



EU's indsats mod forskelsbehandling

Aktivitetsrapport 2007-2008



Denne publikation støttes under fællesskabsprogrammet for beskæftigelse og social solidaritet (2007-2013) (Progress). Dette program administreres af Europa-Kommissionens Generaldirektorat for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Ligestilling. Programmet blev iværksat for at yde økonomisk støtte til gennemførelsen af EU's mål på områderne beskæftigelse, sociale anliggender og arbejdsmarkedsforhold, således som disse mål er opstillet i den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden, og derved bidrage til virkeliggørelse af målene under Lissabonstrategien inden for disse områder.

Syvårsprogrammet er henvendt til alle aktører i de 27 EU-medlemsstater, EFTA/EØS-landene og kandidat- og prækandidatlandene, der kan bidrage til at udforme hensigtsmæssige og effektive politikker og lovgivningsinitiativer på beskæftigelses- og social- og arbejdsmarkedsområdet.

Formålet med Progressprogrammet er at styrke EU's bidrag til støtte for medlemsstaternes indsats for at skabe flere og bedre arbejdspladser og opbygge et samfund med større samhørighed. Progressprogrammet vil få stor betydning for:

- frembringelse af analyser og politikrådgivning inden for Progressprogrammets politikområder
- overvågning af og rapportering om gennemførelsen af EU's lovgivning og politikker inden for Progressprogrammets politikområder
- fremme af overførsel af politikker, læring og støtte mellem medlemsstaterne vedrørende EU's mål og prioriteter
- videreformidling af aktørernes og samfundets synspunkter.

Yderligere oplysninger:
<http://ec.europa.eu/progress>

EU's indsats mod forskelsbehandling

Aktivitetsrapport 2007-2008

Europa-Kommissionen

Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Ligestilling
Kontor G4

Manuskript afsluttet i april 2009

Hverken Europa-Kommissionen eller nogen anden person, der handler på Kommissionens vegne, kan holdes ansvarlig for eventuel anvendelse af oplysninger i denne publikation.

Omslagsfoto: »Different« af Lucian Enasoni, fotokonkurrencen »Gør op med stereotyperne« som led i kampagnen »Brug forskellene. Stop diskriminationen.« — © De Europæiske Fællesskaber

Fotos på side 11,13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 26, 27, 29 og 30: JPH. Woodland — © De Europæiske Fællesskaber

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

Frikaldsnummer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

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

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

© De Europæiske Fællesskaber, 2009
Eftertryk tilladt med kildeangivelse

Bibliografiske data samt referat findes bagest i denne publikation

Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2009

ISBN 978-92-79-12443-3
doi:10.2767/1288

Forord



Da jeg blev udnævnt til kommissær i 2004, blev »lige muligheder« en af mit generaldirektorats hovedopgaver. Siden da har det været min opgave at sikre, at ligestilling også prioriteres i politikker og aktioner over hele EU. Den periode, som denne rapport omhandler, har vist sig at være en ideel mulighed for at intensivere ligestillingsindsatsen.

2007 var det europæiske år for lige muligheder for alle, som markerede en hidtil uset indsats på europæisk og nationalt plan for at sætte mangfoldighed og alle former for forskelsbehandling øverst på dagsordenen. Det har samlet en lang række aktører om et fælles mål, og det har formidlet ligestillingsbudskaber til den brede offentlighed.

Det havde stor betydning, at vi holdt tempoet oppe i 2008 med en meddelelse om et fornyet engagement i at bekæmpe forskelsbehandling og fremme mangfoldighed. Vi foreslog også en længe ventet udvidelse af ligestillingslovgivningen, som allerede er en af verdens mest ambitiøse.

Bestræbelserne på europæisk plan kan kun bære frugt, hvis de bygger på et solidt grundlag i form af engagerede offentlige myndigheder, ligestillingsorganer, civilsamfund, fagforeninger og arbejdstagere på nationalt, regionalt og lokalt plan. Ved at arbejde tættere sammen og fastholde det store engagement kan vi vedblive med at arbejde os hen imod et mere retfærdigt Europa.

Jeg vil gerne tilføje lidt om romaer. Europas største etniske mindretal er stadig særligt udsat for forskelsbehandling og ulighed. Derfor er det rimeligt, at bekæmpelsen af denne uretfærdighed har været blandt prioriteringerne i 2007 og 2008.

Samtidig med at jeg anerkender den store indsats, som alle de, der arbejder for ligestilling, yder, mener jeg, at det skal understreges, at vi stadig langt fra har bragt forskelsbehandlingen på arbejdspladserne og i samfundet til ophør. Disse udfordringer bliver ikke lettere. Virkningerne af den økonomiske afmatning, der for alvor slog igennem i slutningen af 2008, gør det mere vigtigt end nogensinde at påpege, at mangfoldighed og ikke forskelsbehandling er vejen frem.



Vladimír Špidla

Kommissær for Beskæftigelse, Sociale Anliggender,
Arbejdsmarkedsforhold og Ligestilling

Indholdsfortegnelse

Forord	3
Tidslinje for højdepunkter forbundet med ikke-forskelsbehandling i 2007-2008	7
Indledning	9
Del I. Politik og partnerskab	12
1.1. EU's vigtigste politikker og programmer	12
1.2. Partnerskab med medlemsstater.....	12
1.2.1. Ligestillingstopmøder	12
1.2.2. Den mellemstatslige ekspertgruppe.....	13
1.3. Samarbejde med civilsamfundet	13
1.3.1. Civilsamfundets stemme i politik.....	13
1.3.2. Kommissionens støtte til netværk.....	13
1.3.3. Uddannelse	14
1.4. Den højtstående gruppe vedrørende etniske mindretals integration i samfundet.....	14
1.4.1. Bedste praksis.....	15
1.5. Fokus på romaer	15
1.5.1. Rapport om integrationsinstrumenter.....	15
1.5.2. Første romatopmøde på EU-plan	15
1.5.3. Rådets konklusioner fra december 2008 om romaernes integration.....	16
Del II. Gennemførelse af lovgivningen i praksis	18
2.1. Overtrædelsesprocedurer	18
2.1.1. Direktivet om etnisk ligestilling	18
2.1.2. Direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse.....	19
2.2. Eksempler på retspraksis fra EF-Domstolen.....	19
2.2.1. Afskedigelse (forskelsbehandling på grund af alder, Det Forenede Kongerige).....	19
2.2.2. Ansættelsespolitik (forskelsbehandling på grund af race/etnisk oprindelse, Belgien)	20
2.2.3. Pensionsret (forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, Tyskland).....	20
2.2.4. Forskelsbehandling ved tilknytning (forskelsbehandling på grund af handicap, Det Forenede Kongerige)	20
2.3. Forslaget til et nyt direktiv om ikke-forskelsbehandling.....	21

2.4. Lovbestemmelse om ligestillingsorganer	22
2.4.1. <i>Equinet: Det europæiske netværk af ligestillingsorganer</i>	22
Del III. Formidling af ligestilling	24
3.1. Det europæiske år for lige muligheder for alle	24
3.1.1. Årets højdepunkter	24
3.1.2. Konklusioner og arv	25
3.2. Oplysningskampagner	25
3.2.1. Kampagnen »Brug forskellene. Stop diskriminationen.«	25
3.2.2. Nationale oplysningsprojekter	26
3.2.3. Udvalgte højdepunkter	26
3.2.4. Belfastkonferencen om formidling	26
3.2.5. Lige muligheder for alle: Hvilken rolle spiller positiv særbehandling?	27
3.3. Forståelse af forskelsbehandling: Eurobarometerundersøgelser	27
3.4. Fordelene ved mangfoldighed for virksomheder	28
3.4.1. Kommissionens undersøgelser fremhæver fordele	28
3.4.2. Mindre virksomheder	28
3.4.3. Mangfoldighedsschartre	28
Konklusion	30
Bilag:	31
Bilag I. Relevante publikationer i 2007-2008	31
Publikationer fra netværket af juridiske eksperter inden for ikke-forskelsbehandling	31
Publikationer fra eksperter i integration af handicappede	32
Bilag II. Nationale ligestillingsorganers beføjelser	33

Tidslinje for højdepunkter forbundet med ikke-forskelsbehandling i 2007-2008

2007

1. januar 2007

- Det europæiske år for lige muligheder for alle begynder.
- Det nye syvårige Progressprogram iværksættes med ikke-forskelsbehandling som et af dets fem politik- og aktionsområder.

23. januar 2007

Eurobarometerundersøgelsen om forskelsbehandling i EU offentliggøres.

30.-31. januar 2007

Det første ligestillingstopmøde nogensinde holdes i Berlin.

1. marts 2007

- Det Europæiske Observationscenter for Racisme og Fremmedhad omdøbes til Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder.
- EU's fotokonkurrence for mangfoldighed begynder.

16. april 2007

Ceremonien i forbindelse med overrækkelsen af journalistprisen 2006 som led i kampagnen »Brug forskellene. Stop diskriminationen.« finder sted i Bruxelles.

23. april 2007

Konferencen »Lige muligheder for alle: Hvilken rolle spiller positiv særbehandling?«, Rom, Italien.

25. april 2007

EU's mangfoldighedstruktur indledes.

10.-12. maj 2007

Det europæiske Melodi Grand Prix, der havde millioner af seere over hele Europa, støttes af det europæiske år for lige muligheder for alle.

20. juni 2007

Undervis underviseren-møde i Köln, Tyskland — første skridt i et 18-månedersprogram med uddannelsesseminarer om ikke-forskelsbehandling og mangfoldighed.

27. juni 2007

Kommissionen sender »begrundede udtalelser« til 14 medlemsstater om gennemførelsen af direktivet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse.

4. juli 2007

Kommissionen iværksætter en offentlig høring om nye foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling.

11.-12. oktober 2007

Konferencen »Det europæiske parlament for lige muligheder for alle«, Bruxelles.

19.-20. november 2007

- »Fejring af 2007!« — afsluttende konference for det europæiske år for lige muligheder for alle i Lissabon, Portugal. Netværket af ligestillingsorganer, Equinet, oprettes.

3. december

- Rapport fra den højststående ekspertgruppe vedrørende etniske mindretals integration i samfundet og på arbejdsmarkedet.
- International handicapdag »Anstændigt arbejde for personer med handicap«.

6.-7. december 2007

Konference »Lige muligheder for alle — multipel forskelsbehandling har betydning«, Helsingør, Danmark.

18. december 2007

Afslutningsreception for det europæiske år for lige muligheder for alle i Bruxelles. Ceremoni i forbindelse med overrækkelsen af journalistprisen 2007 som led i kampagnen »Brug forskellene. Stop diskriminationen.«

2008

1. januar 2008

Det europæiske år for interkulturel dialog efterfølger det europæiske år for lige muligheder for alle.

31. januar 2008

Kommissionen sender åbningsskrivelser/begrundede udtalelser til 11 medlemsstater om gennemførelsen af direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse.

13. marts 2008

Seminar, hvor resultaterne af undersøgelsen »The fight against discrimination and the promotion of equality: How to measure progress done« forelægges.

