



EU:s åtgärder mot diskriminering

Aktivitetsrapport 2007–2008



Denna publikation stöds genom EU:s program för sysselsättning och social solidaritet (2007–2013).

Programmet administreras av Europeiska kommissionens generaldirektorat för sysselsättning, socialpolitik och lika möjligheter. Det inrättades för att ge ekonomiskt stöd till förverkligandet av EU:s social- och sysselsättningspolitiska mål enligt den sociala agendan i syfte att bidra till att förverkliga målen i Lissabonstrategin på dessa områden.

Programmet löper under sju år och riktar sig till alla aktörer som kan bidra till att utforma lämplig och effektiv lagstiftning och politik när det gäller sysselsättning och socialpolitik i de 27 EU-länderna, Efta/EES-länderna, EU:s kandidatländer och de länder som ännu inte är kandidatländer.

Syftet med Progress-programmet är att stärka EU:s stöd till medlemsstaternas åtaganden och insatser för att skapa fler och bättre arbetstillfällen och bygga ett samhälle som präglas av ökad sammanhållning. Progress kommer därför att vara viktigt när det gäller

- att ge analyser och policyrådgivning inom de områden som programmet omfattar,
- att övervaka och rapportera om genomförandet av EU:s lagstiftning och politik inom de områden som programmet omfattar,
- att främja överföring av strategier, lärande och stöd mellan medlemsstaterna avseende EU:s mål och prioriteringar, och
- att vidarebefordra synpunkter från berörda aktörer och samhället i stort.

För ytterligare information, se:
<http://ec.europa.eu/progress>

EU:s åtgärder mot diskriminering

Aktivitetsrapport 2007–2008

Europeiska kommissionen

Generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och lika möjligheter
Enhet G.4

Manuskriptet färdigställdes i april 2009

Varken Europeiska kommissionen eller någon annan part som verkar i kommissionens namn kan ta ansvar för hur informationen i denna publikation används.

Omslagsbild: "Different" av Lucian Enasoni, fototävlingen Breaking stereotypes i kampanjen "För mångfald. Mot diskriminering."
– © Europeiska gemenskaperna

Foton sidorna 11,13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 26, 27, 29, 30: JPH. Woodland – © Europeiska gemenskaperna

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

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

(*) Vissa mobiltelefonoperatörer tillåter inte 00 800-nummer eller avgiftsbelägger dem.

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

© Europeiska gemenskaperna, 2009

Kopiering tillåten med angivande av källan.

Kataloguppgifter och en sammanfattning finns i slutet av publikationen.

Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå, 2009

ISBN 978-92-79-12461-7
doi:10.2767/18379

Förord



När jag utsågs till Europakommissionär 2004 blev "lika möjligheter" ett huvudfokus inom mitt generaldirektorats ansvarsområde. Sedan dess har min roll varit att säkerställa att jämlikhetsfrågor också ligger i frontlinjen för politik och åtgärder runtom i den Europeiska unionen. Den tidsperiod som denna rapport omfattar visade sig vara ett utmärkt tillfälle att intensifiera jämlikhetsarbetet ytterligare.

År 2007 var det Europeiska året för lika möjligheter för alla (EYEO) vilket markerade ett helt nytt engagemang på europeisk och nationell nivå för att placera mångfald och alla former av diskriminering överst på dagordningen. Det sammanförde en mängd olika intressenter kring ett gemensamt mål och förmedlade budskapet om jämlikhet till en bred allmänhet.

Än viktigare, vi höll tempot in i 2008 med ett nytt kommissionsmeddelande om ett förnyat åtagande att bekämpa diskriminering och främja mångfald. Vi föreslog också en länge emotsedd utvidgning av jämlikhetslagstiftningen, som redan i dag är en av de mest ambitiösa i världen.

Ansträngningar på europeisk nivå kan vara effektiva bara om de bygger på ett starkt engagemang från offentliga myndigheter, organ för likabehandling, det civila samhället, fackliga organisationer och arbetsgivare på nationell, regional och lokal nivå. Genom att arbeta närmare tillsammans och upprätthålla ett stort engagemang kan vi fortsätta att göra framsteg mot ett rättvisare Europa.

