



Discriminatiebestrijding door de EU

Activiteitenverslag 2007-2008



Deze publicatie wordt ondersteund door het communautair programma voor werkgelegenheid en maatschappelijke solidariteit van de Commissie (Progress) (2007-2013). Dit programma wordt beheerd door het directoraat-generaal Werkgelegenheid, sociale zaken en gelijke kansen van de Europese Commissie. Het is opgezet om de tenuitvoerlegging van de doelstellingen van de Europese Unie op het gebied van werkgelegenheid en sociale zaken, zoals opgenomen in de Sociale Agenda, financieel te ondersteunen en om op die gebieden bij te dragen aan de verwezenlijking van de Lissabon-strategie.

Het zevenjarig programma is gericht op alle belanghebbenden die kunnen meehelpen aan de ontwikkeling van een passende en doeltreffende wetgeving en beleid inzake werkgelegenheid en sociale zaken, met betrekking tot de landen van de EU-27, de EVA-/EER-landen en kandidaat- en potentiële kandidaat-landen.

Progress moet de EU-bijdrage versterken tot staving van de toezeggingen en inspanningen van de lidstaten om meer en betere jobs te creëren en een meer samenhangende gemeenschap op te bouwen. Daarom zal Progress op de volgende gebieden actief zijn:

- analyses verrichten en beleidsadviezen opstellen over de beleidsterreinen van Progress;
- toezicht houden op en verslag doen over de tenuitvoerlegging van de EU-wetgeving en het EU-beleid op de beleidsterreinen van Progress;
- het bevorderen van de overdracht van goed beleid, het van elkaar leren en wederzijdse ondersteuning tussen de lidstaten op het gebied van EU-doelstellingen en prioriteiten; en
- de standpunten van de belanghebbenden en de samenleving als geheel doorgeven.

Meer informatie is te vinden op:
<http://ec.europa.eu/progress>

Discriminatiebestrijding door de EU

Activiteitenverslag 2007-2008

Europese Commissie

Directoraat-generaal Werkgelegenheid, sociale zaken en gelijke kansen
Eenheid G4

Manuscript voltooid in april 2009

Noch de Europese Commissie, noch enige persoon die optreedt in naam van de Commissie kan verantwoordelijk worden gesteld voor het gebruik dat kan worden gemaakt van de gegevens in deze publicatie.

© photos Foto omslag: „Anders” door Lucian Enasoni, Fotowedstrijd stereotypen doorbreken van de campagne „Verschil moet er zijn. Discriminatie niet.” - © Europese Gemeenschappen

Foto's op blz. 11,13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 26, 27, 29, 30: JPH. Woodland - © Europese Gemeenschappen

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

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

(*) Als u mobiel belt, hebt u misschien geen toegang tot gratis nummers of kunnen kosten worden aangerekend.

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

© Europese Gemeenschappen, 2009
Overneming met bronvermelding toegestaan

Bibliografische gegevens en een samenvatting bevinden zich aan het einde van deze publicatie.

Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2009

ISBN 978-92-79-12455-6
doi:10.2767/15414

Voorwoord



Toen ik werd benoemd tot Europees commissaris in 2004, is „Gelijke kansen” een deel van de hoofdverantwoordelijkheden van mijn directoraat-generaal geworden. Sindsdien is het mijn taak te garanderen dat gelijkheidskwesties in de hele Europese Unie ook worden betrokken bij de vaststelling van beleidslijnen en acties. De onderhavige verslagperiode is de ideale gelegenheid gebleken om de inspanningen op het gebied van gelijkheid verder aan te scherpen.

2007 was het Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen (EYEO) en betekende een ongekend engagement op Europees en nationaal niveau om diversiteit en alle vormen van discriminatie bovenaan de agenda te plaatsen. Hierdoor is een brede verscheidenheid aan participanten samengebracht voor een gemeenschappelijk doel en zijn gelijkheidsboodschappen aan een breed publiek overgebracht.

Van groot belang is het feit dat wij deze impuls in 2008 hebben kunnen voortzetten dankzij een beleidsmededeling waarin een hernieuwd engagement uiteen werd gezet om discriminatie aan te pakken en diversiteit te bevorderen. Wij hebben ook een lang verwachte uitbreiding van de gelijkheidswetten voorgesteld die reeds onder de meest ambitieuze van de wereld vallen.

Inspanningen op Europees niveau kunnen alleen doeltreffend zijn indien ze steunen op een sterke basis van toegewijde openbare instellingen, gelijkheidsorganen, civiele samenleving, vakbonden en werkgevers op nationaal, regionaal en plaatselijk niveau. Door nauwe samenwerking en handhaving van de hoogste inzet kunnen wij vooruitgang blijven boeken op de weg naar een rechtvaardiger Europa.

Ik zou graag iets speciaals willen toevoegen over de Roma. De grootste etnische minderheid van Europa gaat nog steeds gebukt onder zeer uitgebreide discriminatie en ongelijkheid. Daarom is het juist dat het aanpakken van deze onrechtvaardige behandeling een van onze hoogste prioriteiten is geweest in 2007 en 2008.

Hoewel ik de belangrijke inspanningen van al degenen die streven naar gelijkheid waardeer, meen ik dat het van kritiek belang is om te onderstrepen dat we nog ver verwijderd zijn van volledige uitroeiing van discriminatie bij ons werk en in de maatschappij. Deze uitdagingen worden er niet eenvoudiger op. Door de druk van de economische crisis, die aan het eind van 2008 verergerde, is het belangrijker dan ooit te bevestigen dat diversiteit, en niet discriminatie, de weg naar de toekomst wijst.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'V. Špidla', with a long, sweeping horizontal stroke above the name.

Vladimír Špidla

Europees commissaris voor werkgelegenheid,
sociale zaken en gelijke kansen

Inhoud

Voorwoord	3
Tijdbalk van de hoogtepunten van discriminatiebestrijding 2007-2008	7
Inleiding	9
Deel I — Beleid en partnerschap	11
1.1. Mijlpalen van het communautair beleid en programma's.....	12
1.2. Partnerschap met de lidstaten.....	12
1.2.1. <i>Gelijkheidstoppen</i>	12
1.2.2. <i>Groep regeringsdeskundigen</i>	13
1.3. Samenwerking met de civiele maatschappij.....	13
1.3.1. <i>Stem van de civiele maatschappij bij het beleid</i>	13
1.3.2. <i>Steun van de Europese Commissie aan netwerken</i>	14
1.3.3. <i>Training</i>	14
1.4. Deskundigengroep op hoog niveau inzake sociale integratie van etnische minderheden	14
1.4.1. <i>Beste praktijken</i>	15
1.5. Blik op de Roma.....	15
1.5.1. <i>Verslag over integratiemiddelen</i>	15
1.5.2. <i>Eerste Roma-top van de Europese Unie</i>	16
1.5.3. <i>December 2008, conclusies van de Raad inzake insluiting van de Roma</i>	16
Deel II — De wet in de praktijk omzetten	17
2.1. Inbreukprocedures.....	18
2.1.1. <i>Richtlijn rassengelijkheid</i>	18
2.1.2. <i>Richtlijn gelijke arbeidskansen</i>	19
2.2. Jurisprudentie van het Europees Hof van Justitie	19
2.2.1. <i>Verplicht pensioen (leeftijdscriminatie, Verenigd Koninkrijk)</i>	19
2.2.2. <i>Wervingsbeleid (discriminatie op grond van ras, etnische afstamming, België)</i>	20
2.2.3. <i>Recht op pensioen (discriminatie op grond van seksuele geaardheid, Duitsland)</i>	20
2.2.4. <i>Discriminatie door associatie (discriminatie op grond van handicap, Verenigd Koninkrijk)</i>	21
2.3. Voorstel voor een nieuwe richtlijn antidiscriminatie.....	21

2.4. Juridische voorziening voor gelijkheidsorganen.....	22
2.4.1. <i>Equinet: Europees netwerk van gelijkheidsorganen</i>	22
Deel III — Gelijkheid verspreiden	23
3.1. Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen	24
3.1.1. <i>Hoogtepunten uit het jaar</i>	24
3.1.2. <i>Conclusies en erfenis van het jaar</i>	25
3.2. Bewustmaking	25
3.2.1. <i>Campagne „Verskil moet er zijn. Discriminatie niet“</i>	25
3.2.2. <i>Nationale bewustmakingsprojecten</i>	26
3.2.3. <i>Hoogtepunten</i>	26
3.2.4. <i>Conferentie over communicatie te Belfast</i>	26
3.2.5. <i>Gelijke kansen voor iedereen: welke rol voor positieve actie?</i>	27
3.3. Discriminatie begrijpen: Eurobarometeronderzoek.....	27
3.4. Het bedrijfsvoordeel van diversiteit	28
3.4.1. <i>Onderzoek van de Europese Commissie belicht voordelen</i>	28
3.4.2. <i>Kleinere ondernemingen</i>	28
3.5.3. <i>Handvest diversiteit</i>	28
Conclusie	30
Bijlagen	31
Bijlage I — Belangrijkste publicaties 2007-2008	31
Publicaties door het netwerk van juridische deskundigen op het gebied van discriminatiebestrijding	31
Publicaties van deskundigen over de integratie van gehandicapten.....	32
Bijlage II — Bevoegdheden nationale gelijkheidsorganen	33

Tijdbalk van de hoogtepunten van discriminatiebestrijding 2007-2008

2007

1 januari 2007

- Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen begint (EYEO).
- Nieuw zevenjarig Progress-programma wordt gelanceerd, met anti-discriminatie als één van de vijf beleids- en actiegebieden.

23 januari 2007

Eurobarometer-enquête „Discriminatie in de Europese Unie” wordt gepubliceerd.

30 en 31 januari 2007

Eerste gelijkheidstop van de EU wordt in Berlijn gehouden.

1 maart 2007

- Europees Waarnemingscentrum voor racisme en vreemdelingenhaat verandert in Europees Bureau voor de grondrechten (FRA).
- Fotowedstrijd voor diversiteit van de EU wordt gelanceerd.

16 april 2007

2006 „Verschil moet er zijn. Discriminatie niet” (FDAD). Toekenning „Journalistenprijs” gevierd in Brussel.

23 april 2007

Conferentie „Gelijke kansen voor iedereen: welke rol voor positieve actie?”, Rome, Italië.

25 april 2007

Truck Tour EU Diversiteit wordt gelanceerd.

10 tot en met 12 mei 2007

Eurovisie songfestival dat door miljoenen kijkers in heel Europa wordt bekeken, wordt gesteund door EYEO.

20 juni 2007

Bijeenkomst „De trainer trainen” in Keulen, Duitsland, de eerste stap van een programma van 18 maanden met trainingssessies inzake antidiscriminatie en diversiteit.

27 juni 2007

De Europese Commissie stuurt een „met redenen omkleed advies” aan 14 lidstaten over de implementatie van de richtlijn ras en etnische afstamming.

4 juli 2007

De Commissie lanceert openbare consultatie inzake nieuwe antidiscriminatiemaatregelen.

11 en 12 oktober 2007

Conferentie Europees Parlement „Gelijke kansen voor iedereen”, Brussel.

19 en 20 november 2007

„Viering 2007!” — Slotconferentie van de EYEO in Lissabon, Portugal. Equinet, netwerk van gelijkheidsorganen wordt gelanceerd.

3 december

- Rapport van de groep op hoog niveau over maatschappelijke integratie van etnische minderheden en hun volledige deelname aan de arbeidsmarkt.
- Internationale Dag van de gehandicapten „Fatsoenlijk werk voor gehandicapten”.

6 en 7 december 2007

Conferentie „Gelijke kansen voor iedereen — Meervoudige discriminatie”, Elsinore, Denemarken.

18 december 2007

Slotreceptie EYEO in Brussel. Uitreiking Journalistenprijs FDAD 2007.

2008

1 januari 2008

Europees Jaar van de interculturele dialoog neemt de scepter over van EYEO.