29. april 2008

Det slovenske formandskabs konference om solidaritet mellem generationerne, Brdo, Slovenien.

5.-6. juni 2008

Konference om formidling af ligestilling og ikke-forskelsbehandling i EU, Belfast, Det Forenede Kongerige.

20. juni 2008

EU's mangfoldighedstruktur begynder i Prag, Tjekkiet.

2. juli 2008

- Kommissionen foreslår et nyt direktiv om ikke-forskelsbehandling og offentliggør en meddelelse med titlen »Ikke-forskelsbehandling og lige muligheder for alle: Et fornyet engagement«.
- Den mellemstatslige ekspertgruppe for ikke-forskelsbehandling oprettes.
- Kommissionens rapport om EU-instrumenter og -politikker til integration af romaerne offentliggøres.
- En ny Eurobarometerundersøgelse »Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes« offentliggøres.

1. september 2008

Konkurrencen om journalistprisen 2008 som led i kampagnen »Brug forskellene. Stop diskriminationen.« indledes.

16. september 2008

Første europæiske roma-topmøde, Bruxelles.

29.-30. september 2008

Andet europæiske ligestillingstopmøde, Paris.

18. november 2008

Første møde i den mellemstatslige ekspertgruppe for ikke-forskelsbehandling, Bruxelles.

25. november 2008

Retspolitisk seminar om gennemførelsen af EU-lovgivningen om lige muligheder og ikke-forskelsbehandling, Bruxelles.

1.-2. december 2008

Konference om en lokal indsats til gavn for et rummeligt samfund som opfølgning på den europæiske handlingsplan for handicappede, Bruxelles.

3. december 2008

International handicapdag »Konventionen om handicappedes rettigheder: Værdighed og retfærdighed for alle«.

11.-12. december 2008

Konference om fordelene ved mangfoldighed for virksomheder, »Videre ad vejen til mangfoldighed«, Bruxelles.

Indledning

Mange mennesker over hele EU udsættes for forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, seksuel orientering, alder eller køn. Men mange er stadig ikke bekendt med den lovgivning, der beskytter mod den form for forskelsbehandling. I denne rapport sættes der fokus på forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, som er forbudt i henhold til direktivet om etnisk ligestilling, og på grund af religion eller tro, handicap, seksuel orientering og alder, som er forbudt i henhold til direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse ⁽¹⁾. Forskelsbehandling på grund af køn, som er forbudt i henhold til en lang række EU-retsakter, er ikke omfattet af denne rapport ⁽²⁾.

At tage forskelsbehandling alvorligt er ensbetydende med at informere borgerne om deres rettigheder, men det er også ensbetydende med at anerkende, at mangfoldighed ikke blot skal accepteres, men også skal fremmes som et aktiv for økonomien, samfundet og kulturen. Derfor var fremme af mangfoldighed og bekæmpelse af forskelsbehandling hovedprioriteter for Kommissionen i 2007-2008. Denne rapport har til formål at fremhæve nogle af de vigtigste juridiske og politiske udviklinger og oplysningsaktiviteter og -begivenheder, der fandt sted i den periode.

I rapporten understreges det, at partnerskab mellem medlemsstaterne, civilsamfundet og de europæiske institutioner har stor betydning for politikudformningen. Ligestillingstopmøderne, den mellemstatslige ekspertgruppe for ikke-forskelsbehandling og andre grupper på højt plan er et bevis på dette ønske om samarbejde.

De europæiske lovgivningsmæssige rammer forklares nærmere, og eksempler på retspraksis fra EF-Domstolen viser, hvordan retsfor skrifter er blevet anvendt i praksis. Der gives et overblik over det arbejde, der i 2007-2008 er udført med et udkast til direktiv, som vil udvide beskyttelsen mod forskelsbehandling betydeligt, og der redegøres for, hvordan nationale regeringer har omsat direktiver om ikke-forskelsbehandling og sørget for klageadgang.

Det europæiske år for lige muligheder for alle i 2007 var et ambitiøst projekt, som ansporede til hundredvis af nationale aktioner og havde til formål at gøre folk opmærksomme på deres ret til ligebehandling. Der redegøres for de vigtigste højdepunkter, og potentialet for fremtiden skitseres. Kampagnen »Brug forskellene. Stop diskriminationen.« benyttede fortsat visuelle og innovative midler til at fremme mangfoldighed med højdepunkter som truckturen og journalistprisen. Det er vigtigt at formidle budskabet om, at mangfoldighed er fordelagtig for erhvervslivet, navnlig i en tid med økonomiske problemer, og den vigtigste udvikling inden for mangfoldighedspolitik nævnes.



Startskuddet til EU's mangfoldighedstrucktur i Prag, 20. juni 2008

⁽¹⁾ Direktiv 2000/43/EF, direktiv 2000/78/EF.

⁽²⁾ Se <http://ec.europa.eu/genderequality>



Del I. Politik og partnerskab

1.1. EU's vigtigste politikker og programmer

Det europæiske år for lige muligheder for alle i 2007 (side 24) gav ny fremdrift til udviklingen af ligestillingspolitikker og -tiltag på EU-plan. Den 1. januar 2007 efterfulgte et nyt program for beskæftigelse og social solidaritet (Progress) Fællesskabets handlingsprogram for bekæmpelse af forskelsbehandling (2001-2006).

Progressprogrammets sektion om ikke-forskelsbehandling og mangfoldighed fortsætter handlingsprogrammets centrale ikke-forskelsbehandlingsaktiviteter med henblik på at øge kendskabet på alle planer, opbygge retsvæsenets og civilsamfundets kapacitet og undersøge grundlæggende årsager og effektive tiltag forbundet med ligestilling. Med et budget på over 700 mio. EUR til perioden 2007-2013 finansierer Progress også aktiviteter forbundet med beskæftigelse, social inddragelse og beskyttelse, arbejdsvilkår og effektiv gennemførelse af princippet om ligestilling mellem mænd og kvinder og fremme af mainstreaming heraf i alle EU's politikker. Inddragelsen af disse områder giver programmet en mere omfattende og integreret dimension med store fordele — f.eks. ved bekæmpelse af forskelsbehandling af flere forskellige grunde.

lelsen indeholder bestemmelser om et »fornyset engagement« og en opfordring til at støtte bedre lovgivningsmæssig beskyttelse ved at forelægge en aktiv strategi til fremme af ikke-forskelsbehandling og lige muligheder. Mainstreaming af ligestilling mellem mænd og kvinder, brug af data, positiv særbehandling og uddannelse/bevidstgørelse blev fremhævet som vigtige områder.

Et vellykket samarbejde med alle ligestillingsaktører, f.eks. medlemsstater, civilsamfundet, fagforeninger og erhvervslivet, er en forudsætning for, at politikker og aktioner på europæisk plan lykkes.

1.2. Partnerskab med medlemsstater

EU og medlemsstaterne spiller afgørende og supplerende roller for gennemførelsen af stærke ligestillingspolitikker og -tiltag. Ligestillingsdirektiverne har repræsenteret et vigtigt bidrag på europæisk plan. Medlemsstaterne har ansvar for at omsætte dem fuldt ud i national lovgivning og tilpasse dem, så de er skræddersyede til de nationale forhold. Flere lande går længere end minimumsstandarderne.

På baggrund af forskellige nationale ligestillingsituationer er der et enormt potentiale for samarbejde til gavn for alle parter, både mellem europæiske og nationale organer og mellem medlemsstaterne. Uanset om det drejer sig om at udforme politikker eller planlægge græsrodsaktiviteter, klares fælles udfordringer bedst ved at samarbejde. Kommissionen løste i 2007-2008 sin del af opgaven ved bl.a. at være med til at arrangere de første to ligestillingstopmøder på højt plan nogensinde og ved at oprette en mellemstatslig ekspertgruppe.

1.2.1. Ligestillingstopmøder

De europæiske ligestillingstopmøder, som blev holdt i Berlin og Paris, var med til at sætte forskelsbehandling og mangfoldighed øverst på EU's og de nationale regerings dagsorden. Frugtbare meningsudvekslinger mellem ministre, politiske beslutningstagere, ngo'er, arbejdsmarkedets parter og arbejdsgiverrepræsentanter satte deres præg på en stærk hensigtserklæring om at prioritere et mere lige samfund.

Kommissær Vladimír Špidla og den tyske forbundsminister Ursula von der Leyen åbnede den 30. januar 2007 ligestillingstopmødet i Berlin, som også blev benyttet til at indlede det europæiske år for lige muligheder for alle. Deltagerne var, uanset om de repræsenterede EU's institutioner, offentlige myndigheder, ngo'er eller arbejdsmarkedets parter, fælles om at fastsætte langsigtede mål for det europæiske år, der gik ud over de 12 måneder, det varede.



Kommissær Vladimír Špidla og den franske minister Xavier Bertrand, ligestillingstopmødet i Paris

Endnu en politisk landvinding var Kommissionens meddelelse af 2. juli 2008, som blev udstedt som en del af en pakke, der omfattede et forslag til et nyt direktiv om ikke-forskelsbehandling (s. 21), oprettelsen af en mellemstatslig ekspertgruppe (s. 13) og et arbejdsdokument om instrumenter til integration af romaerne (s. 15). Medde-

Topmødet i Paris den 29.-30. september 2008 samlede endnu en gang politiske beslutningstagere og aktører på højt plan med indflydelse på ikke-forskelsbehandling. Det var et forum for debat om det nye direktiv (s. 21), som var foreslået for at udvide retsbeskyttelsen fra kun at omfatte arbejdsmarkedet til også at omfatte varer og tjenesteydelser ved forskelsbehandling på grund af alder, handicap, religion eller tro og seksuel orientering. Arbejdspladsen var stadig et vigtigt emne, og den franske arbejdsminister, Xavier Bertrand, og kommissær Vladimír Špidla opfordrede til, at idéen om et »mangfoldighedscharter« for arbejdsgivere (s. 28), der havde været en succes i Belgien, Frankrig og Tyskland, blev taget op over hele EU. I konklusionerne fra topmødet blev det fastslået, at ligestillingsorganerne skulle være uafhængige, og at der skulle lægges større vægt på mainstreaming af ligestilling mellem mænd og kvinder og multipel forskelsbehandling.

1.2.2. Den mellemstatslige ekspertgruppe

Da det europæiske år for lige muligheder for alle var forbi, var det afgørende at fortsætte aktiviteterne, navnlig samarbejdet med og mellem regeringer om politikker til bekæmpelse af forskelsbehandling og udveksling af bedste praksis. Derfor tog Kommissionen initiativ til at oprette en »mellemstatslig ekspertgruppe« bestående af en repræsentant på højt plan fra hver medlemsstat med politisk ansvar for ikke-forskelsbehandling og fremme af ligestilling.

Ekspertgruppen, som blev oprettet den 2. juli 2008 og indledte arbejdet i november 2008, fik til opgave at:

- lette samarbejdet mellem de relevante myndigheder i medlemsstaterne og Kommissionen
- følge op på og støtte evalueringen af EU's og medlemsstaternes politikker til bekæmpelse af forskelsbehandling
- fremme udveksling af erfaringer og god praksis om ikke-forskelsbehandling og fremme af ligestilling.

