens discriminatie aanhangig te maken bij de instantie ter bevordering van de gelijke behandeling en niet bij een burgerlijke of andere rechtbank. Dat is onder andere het geval in Nederland. In Ierland en in Zweden daarentegen kunnen de instanties ter bevordering van gelijke behandeling rechtstreekse steun bieden als een persoon die over discriminatie klaagt, een zaak aanhangig wil maken bij een rechtbank. In Hongarije krijgt de instantie die de gelijke behandeling moet bevorderen, die bevoegdheid, maar die regeling wordt pas in januari 2005 van kracht.

### Regelingen met behulp van bemiddeling

In een aantal lidstaten (o.a. **Zweden** en het **Verenigd Koninkrijk**) zullen zowel de burgerlijke rechtbanken als de arbeidsrechtbanken in zaken die verband houden met discriminatie, uitdrukkelijk in gemeenschappelijk overleg een regeling trachten te vinden. Met het oog hierop zijn bemiddelingsdiensten in het leven geroepen, die de twee betrokken partijen moeten helpen hun meningsverschillen op te lossen en tot een adequate remedie te komen. In veel landen zijn hiervoor specifieke organisaties uitgebouwd of aangeduid, die die rol moeten vervullen.

In **Denemarken**, **Zweden**, **Nederland** en **Finland** bestaat één van de functies van de onafhankelijke instantie voor gelijke behandeling erin om in zaken omtrent discriminatie als bemiddelaar op te treden. In **Oostenrijk** moet de Commissie voor gelijke behandeling (Gleichbehandlungskommission of GBK) onbureaucratisch werken zodat ze toegankelijker is en zodat ze de bemiddeling efficiënter op gang kan brengen. De opdracht van die commissie zal gelet op de hangende wetgeving zo uitgebreid moeten worden dat ze voor alle gronden van discriminatie bevoegd is die in de richtlijnen vermeld staan.

In **Frankrijk** kunnen personen die op het werk slachtoffer van discriminatie worden, de zaak aanhangig maken bij de Arbeidsrechtbank (*Conseil des prud'hommes*) om zo in gemeenschappelijk overleg een regeling trachten te vinden. Zodra de geplande onafhankelijke instantie ter bevordering van de gelijke behandeling in 2005 werkt, zal die ook bevoegd zijn om te bemiddelen in zaken die verband houden met discriminatie.



Zoals hierboven al is vermeld, heeft al wie over discriminatie klaagt, bij de actie die hij onderneemt, ook recht op ondersteuning door representatieve organisaties. In de meeste landen van de Europese Unie die nieuwe wetten ter bestrijding van discriminatie hebben ingevoerd, hebben vakbonden het recht om hun leden bij juridische procedures te ondersteunen en te vertegenwoordigen. Dat geldt ook voor NGO's, voorzover ze officieel erkend zijn. Niettemin zijn er enkele verschillen tussen de verschillende landen: zo verschilt de mate waarin een representatieve organisatie bij een gerechtelijke procedure betrokken kan zijn. In enkele landen kunnen vakbonden en andere representatieve organisaties werkelijk het voortouw nemen bij het aanklagen van gevallen van discriminatie, in andere landen kunnen ze dat niet (zie kader).

**F**

*Het jaar 2003 had een mijlpaal moeten worden op de weg naar een Europese Unie zonder enige discriminatie. Beide richtlijnen inzake gelijke behandeling, die in de loop van het jaar in werking zijn getreden, waren immers bedoeld om daadwerkelijk vooruitgang te boeken, door overal in de Europese Unie wettelijke bescherming tegen discriminatie op grond van ras, religie, seksuele geaardheid, leeftijd of handicap te bieden.*

*In werkelijkheid heeft een aantal lidstaten echter weinig of geen inspanningen geleverd om beide richtlijnen tijdig of integraal in nationaal recht om te zetten. De redenen voor die gedeeltelijke of onvolledige omzetting in nationaal recht lopen uiteen, maar wijzen op een gebrek aan politieke bereidheid om een gelijkheidsbeleid daadwerkelijk te ondersteunen.*

*Het Platform van Europese Sociale NGO's („Sociaal Platform”) is ontgoocheld over de vertraging die optreedt bij het implementeren van deze essentiële wetgeving, en looft de Commissie voor haar krachtdadige acties en houding ten overstaan van de lidstaten die opzettelijk treuzelen. De leden van het Sociale Platform zullen toezicht blijven houden op de ontwikkelingen in dit domein en we verwachten dat de toestand in het komende jaar zal verbeteren. Ook het toetredingsproces is echter geconfronteerd met een aantal vertragingen bij het overnemen van het „acquis communautaire” en we vertrouwen erop dat de Commissie tegenover de nieuwe lidstaten een vergelijkbaar strenge houding zal innemen.*

AILSA SPINDLER, VOORZITTER ONDERZOEKSCOMMISSIE ANTI-DISCRIMINATIE, SOCIAAL PLATFORM

ANNE-SOPHIE PARENT, PRESIDENT, SOCIAAL PLATFORM

## Het recht van vakbonden en NGO's om slachtoffers van discriminatie te steunen

In **Luxemburg** kunnen NGO's die door het ministerie van Justitie erkend zijn, die minstens vijf jaar bestaan en die actief zijn in het domein van de bestrijding van discriminatie, slachtoffers van discriminatie voor een burgerlijke rechtbank vertegenwoordigen. Dit is ook het geval in **België** terwijl ze in **Frankrijk** onafhankelijke processen afhankelijk kunnen maken, maar geen slachtoffers van discriminatie mogen vertegenwoordigen.

In **Italië** kunnen „wettige verenigingen”, die door het departement Gelijkheidsbeleid erkend zijn, in een rechtbank slachtoffers van discriminatie op grond van ras vertegenwoordigen. Vakbonden hebben het recht om hetzelfde te doen als het gaat om werkgelegenheid en wel niet alleen bij discriminatie op grond van ras, maar ook op alle andere gronden die in de richtlijnen vervat zitten.

In **Spanje** kunnen wettelijke entiteiten die gekwalificeerd zijn om de belangen te verdedigen van personen die op grond van hun ras gediscrimineerd worden, in hun naam handelen in de rechtbanken. Met uitzondering van de vakbonden en de werkgeversorganisaties is dit echter niet van toepassing op personen die op andere gronden gediscrimineerd worden, behalve dan op grond van een handicap.

In **Portugal** geeft de wet die in mei 2004 is ingevoerd, alle officieel erkende representatieve organisaties het recht geeft om slachtoffers van discriminatie in hun respectieve rechtszaken te verdedigen.

In **Finland** zijn de mogelijkheden om zich te laten vertegenwoordigen beperkt. De vakbonden en de andere representatieve organisaties kunnen er uitsluitend assistentie verlenen aan personen en ze hebben ook niet het recht om personen die over discriminatie klagen, tijdens een rechtszaak te vertegenwoordigen.

In **Zweden** zijn de mogelijkheden om zich te laten vertegenwoordigen, op dit ogenblik ook nog beperkter en in hoge mate toevertrouwd aan de vakbonden. Er is een onderzoekscommissie opgericht die onder andere zal moeten overwegen welke andere belangengroepen dan de vakbonden het recht moeten krijgen om mensen bij rechtszaken over discriminatie te vertegenwoordigen. Die commissie moet haar rapport in 2005 indienen. Tezelfdertijd kunnen de vakbonden en één van de vier ombudsmannen wettelijke acties ondernemen voor al wie van mening is dat hij of zij niet op gelijke wijze is behandeld.

Dit geldt ook in **Polen**, waar naast de vakbonden ook organisaties die opkomen voor het beschermen van de mensenrechten, wettelijke procedures kunnen opstarten namens de slachtoffers van discriminatie.



**Remedies en sancties** De richtlijnen bepalen niet welke remedies in geval van discriminatie toegepast moeten worden of welke sancties moeten worden opgelegd. Die beslissing wordt aan de individuele landen overgelaten. Maar de richtlijnen stellen wel dat de sancties „doeltreffend, evenredig en afschrikkend” moeten zijn. Het is nog te vroeg om te kunnen zeggen welke sancties er in de praktijk zullen worden opgelegd. De wetgeving die in de lidstaten is ingevoerd, vertoont echter de wijdverspreide neiging om de beslissing over de passende remedie geval per geval over te laten aan de rechtbanken. De remedie kan erin bestaan dat de rechtbank de verplichting opgelegd krijgt om het discriminerende gedrag een halt toe te roepen of dat iemand die door een ongelijke behandeling zijn baan was kwijtgeraakt, opnieuw in dienst moet worden genomen.

In veel gevallen kan de passende remedie misschien ook bepaald worden door middel van verzoening of — met andere woorden — door een overeenkomst tussen de twee betrokken partijen. Tegelijkertijd bestaat over het algemeen de mogelijkheid om een vergoeding te bekomen voor het psychologische letsel of het trauma als ook voor alle gederfde inkomsten. In een aantal landen is de schadevergoeding die betaald kan worden, tot een bepaald maximumbedrag beperkt, terwijl die schadevergoeding in andere landen door een rechtbank moet worden vastgelegd (zie kader).

## Sancties tegen discriminatie

De meeste zaken die verband houden met discriminatie, worden behandeld door burgerlijke rechtbanken of in administratieve procedures. Het resultaat is, voorzover de ongelijke behandeling bewezen is, in de meeste gevallen een boete, de hernieuwde indienstneming of enige andere regeling tussen de twee betrokken partijen.

In **Spanje** kan aan een werkgever die veroordeeld wordt voor discriminatie op de werkplek, een boete worden opgelegd die van 3 000 euro tot 90 000 euro kan variëren. In Slovenië krijgen werkgevers die zich schuldig hebben gemaakt aan discriminatie, een minimumboete van zo'n 4 000 euro opgelegd.