31 januari 2008

De Commissie stuurt een officieel bericht/met redenen omkleed advies aan 11 lidstaten over de implementatie van de richtlijn gelijke rechten in arbeid en beroep.

13 maart 2008

Seminar met presentatie van de resultaten van het onderzoek „De strijd tegen discriminatie en bevordering van gelijkheid: meting vooruitgang”.

29 april 2008

Conferentie van het Sloveens voorzitterschap over solidariteit tussen de generaties, Brdo, Slovenië.

5 en 6 juni 2008

Conferentie over „Communiceren over gelijkheid en niet-discriminatie in de Europese Unie”, Belfast, Verenigd Koninkrijk.

20 juni 2008

Truck Tour EU Diversiteit start in Praag, Tsjechië.

2 juli 2008

- Commissie doet voorstel voor nieuwe antidiscriminatie-richtlijn en publiceert beleidsmededeling getiteld „Antidiscriminatie en gelijke kansen: een hernieuwde inzet”.
- Groep regeringsdeskundigen voor discriminatiebestrijding opgericht.
- Verslag Europese Commissie over „Hulpmiddelen en beleid EU voor insluiting Roma” gepubliceerd.
- Nieuwe Eurobarometer-enquête: „Discriminatie in de Europese Unie: waarnemingen, ervaringen en houdingen” gepubliceerd.

1 september 2008

Lancering Journalistenprijs FDAD 2008.

16 september 2008

Eerste Europese Roma-top, Brussel.

29 en 30 september 2008

Tweede Europese gelijkheidstop, Parijs.

18 november 2008

Regeringsdeskundigen voor discriminatiebestrijding, Brussel.

25 november 2008

Juridisch seminar over de implementatie van communautaire wetgeving inzake gelijke kansen en antidiscriminatie, Brussel.

1 en 2 december 2008

Conferentie „Plaatselijke actie voor een maatschappij voor iedereen” als vervolg op het Europees actieprogramma voor gehandicapten, Brussel.

3 december 2008

Internationale Dag van de gehandicapten „Verklaring van de rechten van de gehandicapten: waardigheid en rechtvaardigheid voor allemaal”.

11 en 12 december 2008

Conferentie over de bedrijfsvoordelen van diversiteit „Voortgaan op de weg van diversiteit”, Brussel.

Inleiding

Een groot aantal mensen in de Europese Unie is het slachtoffer van discriminatie op grond van hun ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, seksuele geaardheid, leeftijd en geslacht. Een meerderheid van hen weet echter niet af van het bestaan van wetten die bescherming bieden tegen discriminatie. Dit verslag richt zich op discriminatie op grond van ras of etnische afstamming die verboden is op grond van de zogenaamde richtlijn rassengelijkheid en op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, seksuele geaardheid en leeftijd verboden volgens de richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep.¹ Discriminatie op basis van geslacht, waartegen een aantal Europese wetteksten bescherming biedt, wordt in dit rapport niet besproken.²

Evenals de stap zetten om mensen voor te lichten over hun rechten staat het serieus nemen van discriminatie gelijk aan de erkenning dat diversiteit niet alleen moet worden getolereerd, maar als een aanwinst voor de economie, de maatschappij en de cultuur moet worden beschouwd. Daarom waren de bevordering van diversiteit en bestrijding van discriminatie belangrijke prioriteiten binnen de Europese Commissie in 2007-2008. Het onderhavige rapport wil de belangrijkste wettelijke en beleidsontwikkelingen, alsmede bewustmakingsactiviteiten en evenementen tijdens deze periode belichten.

Het belang van partnerschap tussen de lidstaten, de civiele maatschappij en de Europese instellingen bij de beleidsformulering wordt in het verslag benadrukt. De gelijkheidstoppen, de groep regeringsdeskundigen inzake antidiscriminatie en andere groepen op hoog niveau weerspiegelen deze inzet tot samenwerking.

Het Europees wetgevingskader wordt met enig detail uiteengezet en een selectie uit de jurisprudentie van het Europees Gerechtshof laat zien hoe de wettelijke bepalingen in de praktijk zijn toegepast. Een overzicht van het in 2007-2008 verrichte basiswerk aangaande een richtlijnconcept dat bescherming tegen discriminatie aanzienlijk zou uitbreiden is eveneens voorzien. Er wordt ook aangegeven hoe de nationale overheden de antidiscriminatie-richtlijnen hebben omgezet en van rechtsmiddelen hebben voorzien.

Het Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen 2007 was een ambitieus project dat tot honderden nationale acties heeft aangezet en zich erop richtte om mensen bewust te maken van hun recht op gelijke behandeling. De belangrijkste hoogtepunten worden aangegeven en het potentieel voor de toekomst wordt vermeld. De campagne „Verschil moet er zijn. Discriminatie niet” maakte doorgaand gebruik van visuele en innovatieve middelen om de diversiteit te bevorderen met hoogtepunten zoals de Truck Tour en de journalistenprijs. De boodschap overbrengen dat diversiteit van voordeel is voor bedrijven is essentieel, vooral in tijden van economische crisis, en de belangrijkste ontwikkelingen inzake het diversiteitsbeleid worden vermeld.



Start van de Truck Tour door de EU in Praag, 20 juni 2008

1 Richtlijn 2000/43/EG, Richtlijn 2000/78/EG.

2 Zie <http://ec.europa.eu/gendergelijkheid>.



Deel I — Beleid en partnerschap

1.1. Mijlpalen van het communautair beleid en programma's

Het Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen in 2008 (bladzijde 24) heeft een nieuwe impuls gegeven aan de ontwikkeling van gelijkheidsbeleid en -actie op communautair niveau. Op 1 januari 2007 nam een nieuw programma voor werkgelegenheid en maatschappelijke solidariteit (Progress) het over van het communautair programma ter bestrijding van discriminatie (2001-2006).

De tak „Antidiscriminatie en diversiteit” van Progress gaat door met de belangrijkste antidiscriminatieactiviteiten van het actieprogramma om de bewustmaking op alle niveaus te verhogen, de capaciteit van de juridische en civiele maatschappelijke sectoren op te voeren en de grondoorzaken en doeltreffende actie aangaande gelijkheid te onderzoeken. Met een begroting van ruim 700 miljoen EUR voor 2007-2013 financiert Progress ook activiteiten op het gebied van: werkgelegenheid, maatschappelijke integratie en bescherming, arbeidsomstandigheden en de effectieve implementatie van het beginsel gendergelijkheid en bevordering van gendermainstreaming voor alle communautaire beleidspunten. Door deze gebieden bij het programma te betrekken krijgt het een ruimere en meer geïntegreerde dimensie, met belangrijke voordelen — bijvoorbeeld het aanpakken van discriminatie op meervoudige gronden.

het oprichten van een groep regeringsdeskundigen (blz. 13) en een werkdocument over de middelen voor integratie van de Roma (blz. 15). De beleidsmededeling stelde een „hernieuwde inzet” voor en deed een oproep tot ondersteuning van betere juridische bescherming door middel van een actieve strategie om antidiscriminatie en gelijke kansen te bevorderen. Gelijkheidsmainstreaming, het gebruik van gegevens, positieve actie en training/bewustmaking werden als belangrijkste gebieden benadrukt.

Het succes van beleid en actie op Europees niveau hangt af van de succesvolle samenwerking met alle gelijkheidsparticipanten zoals de lidstaten, de civiele maatschappij, de vakbonden en het bedrijfsleven.

1.2. Partnerschap met de lidstaten

De EU en de lidstaten spelen een essentiële, elkaar aanvullende rol bij het leveren van sterke gelijkheidsbeleidslijnen en actie. De gelijkheidsrichtlijnen vormen een belangrijke bijdrage op Europees niveau. De lidstaten zijn er verantwoordelijk voor deze volledig om te zetten en aan te passen aan hun nationale wetgeving, zodat ze aansluiten op de binnenlandse realiteit. Verschillende landen gaan verder dan de minimumnormen.

Tegen de achtergrond van verschillende nationale gelijkheidsverbanden is er uitgebreid gelegenheid voor wederzijds voordelige samenwerking tussen de Europese en nationale organen en tussen de lidstaten. Of het nu gaat om het scheppen van beleid of om fundamentele acties te plannen, de gemeenschappelijke uitdagingen kan men het best aanpakken door samen te werken. De Commissie vervulde haar rol in 2007-2008 met o.a. de gezamenlijke organisatie van de eerste twee gelijkheidstoppen op hoog niveau in hun soort en de oprichting van een groep regeringsdeskundigen.

1.2.1. Gelijkheidstoppen

De Europese gelijkheidstoppen in Berlijn en Parijs hebben de kwesties discriminatie en diversiteit zeer hoog op de agenda's van de EU en de nationale regeringen helpen plaatsen. Vruchtbare uitwisselingen tussen ministers, beleidsmakers, vertegenwoordigers van NGO's, maatschappelijke partners en werkgevers betekenden een krachtige intentieverklaring om prioriteit te geven aan een maatschappij met meer gelijkheid.

Commissaris Vladimír Špidla en de Duitse minister Ursula von der Leyen hebben op 30 januari 2007 de gelijkheidstop in Berlijn gelanceerd, die tevens het startschot betekende voor het Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen (EYEO). Deelnemers van zowel de communautaire instellingen, openbare overheden, NGO's of maat-



Commissaris Vladimír Špidla en de Franse minister Xavier Bertrand, gelijkheidstop in Parijs

Een andere belangrijke beleidsmijlpaal was de beleidsmededeling van de Europese Commissie op 2 juli 2008 uitgegeven als deel van het pakket dat o.a. een voorstel bevatte voor nieuwe antidiscriminatie-richtlijnen (blz. 21),

schappelijke partners kwamen overeen om langetermijn-doelstellingen vast te leggen voor het jaar zelf en daarna.

Op de Parijse top van 29 en 30 september 2008 kwamen de beleidsmakers inzake antidiscriminatie en de belanghebbenden op hoog niveau nogmaals bijeen. Er was gelegenheid voor een openbare discussie over de nieuwe richtlijn (blz. 21) die was voorgesteld met het doel de juridische bescherming uit te breiden buiten de arbeidsmarkt en ook goederen en diensten te betrekken bij de discriminatiegronden: leeftijd, handicap, godsdienst of overtuiging, en seksuele geaardheid. De werkplek bleef een zeer belangrijk onderwerp, waarbij de Franse minister van Arbeid Xavier Bertrand en de commissaris Vladimir Špidla opriepen tot initiatieven in de hele EU voor een diversiteitshandsvest voor werkgevers (blz. 28) dat succesvol was gebleken in Frankrijk, Duitsland en België. De conclusies van de top behelsden o.a. de behoefte aan een onafhankelijke rol voor gelijkheidsorganen en meer aandacht voor gelijkheidsmainstreaming en meervoudige discriminatie.

1.2.2. Groep regeringsdeskundigen

Toen het EYEO afliep, was het van groot belang om de impuls vast te houden, vooral inzake de samenwerking met en tussen regeringen die tot stand was gebracht m.b.t. antidiscriminatiebeleid en de uitwisseling van beste praktijken. Daartoe lanceerde de Commissie een initiatief voor de oprichting van een „Groep regeringsdeskundigen” (GRD), bestaande uit een vertegenwoordiger op hoog niveau uit iedere lidstaat met beleidsverantwoordelijkheid op het gebied van antidiscriminatie en de bevordering van gelijkheid.

Op 2 juli 2008 werd de GRD officieel aangekondigd en trad in werking in november 2008, met de volgende taken.

- Bevorderen van samenwerking tussen de betrokken overheden in de lidstaten en de Europese Commissie;
- follow-up en ondersteuning van de evaluatie van communautair en nationaal antidiscriminatiebeleid;
- uitwisseling van ervaringen en goede praktijken inzake antidiscriminatie en het stimuleren van gelijkheid.