Endvidere overtog ekspertgruppen rollen som kontaktpunkt for sektionen om ikke-forskelsbehandling under Progressprogrammet.

1.3. Samarbejde med civilsamfundet

Ngo'er, der beskæftiger sig med ligestilling og ikke-forskelsbehandling, spiller en dobbelt rolle i forbindelse med bekæmpelse af forskelsbehandling. For det første støtter og rådgiver de ofte ofre for forskelsbehandling og personer, der risikerer at blive udsat for uretfærdig behandling. For det andet udnytter de deres erfaringer

lokalt til at yde værdifulde bidrag til politikker til bekæmpelse af forskelsbehandling på alle planer. Samarbejde med ngo'er og ngo-netværk på europæisk plan er til gavn for alle parter på begge områder.

1.3.1. Civilsamfundets stemme i politik

Kommissionen havde allerede skabt en god kontakt og et godt samspil med civilsamfundet inden det europæiske år for lige muligheder for alle i 2007, som gav ngo'erne endnu flere muligheder for at blive hørt. Ud over at deltage fuldt ud i vigtige begivenheder som ligestillingstopmødet i Berlin og den afsluttende konference for det europæiske år for lige muligheder for alle i Lissabon var ngo'erne nogle af de mest ivrige respondenter på Kommissionens online-høring om ikke-forskelsbehandling mellem den 4. juli og den 15. oktober 2007. I løbet af disse otte uger svarede 138 nationale og 33 europæiske ngo'er — og tegnede sig dermed for over en tredjedel af samtlige svar fra organisationer, offentlige myndigheder og virksomheder.

I civilsamfundets bidrag til høringen blev det understreget, at det var nødvendigt at lade retsbeskyttelsen mod forskelsbehandling række ud over arbejdspladsen og at fortsætte med at træffe andre foranstaltninger end lovgivning for at sikre øget ligestilling i praksis. Bedre forståelse og en øget indsats mod multipel forskelsbehandling var også et tilbagevendende tema. Kommissionen reagerede ved at foreslå ny lovgivning den 2. juli 2008 (s. 21) og holde en konference om multipel forskelsbehandling i december 2007.

1.3.2. Kommissionens støtte til netværk

Under Progressprogrammet, som blev iværksat i januar 2007, blev der undertegnet partnerskabsaftaler om finansiel støtte med centrale paraplynetværk og andre vigtige organisationer på europæisk plan.



Nøglenetværkerne, som hver især har ansvar for områder omfattet af lovgivning om ikke-forskelsbehandling, er:

- AGE, Den Europæiske Platform for Ældre, som varetager ældre menneskers interesser i EU og gør opmærksom på deres største problemer
- Det Europæiske Handicapforum (EDF), som beskytter rettighederne for 50 millioner handicappede i Europa
- Det Europæiske Netværk mod Racisme (ENAR), som repræsenterer over 600 organisationer, der kæmper mod racisme, fremmedhad, antisemitisme og islamofobi i Europa
- Det Europæiske Roma-Informationskontor, som fremmer politisk og offentlig debat om romaspørgsmål ved at give faktuelle og tilbundsgående oplysninger om en række politiske spørgsmål
- Den europæiske afdeling af den internationale sammenslutning af bøsse-lesbiske organisationer (ILGA-Europe), som samler over 350 nationale og lokale grupper, der beskæftiger sig med at opnå lige rettigheder for lesbiske, bøsser, biseksuelle og transseksuelle.

Andre netværk, der er aktive på dette område, er også blevet støttet: Autisme Europa, Den Europæiske Sammenslutning af Leverandører af Tjenesteydelser til Handicappede, Den Europæiske Blindeorganisation, European Network on Independent Living, Inclusion Europe og International Federation for Hydrocephalus and Spina Bifida.

1.3.3. Uddannelse

Der er bred enighed om, at selv om EU's direktiver i stor udstrækning giver retsbeskyttelse mod forskelsbehandling, sikrer de ikke i sig selv nogen radikal forbedring af lige rettigheder i praksis. Uddannelsesseminarer for ngo'er er endnu et middel til at opnå dette. De viste sig allerede at være gavnlige under Fællesskabets handlingsprogram for bekæmpelse af forskelsbehandling, der løb i perioden 2001-2006. Mange repræsentanter for ngo'er deltog, og

der blev udarbejdet nyttigt uddannelsesmateriale, som blev stillet gratis til rådighed.

Tilsvarende blev der arrangeret en ny række seminarer under Progressprogrammet.

Fra efteråret 2007 til foråret 2008 finansierede Kommissionen en række nationale uddannelsesseminarer, som blev afviklet i alle EU's medlemsstater, Tyrkiet, Norge og Island. 1 100 personer fra ngo'er og knap 300 fra fagforeninger deltog i nationale seminarer om ikke-forskelsbehandling for at uddanne sig i at skabe opmærksomhed omkring og forståelse for den nationale lovgivning og politik. Progressprogrammet støtter også den uddannelse af retsvæsenets aktører inden for ikke-forskelsbehandling, som Det Europæiske Retsakademi forestår.

1.4. Den højtstående gruppe vedrørende etniske mindretals integration i samfundet

Den højtstående rådgivende ekspertgruppe vedrørende etniske mindretals integration i samfundet og på arbejdsmarkedet blev oprettet på grundlag af Kommissionens afgørelse 2006/33/EF af 20. januar 2006. Den har til opgave at undersøge, hvad der hindrer medlemmer af etniske mindretal i at blive integreret på arbejdsmarkedet og i samfundet, og finde ud af, hvordan disse problemer løses bedst.

Gruppen består af 10 repræsentanter med forskellig baggrund inden for erhvervslivet, staten, medierne og civilsamfundet. Alle medlemmer er kendt for at engagere sig i bekæmpelse af forskelsbehandling og arbejde for ligestilling.

I 2007 analyserede gruppen en lang række forskningsresultater på dette område, de mødte repræsentanter for både arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, og de udvekslede synspunkter med medlemmerne af Europa-Parlamentets Udvalg om Borgernes Rettigheder.

Efterfølgende påpegede gruppen 14 ting, der hindrede etniske mindretal i at få arbejde: manglende uddannelse, manglende sprogfærdigheder, manglende anerkendelse af færdigheder og kvalifikationer, manglende adgang til professioner, manglende adgang til statsborgerskab, mangel på integrationspolitikker, stereotyper, fordomme og negative holdninger, ændringer i erhvervsstrukturen, manglende initiativ som følge af velfærdssystemerne, forskelsbehandling, manglende oplysning, konkurrence på arbejdsmarkedet og sort arbejde.

Desuden fremhævede gruppen i sine statusrapporter en række andre forhold, deriblandt manglen på data om



vandrende arbejdstagere og nødvendigheden af at inddrage dem i kollektive aftaler. Det blev også understreget, at det var nødvendigt at rådgive små virksomheder mere om anvendelsen af lovgivningen mod forskelsbehandling.

1.4.1. *Bedste praksis*

ACCEDER, et projekt til støtte for romaer i Spanien, var et af de eksempler på bedste praksis, som gruppen fremhævede. Selv om mange hævder, at de ønsker ligebehandling og ikke særbehandling, kan positiv særbehandling i henhold til ligestillingsdirektiverne spille en værdifuld rolle, hvilket ACCEDER har vist. Positiv særbehandling var også emnet for en konference arrangeret af Kommissionen og en tematisk brochure i 2007 (s. 26).

Et eksempel på god praksis i en medlemsstat, som gruppen nævnte, var lovbestemmelser i Irland, som gik længere end de minimumsstandarder, der er fastsat i EU's ligestillingsdirektiver. I 2007 havde Irland allerede fastsat lovgivning mod forskelsbehandling i forbindelse med varer og tjenesteydelser, der overgik EU's krav. I den irske lovgivning er der tillige identificeret ni forskellige grunde til forskelsbehandling og fastsat tilhørende bestemmelser.

1.5. Fokus på romaer

Betegnelsen »roma« anvendes ofte som en fællesbetegnelse for en række grupper, bl.a. romaer, sinti og travelers. Romaerne, som tæller 10-12 millioner mennesker, udgør tilsammen det største etniske mindretal i Europa. Samtidig med at Kommissionen respekterer de forskellige gruppers kulturelle forskelle, forsøger den at løse disse gruppers fælles problemer i form af f.eks. omfattende forskelsbehandling og social udstødelse. Den europæiske befolkning anerkender også denne situation, idet 77 % mener, at det er en ulempe i samfundet at være roma (Eurobarometer s. 27).

1.5.1. *Rapport om integrationsinstrumenter*

På topmødet i december 2007 opfordrede EU's ledere til en fornyet gennemgang af de eksisterende politikker og instrumenter på EU-plan med henblik på at forbedre romaernes integration. I Kommissionens opfølgingsrapport, der blev offentliggjort den 2. juli 2008, blev det anerkendt, at millioner af europæere af romaoprindelse udsættes for vedvarende forskelsbehandling og omfattende social udstødelse. I rapporten blev der opfordret indtrængende til, at de eksisterende redskaber til bekæmpelse af disse problemer blev udnyttet bedre. Nødvendigheden af stærkere samarbejde mellem EU-organer, medlemsstater og civilsamfund blev især understreget.

Konklusionen var, at der kunne gøres mere for at udnytte de eksisterende effektive virkemidler i form af lovgivning, finansielle instrumenter og politikkoordineringsmekanismer. Det blev navnlig bemærket, at integration kunne fremmes ved hjælp af EU's strukturfonde, herunder Den Europæiske Socialfond (ESF) og førtiltrædelsesinstrumenter. F.eks. blev 275 mio. EUR af ESF's midler i perioden 2000-2006 anvendt til projekter, der var specifikt rettet mod romaer.

1.5.2. *Første romatopmøde på EU-plan*

Det første romatopmøde på EU-plan blev holdt i Bruxelles den 16. september 2008. Det var den første begivenhed af sin art, hvor 400 repræsentanter for EU-institutioner, nationale regeringer og civilsamfundets organisationer i Europa kunne mødes for at drøfte romasamfundenes situation i EU og undersøge, hvordan den kunne forbedres.



EU-institutioners, globale organisationers og roma-grupperes deltagelse på højt plan viste, at alle parter var engagerede. Kommissionen var repræsenteret af fire kommissærer, deriblandt kommissionsformand Barroso og Vladimír Špidla. Andre betydningsfulde deltagere var George Soros, leder af Open Society Institute, Shigeo Katsu, næstformand i Verdensbanken, samt Lívía Járóka og Viktória Mohácsi, ungarske medlemmer af Europa-Parlamentet af romaoprindelse.

Der var enighed om, at problemerne var komplekse, men at de grundlæggende prioriteringer er klare: uddannelse, arbejde, sundhed og boliger. I Kommissionens rapport fra juli nævntes de lovgivningsmæssige foranstaltninger, der allerede var truffet, og strukturfondene blev udpeget som en værdifuld ressource for tiltag. Det blev konkluderet, at projekter ville være mest effektive, hvis civilsamfundet støttede deres udformning og gennemførelse. Disse foranstaltninger kunne sammen med tættere samarbejde, navnlig med medlemsstaterne, afhjælpe den uacceptable og vedvarende situation med forskelsbehandling og marginalisering, som romabefolkningen i Europa befinder sig i.