In **Frankrijk** is in maart 2004 een nieuwe sanctie ingevoerd tegen al wie schuldig aan discriminatie op grond van ras wordt bevonden. Die sanctie bestaat erin dat zij verplicht worden om een burgerschapsstage (stage de citoyenneté) te volgen om hen meer bewust te maken van het belang van de diversiteit in de maatschappij, van tolerantie ten overstaan van anderen en van respect voor mensenrechten.

In veel landen hebben de rechtbanken in strafzaken de mogelijkheid om personen die zich aan discriminatie schuldig hebben gemaakt, naar de gevangenis te sturen. Dit geldt bijvoorbeeld in **België** dankzij de wetgeving die discriminatie op grond van ras verbiedt, als de zaak verband houdt met de levering van goederen en van diensten, arbeidsbemiddeling, beroepsopleiding of werkgelegenheid. Ditzelfde geldt voor discriminatie op andere gronden krachtens de federale wet uit februari 2003 die de richtlijn inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep omzet. Het decreet dat de Vlaamse overheid vervolgens heeft goedgekeurd, bevat een vergelijkbare bepaling voor de domeinen beroepskeuzebegeleiding, training en arbeidsbemiddeling.

## Regelingen voor schadevergoeding

In **Ierland** hebben personen die onder discriminatie of represailles te lijden hebben, uit hoofde van de wet van 1998 op gelijke behandeling recht op een schadevergoeding in de vorm van achterstallige inkomsten voor een periode van maximaal drie jaar, op een schadevergoeding voor de gevolgen van de discriminatie voor een periode van maximaal twee jaar, en op het opnieuw opnemen van hun oorspronkelijke baan.

In **Finland** kunnen slachtoffers van discriminatie of van vergeldingsmaatregelen een schadevergoeding van maximaal 15 000 euro uitbetaald krijgen.

In de **Tsjechische Republiek** heeft elk slachtoffer van discriminatie recht op een financiële schadevergoeding. Een rechtbank bepaalt het bedrag rekening houdend met de ernst van het conflict en met de omstandigheden waarin het zich heeft voorgedaan.

In **Letland** kunnen slachtoffers van discriminatie dankzij de nieuwe arbeidswetgeving aanspraak maken op een redelijke of aangepaste schadevergoeding voor „materieel” en „niet-materieel” letsel dat hun is aangedaan. Het is de rechtbank die het bedrag bepaalt. Bijna hetzelfde geldt voor personen die buiten de werkplek slachtoffer van discriminatie op grond van ras worden.

In **Polen** heeft het amendement op het arbeidswetboek, dat bedoeld was om de wetgeving aan te passen aan de richtlijn inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep, het maximumbedrag afgeschaft voor de vergoeding die de slachtoffers van discriminatie kunnen krijgen. Vroeger was dit maximumbedrag gelijk aan de inkomsten over zes maand.



**De bewijslast delen** Krachtens beide richtlijnen zou de bewijslast moeten verschuiven naar de persoon die van discriminatie wordt beschuldigd, indien de persoon die de klacht heeft ingediend, feiten heeft aangevoerd waarmee vermoed kan worden dat er sprake is geweest van discriminatie. De verweerder moet dan bewijzen dat hij niet discriminerend heeft gehandeld.

De eis om de bewijslast om te draaien of over beide partijen te spreiden, houdt dan ook een erkenning in van twee algemene aspecten van rechtszaken die verband houden met discriminatie: enerzijds het feit dat iemand die door discriminatie getroffen wordt, dit zeer vaak moeilijk kan bewijzen, en anderzijds het feit dat vermoedelijk alleen de persoon die van discriminatie wordt beschuldigd, toegang heeft tot alle feiten omtrent de zaak.

Hoewel die omkering van de bewijslast in talloze landen een nieuw aspect is dat in de wetgeving wordt ingevoerd, is het op zich niet nieuw. In het verleden is het immers al op ruime basis gebruikt bij nieuwe wetten inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen.



*UNICE veroordeelt discriminatie om voor de hand liggende morele redenen én ook om economische redenen. In de hedendaagse globale markten, waar innovatie de sleutel tot het succes is, hebben ondernemingen er belang bij dat ze een gediversifieerd personeelsbestand hebben en dat ze optimaal gebruikmaken van de vaardigheden van dat personeel. Het beheren van de verscheidenheid is belangrijk als men in de zakenwereld succes wil hebben.*

JÜRGEN STRUBE, PRESIDENT VAN UNICE

## Wettelijke bepalingen over de bewijslast

In **Frankrijk** moet de wetgeving nog aangepast worden vooraleer ze volledig met de richtlijnen zal stroken. De Wet nr. 2001-1066 uit november 2001 tegen alle vormen van discriminatie bij de arbeid en de Wet nr. 2002-73 uit januari 2002 tegen discriminatie bij de huisvesting bevatten niettemin allebei een bepaling dat het, zodra is aangetoond dat er klaarblijkelijk sprake is van discriminatie, de verweerder is die moet bewijzen dat hij niet heeft gediscrimineerd.

In **Ierland** bepalen de wet op gelijke behandeling in arbeid uit 1998 en de wet op gelijke behandeling uit 2000 niet uitdrukkelijk bij wie de bewijslast moet liggen. In de praktijk neigt de voor die zaken bevoegde rechtbank echter ertoe om voor de aanpak uit de richtlijnen te kiezen. Het wetsontwerp over gelijke behandeling dat in januari 2004 is gepubliceerd, formaliseert die trend door uitdrukkelijk te stellen dat de bewijslast, zodra is aangetoond dat er klaarblijkelijk sprake is van discriminatie, moet verschuiven naar de verweerder.

In **Zweden** is de bepaling dat de twee partijen die bij een zaak van discriminatie en represailles betrokken zijn, de bewijslast moeten delen, ingeschreven in de wetgeving die in 2003 is goedgekeurd. De formulering is erg vergelijkbaar met die in de richtlijnen.

In **Portugal** legt het nieuwe arbeidswetboek, dat in december 2003 van kracht is geworden, de bewijslast bij de werkgever. Die moet aantonen dat verschillen in de werkomstandigheden of in andere aspecten van het werk niet het resultaat van discriminatie zijn.

De nieuwe wetgeving in **Polen** bepaalt dat het, indien het beginsel van de gelijke behandeling geschonden lijkt te zijn, de werkgever is die moet bewijzen dat de gronden voor zijn acties „wettig en objectief” waren.

In **Hongarije** moet een persoon die over een oneerlijke behandeling klaagt, op basis van de nieuwe wet op de gelijke behandeling en de bevordering van gelijke kansen twee dingen aantonen: ten eerste dat haar onrecht is aangedaan en ten tweede dat zij aan bepaalde kenmerken voldoet die in de wet als mogelijke gronden voor discriminatie zijn genoemd. Krachtens de wettelijke bepalingen is het vervolgens de verweerder die moet aantonen dat hij het beginsel van de gelijke behandeling heeft nageleefd of dat hij in dit geval niet verplicht is om dit beginsel na te leven.



## Zorgen voor redelijke aanpassingen voor personen met een handicap

Personen met een handicap zitten nog in een andere

positie dan andere groepen die kwetsbaar zijn voor discriminatie. In veel gevallen verhindert hun handicap dat ze in hun eigen levensonderhoud voorzien en dat ze een carrière opbouwen op dezelfde manier als anderen dit doen. Tenzij wat aanpassingen worden aangebracht aan de arbeidsregelingen en de werkplekken. Met andere woorden: de kantoren, bedrijven en opleidingscentra moeten voor hen toegankelijk worden gemaakt zodat ze kunnen werken en leren. En misschien moet ook de apparatuur die ze gebruiken, aangepast worden zodat ze efficiënt kunnen werken of überhaupt kunnen werken. Dus als mensen met een handicap op dezelfde wijze behandeld worden als andere mensen, dan is op zich niet gegarandeerd dat ze ook gelijk behandeld worden. Tenzij op speciale noden wordt ingegaan, zullen ze waarschijnlijk benadeeld worden en niet dezelfde mogelijkheden hebben als anderen in hun beroepsleven krijgen. Daarom bevat de richtlijn inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep een specifieke bepaling dat werkgevers „redelijke aanpassingen” moeten doen voor mensen met een handicap.

Krachtens de richtlijn zijn werkgevers verplicht om alle maatregelen te nemen die redelijk zijn om ervoor te zorgen dat de betrokken personen kunnen werken, een carrière kunnen uitbouwen en aan opleidingen kunnen deelnemen, voorzover dit geen onevenredige belasting veroorzaakt. Die bepaling is opgenomen in de wetgeving die is goedgekeurd in alle landen die een wet inzake discriminatie op grond van handicap hebben ingevoerd of gewijzigd om zo te beantwoorden aan de richtlijn. Vaak is hierbij dezelfde of bijna dezelfde formulering gebruikt. In sommige gevallen is die bepaling bovendien ook verruimd naar andere domeinen dan de werkgelegenheid en geldt ook voor toegang tot goederen en diensten, wat bijvoorbeeld kan garanderen dat mensen met een handicap toegang hebben tot winkels, restaurants, bussen en treinen (zie kader).