Voorts nam de GRD de rol van contactpunt voor de tak antidiscriminatie over van het programma Progress.

1.3. Samenwerking met de civiele maatschappij

Niet-gouvernementele organisaties (NGO's) op het gebied van gelijkheid en antidiscriminatie hebben een

tweeledige rol bij het bestrijden van discriminatie. Allereerst bieden zij dikwijls directe steun en advies aan slachtoffers van discriminatie en mensen die het meest zijn blootgesteld aan oneerlijke behandeling. Ze maken verder ook gebruik van hun praktische ervaring om waardevolle input te geven voor het antidiscriminatiebeleid op alle niveaus. Samenwerking op Europees niveau met NGO's en NGO-netwerken is van wederzijds voordeel op beide gebieden.

1.3.1. Stem van de civiele maatschappij bij het beleid

De Europese Commissie had al goede contacten en interactie met de civiele maatschappij ten tijde van het Europees Jaar van gelijke kansen (EYEO) 2007, dat de NGO-sector meer gelegenheid bood om gehoord te worden. Niet alleen namen NGO's volledig deel aan belangrijke evenementen als de gelijkheidstop in Berlijn en de slotconferentie van de EYEO in Lissabon, zij waren de meest enthousiaste respondenten op een consultatie over antidiscriminatie online van de Commissie tussen 4 juli en 15 oktober 2007. Tijdens deze acht weken hebben 138 nationale NGO's en 33 in heel Europa actieve NGO's gereageerd, d.w.z. meer dan een derde van alle reacties van organisaties, openbare overheden en bedrijven.

De input van de civiele maatschappij tijdens de consultatie benadrukt de behoefte aan uitbreiding van de juridische antidiscriminatiebescherming tot buiten de werkplek en de voortzetting van maatregelen die verder reiken dan wetgeving die grotere gelijkheid in de praktijk verzekert. Een beter begrip van en meer omvattende actie inzake meervoudige discriminatie was ook een onderwerp dat steeds terugkwam. De Commissie van haar kant reageerde met een voorstel voor nieuwe wetgeving op 2 juli 2008 (blz. 21) en belegde een conferentie over meervoudige discriminatie in december 2007.



1.3.2. Steun van de Europese Commissie aan netwerken

Onder het programma Progress zijn vanaf januari 2007 partnerschapsovereenkomsten voor financiële steun ondertekend met de belangrijkste overkoepelende netwerken en andere belangrijke organisaties op Europees niveau.

De belangrijkste netwerken die individueel verantwoordelijk zijn voor de gronden waarop de antidiscriminatie-wetgeving zich richt, zijn:

- AGE, het platform Ouderen en Europa, dat de belangen van ouderen in de EU bevordert en de bewustmaking verhoogt over kwesties die hen het meest aangaan;
- het Europees Gehandicaptenforum (EDF), dat de rechten van 50 miljoen gehandicapten in Europa verdedigt;
- het Europees netwerk tegen racisme (ENAR), dat meer dan 600 organisaties vertegenwoordigt, die racisme, vreemdelingenhaat, antisemitisme en islamofobie in Europa bestrijden;

- het Europees informatiebureau over Roma, dat de politieke en publieke discussie over Roma-kwesties bevordert en feitelijke en diepgaande inlichtingen over een breed aantal beleidskwesties verstrekt;

- de Internationale Lesbische/Gay Vereniging Europa (ILGA-Europa), die meer dan 350 nationale en plaatselijke groepen verbindt die strijden voor gelijkberechtiging van homoseksuelen, biseksuelen en transgender-personen.

Andere netwerken die op dit gebied actief zijn worden ook ondersteund: Autisme Europa; de Europese Vereniging van zorgverleners aan gehandicapten; de Europese Blindenvereniging; het Europees netwerk Zelfstandig wonen; Insluiting Europa en de Internationale Federatie voor hydrocephalus en spina bifida.



1.3.3. Training

Het wordt algemeen erkend dat hoewel de Europese richtlijnen veel hebben bijgedragen aan de wettelijke bescherming tegen discriminatie, zij op zich geen radicale verbetering garanderen van gelijke rechten in de praktijk. Opleidingsseminars voor NGO's zijn een extra middel om dit te bereiken. De seminars zijn al nuttig gebleken tijdens het communautair actieprogramma voor discriminatiebestrijding, actief van 2001-2006. Hieraan namen tal van NGO-vertegenwoordigers deel en er is nuttig opleidingsmateriaal ontwikkeld en gratis beschikbaar gesteld.

In hetzelfde kader had het programma Progress ook een nieuwe serie bijeenkomsten georganiseerd.

Van eind 2007 tot begin 2008 heeft de Europese Commissie een reeks nationale opleidingsseminars gefinancierd en opgezet in alle EU-lidstaten, Turkije, Noorwegen en IJsland. 1 100 deelnemers van NGO's en bijna 30 deelnemers van vakbonden woonden de nationale antidiscriminatie-seminars bij voor training in de bewustmaking en kennis van de nationale wetgeving en het nationaal beleid. Het programma Progress steunt ook opleidingen voor juristen op het gebied van antidiscriminatie aangeboden door de Academy of European Law (ERA).

1.4. Deskundigengroep op hoog niveau inzake sociale integratie van etnische minderheden

De deskundigengroep op hoog niveau inzake sociale integratie van etnische minderheden en hun volwaardige participatie op de arbeidsmarkt werd op 20 januari 2006 opgericht krachtens het Commissiebesluit 2006/33/EG. Het doel ervan was de hindernissen die de integratie van leden van etnische minderheden op de arbeidsmarkt en de maatschappij belemmeren te onderzoeken en de beste praktijk te bepalen om deze moeilijkheden te overwinnen.

De groep bestaat uit 10 vertegenwoordigers met verschillende achtergronden, waaronder het bedrijfsleven, de overheid, de media en de civiele maatschappij. Ieder lid heeft ervaring en heeft zich al lange tijd ingezet voor discriminatiebestrijding en gelijkheidskwesties.

In 2007 heeft de groep een enorme hoeveelheid onderzoek op dit gebied geanalyseerd, bijeenkomsten gehouden met vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties en heeft van gedachten gewisseld met leden van de Commissie openbare vrijheden van het Europees Parlement.

De groep heeft daarna 14 hindernissen voor etnische minderheden geïdentificeerd bij het vinden van werk: gebrek aan onderwijs en opleiding; gebrek aan taalvaardigheden; gebrek aan erkenning van vaardigheden en kwalificaties; moeilijke toegang tot beroepen; moeilijk toegang tot naturalisatie; gebrek aan integratiebeleid; stereotypen; vooroordelen en negatieve houding; gebrek aan mobiliteit en concertatie op bepaalde gebieden; industriële veranderingen; gebrek aan motivering door sociale bijstand; discriminatie; gebrek aan informatie; concurrentie op de arbeidsmarkt en zwart werk.

Verder heeft de groep een aantal andere kwesties belicht aan de hand van vooruitgangsrapporten zoals het gebrek aan gegevens over seizoenarbeiders en de behoefte om ze bij collectieve overeenkomsten te betrekken. De behoefte aan meer advies aan kleine bedrijven over de toepassing van de discriminatiewet werd ook benadrukt.

1.4.1. Beste praktijken

Acceder, een ondersteuningsproject voor de Roma in Spanje is door de groep uitgekozen voor de beste praktijken. Hoewel velen beweren dat ze „gelijke” maar geen „speciale” behandeling wensen, kan positieve actie, zoals voorzien door de gelijkheidsrichtlijnen, een waardevolle rol spelen, zoals Acceder bewijst. Positieve actie was ook het onderwerp van een Commissieconferentie en een themabrochure in 2007 (blz. 26).

De goede praktijk van een lidstaat werd als voorbeeld door de groep geciteerd, nl. de juridische voorzieningen in Ierland die verder reiken dan de door de gelijkheidsrichtlijnen bepaalde minimumnormen. In 2007 had Ierland al antidiscriminatiewetten goedgekeurd inzake goederen en diensten die verder gingen dan de communautaire vereisten. De Ierse wetten hebben ook negen verschillende discriminatiegronden bepaald en aangeduid.

1.5. Blik op de Roma

De term „Roma” wordt gewoonlijk gebruikt als een overkoepelende term voor een aantal groepen zoals de Roma, Sinti en Travellers. De Roma, met in totaal 10 à 12 miljoen leden, vormen tezamen de grootste etnische minderheid in Europa. Hoewel de Europese Commissie het culturele onderscheid tussen de verschillende groepen wel respecteert, probeert zij de gemeenschappelijke uitdagingen die deze groepen ondervinden te bestrijden, zoals verregaande discriminatie en sociale uitsluiting. Dit is een situatie die door het Europees publiek ook wordt erkend, waarvan 77 % toegeeft dat het in de maatschappij nadelig is om Roma te zijn (Eurobarometer, blz. 27).

1.5.1. Verslag over integratiemiddelen

Op de top van december 2007 hebben de EU-leiders opgeroepen tot hernieuwd onderzoek van het beleid en de middelen die op communautair niveau beschikbaar zijn om de integratie van de Roma te bevorderen. Een volgend rapport van de Europese Commissie, uitgegeven op 2 juli 2008, erkende dat miljoenen Europeanen van Roma-oorsprong blootgesteld zijn aan hardnekkige discriminatie en verregaande sociale uitsluiting. Het rapport drong aan op beter gebruik van de bestaande middelen om deze problemen te bestrijden. De nadruk werd vooral gelegd op de behoefte aan nauwere samenwerking tussen de EU-organen, lidstaten en de civiele maatschappij.

Het verslag concludeerde dat er meer gedaan kan worden om gebruik te maken van het sterke bestaande kader van de beschikbare wetgevings-, financiële en beleidscoördinatiemiddelen. Men onderstreepte vooral het potentieel tot bevordering van de integratie door middel van de structuurfondsen van de EU, zoals het Europees Sociaal Fonds (ESF) en de instrumenten vóór toetreding. In 2000-2006 bijvoorbeeld, is 275 miljoen EUR aan ESF-fondsen gewijd aan speciaal op de Roma gerichte projecten.



1.5.2. Eerste Roma-top van de Europese Unie

Op 16 september 2008 werd de eerste Roma-top op communautair niveau in Brussel gehouden. Dit was het eerste evenement in zijn soort voor 400 vertegenwoordigers van EU-instellingen, nationale overheden en maatschappelijke organisaties van over heel Europa om de situatie van de Roma-gemeenschappen in de EU te bespreken en manieren te onderzoeken om hun situatie te verbeteren.

Deelname op hoog niveau door de EU-instellingen, wereldwijde organisaties en Roma-groepen gaf blijk van de inzet van alle partijen. De Commissie werd vertegenwoordigd door vijf commissarissen, waaronder president Barroso en Vladimír Špidla. Andere bekende deelnemers waren George Soros, voorzitter van het Open Society Institute, Shigeo Katsu, vicepresident van de Wereldbank, Livia Járóka en Viktória Mohácsi, Hongaarse Parlementsleden van Roma-oorsprong.

Men was het er over eens dat de problemen complex zijn, maar dat de fundamentele prioriteiten duidelijk zijn: onderwijs, tewerkstelling, gezondheid en huisvesting. Het Commissierapport in juli meldde de reeds genomen juridische maatregelen en wees op de structurele

fondsen als een waardevol hulpmiddel bij actie. Men concludeerde dat de projecten het meest doeltreffend zouden zijn indien zij door de civiele maatschappij qua ontwerp en implementatie worden ondersteund. Deze maatregelen gepaard aan nauwere samenwerking tussen de lidstaten kunnen wellicht de aanzet vormen om de onaanvaardbare, hardnekkige discriminatie en marginalisatie die de Roma in Europa ondervinden ongedaan te maken.