1.5.3. Rådets konklusioner fra december 2008 om romaernes integration

Selv om Kommissionen førte an i denne proces, var nationale, regionale og lokale myndigheders tiltag nødvendige for at opnå fremskridt i praksis. Det Europæiske Råd i december 2008 støttede de omfattende konklusioner fra Rådet (almindelige anliggender), der bekræftede medlemsstaternes forpligtelse til at bruge de tilgængelige midler, f.eks. strukturfondene, til at støtte romaernes integration, og besluttede at tilrettelægge endnu et romatopmøde under det spanske formandskab på den internationale romadag den 8. april 2010.



Del II. Gennemførelse af lovgivningen i praksis

Ligestillingsdirektiverne fra 2000 var en retlig milepæl for bekæmpelse af forskelsbehandling i Europa. Medlemsstaterne havde allerede vedtaget diverse ligestillingslovgivning, men med ligestillingsdirektiverne blev der fastsat nye minimumskrav, som alle EU's medlemsstater skulle opfylde ⁽³⁾. Det øgede beskyttelsen og mindskede uoverensstemmelserne i lovene og i den måde, hvorpå de anvendes rundt omkring i EU.

Kommissionen tager hensyn til de legitime forskelle på medlemsstaternes retstraditioner og institutionelle traditioner og respekterer fuldt ud medlemsstaternes ret til at vælge deres egen måde at gennemføre lovgivningen på. Uanset denne fleksibilitet hvad angår lovens bogstav, skal alle direktiver omsættes korrekt og fuldt ud.

2.1. Overtrædelsesprocedurer

De 15 lande, der var medlemsstater i 2000, skulle have omsat direktivet om etnisk ligestilling og direktivet om lighed i beskæftigelsen inden den 2. december 2003, og de 12 lande, der tiltrådte EU i maj 2004 og januar 2007, skulle have omsat dem på tiltrædelsestidspunktet. For forskelsbehandling på grund af alder og handicap var det muligt at forlænge tidsfristen til december 2006. Den 1. januar 2007 skulle alle 27 medlemsstater derfor have omsat de to ligestillingsdirektiver fuldt ud.

Eftersom der stadig var huller i lovgivningen og spekulationer om ukorrekt omsættelse, indledte Kommissionen overtrædelsesprocedurer mod en række medlemsstater mellem juli 2006 og december 2008.

Hvordan fungerer overtrædelsesprocedurer?

Først sender Kommissionen en »åbningsskrivelse«, hvor den forklarer, hvorfor den mener, at medlemsstaten har omsat direktivet ukorrekt i national lovgivning. Hvis medlemsstaten ikke svarer, eller svaret er utilfredsstillende, kan Kommissionen gå videre til næste fase i overtrædelsesproceduren og sende en »begrundet udtalelse«, hvor de retlige argumenter uddybes. Medlemsstaten har to måneder til at svare. Hvis Kommissionen stadig mener, at medlemsstaten har omsat direktivet ukorrekt, kan den på dette tidspunkt henvise sagen til EF-Domstolen i Luxembourg. Domstolen kan erklære, at en medlemsstat ikke har opfyldt de fællesskabsretlige forpligtelser ved ikke at omsætte et direktiv fuldt ud og korrekt i national ret.

⁽³⁾ I direktiv 2004/113/EF behandles spørgsmål om ligestilling mellem mænd og kvinder uden for beskæftigelsesområdet, og forskelsbehandling på grund af køn, herunder chikane og sexchikane, forbydes. Direktiv 2006/54/EF samler forskellige direktiver om forbud mod forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med adgang til beskæftigelse, herunder forfremmelse, og til erhvervsuddannelse samt arbejdsvilkår, herunder løn og erhvervstilknnyttede sociale sikringsordninger.



2.1.1. Direktivet om etnisk ligestilling

Til trods for samtlige EU-medlemsstaters bestræbelser på at gennemføre direktivet om etnisk ligestilling (2000/43/EF), er det ikke al national lovgivning, der er i fuld overensstemmelse med dets krav. Den 27. juni 2007 sendte Kommissionen »begrundede udtalelser« — anden fase i overtrædelsesproceduren — til 14 medlemsstater.

Der blev påpeget problemer på især tre områder:

- den nationale lovgivnings anvendelsesområde begrænset til arbejdspladsen
- definitioner af forskelsbehandling, som afviger fra direktivets, navnlig hvad angår indirekte forskelsbehandling, chikane og instruktion om at forskelsbehandle
- uoverensstemmelser i bestemmelser, der tager sigte på at hjælpe ofre, f.eks. beskyttelse mod repressalier, deling af bevisbyrden og foreningers ret til at indtræde som part i en retssag for at hjælpe ofrene.

Netværk af juridiske eksperter inden for ikke-forskelsbehandling

Under Fællesskabets handlingsprogram for bekæmpelse af forskelsbehandling oprettede Kommissionen et netværk af juridiske eksperter, som skulle holde sig orienteret om nye afgørelser og fortolkninger af lovgivningen og udveksle viden og erfaringer. Ud over de publikationer, som netværket hyppigt udarbejdede (s. 31), organiserede Kommissionen den 25. november 2008 et retspolitisk seminar i Bruxelles, hvor juridiske eksperter inden for kønsdiskrimination og ikke-forskelsbehandling mødtes. Der var workshopper om de retlige aspekter ved positive forpligtelser, indirekte forskelsbehandling og multipel forskelsbehandling ⁽⁴⁾.

2.1.2. Direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse

Der blev i december 2006 sendt »åbningsskrivelser« vedrørende direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse (2000/78/EF) til 17 medlemsstater. Samtidig blev procedurer, der var indledt mod to andre medlemsstater, afsluttet i december 2007, efter at de havde vedtaget ny lovgivning, der løste de problemer, som Kommissionen havde påpeget ⁽⁴⁾.

Den 31. januar 2008 sendte Kommissionen »begrundede udtalelser« til 10 medlemsstater og en »åbningsskrivelse« til yderligere en medlemsstat, hvor den anmodede dem om fuldt ud at gennemføre EU's bestemmelser om forbud mod forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion og tro, handicap, alder og seksuel orientering.

De vigtigste problemområder var:

- Den nationale lovgivning var begrænset, hvad angik de personer og områder, den omfattede, eller undtagelser var bredere end direktivet tillod.
- Definitioner af forskelsbehandling, som afveg fra direktivets, navnlig hvad angik indirekte forskelsbehandling, chikane og instruktion om at forskelsbehandle.
- Manglende overholdelse af arbejdsgivernes forpligtelse til i rimeligt omfang at foretage tilpasninger af hensyn til personer med handicap.
- Uoverensstemmelser i bestemmelser, der tager sigte på at hjælpe ofre, f.eks. med hensyn til »bevisbyrden«, foreningers ret til at bistå enkeltpersoner med deres sager og beskyttelse mod repressalier.

2.2. Eksempler på retspraksis fra EF-Domstolen

2.2.1. Afskedigelse (forskelsbehandling på grund af alder, Det Forenede Kongerige)

Sag C-388/07 anlagt af National Council on Ageing mod Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform drejede sig om den britiske lovgivning, der gav arbejdsgivere mulighed for at afskedige arbejdstagere på 65 år eller derover med begrundelse i pensionering. En britisk domstol henviste sagen til EF-Domstolen den 9. august 2007.

I sit forslag til afgørelse fremsat den 23. september 2008 påpegede generaladvokaten, Ján Mazák, at artikel 6, stk. 1, i direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse (2000/78/EF) ikke kræver, at medlemsstaterne definerer de tilfælde, hvor ulige behandling kan være berettiget i henhold til direktivet. Han understregede, at mulighederne i henhold til direktivet for at begrunde ulige behandling på grund af alder er mere omfattende end dem, der er baseret på de øvrige grunde, som er anført i artikel 1.

I sin dom af 5. marts 2009 fastslog EF-Domstolen, at artikel 6 i direktiv 2000/78/EF ikke er til hinder for en national foranstaltning, som ikke konkret opregner de formål, der kan berettige, at princippet om forbud mod forskelsbe-



⁽⁴⁾ Yderligere oplysninger: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=da&eventId=132&furtherEvents=yes>

handling på grund af alder fraviges. I henhold til artikel 6, stk. 1, kan dette princip dog kun fraviges ved foranstaltninger begrundet i legitime socialpolitiske formål (f.eks. beskæftigelsespolitiske mål). Det tilkommer den nationale ret at efterprøve, om målene var legitime, og om de valgte midler var hensigtsmæssige og nødvendige. Medlemsstaterne har bevisbyrden for, at det forfulgte formål er lovligt, og der stilles høje krav til dette bevis.

2.2.2. Ansættelsespolitik (forskelsbehandling på grund af race/etnisk oprindelse, Belgien)

Sag C-54/07 mellem Centrum voor gelijkheid van kans en voor racismebestrijding (center for ligestilling og bekæmpelse af racisme) og virksomheden Firma Feryn NV blev afgjort af EF-Domstolens Anden Afdeling den 10. juli 2008.

Den omhandlede en fortolkning af begrebet »direkte forskelsbehandling« i direktivet om etnisk ligestilling (2000/43/EF) i en sag, hvor en arbejdsgiver offentligt havde erklæret, at han ville give afslag på ansøgninger fra personer med en bestemt etnisk oprindelse. EF-Domstolen fandt, at erklæringen udgjorde »direkte forskelsbehandling ved ansættelse i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/43/



EF«, og at sådanne erklæringer kunne afholde visse ansøgere fra at indgive ansøgning og dermed hindre disse ansøgers adgang til arbejdsmarkedet.

EF-Domstolen fandt endvidere, at offentlige erklæringer af denne art »er tilstrækkelige til at skabe en formodning for — i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 8, stk. 1, i direktiv 2000/43/EF — at der foreligger en direkte diskriminerende ansættelsespolitik«. Den tilføjede, at det derfor påhviler »arbejdsgiveren at bevise, at princippet om ligebehandling ikke er blevet tilsidesat«.

2.2.3. Pensionsret (forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, Tyskland)

Sag C-267/06 anlagt af Tadao Maruko mod Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen (de tyske teatres pensionskasse) blev afgjort af EF-Domstolens Store Afdeling den 1. april 2008.

Den erhvervstilknyttede lovpligtige pensionsforsikringsordning for ansatte ved tyske teatre var begrænset til gifte personer, og med den begrundelse var Tadao Maruko blevet nægtet pension efter sin afdøde partner af samme køn.

EF-Domstolen afgjorde, at sådanne erhvervstilknyttede pensionsforsikringsordninger er »løn« som omhandlet i artikel 141 EF, da de har deres oprindelse i en kollektiv arbejdsoverenskomst, som har til formål at supplere de sociale ydelser, der udbetales i henhold til de nationale bestemmelser.