### Voorbeelden van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap

In **Spanje** bepaalt de nieuwe wet ter bestrijding van discriminatie op het werk, die in januari 2004 goedgekeurd werd, dat de werkgevers verplicht zijn, aangepaste maatregelen te nemen om de werkomgeving en de toegang tot de werkplek zo aan te passen dat personen met een handicap kunnen deelnemen aan opleiding, een baan kunnen vinden en houden en een carrière kunnen opbouwen, tenzij dit een onevenredige belasting inhoudt. Dit wordt aangevuld door een nieuwe wet die in dezelfde periode van kracht is geworden en die aan personen met een handicap universele toegang tot goederen, diensten en voorzieningen wil bieden. Met die wet heeft de regering zich ertoe verbonden om in de periode van 2004 tot 2012 een nationaal toegankelijkheidsplan op te zetten. Dit houdt in dat precieze deadlines bepaald zullen worden voor het verlenen van volledige toegang tot:

- goederen en diensten die door de overheid geleverd worden;
- alle goederen en diensten die voor het publiek beschikbaar zijn;
- ICT-producten en diensten;
- alle transportmiddelen;
- openbare ruimtes.

In **Polen** heeft het Parlement in augustus 1997 een handvest goedgekeurd met rechten voor personen met een handicap. De rechten uit dit handvest omvatten toegang tot goederen en diensten, tot openbare gebouwen en tot het openbaar vervoer en tot werkgelegenheid. Er zijn voor werkgevers financiële middelen voorzien zodat zij zich aan de noden van personen met een handicap kunnen aanpassen door het aanpassen van werkplekken of door het verstrekken van een speciale opleiding. Hierdoor kunnen werkgevers maatregelen nemen die verdergaan dan datgene wat men redelijkerwijs van hen mag verwachten als ze maatregelen uit eigen middelen zouden moeten financieren. De financiële middelen hiervoor zijn ten dele afkomstig van bedragen die betaald zijn door bedrijven die het wettelijk opgelegde quotum voor werknemers met een handicap niet nageleefd hebben.

## MAATREGELEN TER BEVORDERING VAN GELIJKE BEHANDELING

### Zich beter bewust worden van de middelen voor aanpassingen voor mensen met een handicap

In oktober 2003 heeft de Ierse instantie ter bevordering van gelijke behandeling in samenwerking met het Europees Jaar van personen met een handicap (EJPH) een publieke opvoedingscampagne opgezet onder het motto „Be reasonable — it pays”. Het was de bedoeling om te tonen dat het voor ondernemingen en overheden makkelijker is om zich aan de noden van klanten met een handicap aan te passen. Dit werd aangetoond aan de hand van drie eenvoudige voorbeelden:

- op een plaats met meer licht gaan staan om iemand te helpen die moet liplezen;
- automatische deuren installeren;
- informatie verstrekken in een groter letterformaat, op een geluidscassette, een CD of een videoband.

De richtlijnen omvatten andere vereisten die in de lidstaten geïmplementeerd moeten worden zodat de nieuwe wetten efficiënter zijn. De lidstaten moeten in het bijzonder een instantie ter bevordering van de gelijke behandeling oprichten om discriminatie op grond van ras of etnische afstamming te bestrijden. Daarnaast moeten de nationale overheden ervoor zorgen dat de bevolking op de hoogte is van de nieuwe wetgeving, van het belang van een gelijke behandeling en van het bevorderen van maatregelen die gelijke behandeling in de hand werken.

### De instanties ter bevordering van gelijke behandeling

De richtlijn inzake ras-sengelijkheid verplicht de regering van elke lidstaat om een instantie

in het leven te roepen of een bestaande organisatie aan te duiden die de wetgeving moet ondersteunen door een gelijke behandeling te bevorderen. Die instanties moet onder andere volgende functies vervullen: slachtoffers van discriminatie helpen bij het voortzetten van hun klacht, onafhankelijk onderzoek verrichten naar discriminatie, onafhankelijke rapporten publiceren over discriminatie en aanverwante thema's evenals aanbevelingen formuleren.

In een aantal landen, o.a. het Verenigd Koninkrijk, Zweden, België en Nederland, bestaan al sinds enkele jaren dergelijke instanties. Andere landen hebben ze kort voor de goedkeuring van de richtlijn ingevoerd (Ierland bijvoorbeeld).

Over het algemeen vallen de functies die die instanties vervullen, samen met de hogervermelde functies, maar in veel landen gaat hun rol verder. Ze werken er mee aan het ontwikkelen van praktijkcodes, doen aan bemiddeling, luisteren naar klachten en ondernemen onafhankelijke acties tegen al degenen die zich op discriminerende wijze gedragen. In een aantal landen beperkt hun activiteit zich niet tot het domein van de discriminatie op grond van ras of etnische afstemming, maar zijn ze vooral ook met handicap bezig (zie kader).







Het Centrum voor Gelijke Kansen is een onafhankelijke openbare dienst die instaat voor het bestrijden van discriminatie op grond van ras en op andere gronden. Het Centrum is betrokken bij de implementatie van de wetgeving inzake gelijke behandeling in België zoals die begin 2003 is goedgekeurd. Daarbij ondersteunt het Centrum slachtoffers van discriminatie en helpt het bij het totstandkomen van een werkelijk gelijke behandeling. In dat verband kan het Centrum luisteren naar klachten van slachtoffers van discriminatie, kan het tussenbeide komen via bemiddelings- of verzoeningsprocedures of kan het gerechtelijke stappen ondernemen. Het heeft ook de mogelijkheid om aanbevelingen aan de regering te doen.

ELIANE DEPROOST, PLAATSVERVANGEND DIRECTEUR  
CENTRUM VOOR GELIJKE KANSEN EN RACISMEBESTRIJDING, BELGIË

## Voorbeelden van instanties ter bevordering van gelijke behandeling

In **Zweden** is de ombudsman tegen etnische discriminatie in 1986 in het leven geroepen met de opdracht discriminatie op grond van ras op het werk en elders uit te roeien. Drie andere ombudsmannen houden zich met handicap, seksuele geaardheid en gelijke behandeling van mannen en vrouwen bezig. Ze moeten in de gaten houden of de verschillende wetten die discriminatie verbieden, nageleefd worden en ze moeten advies uitbrengen en hulp verstrekken aan slachtoffers zodat zij hun recht kunnen doen gelden. Krachtens de wet van 2003 kunnen zij wettelijke actie ondernemen namens al wie van mening is dat hij of zij is gediscrimineerd.

In het **Verenigd Koninkrijk**, waar de Commissie voor rassengelijkheid en de Commissie voor gelijke kansen allebei in het midden van de jaren zeventig zijn opgericht en waar de Commissie voor rechten van personen met een handicap in 2000 is opgericht, heeft de regering in oktober 2003 aangekondigd dat ze van plan is om één enkele instantie op te richten, de Commissie voor gelijke behandeling en mensenrechten. De bedoeling is om deze de taken van de bestaande instanties te laten afdekken en om discriminatie in al haar uiteenlopende vormen te bestrijden. Die instantie zal volgende prioriteiten hanteren: het bevorderen van gelijke behandeling, diversiteit en respect voor mensenrechten, het verstrekken van advies en het begeleiden van ondernemingen, openbare diensten en individuen bij het vervullen van hun wettelijke verplichtingen alsook het informeren en ondersteunen van goede praktijken.

In **Oostenrijk** zal de wetgeving die op 1 juli goedgekeurd zal worden, de verantwoordelijkheid van de twee al bestaande instanties (de *Gleichbehandlungskommission* en de *Gleichbehandlungsanwaltschaft*) zodanig uitbreiden dat zij, handicap uitgezonderd, bevoegd zijn voor alle gronden van discriminatie die in de richtlijnen vermeld zijn.

In **Nederland** is in 1994 de Commissie gelijke behandeling ingesteld. Eind 2003 is de verantwoordelijkheid van die commissie zo uitgebreid dat ze ook bevoegd werd voor discriminatie op grond van handicap en niet alleen voor discriminatie op grond van ras, religie en seksuele geaardheid zoals vroeger het geval was. In mei 2004 is haar verantwoordelijkheid opnieuw uitgebreid, ditmaal met discriminatie op grond van leeftijd.

In een aantal landen heeft de oprichting van een onafhankelijke instantie of de aanduiding van een bestaande organisatie die die rol op zich moet nemen, vertraging opgelopen ten opzichte van de invoering van de wetten ter bestrijding van discriminatie. Maar in de meeste gevallen is dit proces al wel op gang gekomen.

In **Italië** wordt binnen het departement Gelijke Kansen een gespecialiseerde instantie in het leven geroepen. Die moet niet alleen slachtoffers van discriminatie helpen, informatie en advies verstrekken, onderzoek doen en voorstellen indienen, maar daarnaast ook positieve acties van lokale overheden en NGO's ondersteunen.

In **Spanje** worden op dit ogenblik binnen het ministerie voor Arbeid en Sociale Zaken twee instanties in het leven geroepen. De ene zet zich in voor rassengelijkheid, de andere voor de gelijke behandeling van personen met een handicap.

In **Frankrijk** heeft de regering na het verslag van een taskforce, die voorgezeten werd door de ombudsman, aangekondigd dat ze een wet wil invoeren die voor eind 2004 een hoge raad voor gelijke behandeling en tegen discriminatie in het leven zal roepen. Die raad zal zich met alle gronden voor discriminatie uit beide richtlijnen bezighouden, advies en counseling verstrekken, bemiddelen en rechtszaken aanhangig maken. Hij zal ook een codex met goede praktijken voor privé-ondernemingen én voor openbare diensten opstellen die verband houdt met de levering van goederen en diensten en met werkgelegenheid.

In **Hongarije** zal begin 2005 een nieuwe commissie voor gelijke behandeling operationeel worden. Haar taak bestaat niet alleen erin om rassengelijkheid te bevorderen, maar ook om alle vormen van discriminatie te bestrijden. Naast de functies die de commissie krachtens de richtlijn inzake rassengelijkheid moet vervullen, zal ze ook verantwoordelijk zijn voor de controle op de efficiëntie van de wetgeving en de andere maatregelen om discriminatie uit te roeien. Bij de uitvoering van die taken zal zij nauw met de representatieve organisaties en met de relevante openbare besturen samenwerken.