1.5.3. December 2008, conclusies van de Raad inzake insluiting van de Roma

Hoewel de Commissie bij dit proces het voortouw had genomen, was er actie van de nationale, regionale en plaatselijke overheden vereist om daadwerkelijk vooruitgang in de praktijk te boeken. In december 2008 onderschreef de Europese Raad de gezamenlijke conclusies van de Raadsvergadering Algemene Zaken en bevestigde de inzet van de lidstaten om de beschikbare middelen, zoals de structuurfondsen, te gebruiken om insluiting van de Roma te ondersteunen en besloot zij een tweede Roma-top te organiseren op de internationale dag van de Roma op 8 april 2010 tijdens het Spaanse voorzitterschap.



Deel II — De wet in de praktijk omzetten

De gelijkheidsrichtlijnen 2000 vormden een juridische mijlpaal voor antidiscriminatie in Europa. De lidstaten hadden reeds verschillende gelijkheidswetten aangenomen, maar de gelijkheidsrichtlijnen legden een nieuw minimum vast waarnaar alle landen zich moesten richten.³ Hierin werd de mate van bescherming uitgebreid, werd het aantal strijdige wetten beperkt en de manier waarop ze in de EU worden toegepast.

De Europese Commissie houdt rekening met de gewetigde verschillen tussen de juridische en institutionele tradities van de lidstaten en respecteert ten volle hun recht om op hun eigen manier de wetgeving ten uitvoer te brengen. Ondanks deze flexibiliteit van de letterlijke wet moet iedere richtlijn volledig en nauwkeurig worden „omgezet“.

2.1. Inbreukprocedures

De richtlijn rassengelijkheid en de richtlijn gelijke rechten in arbeid en beroep zouden door de 15 landen die in 2000 lid waren, op 2 december 2003, en door de 12 landen die daarna in mei 2004 en in januari 2007 toetraden tot de EU, bij de toetreding als nationale wet geaccepteerd moeten zijn. Voor discriminatie op grond van leeftijd en handicap werd de geldigheidsdatum potentieel uitgesteld tot december 2006. Op 1 januari 2007 moesten alle 27 lidstaten daarom de twee gelijkheidsrichtlijnen volledig hebben „omgezet“.

Aangezien er sprake blijft van hiaten in de wetgeving en bezorgdheid over de onjuiste omzetting, heeft de Commissie tussen juli 2006 en december 2008 inbreukprocedures tegen een aantal lidstaten ingesteld.

Hoe gaat een inbreukprocedure in zijn werk?

De Europese Commissie stuurt eerst een „brief met officiële aanzegging“ waarin wordt uitgelegd waarom de Commissie meent dat de lidstaat de richtlijn onjuist heeft omgezet in de nationale wet. Als de lidstaat niet reageert of indien het antwoord onvoldoende blijkt, kan de Commissie doorgaan naar de volgende stap van de inbreukprocedure met het versturen van een „met redenen omkleed advies“, waarin de juridische argumenten in detail worden uiteengezet. De lidstaat moet hierop binnen twee maanden antwoorden. Als de Commissie daarna nog steeds meent dat de lidstaat de richtlijn onjuist heeft omgezet, kan zij op dit moment de zaak naar het Europees Hof van Justitie in Luxemburg verwijzen. Het Hof kan verklaren dat de lidstaat niet heeft voldaan aan de wetsverplichtingen van de EG omdat een richtlijn niet volledig en op de juiste wijze is omgezet in een nationale wet.

³ Richtlijn 2004/113/EG behandelt eveneens gendergelijkheidskwesties buiten de arbeidsmarkt en verbiedt discriminatie op grond van geslacht, waaronder intimidatie en seksuele intimidatie. In Richtlijn 2006/54/EG zijn verschillende richtlijnen inzake gendergelijkheid ondergebracht; zij verbieden discriminatie op grond van geslacht bij toegang tot werkgelegenheid, zoals promoties en beroepsopleidingen, en arbeidsomstandigheden, zoals vergoeding en bedrijfsregelingen op het gebied van sociale zekerheid.



2.1.1. Richtlijn rassengelijkheid

Ondanks de inspanningen van alle lidstaten om de richtlijn rassengelijkheid ten uitvoer te brengen (2000/43/EG) beantwoordt niet alle nationale wetgeving volledig aan de vereisten. Op 27 juni 2007 heeft de Europese Commissie een „met redenen omkleed advies“ — het tweede stadium van de inbreukprocedure — aan 14 lidstaten verzonden.

Er werden op drie hoofdgebieden problemen vastgesteld.

- Nationale wetgeving beperkt tot de werkplek;
- definities van discriminatie die afwijken van de richtlijn, vooral wat betreft indirecte discriminatie, intimidatie en opdracht tot discrimineren;
- tegenstrijdige bepalingen bedoeld om slachtoffers te helpen, zoals bescherming tegen represaillemaatregelen, het delen van de bewijslast en het recht van verenigingen juridische procedures aan te spannen om slachtoffers te helpen.

Netwerk van juridische deskundigen op het gebied van antidiscriminatie

Tijdens het communautair actieprogramma ter bestrijding van discriminatie heeft de Commissie een netwerk met juridische deskundigen opgericht om op de hoogte te blijven van nieuwe beslissingen en interpretaties van de wet en hun kennis en ervaringen te delen. Buiten de veelvuldige publicaties van het netwerk (Pageref) heeft de Commissie op 25 november 2008, een juridisch seminar in Brussel belegd, waar juridische deskundigen op het gebied van gender en antidiscriminatie bijeenkwamen. Er vonden workshops plaats over de juridische aspecten van positieve verplichtingen, indirecte discriminatie en meervoudige discriminatie.⁴

2.1.2. Richtlijn gelijke arbeidskansen

„Brieven met een officiële aanzegging” inzake de richtlijn gelijke rechten in arbeid en beroep (2000/78/EG) zijn in december 2006 aan 17 lidstaten verstuurd. Intussen werd de procedure tegen twee andere lidstaten in december 2007 afgesloten nadat zij nieuwe wetten hadden aangenomen die de bezorgdheid van de Europese Commissie heeft weggenomen.

Op 31 januari 2008 verstuurde de Commissie een „met redenen omkleed advies” aan 10 lidstaten en een „brief met officiële aanzegging aan nog een lidstaat, met het verzoek dat zij het communautair verbod op discriminatie in arbeid en beroep op grond van godsdienst en overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid volledig toepassen.

De hoofdgebieden met problemen waren o.a.:

- nationale wetgeving beperkt qua personen en gebieden of uitzonderingen die ruimer waren dan de richtlijn toeliet;
- definities van discriminatie die afweken van de richtlijn, vooral wat betreft discriminatie, intimidatie en opdracht tot discrimineren;
- gebrek aan de juiste tenuitvoerlegging van de verplichting voor werkgevers om redelijke voorzieningen te treffen voor gehandicapte werknemers;
- tegenstrijdige voorzieningen bij hulp aan slachtoffers, bijv. inzake de „bewijslast”, de rechten van verenigingen om personen juridisch bij te staan en bescherming tegen represailles.

2.2. Jurisprudentie van het Europees Hof van Justitie

2.2.1. *Verplicht pensioen (leeftijdscriminatie, Verenigd Koninkrijk)*

Zaak C-388/07, aangevoerd door de Nationale Raad voor ouderdom tegen de Staatssecretaris voor de hervorming van bedrijven, ondernemingen en regelgeving in verband met de Britse wetgeving die het werkgevers toestaat werknemers van 65 of ouder te ontslaan om pensioensredenen. Deze zaak werd door een Britse rechtbank aan de EG doorgeleid op 9 augustus 2007.

Advocaat-generaal Mazák wees er in zijn advies van 23 september 2008 op dat artikel 6(1) van de richtlijn gelijke arbeidskansen (2000/78/EG) niet van de lidstaten eist dat zij het soort verschillen in behandeling die erdoor worden gerechtvaardigd definiëren. Hij benadrukte dat de mogelijkheden uit hoofde van de richtlijn waarmee verschillen in behandeling op grond van leeftijd worden gerechtvaardigd uitgebreider zijn dan die op basis van de andere in artikel 1 vermelde gronden.

Het Europees Hof van Justitie besliste op 5 maart 2009 dat artikel 6 van de Richtlijn 2000/78/EG een nationale maatregel niet uitsluit waarin geen exacte opgave van de doelstellingen wordt gedaan, waarin de derogatie aan het beginsel dat discriminatie op grond van leef-



⁴ Voor meer informatie: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=en&eventId=132&furtherEvents=yes>.

tijd verbiedt, rechtvaardigt. Artikel 6(1) biedt echter de mogelijkheid om slechts af te wijken wanneer dit door gewettigde doelstellingen inzake maatschappelijk beleid wordt gerechtvaardigd (bijv. werkgelegenheidsbeleid). De nationale rechtbank dient zich te vergewissen van de wettelijkheid en de gepastheid en noodzaak van de gekozen middelen. De lidstaten moeten de wettelijkheid van het doel toetsen aan een hogere bewijsnorm.

2.2.2. *Wervingsbeleid (discriminatie op grond van ras, etnische afstamming, België)*

Zaak C-54/07, met het Belgische Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding en het bedrijf NV Firma Feryn als partijen, werd beoordeeld door het Europees Hof van Justitie, Tweede Kamer op 10 juli 2008.

De zaak hield verband met de rechtsopvatting van het begrip „directe discriminatie” volgens de richtlijn rassen-gelijkheid (2000/43/EG) in het geval van een werkgever die in het openbaar had verklaard dat sollicitaties van personen met een bepaalde etnische afstamming zouden worden afgewezen. Het Europees Hof van Justitie besliste dat de verklaring „directe discriminatie m.b.t. werving in de zin van artikel 2(2)(a) van Richtlijn 2000/43/EG” vormde en dat dergelijke verklaringen waarschijnlijk

bepaalde kandidaten ervan zouden weerhouden om te solliciteren en hun toegang tot de arbeidsmarkt verhin-derde.

Het Europees Hof van Justitie bepaalde voorts dat openbare uitspraken van deze aard „voldoende zijn voor de veronderstelling dat er een wervingsbeleid bestaat dat directe discriminatie inhoudt in de zin van artikel 8(1) van de Richtlijn 2000/43/EG”. Het Hof voegde eraan toe dat in dat geval „die werkgever moet aantonen dat er geen sprake was van inbreuk op het beginsel van gelijke behandeling”.

2.2.3. *Recht op pensioen (discriminatie op grond van seksuele geaardheid, Duitsland)*

Zaak C-267/06, aangespannen door de heer Tadao Maruko tegen een Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen (Duits theaterpensioenfonds), werd beoordeeld door de Grote Kamer op 1 april 2008.

De verplichte bedrijfspensioenregeling voor werknemers van het Duits toneel was beperkt tot gehuwde personen en om deze reden werd aan de heer Maruko de pensioenuitkering van zijn overleden levenspartner van hetzelfde geslacht ontzegd.

Het Europees Hof van Justitie besloot dat dit soort beroepspensioenprogramma's moet worden geclassificeerd als betaling in de zin van artikel 141 EG, daar zo'n programma voortkomt uit een collectieve overeenkomst die bedoeld is om de krachtens de nationale wetgeving te betalen sociale uitkering aan te vullen.

Het Europees Hof van Justitie besliste dat onder deze omstandigheden een afwijkende behandeling van levenspartnerschap in beginsel discriminatie inhoudt in de zin van artikel 2 van Richtlijn 2000/78/EG. De weigering om de overlevende partner het pensioen van zijn/haar levenspartner te verstrekken vormt daarom directe discriminatie op grond van seksuele geaardheid omdat alleen mensen van verschillend geslacht kunnen trouwen en alleen mensen van hetzelfde geslacht een levenspartnerschap kunnen aangaan. Dit hangt echter af van de overlevende echtgenoten en overlevende levenspartners die in een vergelijkbare situatie verkeren wat betreft zo'n pensioen onder de nationale wetgeving. Het Hof verklaarde dat dit een kwestie is die door het nationale rechtbank moet worden beoordeeld.