EF-Domstolen afgjorde, at en anderledes behandling af registreret partnerskab i princippet udgør forskelsbehandling i henhold til artikel 2 i direktiv 2000/78/EF. Afslaget på at tildele den efterladte dennes registrerede partners pension udgør derfor direkte forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, eftersom kun personer af forskelligt køn kan gifte sig, og kun personer af samme køn kan indgå registreret partnerskab. Det er imidlertid betinget af, at efterladte ægtefæller og efterladte registrerede partnere er i en sammenlignelig situation, for så vidt angår pensionen i henhold til national lovgivning. EF-Domstolen erklærede, at det tilkom den nationale ret at afgøre det spørgsmål.

2.2.4. Forskelsbehandling ved tilknytning (forskelsbehandling på grund af handicap, Det Forenede Kongerige)

Sag C-303/06 mellem Sharon Coleman og Attridge Law/ Steve Law blev afgjort af EF-Domstolens Store Afdeling den 17. juli 2008. En tidligere ansat i Attridge Law, Sharon Coleman, gjorde gældende, at hun var blevet behandlet ringe som mor og den, der ydede hovedpar-

ten af den pleje, som hendes handicappede barn havde brug for. Derfor måtte EF-Domstolen fortolke forbuddet mod direkte forskelsbehandling og chikane med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af handicap i henhold til artikel 2, stk. 2, litra a), og artikel 2, stk. 3, i direktiv 2000/78/EF, navnlig betydningen af forskelsbehandling ved tilknytning.

EF-Domstolen erklærede, at »en fortolkning af direktivet, som begrænser dets anvendelsesområde til personer, der selv lider af et handicap, vil berøve direktivet en væsentlig del af dets effektive virkning og indskrænke den beskyttelse, som det skal sikre«. Den konkluderede, at en ringere behandling af den ansatte som følge af, at hun ydede hovedparten af den pleje, barnet havde brug for, var i strid med forbuddet mod direkte forskelsbehandling i artikel 2, stk. 2, litra a). EF-Domstolen konkluderede med den samme begrundelse, at det princip også gjaldt i forbindelse med chikane.

2.3. Forslaget til et nyt direktiv om ikke-forskelsbehandling

I henhold til EF-traktatens artikel 13 kan EU træffe foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering. Der findes imidlertid endnu ikke retsbeskyttelse på EU-plan ved forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering uden for arbejdsmarkedet.

Inden for rammerne af det europæiske år for lige muligheder for alle i 2007 meddelte Kommissionen, at den i midten af 2008 ville foreslå foranstaltninger til udvidelse af de eksisterende retlige rammer, der for øjeblikket forbyder forskelsbehandling af disse grunde inden for beskæftigelse, erhverv og erhvervsuddannelse, men ikke på andre områder. Det førte til et forslag til direktiv, der blev vedtaget den 2. juli 2008 ⁽⁵⁾.

Formålet med dette direktivforslag er at gennemføre princippet om ligebehandling uanset religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering også uden for arbejdsmarkedet. Der sikres et ensartet mindstemål af beskyttelse i EU for personer, der udsættes for en sådan forskelsbehandling.

I direktivforslaget forbydes forskelsbehandling med hensyn til social beskyttelse, herunder social sikring og sundhedsydelse, sociale goder, boliger, uddannelse og adgang til varer og tjenesteydelser, som er tilgængelige for offentligheden. Det fastsættes i artikel 3, at direktivet ikke finder anvendelse på national lovgivning om statens



og dens institutioners sekulære status eller om religiøse organisationers status.

Direktivforslaget forbyder direkte og indirekte forskelsbehandling og chikane, og det forpligter leverandører af varer og tjenesteydelser til at foretage tilpasninger i rimeligt omfang i overensstemmelse med FN's konvention om handicappedes rettigheder, som blev vedtaget for nylig. Som det gælder for de andre to direktiver om ikke-forskelsbehandling, kan medlemsstaterne fastlægge et højere beskyttelsesniveau end garanteret ved direktivforslaget. I visse tilfælde tillader direktivforslaget ulige behandling, men kun hvis den er begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige. Det indeholder de samme bestemmelser om positiv særbehandling, klageadgang, bevisbyrde, repressalier og sanktioner som de to andre ligestillingsdirektiver og artikel 13. Det bestemmes også, at der skal udpeges ligebehandlingsorganer til at fremme princip-

⁽⁵⁾ KOM(2008) 426.

pet om ligebehandling som fastsat i direktivet om etnisk ligestilling.

Da direktivudkastet blev forelagt, sagde kommissær Vladimír Špidla følgende: »På nuværende tidspunkt er der en ulighed i selve fællesskabslovgivningen, fordi borgerne kun beskyttes mod forskelsbehandling uden for arbejdsmarkedet på grund af køn og race eller etnisk oprindelse. Vi skal sikre ligebehandling under alle omstændigheder.«

2.4. Lovbestemmelse om ligestillingsorganer

I artikel 13 i direktivet om etnisk ligestilling fastsættes det, at der skal udpeges organer for fremme af ligebehandling på grund af race eller etnisk oprindelse. En lang række medlemsstater går endnu videre, dels hvad angår de grunde til forskelsbehandling, organerne beskæftiger sig med, dels hvad angår de beføjelser, de har til at bekæmpe forskelsbehandling.

Mindstekravet til medlemsstaterne er, at de har et eller flere organer for fremme af ligebehandling uanset race eller etnisk oprindelse, som bistår ofre for forskelsbehandling med at få behandlet deres klager over forskelsbehandling, indleder uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling, offentliggør rapporter og fremsætter henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.

Mange medlemsstater har givet deres ligestillingsorganer beføjelser, der går længere end direktivernes minimumskrav.

2.4.1. *Equinet: det europæiske netværk af ligestillingsorganer*

En række nationale ligestillingsorganer samarbejdede efter gennemførelsen af ligestillingsdirektiverne i projekter, navnlig et toårigt initiativ under Fællesskabets handlingsprogram for bekæmpelse af forskelsbehandling, der havde til formål at fremme deres samarbejde. Nu er ligestillingsorganernes samarbejde mundet ud i et formelt netværk, »Equinet«, ⁽⁶⁾ med et permanent sekretariat, der blev oprettet i Bruxelles i slutningen af 2007. Kommissionen støtter netværket via Progressprogrammet.

I april 2009 bestod Equinet af 31 organisationer fra 28 europæiske lande. Tjekkiet og Polen har statslige observatører, da de ikke har ligestillingsorganer. Norge og Kroatien er med i netværket, selv om de ikke er medlemmer af EU. Equinet har til formål at bistå ligestillingsorganer med at udøve deres mandat ved at etablere et holdbart netværk og et ressourcegrundlag for udveksling af juridisk ekspertise, håndhævelsesstrategier, uddannelse og bedste praksis samt en platform for dialog med de europæiske institutioner.

⁽⁶⁾ Yderligere oplysninger: www.equineteurope.org



Del III. Formidling af ligestilling

3.1. Det europæiske år for lige muligheder for alle

Det europæiske år for lige muligheder for alle i 2007 var et hidtil uset og ambitiøst initiativ til at formidle og samarbejde om ligestilling. Det europæiske år mod racisme i 1997 og det europæiske handicapår i 2003 havde allerede vist, at der på europæisk plan var et ønske om at sætte fokus på ligestilling. Det europæiske år for lige muligheder for alle i 2007 øgede ambitionsniveauet ved at omfatte alle grunde til forskelsbehandling, som indgik i EU-lovgivningen, i et geografisk område, der virkelig var paneuropæisk: Samtlige EU's 27 medlemsstater og de tre lande i Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde — Island, Liechtenstein og Norge — deltog.



Afslutning af det europæiske år for lige muligheder for alle
Lissabon, november 2007



Polen modtager æresprisen for det bedste audiovisuelle bidrag.

Året, som omfattede en lang række emner og et stort geografisk område, havde til formål at nå ud til alle ligestillingsaktører. Det blev betragtet som afgørende at styrke forbindelserne mellem aktører, der allerede samarbejdede, og at få kontakt med nye organisationer, virksomheder og enkeltpersoner.

Selv om det europæiske år for lige muligheder for alle havde et forholdsvis beskedent budget på 15 mio. EUR, var

det målet at nå ud til flest mulige europæere. Eftersom ikke mere end en tredjedel af europæerne var fuldt ud bekendt med deres lovfæstede ret til ikke-forskelsbehandling, var dette en klar prioritering. Og uanset om målgruppen var en virksomhed eller den brede befolkning, var et af hovedmålene med det europæiske år for lige muligheder for alle at gøre opmærksom på rettigheder og at tilskynde til respekt for mangfoldighed.

Med over 430 nationale aktioner, der førte til over 1 600 aktiviteter, som formidlede hensigten med det europæiske år for lige muligheder for alle, og over 1 700 andre aktiviteter, der ydede »moralisk støtte«⁽⁷⁾ til aktionen, kan året betegnes som en succes. Det førte til, at langt flere europæere nu er bevidste om deres ret til ikke-forskelsbehandling. Det anslås, at der blev skabt kontakt til yderligere 370 millioner borgere via artikler i aviser og blade om årets aktiviteter, og der var også næsten 900 000 besøgende på årets officielle websted. Over 450 rapporter om nationale begivenheder, publikationer og nyhedsartikler blev udgivet på 22 EU-sprog på webstedets nationale informationssider, hvorved alle europæiske borgere fik adgang til landespecifikke oplysninger.

3.1.1. Årets højdepunkter

Det første europæiske ligestillingstopmøde nogensinde fandt sted i Berlin den 30.-31. juli 2007 og var også platformen for lanceringen af året. På topmødet var der over 400 deltagere, bl.a. nationale beslutningstagere på højt plan, repræsentanter for civilsamfundet og arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer. Det var startskuddet til øget samarbejde mellem alle ligestillingsaktører. Ud over at fastsætte ambitioner for selve året understregede alle deltagerne nødvendigheden af at lade årets fremdrift fortsætte ud over de 12 måneder, det varede. Mangfoldighedstrukturen, som allerede var et led i de foregående års kampagne »Brug forskellene. Stop diskriminationen.« (s. 25), bragte det europæiske år til 32 byer i 19 lande, deriblandt de nyeste medlemsstater Bulgarien og Rumænien. Strukturen var en interaktiv metode til at viderebringe budskabet fra det europæiske år for lige muligheder for alle til befolkningen gennem mobile begivenheder. Den gav også offentlige myndigheder, civilsamfundet, virksomheder og fagforeninger en storartet mulighed for at styrke deres forbindelser gennem samarbejde.

Medierne, som utvivlsomt er et af de vigtigste midler til at nå ud til befolkningen, blev hædret med journalistprisen for det europæiske år for lige muligheder for alle. Efter at vinderartiklerne fra hvert land var udvalgt, blev der udnævnt en samlet vinder på europæisk plan. Maria do Céu Neves fra avisen *Diario de Noticias* modtog prisen for sin fremstilling af behandlingen af vandrende arbejdstagere fra Portugal og Polen i Nederlandene. En særlig

(7) Aktioner, som havde ret til at bruge det europæiske års logo, men som ikke modtog midler fra EU.

pris blev uddelt til den østrigske journalist Maria Sterkl for hendes reportage om foranstaltninger til støtte for ældre indvandrerkvinder i Wien.