In een aantal andere lidstaten zijn bestaande organisaties als instantie ter bevordering van gelijke behandeling aangeduid en hun rol is zo uitgebreid dat hij beantwoordt aan de vereisten uit de richtlijn inzake rassengelijkheid.

In **Slowakije** worden de verantwoordelijkheden van het Nationaal Centrum voor Mensenrechten uitgebreid in overeenstemming met de richtlijn en de taak van het Centrum zal ook het bevorderen van gelijke behandeling en het bestrijden van discriminatie op andere gronden dan ras en etnische afstamming omvatten. In **Letland** is hetzelfde van toepassing op het Nationaal Bureau voor Mensenrechten.

De toestand in **Cyprus** is vergelijkbaar: de huidige functies van de ombudsman worden er zo uitgebreid dat ze alle functies omvatten die in de richtlijn inzake rassengelijkheid vermeld zijn, en dat hij klachten kan verwerken van discriminatie op alle gronden die in beide richtlijnen zijn opgenomen. De ombudsman zal ook het recht hebben om sancties op te leggen indien het bewijs voor de discriminatie geleverd is.



## Gelijke behandeling bevorderen en discriminatie ontmoedigen

Andere maatregelen spelen een belangrijke rol bij het ondersteunen

van de praktische implementatie van gelijke behandeling en non-discriminatie. Daarbij gaat het onder andere om activiteiten die de bevolking bewust moeten maken van haar rechten en plichten en — meer algemeen — van het belang van het bannen van discriminatie uit de maatschappij. In deel 2 van dit rapport wordt hierop dieper ingegaan.

De maatregelen omvatten ook specifiekere, meer gerichte activiteiten zoals het positief promoten van een gelijkheidsbeleid bij de overheid, het leveren van openbare dienstverlening en het opstellen van een praktijkcodex waarmee men kan weten hoe men zich op zijn werkplek en daarbuiten moet gedragen (zie kader).

De maatregelen die de regeringen genomen hebben om de gelijke behandeling te bevorderen, kregen over het algemeen de steun van de vakbonden en de werkgeversorganisaties. In een aantal landen hebben ze een eigen praktijkcodex uitgegeven en onafhankelijke acties ter bestrijding van discriminatie opgestart (zie kader).



*De strijd tegen racisme en discriminatie is een strijd waarvoor het EVV zich ten volle wil engageren. De huidige beroepsbevolking in Europa bestaat uit mannen en vrouwen uit verschillende rassen met verschillende overtuiging, leeftijd, seksuele geaardheid. Bovendien gaat het om valide mensen en om mensen met een handicap. Om ervoor te zorgen dat dit mengsel goed functioneert en dat iedereen op gelijke wijze behandeld wordt, moeten alle betrokken actoren de discriminatie aanpakken en voorkomen dat er rechtszaken nodig zijn.*

*Dit houdt in dat de twee richtlijnen inzake gelijke behandeling in alle landen geïmplementeerd moeten worden. Op dit ogenblik is dat nog niet het geval. Het EVV is ten zeerste ontgoocheld over dit gebrek aan vooruitgang en via onze ledenorganisaties op nationaal vlak doen wij er alles aan om de regeringen onder druk te zetten zodat zij onverwijld de nodige stappen ondernemen.*

*Hier is ook een duidelijke rol weggelegd voor de sociale partners: zij moeten dit thema ernstig nemen om ervoor te zorgen dat discriminatie van de werkplek verdwijnt. Dit moeten ze bereiken door het doen toepassen van de relevante wetgeving en door eigen acties, met inbegrip van collectieve overeenkomsten en onderhandelingen. Uit een recente studie die het EVV heeft uitgevoerd, is gebleken dat er een aantal interessante overeenkomsten bestaat die dit trachten te bereiken. Toch zijn dergelijke overeenkomsten op de werkvloer nog erg dun gezaaid en dit is dan ook duidelijk een domein waarin we dringend vooruitgang moeten boeken.*

JOHN MONKS, SECRETARIS-GENERAAL, EVV

## Maatregelen om gelijke behandeling te bevorderen

In **Zweden** verbiedt de wet uit 2003 discriminatie bij arbeidsbemiddeling en bij arbeidsmarktprogramma's. Er wordt ook uitdrukkelijk gesteld dat dit niet inhoudt dat deze diensten en programma's zich niet aan speciale noden van etnische minderheden moeten aanpassen. Daarom is een aantal programma's uitgewerkt dat zich specifiek tot dit deel van de maatschappij richt. De onderzoekscommissie die is opgericht om de werking van de wetgeving te controleren en die haar rapport vermoedelijk in 2005 zal publiceren, zal nadenken over de mogelijke nood aan een positieve actie in andere domeinen.

Ook in Zweden legt de wetgever aan de werkgevers in de openbare sector en in de privé-sector een positieve verplichting op om welbewust inspanningen te leveren om de etnische verscheidenheid onder hun personeel te bevorderen. Ze moeten ook verhinderen dat om het even welke werknemer het slachtoffer van pesterijen of represailles wordt, wanneer hij over misbruiken of over een oneerlijke behandeling klaagt. Werkgevers zijn daarnaast ook verplicht om ervoor te zorgen dat leden van etnische minderheden alle mogelijkheden hebben om te solliciteren en promotie te maken.

Dit is vergelijkbaar met het **Verenigd Koninkrijk**, waar de overheid krachtens de uit 2000 daterende wet op (het amendement inzake) rassengelijkheid statutair gezien niet alleen de plicht heeft om discriminerend gedrag te vermijden, maar ook om rassengelijkheid te bevorderen. De Commissie voor rassengelijkheid heeft bepaalde regels uitgewerkt voor het verstrekken van informatie en voor het begeleiden van overheidsdiensten bij hun plicht om gelijke behandeling te promoten.

In **Portugal** heeft de Commissie voor immigranten en etnische minderheden (ACIME) een taskforce die tot doel heeft om de obstakels bij het integreren van de Roma-gemeenschap in de Portugese maatschappij te bepalen. Twee van de organisaties die met de Roma-gemeenschap werken, zijn vertegenwoordigd in de taskforce net als vier leden die door de gemeenschap zelf zijn aangeduid.

In **Frankrijk** zijn er sinds begin 2001 in zes steden proefprogramma's uitgevoerd om er lokale ambtenaren te scholen en op te leiden over de wijze waarop discriminatie in het domein van de werkgelegenheid vermeden of voorkomen kan worden. Bovendien heeft het ministerie van Justitie in oktober 2003 een gids gepubliceerd over de wettelijke bepalingen die bestaan om racisme en andere vormen van discriminatie te bestrijden.

Ook in Frankrijk omvat het regeringsbeleid dat als „positieve mobilisering” wordt omschreven, het toekennen van subsidies aan 30 000 scholen in benadeelde buurten, een sponsoringproject om jonge migranten die zijn afgestudeerd, aan het werk te helpen (het doel voor 2004 zijn 25 000 banen) en het opzetten van tien centra waar jongeren voorbereid worden op de toegangsexamens van de overheid.

In **Nederland** voert het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het „Artikel-13-project” uit dat tot doel heeft om gelijke behandeling op de agenda van de ondernemingsraden en van de vereniging midden- en kleinbedrijf te zetten. Het project omvat een speciaal opleidingspakket waarbij de klemtoon op de noodzaak ligt om meer aandacht te besteden aan dit onderwerp. Dat pakket is ontwikkeld in samenwerking met andere ministeries, de Commissie gelijke behandeling, de Koninklijke Vereniging MKB-Nederland en talloze NGO's.

In **Polen** zijn werkgevers door de nieuwe amendementen op het arbeidswetboek verplicht om werknemers in het bezit te stellen van de tekst van de bepalingen inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep en wel via een schriftelijk document dat op de werkplek wordt verspreid.



## Activiteiten van de vakbonden tegen discriminatie

In **Frankrijk** hebben de vakbonden (CFDT) in 2003 een praktijkcodex voor de bestrijding van discriminatie op het werk gepubliceerd met de titel „Tegen racisme in het bedrijf”.

In het **Verenigd Koninkrijk** omvatten de activiteiten die de vakbonden ondernemen om de discriminatie te bestrijden en om werkgevers aan te moedigen, een meer op diversiteit gericht beleid te voeren, ook volgende initiatieven: een „Move on up”-evenement dat georganiseerd werd door de Broadcasting, Entertainment, Cinematograph and Theatre Union (BECTU) en dat bedoeld was om werkgevers ervan te overtuigen om meer werk aan leden van etnische minderheden toe te vertrouwen; de antiracistische strategie die in 2002 is goedgekeurd door UNISON, de unie van werknemers van de openbare dienst, en die gericht was op het bestrijden van institutioneel racisme binnen de organisatie en op het garanderen van rassengelijkheid, wordt op correcte wijze weerspiegeld in de prioriteiten die de vakbonden bij het onderhandelen en bij de campagnes leggen; de campagne „Racisme is geen grap” die is georganiseerd door USDAW, de unie van werknemers in de kleinhandel en aanverwanten, wil de leden overtuigen van het belang van het vermijden van discriminatie.

# Meer bewustzijn creëren, attitudes veranderen en de verscheidenheid aanmoedigen

Wetgeving alleen is niet voldoende om discriminatie uit te roeien. Als we willen dat het beleid effect heeft, moeten we ook het volgende doen:

- mensen bewust maken van de schadelijke effecten van discriminatie en van de positieve effecten van verscheidenheid;
- iedereen informeren over de nieuwe rechten die hij of zij uit de wet kan putten om zichzelf te beschermen tegen discriminatie;
- discriminerende attitudes en discriminerend gedrag aanvechten.