2.2.4. Discriminatie door associatie (discriminatie op grond van handicap, Verenigd Koninkrijk)

Zaak C-303/06, bestreden door Sharon Coleman en Attridge Law/Steve Law, werd door de Grote Kamer beoordeeld op 17 juli 2008. Als voormalig werknemer van Attridge Law, stelde mevrouw Coleman een vordering in wegens nadelige behandeling als moeder en hoofdverzorger van haar gehandicapte kind. Het Hof moest daarom uitleg geven aan het verbod op directe discriminatie en intimidatie op het werk en in het beroep op grond van handicap volgens artikel 2(2)(a) en 2(3) van Richtlijn 2000/78/EG, vooral de betekenis van discriminatie door associatie.

Het Hof verklaarde dat „een uitleg van de richtlijn die haar toepassing uitsluitend beperkt tot mensen die zelf gehandicapt zijn het mogelijk maakt de richtlijn te beroven van een belangrijk, doeltreffend element en de bescherming die zij bedoeld is te garanderen te beperken”. Het Hof concludeerde dat de nadelige behandeling van de werknemer wegens haar situatie als hoofdverzorger van een gehandicapt kind tegenstrijdig was met het verbod op directe discriminatie uiteengezet in artikel 2(2)(a). Met dezelfde beredenering concludeerde het Hof dat hetzelfde beginsel van toepassing was met betrekking tot intimidatie.

2.3. Voorstel voor een nieuwe richtlijn antidiscriminatie

Volgens artikel 13 van het EG-Verdrag kan de Europese Unie optreden om discriminatie te bestrijden op grond van geslacht, ras of etnische afstamming. Er bestaat echter geen wettige bescherming in de hele EU om discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid buiten de arbeidsmarkt aan te pakken.

In het kader van het Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen heeft de Europese Commissie aangekondigd dat het van plan was medio 2008 maatregelen voor te stellen om het bestaande juridische kader uit te breiden dat momenteel discriminatie om deze redenen verbiedt bij tewerkstelling, in beroepen en beroepsopleidingen, maar niet op andere levensgebieden. De Commissie heeft een voorstel tot een richtlijn gedaan dat op 2 juli 2008 is aangenomen.⁵

De conceptrichtlijn richt zich op de implementatie van het beginsel van gelijke behandeling, ongeacht godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid buiten de arbeidsmarkt. Er wordt een een-



vormig minimum niveau van bescherming vastgesteld binnen de Europese Unie voor mensen die hebben geleden onder discriminatie.

De conceptrichtlijn verbiedt discriminatie bij maatschappelijke bescherming, waaronder sociale zekerheid en gezondheidszorg, sociale voordelen, huisvesting, onderwijs en toegang tot en verstrekking van goederen en diensten aan het publiek. Artikel 3 bepaalt dat de richtlijn niet van invloed is op de nationale wetten m.b.t. de niet-kerkelijke aard van de staat en haar instellingen, noch de status van godsdiensten of organisaties.

De conceptrichtlijn verbiedt directe en indirecte discriminatie en intimidatie en verplicht de leveranciers van goederen en verleners van diensten redelijke huisvesting te verschaffen volgens het onlangs aangenomen VN-verdrag over de rechten van gehandicapten. Zoals bij de andere twee antidiscriminatie-richtlijnen kunnen de

⁵ COM(2008) 426.

lidstaten ervoor opteren een hoger niveau van bescherming te bieden dan wordt aangeduid in de conceptrichtlijn. In sommige gevallen staat de conceptrichtlijn verschillende behandeling toe, maar alleen indien dat verschil door een legitiem doel kan worden gerechtvaardigd en de gepastheid en noodzaak van de middelen om dat doel te bereiken zijn aangetoond. De conceptrichtlijn omvat dezelfde bepalingen over positieve actie, verdediging van rechten, bewijslast, represailles en sancties als de twee gelijkheidsrichtlijnen en artikel 13. De oprichting van gelijkheidsorganen ter bevordering van het beginsel van gelijke behandeling wordt ook bepaald, zoals voorzien in de richtlijn rassengelijkheid.

Bij de aankondiging van de conceptrichtlijn gaf Europees commissaris Vladimír Špidla het volgende commentaar: „Momenteel is er ongelijkheid in de communautaire wetten omdat mensen uitsluitend tegen discriminatie op grond van geslacht en ras of etnische afstamming worden beschermd buiten de werkplek. Wij moeten gelijke behandeling op basis van alle gronden garanderen.”

2.4. Juridische voorziening voor gelijkheidsorganen

Artikel 13 van de richtlijn rassengelijkheid voorziet in de oprichting van organen verantwoordelijk voor de bevordering van gelijke behandeling op grond van ras en etnische afstamming. Een groot aantal lidstaten gaat verder, ten eerste wat betreft de gronden voor discriminatie die hieronder vallen en ten tweede wat betreft de bevoegdheden die ze hebben om discriminatie te bestrijden.

De minimum vereiste voor lidstaten is het bestaan van een of meerdere organen voor de bevordering van gelijkheid op grond van ras en etnische afstamming, waar

onafhankelijke bijstand wordt verleend aan slachtoffers van discriminatie bij het indienen van hun klachten over discriminatie, het houden van onafhankelijke enquêtes over discriminatie en de publicatie van onafhankelijke rapporten en aanbevelingen over kwesties betreffende discriminatie.

Een aantal lidstaten heeft de verantwoordelijkheden van hun gelijkheidsorgaan of -organen uitgebreid, en gaat dikwijls verder dan de minimum vereisten in de richtlijnen.

2.4.1. Equinet: Europees netwerk van gelijkheidsorganen

Een aantal gelijkheidsorganen heeft samengewerkt aan projecten na de implementatie van de gelijkheidsrichtlijnen, met name een twee jaar durend initiatief voortkomend uit het communautair actieprogramma ter bestrijding van discriminatie dat was opgezet om hun samenwerking te bevorderen. Nu is de samenwerking van gelijkheidsorganen uitgegroeid tot het officiële netwerk „Equinet”⁶, met sinds eind 2007 een permanent secretariaat in Brussel. Het netwerk wordt gesteund door de Europese Commissie via het programma Progress.

In april 2009 bestond Equinet uit 31 organisaties uit 28 Europese landen. Tsjechië en Polen hebben regeringswaarnemers omdat daar geen gelijkheidsorganen zijn. Buiten de EU nemen Noorwegen en Kroatië deel aan het netwerk. Equinet probeert gelijkheidsorganen te helpen hun opdracht te vervullen door een duurzaam netwerk en een hulpmiddelenbasis voor de uitwisseling van juridische expertise, bekrachtigingsstrategieën, opleidingen en goede praktijken evenals een platform voor dialoog met de Europese instellingen te vestigen.

⁶ Voor meer informatie: www.equineteurope.org.



Deel III — Gelijkheid verspreiden

3.1. Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen

Het Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen 2007 (EYEO) was een ongehoord en ambitieus initiatief om te spreken over en samen te werken aan gelijkheidskwesties. Het Jaar tegen racisme 1997 en het Jaar voor mensen met een handicap 2003 hadden al bewezen dat men zich op Europees niveau inzet om gelijkheid bovenaan de agenda te plaatsen. Het Jaar 2007 heeft dit streven nog een stapje verder doorgevoerd omdat alle fundamentele wetgevingen in de Europese wetgeving werden uitgebreid over een daadwerkelijk pan-Europees gebied: alle 27 lidstaten van de EU en drie landen in de Europese economische ruimte: IJsland, Liechtenstein en Noorwegen waren hierbij betrokken.



Slotviering van het EYO — Lissabon, november 2007



Polen neemt de ereprijs voor beste audiovisuele presentatie in ontvangst

Behalve het brede thema en de geografische omvang probeerde men tijdens het jaar alle personen die belang hebben bij gelijkheid te bereiken. Men achtte de versterking van de banden tussen de partijen die reeds samenwerkten van essentieel belang, evenals het zich openstellen voor nieuwe organisaties, bedrijven en personen.

Hoewel het EYEO een tamelijk bescheiden budget had van 15 miljoen EUR, streefde men ernaar een zo breed mogelijk Europees gebied te bereiken. In samenhang met het feit dat nauwelijks een derde van de Europeanen zich volledig bewust was van hun wettig recht niet gediscrimineerd te worden was dit een duidelijke prioriteit. En of men zich nu richtte op een bedrijf of op het algemeen publiek, het belangrijkste doel van EYEO was het verhogen van de bewustmaking over rechten en het bevorderen van respect voor diversiteit.

Met meer dan 430 nationale acties die ruim 1 600 activiteiten op touw zetten om de boodschap van het EYEO te verspreiden en meer dan 1 700 andere activiteiten die de actie „morele steun”⁷ gaven, kan het jaar als geslaagd worden beschouwd. Dientengevolge zijn aanzienlijk meer Europeanen zich nu bewust van hun recht op niet-discriminatie. Naar schatting bereikte men nog eens 370 miljoen burgers met artikelen in kranten en tijdschriften over de activiteiten van het jaar en verder bezochten bijna 900 000 mensen de officiële website van EYEO. Er zijn 450 verslagen over nationale evenementen, publikaties en nieuwsartikelen gepubliceerd in 22 talen van de EU op de nationale informatiepagina's van de website, zodat landspecifieke informatie voor alle Europese burgers toegankelijk was.

3.1.1. Hoogtepunten uit het jaar

De eerste Europese gelijkheidstop ooit vond plaats in Berlijn van 30 en 31 januari 2007, en vormde tevens het lanceeringsplatform voor het jaar. Op de top kwamen ruim 400 deelnemers bijeen, waaronder regeringsbeleidsmakers op hoog niveau, vertegenwoordigers van de civiele maatschappij, werkgevers- en werknemersorganisaties. Dit vormde de aftrap voor nauwere samenwerking tussen alle deelnemers. Niet alleen werden er streefdoelen voor het jaar zelf bepaald, maar alle deelnemers benadrukten ook de noodzaak om de impuls van het jaar ook daarna te blijven toepassen. De Diversiteitstour, reeds een kenmerk van de campagne „Verschil moet er zijn. Discriminatie niet” (blz. 25) van vorige jaren bracht het Europees Jaar naar 32 steden in 19 landen, waaronder de meest recente lidstaten Bulgarije en Roemenië. De tour was een interactieve manier om de boodschap van het EYEO uit te dragen met behulp van road-show evenementen. Het bood eveneens een uitstekende gelegenheid aan de openbare overheid, civiele maatschappij, bedrijven en vakbonden om hun onderlinge banden door samenwerking te versterken.

De media die zonder twijfel de belangrijkste verspreiders van informatie zijn waarmee het publiek wordt bereikt, werd geëerd met de EYEO „Journalistenprijs”. Nadat geslaagde artikelen uit elk land waren geselecteerd werd een algemeen winnaar op Europees niveau benoemd: Maria do Céu Neves, van de krant *Diario de Noticias*, voor haar exposé over de behandeling van seizoenarbeiders

⁷ Acties die het EYEO-logo mogen gebruiken maar geen financiering van de EU hebben gekregen.

uit Portugal en Polen in Nederland. Verder ontving de Oostenrijkse journaliste Maria Sterkl een speciale prijs voor haar rapportage over maatregelen om bejaarde seizoenarbeiders in Wenen te helpen.

Een ander kanaal uit de media, MTV, bracht de gelijkheidsboodschap over aan jongeren. Hun „creatieve wedstrijd“ richtte zich op het vieren van diversiteit. Leerlingen van een school in Ierland kregen de prijs voor hun posterontwerp.

Op fundamenteel niveau kwamen de NGO's en sociale partners in de loop van het jaar bijeen voor verdere samenwerking en om te netwerken. Deze partijen speelden een essentiële rol om het jaar van de grond te krijgen. Zij vertegenwoordigden de openbare opinie over gelijkheid en waren de spreekbuis voor de slachtoffers van discriminatie.