En anden måde at udnytte medierne på var at lade MTV formidle ligestillingsbudskaber til unge mennesker. MTV's »kreative konkurrence« fokuserede på fejring af mangfoldighed. Skoleelever fra Irland vandt prisen for deres plakatdesign.

På græsrodsniveau mødtes ngo'er og arbejdsmarkedets parter i løbet af året med henblik på yderligere samarbejde og netværksvirksomhed. Disse aktører har spillet en afgørende rolle for, at året blev en succes. De repræsenterede offentlighedens syn på ligestilling og gav ofre for forskelsbehandling stemme.

3.1.2. Konklusioner og arv

Under mottoet »Fejring af 2007!« samledes ca. 700 deltagere fra alle de 30 lande, der var involverede i det europæiske år, den 19. og 20. november i Lissabon for at afslutte året med en officiel konference. I det forum blev der draget konklusioner af året, og det blev diskuteret, hvordan det kunne sikres, at ligestillingsindsatsen fortsatte.

Ligesom resultaterne af det europæiske års vigtigste begivenheder blev anerkendt, hyldede man de mange begivenheder, der var organiseret af grupper såsom ligestillings sammenslutninger, små virksomheder og skoler. De afspejlede det europæiske års ånd på lokalt plan.

Det europæiske år skabte rigtigt gode resultater, hvad angik hovedmålet om at opnå gennemslagskraft på alle planer. Året var drivkraft bag mange politiske fremskridt, ikke mindst Kommissionens eget forslag til et nyt direktiv om ikke-forskelsbehandling i 2008.

CELEBRATING 2007!

Eftersom de nationale strategier for året var udformet i tæt samarbejde med civilsamfundet, blev der etableret en vedvarende dialog med lokale myndigheder og politiske beslutningstagere, hvilket lagde grunden til bedre styring af ligestillingsanliggender i fremtiden. I nogle lande var det første gang, at repræsentanter for civilsamfundet og politiske beslutningstagere mødtes for at drøfte spørgsmål som f.eks. forskelsbehandling på grund af seksuel orientering.

Året blev også bemærket i den almindelige befolkning. Ifølge Eurobarometerundersøgelsen fra 2008 var op til 37 % af europæerne klar over, at 2007 var det europæiske år for lige muligheder for alle — et imponerende resultat.



Trucktur 2008, ophold i Jurmala (Letland)

3.2. Oplysningskampagner

Værdien af oplysningskampagner kan ikke undervurderes. Undersøgelser har vist, at europæerne er klar over, at forskelsbehandling er et problem, men relativt få kender deres rettigheder. Oplysningskampagner fører også til handling. Kampagner kan udstyre myndigheder, organisationer og enkeltpersoner med de redskaber og den viden, der skal til for at hjælpe med at beskytte mennesker, som bliver udsat for forskelsbehandling.

3.2.1. Kampagnen »Brug forskellene. Stop diskriminationen.«

Siden 2003 har Kommissionens kampagne »Brug forskellene. Stop diskriminationen.«⁽⁸⁾ arrangeret aktiviteter for at oplyse om ligestilling. Kampagnen er karakteriseret ved et samarbejde mellem en lang række interessenter, deriblandt offentlige myndigheder i medlemsstaterne, civilsamfundet og arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer.

I 2007 blev flere aktiviteter, som var iværksat under kampagnen, taget op af det europæiske år for lige muligheder for alle. Truckturen og journalistprisen var blandt det europæiske års initiativer, og de blev genoptaget i 2008.

Truckturen i 2008 blev indledt i EU's central- og østeuropæiske medlemsstater. Turen var en særlig blanding af oplysningskampagne og underholdning med 20 ophold i 10 lande.

Konkurrencen om journalistprisen, som blev uddelt for femte gang i 2008, var atter åben for deltagere fra alle EU's medlemsstater. Den særlige pris blev i 2008 forbeholdt artikler om romaspørgsmål. Det skal ses i lyset af de særlige problemer forbundet med forskelsbehandling, som

⁽⁸⁾ Se <http://www.stop-discrimination.info/>

denne gruppe står over for, og de intensiverede bestræbelser i 2008 på at løse dem.

Som i de foregående år var kampagnen meget visuel. Unge europæere havde mulighed for at engagere sig ved at sende bidrag til en fotokonkurrence, der var tilrettelagt i samarbejde med MTV. De bedste fotografier blev udvalgt til en kalender.



3.2.2. Nationale oplysningsprojekter

Der er klare fordele ved at iværksætte oplysningsaktiviteter. Desuden har medlemsstaterne i henhold til ligestillingsdirektiverne pligt til at gøre det. Kommissionen støttede for første gang en række af disse projekter i 2004 gennem Fællesskabets handlingsprogram for bekæmpelse af forskelsbehandling. Siden da er Kommissionens støtte blevet et tilbagevendende fænomen, og et stigende antal projekter er blevet støttet.

Hvert år anmoder Kommissionen de nationale regeringer om at forelægge forslag til projekter. Kommissionen analyserer og evaluerer dernæst de enkelte forslag for at sikre,



at aktiviteten har klar merværdi, er sammenhængende og støtter gennemførelsen af EU's ligestillingspolitikker og -lovgivning.

Kommissionen støttede i to omgange nationale oplysningsprojekter, der arrangerede aktiviteter i 2007-2008. Den første gruppe, som blev udvalgt i efteråret 2006, bestod af 23 projekter fra 22 forskellige europæiske lande. De faldt sammen med — og støttede — det europæiske år for lige muligheder for alle. Kommissionen havde et samlet budget på 4,5 mio. EUR og dækkede op til 80 % af projektomkostningerne. En ny gruppe på 35 projekter i 23 lande blev godkendt i september 2007, og projekterne blev gennemført i løbet af 2008.

3.2.3. Udvalgte højdepunkter

De tyske og østrigske oplysningskampagner var nogle af dem, der især henvendte sig til unge mennesker. Tysklands kampagne indførte roma- og sintimæglere på skoler. Unge havde mulighed for at lave deres eget audiovisuelle materiale, som dernæst blev fremvist. Østrigs workshop tiltrak en broget gruppe af unge mennesker, som lavede radioindslag, der efterfølgende blev udsendt i den nationale ungdomsradio.

Finlands kampagne var bl.a. rettet mod den offentlige sektor med aktiviteter og publikationer henvendt til politiet, sundhedsvæsenet, socialvæsenet og militæret.

Letland var et af flere lande, der henvendte sig til medierne. »Latvia Equal in Diversity II (LED)« var en bred og omfattende kampagne, der dækkede alle forbudte grunde til forskelsbehandling og nåede ud til en stor målgruppe. Der blev afholdt kurser i ligestillingsspørgsmål for bl.a. journalistelever og aktive mediearbejdere.

Danmark og Irland bragte et budskab om mangfoldighed ud på arbejdspladserne. Det danske Institut for Menneskerettigheder var vært for en række seminarer med repræsentanter for arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, små og mellemstore virksomheder og ngo'er. Irland og Nordirland gik — med støtte fra arbejdsgiverorganisationerne — sammen om at organisere en anti-racistisk kampagneuge på arbejdspladser, som nu er en årligt tilbagevendende begivenhed. I projektet blev der udviklet og udgivet ressourcer for arbejdsgivere, deriblandt retningslinjer for udformning af en politik for lige beskæftigelsesmuligheder og for indførelse af foranstaltninger til positiv særbehandling.

3.2.4. Belfastkonferencen om formidling

Den europæiske årlige tematiske konference om ikke-forskelsbehandling fandt sted i Belfast den 5.-6. juni 2008. Konferencen, som Kommissionen havde tilrette-

lagt, drejede sig om formidling og oplysningsaktiviteter i forbindelse med ikke-forskelsbehandling og ligestilling.

Deltagerne var repræsentanter for igangværende nationale oplysningsprojekter og vellykkede projekter fra det europæiske år for lige muligheder for alle i 2007 samt relevante berørte parter. Konferencen gav projektværksættere mulighed for at mødes og fortælle et større publikum om deres erfaringer og idéer og for at få oplyst, hvordan EU's ligestillingspolitikker udvikler sig.

Den gav mulighed for at drøfte, hvordan budskaber om ligestilling og mangfoldighed bedst formidles til forskellige berørte parter med forskellige midler. Der blev også afholdt kurser om en række kommunikationstemaer.

Publikationen »Communicating equality and non-discrimination in the European Union« blev udarbejdet i forbindelse med begivenheden.

3.2.5. Lige muligheder for alle: Hvilken rolle spiller positiv særbehandling?

Konferencen »Lige muligheder for alle: Hvilken rolle spiller positiv særbehandling?«, som Kommissionen tilrettelagde i samarbejde med det italienske ministerium for rettigheder og lige muligheder, fandt sted den 23.-24. april 2007 i Rom. Kommissionen tilrettelagde begivenheden i samarbejde med det italienske ministerium for rettigheder og lige muligheder for at lette udvekslingen af erfaringer om positiv særbehandling i sammenhæng med EU's ligestillingsdirektiver. Selv om direktiverne giver mulighed for, men ikke kræver, positiv særbehandling, mente mange af de 120 deltagere, at den type foranstaltninger var nødvendige i lyset af ulighederne i samfundet. Et af de største problemer var manglen på data og statistiske indikatorer på området for ikke-forskelsbehandling.

3.3. Forståelse af forskelsbehandling: Eurobarometerundersøgelser

En afgørende lakmusprøve — hvad angår subjektive holdninger og individuelle erfaringer med forskelsbehandling i praksis — er den europæiske befolknings holdninger og meninger. Der blev i 2007-2008 offentliggjort to Eurobarometerundersøgelser om holdninger til forskelsbehandling. Den første, som blev offentliggjort i januar 2007, skulle falde sammen med lanceringen af det europæiske år for lige muligheder for alle (s. 24), mens den anden Flash Eurobarometerundersøgelse i februar 2008 blev udført for at støtte vedtagelsen af direktivforslaget.

I den første Eurobarometerundersøgelse mente en stor del af europæerne, at forskelsbehandling er et udbredt

fænomen. Især mente over halvdelen af de adspurgte, at forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse, handicap og seksuel orientering er almindeligt udbredt. Hele 79 % af de adspurgte mente, at det var en ulempe i samfundet at være handicappet, 79 % mente, at det også gjaldt romaer, og 69 % mente, at det var en ulempe at være over 50 år gammel.

Der var delte meninger om, hvorvidt der bliver gjort nok for at bekæmpe forskelsbehandling. Gennemsnitligt mente 51 % af de adspurgte, at der ikke bliver gjort nok i deres land for at bekæmpe forskelsbehandling, mens 45 % mente det modsatte.