Jag vill särskilt lägga till några ord om romerna. Europas största etniska minoritet utsätts fortfarande för mycket omfattande diskriminering och ojämlig behandling. Det är därför helt riktigt att en av våra prioriteringar under 2007 och 2008 har varit att bekämpa denna orättvisa.

Samtidigt som jag värdesätter de stora ansträngningar som alla har gjort som arbetar för jämlikhet, ser jag det som viktigt att betona att vi fortfarande har långt kvar innan diskriminering på våra arbetsplatser och i samhället har utrotats. Dessa utmaningar blir inte mindre. Påfrestningarna av den ekonomiska nedgången, som började på allvar i slutet av 2008, gör det viktigare än någonsin att hävda att mångfald, inte diskriminering, är vägen framåt.

Vladimír Špidla

Kommissionsledamot med ansvar för sysselsättning,
socialpolitik och lika möjligheter

Innehållsförteckning

Förord	3
Tidsaxel för antidiskrimineringens höjdpunkter 2007–2008	7
Inledning	9
Del I – Politik och partnerskap	11
1.1 Milstolpar i EU:s politik och program	12
1.2 Partnerskap med medlemsstater	12
1.2.1 Toppmöten om likabehandling	12
1.2.2 Statlig expertgrupp	13
1.3 Samarbete med det civila samhället	13
1.3.1 Civila samhällets röst i politiken	13
1.3.2 Stöd från Europeiska kommissionen till nätverk	13
1.3.3 Utbildning	14
1.4 Expertgrupp på hög nivå för social integration av etniska minoriteter	14
1.4.1 Goda exempel	15
1.5 Fokus på romerna	15
1.5.1 Rapport om instrument för integration	15
1.5.2 Första toppmötet om romerna	15
1.5.3 December 2008, rådets slutsatser om romernas integration	16
Del II – Lagen i praktiken	17
2.1 Överträdelseförfaranden	18
2.1.1 Direktivet om likabehandling oavsett ras	18
2.1.2 Direktivet om likabehandling i arbetslivet	19
2.2 Urval av rättpraxis från Europeiska gemenskapernas domstol	19
2.2.1 Obligatorisk pensionering (åldersdiskriminering, Förenade kungariket)	19
2.2.2 Rekryteringspolicy (diskriminering på grund av ras/etniskt ursprung, Belgien)	20
2.2.3 Rätt till pension (diskriminering på grund av sexuell läggning, Tyskland)	20
2.2.4 Diskriminering genom associering (diskriminering på grund av funktionshinder, Förenade kungariket)	20
2.3 Förslag till ett nytt antidiskrimineringsdirektiv	21

2.4 Bestämmelser för organ för likabehandling	22
2.4.1 <i>Equinet: European Network of Equality Bodies</i>	22
Del III – Att förmedla jämlikhet	23
3.1 Europeiska året för lika möjligheter för alla	24
3.1.1 Årets höjdpunkter	24
3.1.2 Året i backspegeln och slutsatser	25
3.2 Att öka medvetenheten	25
3.2.1 Kampanjen "För mångfald. Mot diskriminering."	25
3.2.2 Nationella projekt för ökad medvetenhet	26
3.2.3 Valda höjdpunkter	26
3.2.4 Konferens om kommunikation i Belfast	26
3.2.5 Lika möjligheter för alla: vilken roll ska positiv särbehandling spela?	27
3.3 Att förstå diskriminering: Eurobarometerundersökningar	27
3.4 Mångfaldens betydelse för företag	28
3.4.1 Europeiska kommissionens studier belyser fördelarna	28
3.4.2 Småföretag	28
3.4.3 Stadgor för mångfald	28
Slutsats och bilagor	29
Slutsats	30
Bilagor	31
Bilaga I – Viktiga publikationer 2007–2008	31
Publikationer från nätverket för juridiska experter i fråga om icke-diskriminering	31
Publikationer från experter på integration av funktionshindrade	32
Bilaga II – Nationella organ för likabehandling	33

Tidsaxel för antidiskrimineringens höjdpunkter 2007–2008

2007

1 januari 2007

- Europeiska året för lika möjligheter för alla (EYEO) inleds.
- Nytt sjuårigt Progressprogram lanseras, med antidiskriminering som ett av fem politik- och åtgärdsområden.

23 januari 2007

Eurobarometerundersökning "Discrimination in the European Union" publiceras.