3.1.2. Conclusies en erfenis van het jaar

Met het motto „Viering 2007!“ kwamen er ongeveer 700 deelnemers uit alle 30 bij het Europees Jaar betrokken landen bijeen in Lissabon op 19 en 20 november om het jaar af te sluiten met een officieel congres. Hier werd een platform geboden om conclusies te trekken uit het jaar en de toekomstige voortzetting van de gelijkheidsinspanningen te garanderen.

Behalve erkenning voor de resultaten van de belangrijkste evenementen tijdens het jaar werd hulde gebracht aan talloze evenementen die door groepen als gelijkheidsverenigingen, kleinbedrijven en scholen waren georganiseerd. Deze groepen hadden de impuls van het jaar op plaatselijk niveau weten te vatten.

Het jaar boekte ook goede resultaten op het gebied van de hoofddoelstellingen, nl. invloed uitoefenen op alle niveaus. Het jaar vormde een stimulans voor vooruitgang bij de maatregelen inzake beleidsvorming, en niet in het minst, het Commissievoorstel voor een nieuwe antidiscriminatie-richtlijn in 2008.



Aangezien de nationale strategieën voor het jaar waren opgezet in nauwe samenwerking met de civiele maatschappij, kwam er een duurzame dialoog tot stand met de plaatselijke overheden en beleidsmakers, zodat een begin werd gemaakt met een betere governance van gelijkheidskwesties in de toekomst. In sommige landen was het de eerste keer dat vertegenwoordigers van de civiele maatschappij en beleidsmakers kwesties zoals discriminatie op grond van seksuele geaardheid met elkaar bespraken.

Ook bij het algemene publiek maakte het jaar indruk. Volgens het Eurobarometeronderzoek van 2008 wist 37 % van



Truck Tour 2008, standplaats in Jurmala (Letland)

de Europeanen dat 2007 het Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen was: een indrukwekkend resultaat.

3.2. Bewustmaking

Het is moeilijk om de waarde van bewustmaking te overschatten. Enquêtes hebben aangetoond dat de Europese burgers zich ervan bewust zijn dat discriminatie een probleem is, maar er zijn slechts weinigen die hun wettelijke rechten kennen. Het verhogen van de bewustmaking is ook de basis voor actie. Met campagnes kunnen de overheden organisaties en personen uitrusten met de middelen en kennis om de slachtoffers van discriminatie te helpen verdedigen.

3.2.1. Campagne „Verskil moet er zijn. Discriminatie niet“

Sinds 2003 heeft de campagne van de Europese Commissie „Verskil moet er zijn. Discriminatie niet“ (FDAD)⁸ activiteiten georganiseerd om het publiek bewuster te maken over gelijkheidskwesties. De campagne wordt gekenmerkt door samenwerking tussen een groot aantal belanghebbenden, waaronder de openbare overheden in de lidstaten, de civiele maatschappij en werkgevers- en werknemersorganisaties.

In 2007 zijn er verschillende, tijdens de FDAD-campagne gevestigde activiteiten meegenomen in het Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen. Onder de initiatieven in het teken van het jaar vielen de Truck Tour en de Journalistenprijs, en deze werden in 2008 herhaald.

De Truck Tour 2008 ging van start in de lidstaten van Midden- en Oost-Europa. De tour bracht zijn eigen soort en mengsel van bewustmaking en entertainment op 20 plaatsen in 10 landen.

De Journalistenprijs die in 2008 haar eerste lustrum vierde, werd weer opengesteld voor alle lidstaten van de EU. De speciale prijs 2008 werd toegekend voor artikelen over Roma-

⁸ Zie <http://www.stop-discrimination.info/>.

kwesties, gezien de speciale discriminatieproblemen waaraan deze groep wordt blootgesteld en de verhoogde inspanningen in 2008 om die problemen aan te pakken.

Zoals in voorgaande jaren was de FDAD-campagne sterk visueel gericht. Europese jongeren kregen de kans deel te nemen aan een fotowedstrijd die was georganiseerd in samenwerking met MTV. De beste foto's werden geselecteerd voor een kalender.



3.2.2. Nationale bewustmakingsprojecten

Er zijn duidelijke voordelen verbonden aan het presenteren van bewustmakingsactiviteiten. Volgens de gelijkheidsrichtlijnen 2000 zijn de EU-lidstaten ook verplicht om dit te doen. De Europese Commissie heeft voor het eerst een aantal dergelijke projecten gesteund in 2004 via het communautair actieprogramma voor discriminatiebestrijding. Sindsdien steunt de Commissie regelmatig dit soort projecten en is het aantal gesteunde projecten toegenomen.

Jaarlijks verzoekt de Commissie de nationale regeringen om projectvoorstellen. Daarna wordt elk voorstel door de Commissie geanalyseerd en geëvalueerd om te verzeke-



ren dat de activiteit een duidelijk toegevoegde waarde heeft, begrijpelijk is en gebaseerd is op de uitvoering van het communautair gelijkheidsbeleid en de communautaire wetgeving.

De Commissie heeft in 2007-2008 twee reeksen nationale bewustmakingsprojecten ondersteund met georganiseerde activiteiten. De eerste reeks, gekozen in het najaar van 2006, bestond uit 23 projecten uit 22 verschillende Europese landen. Deze vielen samen met, en ondersteunden het Europees Jaar van gelijke kansen. De Commissie stelde een totaal budget van 4,5 miljoen EUR beschikbaar en steunde bijna 80 % van de projectkosten. Een tweede reeks, bestaande uit 35 projecten in 23 landen, werd in september 2007 goedgekeurd en duurde tot het eind van 2008.

3.2.3. Hoogtepunten

De bewustmakingscampagnes in Duitsland en Oostenrijk richtten zich in het bijzonder op jongeren. De Duitse campagne presenteerde Roma en Sinti-bemiddelaars in scholen. Jongeren hadden de kans hun eigen audiovisuele materiaal te creëren dat daarna werd tentoongesteld. De workshop in Oostenrijk trok een gevarieerde groep jongeren die radiospotjes maakten die daarna op de landelijke jongerenradio werden uitgezonden.

De Finse campagne richtte zich o.a. op de publieke sector, met activiteiten en publicaties gericht aan het politiekorps, de gezondheidszorg, de sociale dienstverlening en het leger.

Letland was een van de landen die zich op de media richtten. „Letland gelijk in diversiteit“ II (LED) bestond uit een brede, omvattende campagne die alle verboden discriminatiegronden behandelde en een breed publiek bereikte. Er werden cursussen over gelijkheidskwesties gegeven aan studenten journalistiek en beroepsmensen in de media, en zo meer.

Denemarken en Ierland kwamen met een discriminatieboodschap op de werkplek. Het Deens Instituut voor mensenrechten organiseerde een reeks seminars met vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties, kleine en middelgrote ondernemingen en niet-gouvernementele organisaties. Met de steun van werkgeversorganisaties sloegen Ierland en Noord-Ierland de handen ineen voor de organisatie van een antiracistische werkplekweek, wat inmiddels tot een jaarlijks terugkerend evenement is uitgegroeid. Voor het project werden hulpmaterialen voor werkgevers opgesteld en gepubliceerd, zoals richtlijnen over het opstellen van een beleid inzake gelijke rechten in arbeid en beroep of het invoeren van positieve actiemaatregelen.

3.2.4. Conferentie over communicatie te Belfast

De jaarlijkse Europese themaconferentie over discriminatiebestrijding vond plaats in Belfast op 5 en 6 juni 2008. De con-

ferentie was georganiseerd door de Europese Commissie en gewijd aan het thema communicatie en bewustmaking op het gebied van discriminatiebestrijding en gelijkheid.

Op het evenement kwamen vertegenwoordigers van bestaande nationale bewustmakingsprojecten en succesvolle projecten uit het Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen 2007 en de desbetreffende belanghebbenden bijeen. Hierdoor werden de projectorganisatoren in de gelegenheid gesteld een breder publiek te bereiken en hun ervaringen en ideeën te delen en informatie te verkrijgen over de actuele ontwikkelingen in het gelijkheidsbeleid van de EU.

De conferentie bood gelegenheid om te bespreken hoe de boodschap van gelijkheid en diversiteit het best op verschillende manieren aan de belanghebbenden kon worden overgebracht. Er waren ook trainingssessies over een aantal communicatieonderwerpen.

In samenhang met de conferentie werd de brochure „Communiceren over gelijkheid en niet-discriminatie in de Europese Unie” gepubliceerd (Pageref).

3.2.5. *Gelijke kansen voor iedereen: welke rol voor positieve actie?*

De conferentie „Gelijke kansen voor iedereen: welke rol voor positieve actie?” georganiseerd door de Europese Commissie in samenwerking met het Italiaans ministerie voor Rechten en Gelijke Kansen vond plaats op 23 en 24 april 2007 in Rome. De Europese Commissie had het evenement georganiseerd in samenwerking met het Italiaans ministerie voor Rechten en Gelijke Kansen om de uitwisseling van ervaringen over positieve actie in samenhang met de gelijkheidsrichtlijnen van de EU te bevorderen. Ofschoon de richtlijnen positieve actie toelaten, doch niet eisen, was een groot aantal van de 120 deelnemers van mening dat zulke maatregelen noodzakelijk waren, gezien de maatschappelijke ongelijkheid. Een van de problemen was het gebrek aan gegevens en statistieken op het gebied van niet-discriminatie.

3.3. Discriminatie begrijpen: Eurobarometeronderzoek

Een essentiële lakmoestest aangaande subjectieve meningen en individuele ervaringen over discriminatie in de praktijk vindt men in de houdingen en opinies van het Europees publiek. In 2007-2008 zijn er twee Eurobarometeronderzoeken gepubliceerd over de houding tegenover discriminatie. De opdracht voor de eerste publicatie in januari 2007 moest samenvallen met de lancering voor het Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen (blz. 24), terwijl de tweede Flash Eurobarometer in februari 2008 werd uitgevoerd ter ondersteuning van de toepassing van de conceptrichtlijn.

In het eerste Eurobarometeronderzoek werd discriminatie als gewoon beschouwd door een meerderheid van de Europeanen. Meer in het bijzonder, beschouwden ruim de helft van de ondervraagde burgers discriminatie op grond van etnische afstamming, handicap en seksuele geaardheid als wijdverspreid. Ruim 79 % van de ondervraagden beschouwde een handicap als een maatschappelijk nadeel, 79 % meende dat dit ook gold voor de Roma en 69 % beschouwde het een nadeel 50 jaar of ouder te zijn.

Europeanen waren verdeeld over de vraag of er voldoende wordt gedaan aan discriminatiebestrijding. Gemiddeld meende 51 % van de ondervraagden dat er in hun land niet voldoende inspanningen worden verricht om discriminatie te bestrijden, terwijl 45 % het tegenovergestelde vond.

Bewustzijn over het bestaan van antidiscriminatielwetten werd gemiddeld als tamelijk laag genoteerd in de Europese Unie. Een handicap was het enige soort discriminatie waarvan meer dan de helft van het Europees publiek wist dat het wettelijk verboden was bij het aannemen van nieuwe werknemers (51 %). Het publiek was zich het minst bewust van wetgeving die discriminatie verbiedt op grond van seksuele geaardheid (30 %) en leeftijd (31 %). Gemiddeld beweerde slechts één derde van de Europese burgers dat ze wisten wat hun rechten waren als ze het slachtoffer zouden zijn van discriminatie of intimidatie (32 %).



Het in juli 2008 gepubliceerde vervolgrapport van Eurobarometer noteerde gelijkaardige resultaten. Discriminatie op grond van iemands ras of etnische afstamming werd nog steeds gezien als de meest wijdverbreide vorm van discriminatie. In het algemeen merkte men op dat discriminatie aan het afnemen was en minder wijdverbreid was dan vijf jaar eerder. Men meende vooral dat een handicap minder problematisch was bij tewerkstelling dan eerdere onderzoeken hadden gesuggereerd. Maar het gebrek aan kennis over wettelijke rechten bestond nog steeds. De meeste Europeanen tussen 65 en 83 jaar waren voorstanders van specifieke maatregelen tegen discriminatie op de werkplek, afhankelijk van de grond.