Bevidstheden om eksistensen af lovgivning om ikke-forskelsbehandling var gennemsnitligt forholdsvis lav i EU. Handicap var den eneste form for forskelsbehandling, som over halvdelen af den europæiske befolkning vidste var forbudt ved lov ved ansættelse af nye medarbejdere (51 %). Befolkningen var mindst bekendt med lovgivning om forbud mod forskelsbehandling på grund af seksuel orientering (30 %) og alder (31 %). Gennemsnitligt kendte kun en tredjedel af EU's borgere deres rettigheder, hvis de blev udsat for forskelsbehandling eller chikane (32 %).



I den opfølgende Eurobarometerrapport, som blev offentliggjort i juli 2008, var der registreret tilsvarende resultater. Forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse blev stadig opfattet som den mest udbredte form for forskelsbehandling. Generelt blev forskelsbehandling dog anset for at være på retur og mindre udbredt end fem år tidligere. Navnlig var det opfattelsen, at handicap med mindre sandsynlighed ville forhindre beskæftigelsesmuligheder, end det fremgik af tidligere undersøgelser. Den manglende viden om rettigheder var dog uændret. De fleste europæere støttede tiltag: Mellem 65 % og 83 % gik ind for foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling på arbejdspladsen alt efter grunden.

3.4. Fordelene ved mangfoldighed for virksomheder

Store og små virksomheder står over for fælles udfordringer i form af globalisering, demografiske ændringer og stigende konkurrence. Fra slutningen af 2008 påførte den globale økonomiske afmatning og kreditstrammningen arbejdsgiverne yderligere problemer.

På grund af udfordringerne har virksomhedslederne ikke råd til at begrænse den talentpulje, de har adgang til, gennem forskelsbehandling. Ud over ikke-forskelsbehandling anerkender både arbejdsgivere og arbejdsgivere i stigende grad fordelene ved positive mangfoldighedspolitikker.

3.4.1. Kommissionens undersøgelser fremhæver fordele

En undersøgelse støttet af Kommissionen, som blev offentliggjort i december 2008, fulgte op på det første forskningsprojekt fra 2005. Den fordel ved mangfoldighedspolitikker, som arbejdsgiverne hyppigst nævnte, var den øgede mulighed for at ansætte og fastholde de dygtigste medarbejdere. Virkningerne på produktiviteten blev også vurderet som positive.

Innovation, som er livsnerven for enhver virksomhed, der ønsker at være et skridt foran, blev nævnt som et yderligere incitament. En mangfoldig arbejdsstyrke vil i højere grad have forskellige idéer og tilgange, som fører til et teknisk gennembrud eller en vare eller tjenesteydelse,

Videre ad vejen til mangfoldighed — forretningspraksis, -perspektiver og -fordele

Over 1 500 virksomheder deltog i denne undersøgelse, som følger op på det arbejde, der blev udført i rapporten om fordelene ved mangfoldighed for virksomheder fra 2005. I denne undersøgelse blev der set nærmere på motiver og eventuelle hindringer for mangfoldighedspolitikker og for at få en mere mangfoldig arbejdsstyrke. Resultaterne viser en stærk sammenhæng mellem det at have en mangfoldig arbejdsstyrke og en virksomheds kreative og innovative evner. Interview med SMV'er gav værdifuld indsigt, da små og mellemstore virksomheder beskæftiger 75 % af alle arbejdstagere i Europa. Tid og ressourcer er et problem for SMV'er, men mangfoldigheden og dens fordele er lige så relevante for dem som for større virksomheder og selskaber. Derfor er det vigtigt at fremme allerede eksisterende redskaber og støtte. I undersøgelsen ses der også på, hvordan undervisning i mangfoldighed kan spille en rolle på handelshøjskoler, som uddanner fremtidens virksomhedsledere, og på, hvor vellykkede initiativer, som virksomheder selv har taget, f.eks. mangfoldighedschartre, er.

der bliver en succes. Kort sagt afspejler og tjener en mangfoldig arbejdsstyrke samfundet og virksomhedens kundegrundlag bedst.

3.4.2. Mindre virksomheder

Små og mellemstore virksomheder (SMV'er), der pr. definition har under 250 ansatte, beskæftiger 75 % af alle arbejdstagere i Europa. Selv om de muligvis ikke har den samme tid og de samme ressourcer til rådighed som større virksomheder og selskaber, har de også meget at vinde ved at indføre effektive ligestillingspolitikker.

Virksomhedsledere, der har indført mangfoldighedspolitikker, oplyser, at det øger mulighederne for at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere. Mangfoldighedspolitikker kan give adgang til nye markeder og kundesegmenter. For SMV'ers vedkommende er det særlig vigtigt, at ledere og ejere benytter sig mere af den rådgivning og de oplysninger, der er til rådighed.

3.4.3. Mangfoldighedschartre

Formelle mangfoldighedspolitikker bliver mere almindelige i mange europæiske virksomheder, navnlig i større virksomheder og selskaber. Mangfoldighedschartre er imidlertid stadig et forholdsvis nyt og lokalt fænomen. I 2008 fandtes der mangfoldighedschartre i Tyskland, Frankrig og Bruxellesregionen i Belgien.

Selv om der er forskel på chartrene — Bruxelles har f.eks. forskellige chartre for offentlige og private arbejdsgivere — bygger de på fælles principper. Chartrene er et udtryk for en formel anerkendelse af en virksomheds ønske om at fremme ligestilling.

Ikke alle virksomheder, der blev adspurgt om mangfoldighedschartre, fandt det nødvendigt at undertegne et sådant. Men mange, der tager

skridtet, mener, at det sender et positivt signal til medarbejderne, og at det forbedrer virksomhedens omdømme. Frem for alt tilskynder det til, at der tages yderligere skridt til at gøre mangfoldighedsforvaltning til en del af den samlede forvaltning og forretningsstrategi.





Konklusion & Bilag

Konklusion

2007 og 2008 havde stor betydning for, at indsatsen mod forskelsbehandling og for mangfoldighed blev styrket. Det europæiske år for lige muligheder for alle, det nye Progress-program, tættere samarbejde mellem aktørerne og intensiverede bestræbelser på at øge bevidstheden var vigtige elementer.

Alle, der beskæftiger sig med bekæmpelse af forskelsbehandling, gør sig imidlertid ingen illusioner om den opgave, der venter. Samtidig med at der arbejdes med at udvide EU-lovgivningen, er der stadig forskel på den beskyttelse, som ligestillingslovgivningen på nationalt plan yder i øjeblikket. Mange mennesker er også stadig uvidende om deres rettigheder, som kun kan forsvares, hvis man har kendskab til dem.

Stærkere politiske rammer og evt. udvidelse af de retlige rammer er snarere midler til at nå et mål end resultater i sig selv. Den virkelige prøve på det grundlæggende arbejde, der er udført i 2007-2008, vil være, hvor hurtigt — og i hvilket omfang — det bidrager til at skabe øget ligestilling i praksis.

Et samfund med større ligestilling er påkrævet i en stadig mere udfordrende økonomisk og social sammenhæng. Den finansielle krises negative virkninger vil kunne mærkes i nogen tid fremover. I den forbindelse er det vigtigt, at problemer, der af og til betegnes som problemer, som »mindretal« står over for, anerkendes som problemer, der er relevante for alle i EU. Europa skal udnytte hele befolkningens færdigheder og mangfoldighed for at finde den bedste løsning på de aktuelle økonomiske og sociale problemer.



Trucktur 2008

Bilag:

Bilag I. Relevante publikationer i 2007-2008

Kommissionen udarbejdede en række politiske dokumenter, undersøgelser og pjecer om ikke-forskelsbehandling i 2007-2008. Nedenfor er et udvalg af relevante undersøgelser og andre publikationer angivet i kronologisk rækkefølge ⁽⁹⁾.

European handbook on equality data

Februar 2007

Data og dataindsamling er følsomme spørgsmål. Målene med denne håndbog er at tilskynde til en informeret offentlig debat og at forbedre indsamlingen af data om ligestilling, som bidrager til at forstå forskelsbehandling og overvåge de fremskridt, der er sket.

Ligestilling i praksis: Hvilken rolle spiller positiv særbehandling?

Marts 2007

Denne tematiske brochure, som foreligger på 20 sprog, indeholder en introduktion til ligestillingsbegreber og retlige aspekter samt en række holdninger til positiv særbehandling på og uden for arbejdsmarkedet.

Tackling multiple discrimination: Practices, policies and laws

September 2007

I denne rapport kortlægges virkningerne af forskelsbehandling af flere forskellige grunde, og den indeholder analyser af forskellige aktørers håndtering af den, eksempler på god praksis og henstillinger.

The fight against discrimination and the promotion of equality: How to measure progress done

Marts 2008

I denne publikation fastsættes der en ramme for måling af ligestilling i Europa, fremskridtene evalueres, og der fremsættes henstillinger på europæisk og nationalt plan.

Communicating non-discrimination and equality in the European Union

Maj 2008

I denne publikation, som er knyttet til Belfastkonferencen den 5.-6. juni 2008, fremhæves EU's oplysningsaktiviteter, og der redegøres for 35 nationale projekter finansieret via Progressprogrammet.

Ikke-forskelsbehandling og lige muligheder for alle: et fornyet engagement

Juli 2008

En meddelelse fra Kommissionen om specifikke områder for yderligere tiltag og udvidelse af beskyttelsen mod forskelsbehandling.

Arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene: Community Instruments and Policies for Roma Inclusion

Juli 2008

I denne rapport, der blev udarbejdet forud for det første romatopmøde i september 2008, redegøres der for redskaber til forbedring af romaernes integration i samfundet.

Continuing the Diversity Journey: Business practices, perspectives and benefits

Oktober 2008

I denne undersøgelse, som er en opfølgning på rapporten om fordelene ved mangfoldighed for virksomheder fra 2005, redegøres der for fordele ved og hindringer for mangfoldighedspolitikker og en mere mangfoldig arbejdsstyrke.

Publikationer fra netværket af juridiske eksperter inden for ikke-forskelsbehandling

Religion and Belief Discrimination in Employment — the EU law

Januar 2007

Rapporten indeholder en oversigt over retsfor skrifter om ikke-forskelsbehandling på grund af religion og tro, og der redegøres for medlemsstaternes tilgang til gennemførelse.

Catalysts for change? Equality Bodies according to Directive 2000/43/EC

Januar 2007

I denne tematiske undersøgelse kortlægges ligestillingsorganernes form, uafhængighed og effektivitet.

Measuring Discrimination — Data Collection and EU Equality Law

Januar 2007

I denne rapport undersøger juridiske eksperter, hvordan statistiske og andre data kan støtte gennemførelsen af ligebehandlingslovgivning, og der redegøres for EU-bestemmelser om den type dataindsamling.

⁽⁹⁾ En liste over samtlige publikationer findes på: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=da&furtherPubs=yes>

Beyond Formal Equality: Positive Action under Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC

Juni 2007

I denne undersøgelse sættes der fokus på foranstaltninger til positiv særbehandling i henhold til EU's ligestillingsdirektiver fra 2000.