Daarom is de Europese Commissie samen met de nationale overheden, de representatieve organisaties en de sociale partners een aantal activiteiten aan het uitwerken die het bewustzijn terzake moeten verhogen. Die activiteiten vormen één van de drie prioritaire domeinen uit het communautaire actieprogramma ter bestrijding van discriminatie. Een aantal van de acties die het programma voorstelt om het bewustzijn te verhogen, wordt in dit deel van het rapport beschreven.

## VERSCHIL MOET ER ZIJN. DISCRIMINATIE NIET

In juni 2003 lanceerde Anna Diamantopoulou, de toenmalige EU-commissaris voor werkgelegenheid en sociale zaken, onder het motto „*Voor Verscheidenheid. Tegen Discriminatie*” een nieuwe informatiecampagne overal in de EU. Het doel van deze campagne, die vijf jaar zal duren, bestaat erin om de bevolking beter bewust te maken van haar recht op bescherming tegen discriminatie en om de positieve effecten van de diversiteit te tonen. Met haar budget van 19 miljoen euro is deze campagne de grootste en meest ambitieuze actie die door het communautair actieprogramma wordt gefinancierd.

In de eerste fase van de campagne ligt de klemtoon hoofdzakelijk op werkgelegenheid en op de werkplek. Dit is een domein waarvan men verwacht dat de Europese wetgeving die discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, religie of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid verbiedt, een grote impact zal hebben. Het wordt ook duidelijk dat werkgevers steeds meer inzien dat ze met een gediversifieerd personeelsbestand zakelijk gezien voordeel kunnen halen.

## De campagne aanpassen aan elke lidstaat

Van meet af aan was één van de belangrijkste uitdagingen voor deze campagne het zo aanpassen van de boodschap dat ze door het verschillende publiek en de verschillende doelgroepen overal in de EU begrepen zou worden. In sommige lidstaten is het debat over het thema diversiteit nu eenmaal verder ontwikkeld dan in andere landen en ook de bestaande wetgeving verschilt van land tot land. Enkele landen hadden al eigen campagnes uitgewerkt zodat de campagne daarbij moest aansluiten en op die bestaande initiatieven kon voortbouwen.

Om die reden is bij de campagne gekozen voor een decentrale aanpak en is in elke lidstaat een speciale werkgroep opgericht die ter plaatse specifiek advies kan verlenen. Vanaf begin 2004 geldt dit ook voor de nieuwe lidstaten. In die werkgroepen zetelen vertegenwoordigers van vakbonden, werkgeversorganisaties, overheidsdiensten en niet-gouvernementele organisaties. Zij komen regelmatig samen om te bespreken hoe ze de campagne het best kunnen voeren en hoe ze de verschillende organisaties bij de verschillende activiteiten kunnen betrekken. De Oostenrijkse werkgroep is bijvoorbeeld overeengekomen dat reclame op filmfestivals een efficiënt middel is om de boodschappen uit de campagne te laten doordringen. De Belgische werkgroep heeft een informatiefolder uitgewerkt over de nieuwe wetgeving ter implementatie van de Europese richtlijnen inzake gelijke behandeling. De Finse werkgroep is op zoek gegaan naar een methode om met het Europese initiatief de nationale bewustwordingscampagne te versterken die drie jaar geleden in dat land gelanceerd is.



## De boodschap laten doordringen — instrumenten voor de campagne, evenementen en activiteiten

De campagne maakt ten volle gebruik van alle mogelijkheden om met mensen te communiceren en om de boodschap te laten doordringen: reclame op TV en in kranten, brochures, folders en posters; conferenties, seminaries en een reeks uiteenlopende media en sportevenementen. Daarnaast is ook een nieuwe website uitgebouwd die in alle talen van de EU toegankelijk is en grote hoeveelheden informatie en nieuws bevat. Sinds het begin van de campagne in juni 2003 hebben zo'n 50 000 mensen deze website bezocht om meer informatie te zoeken over de nieuwe wetten, de bescherming die slachtoffers van discriminatie genieten, en de acties die men kan ondernemen om discriminatie een halt toe te roepen. Maar ook informatie over plaatsen waar u terecht kan voor advies en ondersteuning.



**Informatiemateriaal** Voor de campagne is ook een speciaal informatiepakket uitgewerkt. Dit pakket omvat een „toolbox” voor NGO's, vakbonden en werkgeversorganisaties. Naast de details over de twee richtlijnen en de wetgeving die uit die richtlijnen is voortgevloeid, bevat die „toolbox” het volgende:

- een 8-minuten-durende film, die beschikbaar is op video, DVD en op het internet, en die handelt over de problemen met discriminatie op het werk en die de nieuwe wetten beschrijft;
  - een gebruiksvriendelijk boekje over de rechten en plichten die met de twee Europese richtlijnen inzake gelijke behandeling verbonden zijn;
  - een reeks van meer dan 40 slides die sprekers op conferenties en seminaries kunnen gebruiken om de campagne en de nieuwe wetgeving voor te stellen;
  - een grote informatieposter (A1-formaat) met de slogan „Juist onze verschillen maken het verschil”;
  - een reeks posters die ook op internet gedownload kan worden en die aangepast kan worden door het toevoegen van tekst;
  - vijf informatiebladen met basisinformatie over het Europese antidiscriminatiebeleid en met praktische richtlijnen hoe werkgevers en werknemers discriminatie kunnen vermijden en zo nodig bestrijden.
- mensen laten nadenken over de manier waarop ze zich gedragen tegenover collega's, werknemers en klanten — „Ik discrimineer niemand, ik toch niet?”;
  - slachtoffers van discriminatie adviseren hoe ze moeten reageren en bescherming moeten zoeken;
  - helpen bij het verwezenlijken van discriminatie-loze werkplekken door uitwerking van krachtlijnen en goede praktijken voor ondernemingen en voor andere organisaties;
  - de aandacht vestigen op de voordelen van diversiteit voor bedrijven door de vraag „Is dit goed voor mijn bedrijf?” te stellen;
  - de belangrijkste vragen beantwoorden die mensen over het EU-antidiscriminatiebeleid stellen.

De vijf informatiebladen hebben de volgende doelstellingen:

De nationale werkgroepen worden aangemoedigd om aan de toolbox bijkomend nationaal materiaal toe te voegen zoals details over de wetten die de richtlijnen implementeren of over de steun aan slachtoffers.



Er zijn zo'n 60 000 exemplaren van de toolbox verspreid bij de leden van de nationale werkgroepen, het Euro Info Centrum, de informatiebureaus van het Europees Parlement en beroepsverenigingen overal in de EU. De toolbox is via [www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info) ook online beschikbaar.

**Reclame** De reclameboodschappen zijn bedoeld om mensen ervan te overtuigen dat discriminatie iedereen aangaat. Het is de bedoeling om te tonen welke positieve effecten er optreden als op de werkplek verscheidenheid heerst en als het personeel niet uit allemaal dezelfde, maar uit uiteenlopende mensen bestaat. Hiervoor is gebruikgemaakt van het vindingrijke beeld van testpoppen voor crash-tests, die allemaal identiek zijn. Op de poster is een saai en somber kantoor te zien waar identieke testpoppen uiteenlopende taken vervullen, een wereld zonder enige verscheidenheid waar de eenvormigheid tot in het extreme is doorgetrokken. De slogan luidt „Juist onze verschillen maken het verschil”. Die reclame, die ook details over de nieuwe Europese antidiscriminatie wetten geeft, werd overal in de Europese Unie in kranten en tijdschriften gepubliceerd, o.a. in *Le Figaro Magazine*, *Der Spiegel* en *The Irish Times*.

Diezelfde testpoppen treden ook op in een kortfilm die speciaal voor televisie is gemaakt. Hier worden de testpoppen gebruikt om de kijkers te doen nadenken over hun attitudes ten overstaan van andere mensen en over de gevolgen van discriminatie. De film toont een modieus geklede fatsoenlijke jonge man die voor een sollicitatiegesprek naar een kantoor gaat waar alle werknemers identieke testpoppen zijn. Als hij het lokaal binnengaat waar het sollicitatiegesprek zal plaatsvinden, wordt hij onmiddellijk weggestuurd omdat hij er anders uitziet! Die film is op EuroNews en op televisiezenders in Italië, Griekenland en Portugal uitgezonden.

**Evenementen** De campagne heeft in 2003 over de hele EU gespreid een negentigtal evenementen aangedaan. In een groot aantal gevallen vestigden acteurs die als testpop voor een crash-test verkleed waren, de aandacht van het grote publiek op het belang van verscheidenheid. Dat deden ze onder andere op *Europride* en op *Notting Hill Carnivals* in het Verenigd Koninkrijk, op *Karneval der Kulturen* en de marathon van Berlijn in Duitsland, op de fina-



le van het vrouwenturnooi voor Keltisch voetbal in Ierland, op het *Identiteit en diversiteit-festival* in Italië en op *Diversiteitsdag* in Finland.

### **Dirty Pretty Things**

In 2003 sloegen de organisatoren van de campagne de handen ineen met de distributeurs van de film *Dirty Pretty Things* om het antidiscriminatiebeleid van de EU naar buiten te kunnen brengen. De film is een grafisch portret van de strijd van een groep migranten die in Londen wonen, en van de problemen waarmee ze geconfronteerd worden. Toen de film in oktober in Portugal in première ging, werd er een openbaar debat gehouden over de discriminatiegebonden onderwerpen die in de film aan bod komen.