3.4. Het bedrijfsvoordeel van diversiteit

Zowel grote als kleine ondernemingen zien zich voor dezelfde uitdagingen geplaatst in hun bedrijf: mondialisering, demografische veranderingen en een toenemende concurrentie. Vanaf eind 2008 verergerden de moeilijkheden die werkgevers onder ogen moeten zien door de wereldwijde economische recessie en de kredietschaarste.

Gezien deze uitdagingen kunnen bedrijfsleiders het zich niet veroorloven het aantal beschikbare gekwalificeerde werknemers te beperken door te discrimineren. De voordelen van niet-discriminatie en van een positief diversiteitsbeleid worden steeds meer erkend door werkgevers en hun werknemers.

3.4.1. Onderzoek van de Europese Commissie belicht voordelen

Een door de Commissie gesteund onderzoek werd in december 2008 gepubliceerd als vervolg op een eerste onderzoeksproject in 2005 (Pageref). Hierin werd vastgesteld dat het meest gebruikelijke voordeel dat werkgevers die een diversiteitsbeleid hebben aanhalen bestaat uit het toegenomen vermogen om de werknemers met het meeste talent in dienst te nemen en te behouden. De gevolgen voor de productiviteit werden ook positief ingeschat.

Innovatie, het levensbloed van alle bedrijven die een stap vóór willen blijven, werd als tweede stimulans gemeld. Een gediversifieerde groep werknemers heeft meestal uiteenlopende ideeën en benaderingen die kunnen leiden tot een technische doorbraak of een geslaagd product of service. Kortom, een gediversifieerd personeelsbestand is de beste

Voortgaan op de weg naar diversiteit — Bedrijfspraktijken, perspectieven en voordelen

Voor dit onderzoek, dat de werkzaamheden voor het verslag „Bedrijfsvoordelen van diversiteit” 2005 voortzet, zijn meer dan 1 500 bedrijven ondervraagd. Dit onderzoek heeft de motiveringen en mogelijke hindernissen voor een diversiteitsbeleid en het aantrekken van meer gediversifieerde werkkrachten grondig bestudeerd. De bevindingen brengen een sterke band naar voren tussen het tewerkstellen van gediversifieerde werkkrachten en het vermogen van een bedrijf om te creëren en te innoveren. Vraaggesprekken met KMO's hebben waardevolle inzichten opgeleverd omdat 75 % van alle werknemers in Europa bij kleine en middelgrote bedrijven werken. Tijd en hulpmiddelen vormen een probleem voor KMO's, maar diversiteit — en de voordelen ervan — zijn net zo relevant voor hen als voor grotere ondernemingen en concerns. Het is daarom van essentieel belang de reeds beschikbare middelen en steun te promoten. Het onderzoek overweegt ook hoe diversiteits-training een rol kan spelen op handelsscholen die toekomstige bedrijfsleiders opleiden en hoe succesvol vrijwillige initiatieven zoals een diversiteitshandvest voor bedrijven kunnen zijn.

weerspiegeling van de maatschappij en van de klantenbasis waarvoor een bedrijf werkt.

3.4.2. Kleinere ondernemingen

Kleine en middelgrote ondernemingen (KMO's), d.w.z. met minder dan 250 werknemers, nemen 75 % van alle werknemers in Europa voor hun rekening. Hoewel ze niet beschikken over de tijd en hulpmiddelen van grotere bedrijven en ondernemingen, kunnen zij ook veel voordeel halen uit het toepassen van een sterk gelijkheidsbeleid.

Uit het formaliseren van een diversiteitsbeleid is gebleken dat de kans op het aantrekken en behouden van kwaliteitswerknemers toeneemt, zo beweren managers die die stap hebben gezet. Een diversiteitsbeleid kan een doorbraak betekenen naar nieuwe markten en klantensegmenten. In het geval van KMO's is het vooral belangrijk dat managers en eigenaars beter gebruik maken van de beschikbare adviezen en informatie.

3.4.3. Handvest diversiteit

Een formeel diversiteitsbeleid wordt steeds gebruikelijker bij veel Europese bedrijven, vooral de grotere ondernemingen en concerns. Een diversiteitshandvest is echter nog steeds een betrekkelijk nieuw en plaatselijk verschijnsel. Sinds 2008 is er sprake van diversiteitshandvesten in Duitsland, Frankrijk en in de regio Brussel.

Hoewel er verschillen zijn tussen deze handvesten (zo heeft bijvoorbeeld Brussel een apart handvest voor openbare en particuliere werkgevers), delen zij dezelfde beginselen. De handvesten vormen een formele erkenning van de inzet van het bedrijf voor gelijkheidskwesities.

Niet alle bedrijven die werden ondervraagd over een diversiteitshandvest zien hier de noodzaak van in. Maar de vele ondernemingen die die stap hebben gezet merken dat het

binnen het bedrijf aan het personeel een positieve boodschap stuurt, en het is ook rendabel voor de reputatie van het bedrijf. Bovendien werkt het ook als een katalysator om verdere maatregelen te nemen zodat diversiteitsbeheer deel wordt van het algemene bedrijfsbeleid en de bedrijfsstrategie.





Conclusie en bijlagen

Conclusie

De jaren 2007-2008 hebben duidelijk een sleutelrol gespeeld bij de toename van inspanningen tegen discriminatie en voor diversiteit. Het Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen, het nieuwe Progress-programma, nauwere samenwerking tussen de belanghebbenden en uitgebreidere inspanningen op het gebied van bewustmaking vormden de belangrijkste elementen.

Degenen die betrokken zijn bij discriminatiebestrijding koesteren echter geen illusies over de taak die hen nog te wachten staat. Hoewel uitgebreide Europese wetgeving wordt verwacht, zijn er nog steeds discrepanties inzake de bescherming die momenteel op nationaal niveau door de gelijkheidswetten wordt geboden. Ook zijn veel mensen zich nog niet bewust van hun rechten, een essentiële voorwaarde om zich te kunnen verdedigen.

Een krachtiger beleidskader en een potentieel uitgebreider wettelijk kader zijn in beginsel eerder hulpmiddelen gericht op een doel dan op zichzelf staande resultaten. Uit het verdere fundamentele werk dat in 2007-2008 is uitgevoerd moet blijken hoe snel en in hoeverre meer gelijkheid in de praktijk kan worden bereikt.

Naar een maatschappij met meer gelijkheid moet worden gestreefd in de maatschappelijke samenhang en tijdens toenemende economische uitdagingen. De gevolgen van de financiële crisis zal men nog enige tijd blijven voelen. In deze samenhang is het essentieel dat kwesties die soms worden geïdentificeerd als „minderheden betreffend” als intrinsiek relevant worden erkend voor alle Europese burgers. Europa moet de vaardigheden en de diversiteit van al haar bewoners omhelzen om de beste koers te varen uit de huidige economische en sociale moeilijkheden.



Truck Tour 2008

Bijlagen

Bijlage I — Belangrijkste publicaties 2007-2008

De Europese Commissie stelde een aantal beleidsdocumenten, onderzoeken en brochures in verband met anti-discriminatie samen in 2007-2008. Een selectie van de belangrijkste onderzoeken en andere publicaties volgt hieronder in chronologische volgorde.⁹

Europees handboek inzake gelijkheidsgegevens (European handbook on quality data)

februari 2007

Gegevens en gegevensverzameling zijn gevoelige kwesties. Het doel van dit handboek is een geïnformeerd, openbaar debat te stimuleren en het verzamelen van gelijkheidsgegevens te verbeteren met het oog op een beter begrip van discriminatie en de geboekte vooruitgang.

Gelijkheid in de praktijk: welke rol voor positieve actie? (Putting Equality into Practice: what role for positive action?)

maart 2007

Deze thematische brochure is verkrijgbaar in 20 talen en vormt een inleiding op de terminologie en juridische aspecten van gelijkheid en biedt ook een aantal opvattingen over positieve actie binnen en buiten het werk.

Meervoudige discriminatie aanpakken: praktijken, beleidslijnen en wetten (Tackling multiple discrimination: Practices, policies and laws)

september 2007

Dit rapport signaleert de gevolgen van discriminatie op meervoudige gronden, biedt een analyse over hoe die door verschillende belanghebbenden wordt aangepakt, benadrukt goede praktijken en doet aanbevelingen.

De strijd tegen discriminatie en de bevordering van gelijkheid: meting van geboekte vooruitgang (The fight against discrimination and the promotion of equality: How to measure progress done)

maart 2008

Deze publicatie schildert een kader voor de meting van gelijkheid in Europa, evalueert de vooruitgang en doet aanbevelingen op Europees en nationaal niveau.

Uitdragen van discriminatiebestrijding en gelijkheid (Communicating non-discrimination and equality)

mei 2008

In samenhang met de conferentie op 5 en 6 juni 2008 in Belfast legt deze publicatie de nadruk op communau-

taire acties inzake bewustmaking en geeft een beschrijving van 35 nationale projecten die via het Progress-programma van de Commissie zijn gefinancierd.

Beleidsmededeling van de Commissie over discriminatiebestrijding en gelijke kansen: een hernieuwde inzet (Commission Communication on non-discrimination and equal opportunities: a reviewed commitment)

juli 2008

De beleidsmededeling van de Commissie geeft een overzicht van de speciale gebieden voor verdere actie en uitbreiding van bescherming tegen discriminatie.

Werkdocument van de Commissie over communautaire hulpmiddelen en beleidslijnen voor integratie van de Roma (Commission working paper on EU instruments and policies for Roma inclusion)

juli 2008

Dit rapport, dat vóór de eerste Roma-top in september 2008 werd opgesteld, geeft een overzicht van de middelen om Roma-insluiting in de maatschappij te verbeteren.

Voortgaan op de weg naar diversiteit: bedrijfspraktijken, perspectieven en voordelen (Continuing the Diversity Journey: Business practices, perspectives and benefits)

oktober 2008

In vervolg op „Bedrijfsvoordelen van diversiteit“ 2005 beschrijft dit onderzoek de voordelen en hindernissen voor een diversiteitsbeleid en een meer gediversifieerd personeelsbestand.

Publicaties door het netwerk van juridische deskundigen op het gebied van discriminatiebestrijding

Discriminatie op grond van godsdienst en geloofsovertuiging op het werk — de EU-wet (Religion and Belief Discrimination in Employment the EU law)

januari 2007

Een overzicht van de juridische antidiscriminatiebepalingen inzake godsdienst en overtuiging staat vermeld in dit verslag, waarin ook de uitvoeringsaanpak door de lidstaten wordt beschreven.

Katalysator voor verandering? Gelijkheidsorganen volgens Richtlijn 2000/43/EG (Catalysts for change? Equality Bodies according to Directive 2000/43/EC)

januari 2007

Dit thematische onderzoek bestudeert de vorm, zelfstandigheid en doeltreffendheid van gelijkheidsorganen.

⁹ Bezoek voor een volledige lijst: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=en&furtherPubs=yes>.

Meten van discriminatie — Gegevensverzameling en de communautaire gelijkheidswet (Measuring Discrimination — Data Collection and EU Equality Law)

januari 2007

In dit rapport bepalen juridische deskundigen hoe statistische en andere gegevens de uitvoering van de gelijke behandelingswet kunnen ondersteunen en worden de communautaire voorschriften inzake gegevensverzameling belicht.

Meer dan formele gelijkheid: positieve actie volgens de Richtlijnen 2000/43/EG en 2000/78/EG (Beyond Formal Equality: Positive Action under Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC)

juni 2007

Dit onderzoek is gericht op positieve actiemaatregelen, zoals voorzien in de communautaire gelijkheidsrichtlijnen van 2000.