Segregation of Roma Children in Education

Juli 2008

En rapport om, hvordan direktivet om etnisk ligestilling kan anvendes til at bekæmpe strukturel marginalisering af romabørn i uddannelsessystemet.

Publikationer fra eksperter i integration af handicappede

Men and Women with Disabilities in the EU: Statistical Analysis of the LFS ad hoc module and the EU-SILC

April 2007

Denne kvantitative undersøgelse drejer sig om kronisk syge eller handicappede personer. Der sættes fokus på, i hvilket omfang de kan arbejde og uddanne sig, og på deres indkomst- og lønniveauer.

Deinstitutionalisation and community living — outcomes and costs

November 2007

Dette projekt tager sigte på at samle oplysninger om handicappede, der bor på institution i 28 europæiske lande, og på at kortlægge vellykkede strategier for erstatning af institutioner med lokalt baserede tjenester.

Study on the specific risks of discrimination against persons in situation of major dependence or with complex needs

Juli 2008

Denne komparative analyse viser, at mennesker med alvorlige handicap og/eller komplekse behov og deres familier risikerer at blive udsat for forskelsbehandling på alle livets områder.

Providing reasonable accommodation for persons with disabilities in the workplace in the EU

November 2008

Hovedformålet med denne undersøgelse er at analysere, hvordan der foretages tilpasninger i rimeligt omfang af hensyn til handicappede.

Bilag II. Nationale ligestillingsorganers beføjelser ⁽¹⁰⁾

Belgien	Center for ligestilling og bekæmpelse af racisme	Centret kan anlægge sag ved domstolene. I de senere år er dets mandat blevet udvidet til migration, menneskehandel, fattigdom og forskelsbehandling, som ikke er begrundet i race.
Bulgarien	Kommissionen for beskyttelse mod forskelsbehandling	Kommissionen kan pålægge sanktioner og anlægge sag i spørgsmål, der er opstået som følge af dens egne overvågninger og undersøgelser. Politisk overbevisning, familie- og formueforhold er andre grunde til forskelsbehandling, den beskæftiger sig med.
Cypern	Kommissæren for administrative anliggenders kontor (ombudsmanden)	Kommissæren har beføjelser inden for alle de grunde, der er anført i ligestillingsdirektiverne, og kan foretage undersøgelser og udarbejde rapporter, rådgive og udstede henstillinger, men kan ikke anlægge sag eller træffe retlige foranstaltninger.
Danmark	Institut for Menneskerettigheder (IMR)	IMR's Klagekomité har kun beføjelse til at behandle sager vedrørende forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse, men instituttet beskæftiger sig med andre grunde i studier, undersøgelser og udtalelser.
Det Forenede Kongerige	Ligestillings- og menneskerettighedskommissionen (EHRC), ligestillingskommissionen for Nordirland	EHRC har pligt til at fremme og tilskynde til respekt for lige muligheder. Den beskæftiger sig med alle grunde i EU's ligestillingslovgivning og har beføjelse til at træffe håndhævelsesforanstaltninger og udstede bindende afgørelser.
Estland	Justitskanslerens kontor	Kontorets beføjelser er begrænset til at udføre undersøgelser og udstede henstillinger. Der findes også et særskilt organ for ligestilling mellem mænd og kvinder.
Finland	Ombudsmand for mindretal, nationalt forskelsbehandlingsnævn	Ombudsmandens kompetenceområde er forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse, men ikke forskelsbehandling på grund af sprog, seksuel orientering, ideologi eller handicap, som håndteres af andre myndigheder.
Frankrig	Den højtstående myndighed for bekæmpelse af forskelsbehandling og for ligestilling (HALDE)	HALDE's kompetenceområde omfatter følgende grunde til forskelsbehandling i fransk lovgivning (ud over køn og de fem grunde i ligestillingsdirektiverne): politisk holdning, civilstand, medlemskab af fagforening, faktisk eller antaget medlemskab af gruppe, fysisk fremtræden, sundhedstilstand og graviditet.

⁽¹⁰⁾ Situationen i april 2009, hvor Polen og Tjekkiet ikke havde egentlige ligestillingsorganer. Kontaktoplysninger fås på www.equineteurope.org

Grækenland	Den græske ombudsmand, ligebehandlingskomitéen, arbejdsinspektoratet	Ombudsmanden har til opgave at beskytte borgernes rettigheder, bekæmpe dårlig forvaltning og sikre respekt for loven. Han har også et særligt ansvar for børns rettigheder.
Irland	Den irske ligestillingsmyndighed, ligestillingsdomstolen	Ud over at behandle klager fremmer ligestillingsmyndigheden lige muligheder. Medlemskab af travellersamfundet er en af de grunde til forskelsbehandling, som den behandler.
Italien	Det italienske kontor mod racediskrimination (UNAR)	UNAR's kompetenceområde er forskelsbehandling på grund af race/etnisk oprindelse og religion. Det kan ikke føre sag på vegne af personer udsat for forskelsbehandling, men det kan bistå ofrene ved retslige eller administrative procedurer.
Letland	Letlands nationale menneskerettighedskontor	Menneskerettighedskontoret arbejder for at bilægge tvister og fremme forhandlinger om en lang række menneskerettighedsspørgsmål. Det kan anlægge sag ved civile domstole og forvaltningsdomstole.
Litauen	Ombudsmanden for lige muligheder	Ombudsmanden behandler sager vedrørende sprog og social status samt de grunde til forskelsbehandling, der er omfattet af EU-lovgivningen.
Luxembourg	Center for ligebehandling	I sin egenskab af ligestillingsorgan offentliggør centret rapporter og henstillinger og støtter ofre. Det behandler sager om forskelsbehandling på grund af alder, køn, seksuel orientering, religion/tro og race/oprindelse.
Malta	Den nationale kommission for fremme af ligestilling, den nationale handicapkommission, ombudsmanden	Den nationale kommission for fremme af ligestilling har kompetence inden for forskelsbehandling på grund af køn og race/etnisk oprindelse i alle sektorer. Der er også en handicapkommission.
Nederlandene	Ligebehandlingskommissionen (CGB)	CGB har mandat til at yde beskyttelse mod forskelsbehandling med henblik på at fremme lige deltagelse i livet og/eller i samfundet. Ud over de seks grunde, der er omfattet af EU-lovgivningen, beskæftiger den sig med forskelsbehandling på grund af civilstand, politisk overbevisning og beskæftigelsesforhold såsom fuld- eller deltidsarbejde.
Portugal	Den portugisiske kommission for indvandring og interkulturel dialog (ACIDI), kommissionen for statsborgerskab og ligestilling mellem mænd og kvinder (CIG)	ACIDI beskæftiger sig med forskelsbehandling på grund af racetilhørsforhold, farve, nationalitet og etnisk oprindelse. CIG beskæftiger sig med forskelsbehandling på grund af køn og seksuel orientering og nu også de øvrige grunde nævnt i EF-traktatens artikel 13.

Rumænien	Det nationale råd for bekæmpelse af forskelsbehandling (CNCD)	CNCD beskæftiger sig med alle artikel 13-grundene og en lang række personer, der risikerer at blive udsat for uretfærdig behandling, deriblandt flygtninge, forældreløse børn og mennesker med en kriminel fortid.
Slovakiet	Det nationale menneskerettighedscenter	Centret, som er en uafhængig juridisk enhed, beskæftiger sig med alle grundene i EU's ligestillingsdirektiver. Det beskæftiger sig også med menneskerettigheder og børns rettigheder generelt.
Slovenien	Kontoret for lige muligheder, advokaten for ligestillingsprincippet	Behandler sager om forskelsbehandling, udsteder udtalelser og henstillinger, men har ikke beføjelse til at anlægge sager eller intervenere i retssager.
Spanien	Rådet for fremme af ligebehandling og ikke-forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, det nationale handicapråd	Rådet har til opgave at fremme princippet om ligebehandling og ikke-forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse på og uden for arbejdspladsen.
Sverige	Ligestillingsombudsmanden	Ligestillingsombudsmanden, som tidligere bestod af tre særskilte kontorer, skal sikre overholdelse af den svenske lovgivning, hvad angår køn, transseksuel identitet eller transseksuelt udtryk, etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, seksuel orientering og alder.
Tyskland	Den føderale myndighed for ikke-forskelsbehandling	Den føderale myndigheds kompetenceområde er alle grunde omfattet af EU-lovgivningen. Den kan ikke træffe retlige foranstaltninger, men den kan rådgive og bistå med udenretslig bilæggelse af tvister.
Ungarn	Ligebehandlingsmyndigheden, den parlamentariske kommissær for nationale og etniske mindretals rettigheder	Ligebehandlingsmyndigheden har kompetence inden for en række grunde til forskelsbehandling ud over EU-lovgivningen, bl.a. sprog, politisk overbevisning, helbredstilstand eller økonomisk situation. Mindretalskommissærens kompetenceområde er både national og etnisk forskelsbehandling.
Østrig	Den østrigske ombudsmand for ligebehandling	Der findes særskilte ombudsmænd for »etnisk tilhørsforhold«, religion/tro, alder og seksuel orientering på arbejdspladsen og forskelsbehandling på grund af »etnisk tilhørsforhold« uden for beskæftigelsesområdet.

Europa-Kommissionen

EU's indsats mod forskelsbehandling — Aktivitetsrapport 2007-2008

Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor

2009 — 35 s. — 21 x 29,7 cm

ISBN: 978-92-79-12443-3

doi: 10.2767/1288

I rapporten »EU's indsats mod forskelsbehandling« redegøres der for de aktiviteter, som Kommissionen iværksatte i 2007-2008 for at bekæmpe forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder og seksuel orientering med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

Den indeholder en beskrivelse af de politiske og partnerskabsmæssige aspekter, status for lovgivningen og dens gennemførelse på nationalt plan, herunder eksempler på retspraksis, og de forskellige aktiviteter, der er gennemført for at formidle budskabet om ligestilling.

Denne publikation findes i trykt version på engelsk, fransk og tysk og i elektronisk version på alle andre officielle EU-sprog.

Hvordan får man fat i publikationer fra EU?

Publikationer til salg:

- Via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>)
- Hos boghandleren; oplys titel, forlag og/eller ISBN-nummer
- Ved at kontakte et af vores salgssteder direkte. Adresser, telefonnumre osv. findes på følgende webadresse: <http://bookshop.europa.eu>, eller send en fax til +352 2929-42758 med anmodning om kontaktoplysninger.

Gratis publikationer:

- Via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>)
- Hos Europa-Kommissionens repræsentationer eller delegationer. Adresser, telefonnumre osv. findes på følgende webadresse: <http://ec.europa.eu>, eller send en fax til +352 2929-42758 med anmodning om kontaktoplysninger.

Er De interesseret i **publikationerne** fra Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Ligestilling?

De kan downloade dem eller blive tilmeldt gratis via internettet:
<http://ec.europa.eu/social/publications>

De er også velkommen til at tilmelde Dem Europa-Kommissionens gratis e-nyhedsbrev om det sociale Europa på
<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

Nyttige websteder:

<http://ec.europa.eu/social>

<http://ec.europa.eu/genderequality>

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



Publikationskontoret