De reclamebrochures die de film in Portugal promoten, maken gebruik van details uit de campagne „Voor Verscheidenheid. Tegen Discriminatie”. In de bioscopen waar de film gedraaid werd, werden stands opgebouwd waar testpoppen informatie over de campagne uitdeelden.

## Een marathon ervaren is diversiteit ervaren

Stadsmarathons zijn grote internationale evenementen geworden die mensen uit alle leeftijdscategorieën en met zeer uiteenlopende achtergronden aantrekken. Daardoor vormen ze een natuurlijke opportuniteit voor het promoten van verscheidenheid. De campagne geeft dan ook gratis „Run for diversity“-T-shirts aan mensen die overal in Europa aan zo'n wedstrijd deelnemen. Aan de marathon van Parijs namen ongeveer 35 000 mensen deel en meer dan 400 van hen trokken de aandacht met een „Run for diversity“-T-shirt.



Marathons en andere loopwedstrijden waaraan de teams van „Run for diversity“ deelnemen:

4 april	Marathon van Parijs
23 mei	Internationale marathon van Praag
05 juni	Marathon van Stockholm
04 juli	City Jogging Luxemburg
26 september	Great North Run, Newcastle
26 september	Marathon van Berlijn
10 oktober	Marathon van Brussel

Inschrijven voor een gratis t-shirt kan op [www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)

## Europese trucktournee 2004

Vanaf de zomer van 2004 zal een informatietruck van de campagne door de EU rijden om de bevolking te informeren over het communautaire antidiscriminatiebeleid. De truck zal tien landen bezoeken, hij zal er reclame



maken voor de informatiecampagne en hij zal er fungeren als ontmoetingsplaats voor debatten, seminaries en andere evenementen. Richtbaarheid zal worden gegeven aan details over de nieuwe rechten en plichten die voor de bevolking uit de richtlijnen inzake gelijke behandeling resulteren. De truck zal ook als platform dienen voor belangengroepen, representatieve organisaties, vakbonden en andere instellingen die hun acties in de strijd tegen discriminatie willen voorstellen.

Tot nog toe zijn er stops gepland in steden in Denemarken, Letland, Polen, de Tsjechische Republiek, Slowakije, Hongarije, Italië, Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk en Ierland.

Meer details vindt u op: <http://www.stop-discrimination.info>

## Journalistenprijs 2004

In maart 2004 werd een nieuwe journalistenprijs gelanceerd. Die prijs bekroont artikels die een bijdrage leveren tot een beter begrip van de voordelen van diversiteit en die in 2004 gepubliceerd zijn. De beste nationale artikels uit elk van de 25 landen zullen beoordeeld worden door een internationale jury waarin eminente professionals en experts uit de wereld van de media zetelen. Zij duiden de prijswinnaars aan.



## Europe together-conferentie

In Riga (Letland) zal in oktober 2004 een conferentie gehouden worden over „best practice“-voorbeelden van bewustwordingsactiviteiten overal in de EU. Aan die conferentie zullen vertegenwoordigers van alle 25 nationale werkgroepen en leden van de op EU-vlak ingestelde adviesgroep voor de campagnes deelnemen. Het is de bedoeling om ervaringen uit te wisselen en om ideeën op te doen voor toekomstige activiteiten die het bewustzijn bij de bevolking kunnen doen toenemen. Dit is vooral van belang voor de nieuwe lidstaten, waar de campagne nog maar net op gang aan het komen is. De Letse minister voor Sociale Integratie, Nils Muiznieks, zal de openingstoespraak houden.

## NATIONALE BEWUSTWORDINGSACTIVITEITEN

Naast de informatiecampagne die in de hele EU gevoerd wordt, worden overal in de Unie nog vele andere gelijkaardige activiteiten op het getouw gezet met de steun van de communautaire actieprogramma's van de EU ter bestrijding van discriminatie. Vier van de initiatieven worden hierna beschreven.

### Finland

#### **STOP — Finland vooruit zonder discriminatie**

In Finland is sinds 2001 een reeks bewustwordingscampagnes georganiseerd door vier ministeries die de handen in elkaar geslagen hebben met de instanties ter bestrijding van discriminatie en met de NGO's. Elk van die bewustwordingscampagnes richtte zich door haar design en door haar implementatie tot een groep die kwetsbaar is voor discriminatie.

Op dit ogenblik zijn er twee campagnes aan de gang. De *STOP III*-campagne omvat zowel activiteiten met een hoog profiel (de eerste nationale diversiteitsdag in december 2003 is gehouden met bv. als één van de belangrijkste evenementen een grote conferentie in Helsinki) als activiteiten op langere termijn die bedoeld zijn om de fundamentele attitudes en het fundamentele gedrag te veranderen. Het gaat dan bijvoorbeeld over het ontwerpen en testen van opleidingsmodules voor leerkrachten, politie, vakbonden en werkgevers. Andere activiteiten omvatten het organiseren van opleidingssessies voor opleiders en een databank met de gegevens van experts inzake discriminatie die via de website van de campagne toegankelijk is.

De *STOP Extra*-campagne is bedoeld om het begrip voor het antidiscriminatiebeleid te vergroten. Ze is gericht op werkgelegenheid, onderwijs en de media. In het eerste semester van 2004 omvatte de campagne een gemeenschappelijk opleidingsprogramma voor medewerkers van televisiezenders en van de media in het algemeen. Verder werden er seminars over „Racisme en discriminatie op het internet” georganiseerd, in het bijzonder voor openbare aanklagers, politie en internetoperatoren. De campagne omvatte daarnaast opleidingsprogramma's voor werkgevers over het verscheidenheidsbeleid die samen georganiseerd werden met het Finse Instituut voor Werkgeversmanagement en een internationale bijeenkomst van organisatoren van bewustwordingscampagnes uit verschillende landen.



Al die campagnes leggen de nadruk op het belang van het produceren van makkelijk leesbaar materiaal en op het ruim verspreiden hiervan. Om die reden wordt de brochure waarin de rechten en plichten die men aan de nieuwe Finse antidiscriminatiewetgeving kan ontleen, ook gepubliceerd in de talen van een aantal minderheden en in braille.

Voor meer informatie kan u terecht bij mevrouw Sinikka Keskinen via [sinikka.keskinen@mol.fi](mailto:sinikka.keskinen@mol.fi)

### Nederland

#### **Discriminatie? Bel gelijk!**

In Nederland wordt in de maand juni een publiciteitscampagne gelanceerd om de bevolking aan te zetten om gevallen van discriminatie te melden. Hiervoor kan men gebruikmaken van een telefoonhotline en van een website. De verschillende betrokken instanties, inclusief de regionale antidiscriminatiebureaus en de Commissie gelijke behandeling, werken nauw samen om de campagne te ondersteunen. Dit vergroot de impact van de campagne en maakt het makkelijker om efficiënt met klachten om te gaan. Het houdt ook in dat de informatie over gevallen van discriminatie centraal gecoördineerd wordt.

Het is niet alleen de bedoeling om mensen die onder discriminatie te lijden hebben, hierover een klacht te laten indienen, maar ook om het grote publiek ervan te overtuigen om alle gevallen van discriminatie te melden die ze in hun omgeving vaststellen.





Daarom zijn de activiteiten erop gericht om de bevolking zo ver te krijgen dat gevallen van discriminatie gemeld worden en dat er aangepaste acties ondernomen worden als er sprake is van discriminatie.

Later in 2004 zal een nieuwe informatiecampagne opgestart worden wanneer de nieuwe wetgeving van kracht wordt die discriminatie op grond van leeftijd op het werk verbiedt.

Voor meer informatie kan u terecht bij mevrouw Marjon Rensen via [mrensen@minsw.nl](mailto:mrensen@minsw.nl)

## Italië

### **Migranten makkelijker aan kapitaal voor hun bedrijf helpen**

Een recente studie heeft berekend dat er in Italië ongeveer 125 000 bedrijven zijn die geleid worden door mensen uit landen van buiten de EU. Ongeveer een kwart van die bedrijven behoren tot de ambachtelijke sector. Volgens de studie krijgen veel migranten die van buiten de EU komen, van de banken moeilijk een lening of krediet, zowel bij het opstarten van het bedrijf als wanneer het bedrijf al operationeel is.

Om dit probleem trachten aan te pakken, is een project gelanceerd dat ten dele gefinancierd wordt vanuit het actieprogramma en waaraan het ministerie van Sociale Zaken, een Italiaanse bank (Banca Popolare Etica) en een vereniging voor ambachtsslui en KMO's (Confartigianato) meewerkt. De betrokken partijen leggen uit waarom zij aan dit project deelnemen en wat zij van het project verwachten:

*Het is de bedoeling om nieuwe financiële instrumenten te bedenken die ervoor kunnen zorgen dat mensen uit andere landen die in ons land een handelszaak willen uitbouwen, makkelijker een krediet krijgen. Misschien levert dat iets op waaraan andere lidstaten van de EU een voorbeeld kunnen nemen. In de eerste fase zal een groep betrokken zakenmannen en zakenvrouwen in een aantal Italiaanse steden aan een vraaggesprek deelnemen. Vervolgens wordt een rapport opgesteld met de vergaarde informatie. Dit rapport zal in de zomer van 2004 besproken worden op een grote conferentie waarop zowel vertegenwoordigers van zakelijke organisaties als mensen uit andere landen die bedrijven leiden in Italië en in andere lidstaten aanwezig zullen zijn. Het rapport van die con-*