Rassenscheiding van Roma-kinderen in het onderwijs (Segregation of Roma Children in Education)

juli 2008

Een rapport over de manier waarop de richtlijn rassengelijkheid kan worden toegepast om de structurele marginalisering van Roma-kinderen in het onderwijs aan te pakken.

Publicaties van deskundigen over de integratie van gehandicapten

Gehandicapte mannen en vrouwen in de EU: statistische analyse van de LFS ad hoc module en de EU-SILC (Men and Women with Disabilities in the

EU: Statistical Analysis of the LFS ad hoc module and the EU-SILC)

april 2007

Dit kwantitatieve onderzoek belicht personen met langdurige gezondheidsproblemen of handicaps (LSHPD), met nadruk op hun arbeids- en onderwijskansen, alsmede op hun inkomensniveau en loon.

De-institutionalisering en leefgemeenschap: resultaten en kosten (Deinstitutionalisation and community living — outcomes and costs)

november 2007

Dit project was gericht op het vergaren van gegevens over gehandicapten die in 28 Europese landen in residentiële instellingen wonen, en geslaagde strategieën te bepalen om deze instellingen te vervangen door in de gemeenschap gebaseerde diensten.

Onderzoek over de specifieke discriminatierisico's van mensen die zeer afhankelijk zijn of complexe behoeften hebben (Study on the specific risks of discrimination against persons in situation of major dependence or with complex needs)

juli 2008

Deze vergelijkende analyse toont aan dat mensen met ernstige handicaps en/of complexe behoeften met hun gezin een hoge kans hebben op discriminatie op alle gebied.

Redelijke faciliteiten voor gehandicapten bieden op het werk in de EU (Providing reasonable accommodation for persons with disabilities in the workplace in the EU)

november 2008

Het hoofddoel van dit onderzoek was een analyse van de manieren waarop voor gehandicapten redelijke faciliteiten worden voorzien op het werk.

Bijlage II — Bevoegdheden nationale gelijkheidsorganen ¹⁰

België	Centrum voor gelijke kansen en bestrijding racisme	Het centrum kan wettelijke procedures aanspannen. In voorgaande jaren is de opdracht uitgebreid tot seizoenarbeiders, mensensmokkel, armoede en discriminatie zonder onderscheid naar ras.
Bulgarije	Commissie voor bescherming tegen discriminatie	De commissie kan straffen opleggen en wettelijke procedures aanspannen in gevallen die voortkomen uit de eigen controles en onderzoeken. Politieke overtuiging, burgerlijke staat en staat van eigendom vallen onder de andere behandelde discriminatiegronden.
Cyprus	Bureau van de commissaris voor administratie	Alle gronden van de gelijkheidsrichtlijnen zijn gedekt, de commissaris kan onderzoeken en rapporten uitvoeren, adviseren en aanbevelingen doen, maar kan geen aanklacht indienen of gerechtelijk bemiddelen.
Denemarken	Deens Instituut voor mensenrechten (DIHR)	Het klachtencomité van het DIHR is alleen gerechtigd om discriminatie op grond van ras en etnische afstamming aan te pakken, maar het instituut bespreekt ook andere gronden in onderzoeken, enquêtes en adviezen.
Duitsland	Federale Antidiscriminatieraad	De federale raad dekt alle in de communautaire wetgeving vermeldde gronden. De raad kan niet juridisch bemiddelen, maar kan advies geven en bemiddelen bij buitenrechtelijke schikkingen.
Estland	Bureau van de Kanselier van justitie	De bevoegdheden van het bureau zijn beperkt tot het verrichten van enquêtes en het doen van aanbevelingen. Er is ook een afzonderlijk orgaan voor gendergelijkheid.
Finland	Ombudsman voor minderheden; Nationale Discriminatierechtbank.	De rechtsbevoegdheid van de ombudsman strekt zich uit tot etnische discriminatie, maar niet discriminatie op grond van taal, seksuele geaardheid, ideologie of handicap; deze worden door andere instellingen behandeld.
Frankrijk	Hoge Raad voor discriminatiebestrijding en gelijkheid (HALDE)	De rechtsbevoegdheid van HALDE strekt zich uit tot alle discriminatiegronden onder de Franse wet die (behalve gender en de vijf gronden uit de gelijkheidsrichtlijn) politieke overtuiging, burgerlijke staat, lidmaatschap in een vakbond, feitelijk of verondersteld lidmaatschap van een groep, uiterlijk, gezondheidstoestand en zwangerschap omvatten.
Griekenland	De Griekse ombudsman; Comité gelijke behandeling; Werkinspectie	De ombudsman heeft de opdracht de rechten van burgers te beschermen, wanbestuur te bestrijden en respect voor de wet te verzekeren. De ombudsman heeft ook speciale verantwoording inzake kinderrechten.

¹⁰ Situatie april 2009; Polen en Tsjechië hadden toen geen volledige gelijkheidsorganen. Zie voor contactbijzonderheden www.equineteurope.org.

Hongarije	Gelijkebehandelingsraad; parlementair commissaris voor rechten van nationale en etnische minderheden	De raad voor gelijke behandeling gaat over een aantal discriminatiegronden buiten de communautaire wetgeving, zoals taal, politieke overtuiging, gezondheidstoestand of financiële staat. De minderheidscommissaris behandelt nationale en etnische discriminatie.
Ierland	Ierse Gelijkheidsraad; Gelijkheidsrechtbank	Behalve de afhandeling van klachten ageert de Gelijkheidsraad ook voor de bevordering van gelijke kansen. Een van de specifieke discriminatiegronden die wordt behandeld is het behoren tot de gemeenschap van Travellers.
Italië	Italiaans Bureau tegen rassendiscriminatie (UNAR)	UNAR gaat over de discriminatiegronden op grond van ras/etnische afstamming en godsdienst. Het bureau kan geen zaken aanspannen namens gediscrimineerde personen, maar kan slachtoffers bijstaan in juridische en administratieve procedures.
Latvia	Lets Bureau voor nationale mensenrechten	Het bureau mensenrechten werkt aan het beslechten van geschillen en het versoepelen van onderhandelingen over een breed gamma van mensenrechtenkwesties. Het bureau kan zaken aanspannen in burgerlijke en administratieve rechtbanken.
Litouwen	Ombudsman gelijke kansen	Taal en maatschappelijke afkomst worden door de ombudsman behandeld evenals discriminatiegronden uit hoofde van de communautaire wetgeving.
Luxemburg	Centrum voor gelijke behandeling	Het centrum vervult de rol van gelijkheidsorgaan op het gebied van publicatie van rapporten, doen van aanbevelingen en steun aan slachtoffers. Het behandelt discriminatiegronden op grond van leeftijd, gender, seksuele geaardheid, godsdienst/overtuiging en ras/afstamming.
Malta	Nationale Commissie voor de bevordering van gelijkheid; Nationale Commissie voor gehandicapten; ombudsman	De Nationale Commissie voor de bevordering van gelijkheid richt zich op discriminatie op grond van gender en ras/etnische afstamming in alle sectoren. Er is ook een commissie voor gehandicapten.
Nederland	Commissie gelijke behandeling (CGB)	De opdracht van de CGB is het bieden van bescherming tegen discriminatie om zo gelijke deelname aan het leven en/of de maatschappij te bevorderen. Behalve de zes in de communautaire wetgeving vermelde gronden richt de commissie zich ook op discriminatie op grond van burgerlijke staat, politieke overtuiging en werkgelegenheid, zoals vol- of deeltijdbetrekkingen.
Oostenrijk	Oostenrijkse ombudsman voor gelijke behandeling	Er zijn afzonderlijke ombudsmannen voor „etnische afstamming”, godsdienst/overtuiging, leeftijd en seksuele geaardheid op het werk en discriminatie op grond van „etnische afstamming” buiten het werk.

Portugal	Portugese Commissie voor immigratie en interculturele dialoog (ACIDI); Commissie voor staatsburgerschap en gendergelijkheid (CIG)	De ACIDI pakt ongelijke behandeling aan m.b.t. ras, kleur, nationaliteit en etnische afstamming. De CIG richt zich op discriminatie op grond van gender en seksuele geaardheid, en heeft onlangs ook de andere gronden van artikel 13 uit het communautaire Verdrag toegevoegd.
Roemenië	Nationale Raad voor discriminatiebestrijding (CNCD)	De CNCD richt zich op alle gronden uit artikel 13 en op een breed gamma van andere mensen die het risico lopen oneerlijk te worden behandeld, zoals vluchtelingen, afgestane kinderen en mensen met een strafblad.
Slovenië	Bureau voor gelijke kansen; voorstander van het beginsel van gelijkheid	Onderzoekt gevallen van discriminatie, geeft adviezen en aanbevelingen, maar heeft geen juridische positie om zaken aanhangig te maken of in rechtszaken tussenbeide te komen.
Slowakije	Nationaal Centrum voor mensenrechten	Het centrum, dat een zelfstandige rechtspersoon is, behandelt alle gronden in de communautaire gelijkheidsrichtlijnen. Verder heeft het centrum ook een uitgebreide rol op het gebied van mensenrechten en de rechten van kinderen.
Spanje	Raad voor de bevordering van gelijke behandeling en niet-discriminatie op grond van ras en etnische afstamming; Nationale Raad voor gehandicapten	De Raad is verantwoordelijk voor de bevordering van het beginsel van gelijke behandeling en niet-discriminatie op grond van ras of etnische afstamming in en buiten de werkplek.
Verenigd Koninkrijk	Commissie gelijkheid en mensenrechten (EHRC); Gelijkheidscommissie voor Noord-Ierland	De EHRC heeft de taak het respect voor gelijke kansen te bevorderen en aan te moedigen. Zij richt zich op alle gronden uit de communautaire gelijkheidswetgeving en is bevoegd de uitvoering af te dwingen en bindende beslissingen uit te spreken.
Zweden	De Gelijkheidsombudsman	De Gelijkheidsombudsman, die vroeger was verdeeld over drie aparte bureaus, streeft naar naleving van de Zweedse wetten inzake gender, transgenderidentiteit of expressie, etnische afstamming, godsdienst of andere overtuiging, handicap, seksuele geaardheid en leeftijd.

Europese Commissie

Discriminatiebestrijding door de EU — Activiteitenverslag 2007-2008

Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie

2009 — 37 blz. — 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-79-12455-6

doi:10.2767/15414

Het verslag „Discriminatiebestrijding door de EU” bespreekt de activiteiten die de Europese Commissie in 2007-2008 heeft uitgevoerd ter bestrijding van discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid in arbeid en beroep.

Hierin worden het beleid, de partnerschappen, de stand van zaken voor de wetgeving en de tenuitvoerlegging op nationaal niveau belicht alsmede enige gevallen uit de rechtspraak en activiteiten, georganiseerd om het beginsel van gelijkheid uit te dragen.

Deze publicatie is beschikbaar op papier in het Engels, Frans en Duits en in een elektronische versie in alle andere officiële talen van de EU.

Waar kunt u EU-publicaties krijgen?

Betaalde publicaties:

- bij de EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- bij uw boekhandel onder vermelding van titel, uitgever en/of ISBN-nummer;
- rechtstreeks bij een van onze verkoopagenten. U vindt de contactgegevens op <http://bookshop.europa.eu> of u kunt ze per fax aanvragen op +352 2929-42758.

Gratis publicaties:

- bij de EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- bij de vertegenwoordigingen en delegaties van de Europese Commissie. U vindt de contactgegevens op <http://ec.europa.eu> of u kunt ze per fax aanvragen op +352 2929-42758.

U kunt de **publicaties** van het directoraat-generaal
Werkgelegenheid,
sociale zaken en gelijke kansen downloaden of een gratis
abonnement nemen via:
<http://ec.europa.eu/social/publications>

U kunt zich ook opgeven voor de gratis *elektronische nieuwsbrief*
Sociaal Europa van de Europese Commissie op
<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

Nuttige websites:

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

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

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



Publicatiebureau