*ferentie zal gepubliceerd worden en in alle lidstaten beschikbaar zijn.*

GIUSEPPE SILVERI,  
MINISTER VAN ARBEID EN SOCIAAL BELEID

*De Banca Popolare Etica laat zich bij haar activiteiten inspireren door de beginselen van het ethisch bankieren. Eén van de belangrijkste beginselen is daarbij volgens ons het recht van het individu om op gelijke wijze toegang te krijgen tot krediet. Dat is dan ook de reden waarom wij belangstelling hebben voor een deelname aan dit project. Het is onze bedoeling om op zoek te gaan naar mogelijke oplossingen voor het vraagstuk van de toegang tot financiering waarmee mensen uit andere landen als slachtoffer van discriminatie op grond van ras vaak geconfronteerd worden.*

FABIO FAINA, BANCA POPOLARE ETICA



*Als vereniging van ambachtsslui en kleine ondernemingen verdedigen wij ook de belangen van mensen uit andere landen die een bedrijf willen opstarten. We hopen dat dit project ons in staat zal stellen om nieuwe instrumenten voor bancaire krediet te ontdekken, want een krediet van een bank is nu eenmaal van cruciaal belang bij het opstarten van een nieuw businessproject én bij het op gang houden ervan. Dit zou een belangrijk instrument zijn bij de integratie van migranten in de maatschappij en in de economie. Het project zal tevens ervoor zorgen dat de bevolking zich beter bewust wordt van het toenemende aantal handelszaken dat geleid wordt door mensen van buiten de EU, en van de problemen waarmee zij geconfronteerd worden.*

CLAUDIO CANETRI, CONFARTIGIANATO

Voor meer informatie kan u contact opnemen met de heer Giuseppe Silveri via [gsilveri@welfare.gov.it](mailto:gsilveri@welfare.gov.it)





## Zweden

### Tegen discriminatie. Voor een meer open maatschappij

De nieuwe antidiscriminatiewet die in juli 2003 in Zweden is geïmplementeerd, geeft aan de ombudsman voor etnische discriminatie, aan de voor handicaps bevoegde ombudsman en aan de ombudsman tegen de discriminatie op grond van seksuele geaardheid meer macht om de rechten van de groep die ze moeten verdedigen, af te dwingen. De drie ombudsmannen samen hebben van de regering de vraag gekregen om de bevolking bewust te maken van de nieuwe wet. Ze hebben dan ook een campagne gelanceerd die de volgende titel heeft gekregen: *Tegen discriminatie. Voor een meer open maatschappij*. De doelstelling is tweeledig: de bevolking informeren en ertoe aanzetten om klacht in te dienen als ze discriminatie meemaken.

*We moeten allemaal hard werken om ons bewust te worden van onze eigen vooroordelen... en om (mensen) niet te beoordelen op basis van de kenmerken van een groep waartoe ze behoren. Alleen wie erin slaagt om het individu te zien, is in staat om discriminatie te vermijden.*

MARGARETA WADSTEIN,  
OMBUDSMAN TEGEN ETNISCHE DISCRIMINATIE

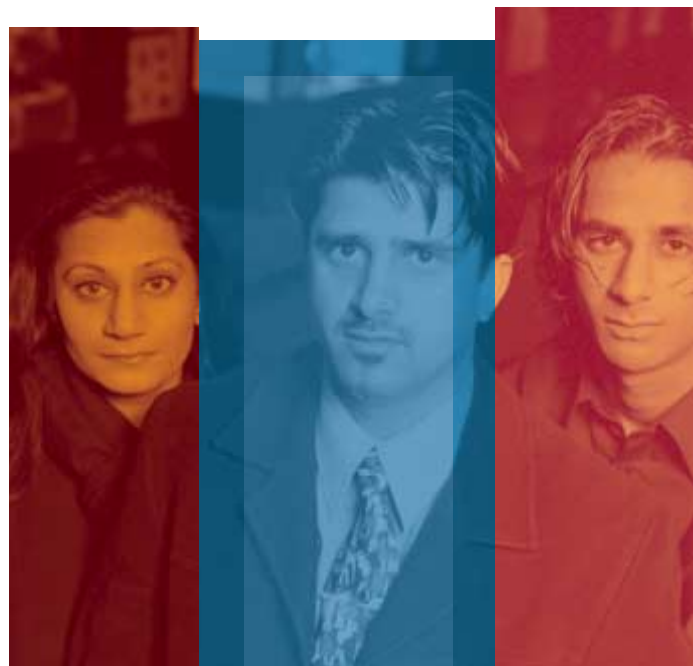
De campagne bestaat uit een mengsel van advertenties, folders en een website. Er is ook een speciaal team van juristen gevormd dat belangengroepen, bedrijven en andere organisaties kan bezoeken om er over de nieuwe wet presentaties te geven.

Bovendien is gepland om met de steun van het actieprogramma een enquête uit te voeren om de impact van de doorgevoerde informatiecampagnes te meten. Tot de doelgroep hiervoor behoren de vakbonden, werkgeversorganisaties, banken, verzekeringsmaatschappijen, restaurants, cateringbedrijven en huisvestingsmaatschappijen.

*Het recht om niet wegens zijn seksuele geaardheid anders te worden behandeld... is een fundamenteel mensenrecht, geen concessie waarover onderhandeld moet worden.*

HANS YTTBERG,  
OMBUDSMAN TEGEN DISCRIMINATIE OP GROND VAN SEKSUELE GEAARDHEID

Voor meer informatie kan u terecht bij mevrouw Louise Westerdhal via [louise.westerdhal@do.se](mailto:louise.westerdhal@do.se)



## Bewustwordingsacties elders in de Unie

Hier volgen enkele voorbeelden van andere activiteiten die in de

lidstaten van de Unie zijn opgezet, in veel gevallen met de steun van het communautair actieprogramma ter bestrijding van discriminatie:

- voorbereiding van een opleidings- en trainingsmodule over de antidiscriminatiewet voor rechters, openbare aanklagers en advocaten (Oostenrijk);
- organisatie van een wedstrijd waarin studenten van 10 tot 19 jaar creatieve ideeën in de strijd tegen discriminatie kunnen voorstellen (Oostenrijk);
- een prijs voor ondernemingen die blijk geven van good practice bij het garanderen van de gelijke behandeling van hun werknemers (België);
- de verspreiding van een folder over de rechten van werknemers met een handicap en over de plichten van werkgevers om voor die werknemers redelijke aanpassingen uit te voeren (België);

### EUMC

Het Europees Waarnemingscentrum voor racisme en vreemdelingenhaat (EUMC), dat in Wenen gevestigd is, heeft in het recente verleden een reeks activiteiten georganiseerd om het grote publiek bewust te maken van het tijdschema voor de implementatie van de richtlijnen inzake gelijke behandeling en om aan te dringen op acties ter bestrijding van racisme. Hierbij gaat het onder andere om volgende acties:

- nationale rondetafelbijeenkomsten in elf lidstaten;
- een gemeenschappelijke Europese rondetafelbijeenkomst en workshop met de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI) van de Raad van Europa;
- het samen met de Evens-stichting lanceren van de Jean Kahn-prijs voor een bijzondere bijdrage aan de strijd tegen het racisme.

De rondetafelbijeenkomsten hebben tot doel om de samenwerking tussen de openbare diensten en de representatieve organisaties aan te moedigen en om hen in staat te stellen informatie en standpunten over het beleid en de praktijk overal in de EU uit te wisselen.

De Europese rondetafelworkshops gingen over uiteenlopende thema's, onder andere lokale oplossingen in de strijd tegen het racisme, gemeenschapscohesie in stedelijke zones en de gevolgen van de uitbreiding van de EU.

In 2003 ging de Jean Kahn-prijs naar FARE (Football Against Racism in Europe), een op de fans gebaseerd netwerk dat is opgezet om het racisme in het voetbal te bestrijden.

Meer informatie over de activiteiten van de EUMC vindt u op:  
<http://www.eumc.eu.int>

- de goedkeuring van een actieplan ter bevordering van gelijke behandeling en van verscheidenheid en ter bestrijding van racisme (Denemarken);
- de verspreiding van een folder met de titel Ik, een racist? in alle scholen (Portugal);
- sponsoring van de door de krant The Guardian georganiseerde conferentie „Gelijke behandeling op het werk” (Verenigd Koninkrijk);
- de verspreiding door ACAS (dienst voor arbeidsrelaties) van kosteloos advies over de nieuwe wet die discriminatie op grond van seksuele geaardheid, religie of overtuiging verbiedt, inclusief mogelijke scenario's en vaak gestelde vragen; de verspreiding van een informatiepakket over de verplichtingen die de werkgevers krachtens de wet op de discriminatie op grond van een handicap opgelegd krijgen (Verenigd Koninkrijk);
- het organiseren van seminaries die tot doel hebben om het bewustzijn over de bepalingen uit de twee richtlijnen inzake gelijke behandeling te vergroten en het verspreiden van informatie naar scholen, de regering, niet-gouvernementele organisaties en het grote publiek (Cyprus);
- het verspreiden van brochures over het antidiscriminatiebeleid en het publiceren van de maandelijkse nieuwsbrief over uiteenlopende aspecten van discriminatie (Polen);
- samenwerking met NGO's bij het ontwerpen en uitvoeren van bewustwordingscampagnes die op het grote publiek gericht zijn, inclusief de „Let them see us”-campagne die tegen homofob gedrag gericht is (Polen);
- het organiseren van een workshop voor NGO's en de media over de implementatie van de richtlijn inzake rassengelijkheid (Letland).

## HET COMMUNAUTAIR ACTIEPROGRAMMA TER BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE

Het actieprogramma heeft drie belangrijke doelstellingen:

- verbeteren van de kennis over discriminatie en over het onderliggende gedrag door middel van onderzoeksstudies;
- verhogen van de capaciteit om de discriminatie te bestrijden door het ondersteunen van informatie-uitwisseling over de maatregelen die in de verschillende landen zijn genomen, en over hun efficiëntie;
- verhogen van het bewustzijn bij het grote publiek van het belang van de strijd tegen discriminatie en van de stappen die ondernomen worden om de bevolking tegen ongelijke behandeling te beschermen.

Het programma omvat een hele reeks activiteiten die deze doelstellingen nastreven.

### Analyse en evaluatie

- Het werk van drie groepen met onafhankelijke experts die de implementatie van de richtlijnen inzake gelijke behandeling in de verschillende landen gaan opvolgen voor wat de verschillende gronden van discriminatie betreft (moet binnenkort vervangen worden door één enkel Europees netwerk van experts);
- de uitbouw van vergelijkbare statistieken over de aard en de omvang van de discriminatie in de lidstaten van de EU op basis van volgende maatregelen:
  - het in 2003 uitvoeren van een Eurobarometer-onderzoek naar discriminatie op het werk, in het onderwijs, bij de toegang tot goederen en diensten en in andere domeinen;
  - het oprichten van een werkgroep die gegevens moet vergaren over onderzoekers, experts uit nationale beleidsorganen en diensten voor statistiek en personen die mensen vertegenwoordigen die kwetsbaar zijn voor discriminatie (bv. die alternatieve methodes onderzocht hebben om gegevens te vergaren over het inkomen en de levensomstandigheden van migranten van de eerste en de tweede generatie overal in de EU);
  - het onderzoeken van de gegevens die overal in de EU vergaard zijn of zouden kunnen worden om zo de omvang en de impact van discriminatie te meten;

- het uitvoeren en publiceren van verschillende studies, waaronder:

- nationale instanties ter bevordering van gelijke behandeling en ter bestrijding van discriminatie (gepubliceerd);

- antidiscriminatiewetgeving in de nieuwe lidstaten (gepubliceerd);

- haalbaarheid van het meten van kostenefficiëntie van verscheidenheid in bedrijven (zie kader op p. 36);

- integratie van overwegingen over gelijke behandeling en verscheidenheid in het openbare aankoopbeleid;

- Roma-gemeenschappen in de uitgebreide EU;

- de globale evaluatie van het actieprogramma, van de doelstellingen, van de gehanteerde methodes en van de uitgevoerde activiteiten.

Alle studies zijn op de volgende webpagina beschikbaar:

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/prog/studies\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/studies_en.htm)



## Capaciteitsopbouw

- Ondersteuning voor het tussen landen uitwisselen van ervaringen en goede praktijken in de strijd tegen discriminatie en voor gemeenschappelijke projecten die opgezet zijn door organisaties in verschillende lidstaten om ideeën uit te wisselen en om een gemeenschappelijke aanpak te ontwikkelen;
- ondersteuning voor vier Europese overkoepelende netwerken van NGO's (Europees Netwerk tegen Racisme, het European Disability Forum, de International Lesbian and Gay Association en AGE) en vijf kleinere organisaties die op Europees vlak actief zijn (de European Blind Union, de European Union of the Deaf, Inclusion Europe, Autisme-Europe en Action Européenne des Handicapés) die de belangen van gedeelten van de maatschappij vertegenwoordigen die blootgesteld zijn aan discriminatie;
- organisatie van gemeenschappelijke vergaderingen waarop deze groepen informatie kunnen uitwisselen en feedback kunnen krijgen (zoals het tweedaagse seminarie dat in september 2003 is georganiseerd).

## Bewustmaking

Naast de activiteiten die in dit gedeelte van het rapport beschreven staan:

- organisatie van een reeks seminaries door de Academy of European Law (ERA) voor rechters, advocaten en andere juristen om hen te informeren over de richtlijnen over gelijke behandeling en over de nieuwe wetten die overal in de EU goedgekeurd zijn om de discriminatie te bestrijden — Trier, 2003 en 2004;
- Europese conferenties over antidiscriminatie
  - Brussel, oktober 2001;
  - Kopenhagen, november 2002;
  - Milaan, juli 2003;
  - Limerick, mei 2004;
  - Den Haag, november 2004;
- prijzen voor de „100 beste werkplekken in de Europese Unie”, Brussel, maart 2003;
- conferentie over *Civiele dialoog en sociaal beleid in een uitgebreide Europese Unie*, Boedapest, juni 2003.



### Activiteiten van het EWV

Het EWV heeft onlangs een twee jaar durend project met EU-financiering afgerond dat tot doel had om discriminatie op grond van ras en religie op de werkplek te bestrijden. In de studie wordt onderzocht welke activiteiten vakbonden terzake in de Unie ontplooiën. De studie ging op zoek naar voorbeelden van acties, inclusief collectieve overeenkomsten, die genomen zijn om racisme op de werkplek uit te roeien en om migranten en etnische minderheden bij het integratieproces te helpen. De studie bracht echter ook een aantal lacunes aan het licht en ze toonde aan dat het dringend nodig is om meer inspanningen te leveren zodat het probleem op een systematischere wijze aangepakt kan worden.

Na die studie werd in oktober 2003 het actieplan van het EWV goedgekeurd, dat zich tot doel stelde om de aandacht te vestigen op het probleem en de nood aan dringende acties, zowel op Europees als op nationaal vlak. Er is een reeks nationale seminaries gehouden om het actieplan te promoten. Die seminaries vormen niet alleen een mogelijkheid om te discussiëren over specifieke programma's, maar ook om mensen bewust te maken van de richtlijnen inzake gelijke behandeling en van de wettelijke verplichtingen die deze aan de nationale regeringen opleggen. Ze kunnen ook helpen om erop te wijzen dat in sommige gevallen weinig of geen vooruitgang is geboekt bij het implementeren van de richtlijnen en om strategieën te ontwikkelen om de regeringen onder druk te zetten zodat het proces van de implementatie versneld kan worden.

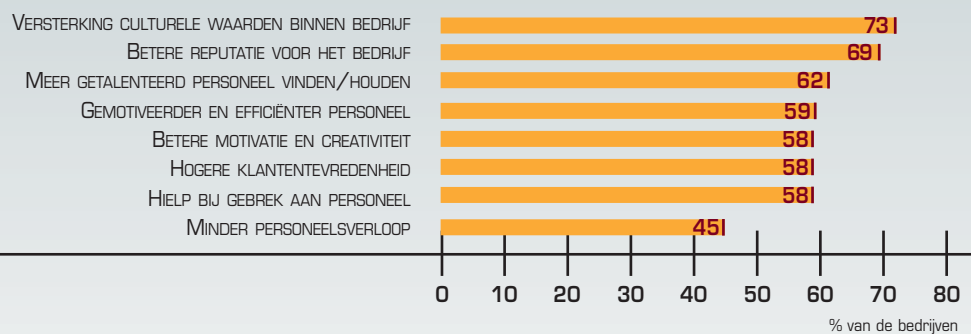
## De baten van de verscheidenheid

De voordelen die men kan behalen met een positief beleid ten overstaan van diversiteit op de werkplek, zijn onlangs duidelijk aangetoond in een rapport dat door de Europese Commissie is gepubliceerd. Dit rapport met de titel *De kosten en baten van verscheidenheid* toont hoe een actief verscheidenheidsbeleid mensen niet alleen helpt om hun eigen potentieel beter te benutten, maar ook voor bedrijven werkelijke voordelen kan opleveren.

Dit rapport is gebaseerd op een enquête onder 200 bedrijven (zowel grote als kleine bedrijven, zowel uit de openbare sector als uit de privé-sector) plus casestudies en vraaggesprekken. Het toont hoe bedrijven met een positieve attitude tegenover verscheidenheid de mensen die ze in dienst hebben, beter kunnen benutten en hoe die mensen de deuren van nieuwe markten kunnen openen, de kosten reduceren en de prestaties verbeteren. Tezelfdertijd kan een verscheidenheid aan medewerkers het imago van het bedrijf verbeteren.

Meer dan tweederde van de ondervraagde bedrijven zei dat het aanpakken van het thema verscheidenheid de reputatie van het bedrijf had verbeterd. En duidelijk meer dan de helft van de bedrijven zei dat het het bedrijf geholpen had om getalenteerd personeel aan te werven en bij het bedrijf te houden, om de motivatie en de efficiëntie te verbeteren, om het innovatieve karakter uit te bouwen en de tevredenheid van de klant te verhogen.

### VOORNAAMSTE VOORDELEN VASTGESTELD DOOR BEDRIJVEN MET EEN ACTIEF VERScheidenheidsBELEID



Bron: CSES Survey of Companies

Volgens het rapport geldt nog steeds de regel dat slechts een beperkt aantal „voortrekkers” onder de bedrijven het positieve effect erkent dat verscheidenheid kan hebben op de prestaties van het bedrijf. Het rapport concludeert echter dat „de motivering voor investeringen in diversiteit steeds groter wordt”.

Het rapport identificeert twee grote obstakels voor bedrijven die een positiever beleid ten aanzien van diversiteit willen voeren. Het eerste obstakel is de moeilijkheid om de bedrijfscultuur of de attitudes van het personeel te veranderen. Het tweede obstakel is het gebrek aan besef over wat „good practice” is als het om diversiteit gaat. Daarbij wordt dan als volgt geargumenteed: hoewel openbare programma's kunnen helpen om het bewustzijn over goede praktijken te vergroten, is en blijft het veranderen van de bedrijfscultuur in grote mate een taak voor de bedrijven zelf.



Vershil moet er zijn



Discriminatie niet

Meer informatie over „Grondrechten en anti-discriminatie“ vindt u op het volgende adres:

Europese Commissie  
Directoraat-generaal werkgelegenheid en sociale zaken  
Eenheid D.3  
B -1049 Brussel

Of raadpleeg onze website:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm)

[www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)