30–31 januari 2007

Första EU-toppmötet om likabehandling någonsin hålls i Berlin.

1 mars 2007

- Europeiska centrumet för övervakning av rasism och främlingsfientlighet (EUMC) blir Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA).
- EU:s fototävling för mångfald startar.

16 april 2007

2006 års Journalistpris "För mångfald. Mot diskriminering." (FDAD) delas ut vid en ceremoni i Bryssel.

23 april 2007

Konferensen "Lika möjligheter för alla: vilken roll ska positiv särbehandling spela?", Rom, Italien.

25 april 2007

EU:s lastbilstur (Truck Tour) för mångfald startar.

10–12 maj 2007

Eurovision song contest, med miljontals tittare runtom i Europa, får stöd av EYEO.

20 juni 2007

Sammankomst för utbildning av utbildare i Köln, Tyskland, första steget i ett 18-månaders program med utbildningstillfällen om antidiskriminering och mångfald.

27 juni 2007

Europeiska kommissionen sänder "motiverat yttrande" till 14 medlemsstater om genomförandet av direktivet om likabehandling oavsett ras.

4 juli 2007

Kommissionen inleder ett offentligt samråd om nya antidiskrimineringsåtgärder.

11–12 oktober 2007

Konferensen "Europaparlamentet för lika möjligheter för alla", Bryssel.

19–20 november 2007

"Fira 2007!" – Avslutningskonferens för EYEO i Lissabon, Portugal. Equinet – nätverket för organ för likabehandling lanseras.

3 december

- Rapport från expertgruppen på hög nivå för frågor rörande integrationen i samhället av etniska minoriteter och deras fulla deltagande på arbetsmarknaden.
- Internationella handikappdagen "Anständigt arbete för personer med funktionshinder".

6–7 december 2007

Konferens "Lika möjligheter för alla – multipel diskriminering spelar roll", Helsingør, Danmark.

18 december 2007

Avslutande mottagning för EYEO i Bryssel. Prisceremoni FDAD Journalistpris 2007.

2008

1 januari 2008

Europeiska året för interkulturell dialog tar över stafettpipen från EYEO.

31 januari 2008

Kommissionen sänder formell underrättelse/motiverat yttrande till elva medlemsstater angående genomförandet av direktivet om likabehandling i arbetslivet.

13 mars 2008

Seminarium där resultat presenterades från studien "Kampen mot diskriminering och främjande av jämställdhet: Hur man mäter framstegen".

29 april 2008

Konferens under det slovenska ordförandeskapet om solidaritet mellan generationerna, Brdo, Slovenien.

5–6 juni 2008

Konferens om "Kommunicera jämlikhet och icke-diskriminering i Europeiska unionen", Belfast, Förenade kungariket.

20 juni 2008

EU:s lastbilstur (Truck Tour) för mångfald startar i Prag, Tjeckien.

2 juli 2008

- Kommissionen föreslår ett nytt direktiv om antidiskriminering och utfärdar ett meddelande med titeln: "Ickediskriminering och lika möjligheter: ett förnyat engagemang".

- Den statliga expertgruppen för icke-diskriminering inrättas.

- Europeiska kommissionens rapport om "EU instruments and policies for Roma inclusion" publiceras.

- En ny Eurobarometerundersökning "Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes" publiceras.

1 september 2008

2008 års tävling Journalistpriset FDAD startar.

16 september 2008

Första Europeiska toppmötet om romerna, Bryssel.

29–30 september 2008

Andra europeiska toppmötet om likabehandling, Paris.

18 november 2008

Första mötet för den statliga expertgruppen för icke-diskriminering, Bryssel.

25 november 2008

Juridiskt seminarium om genomförandet av EU:s lagstiftning om lika möjligheter och antidiskriminering, Bryssel.

1–2 december 2008

Konferensen "Agera lokalt för ett samhälle för alla" som uppföljning av den europeiska handlingsplanen på handikappområdet, Bryssel.

3 december 2008

Internationella handikappdagen "Konventionen om funktionshindrades rättigheter: värdighet och rättvisa för oss alla".

11–12 december 2008

Konferens mångfaldens betydelse för näringslivet "Mångfaldsresan går vidare", Bryssel.

Inledning

Många människor runtom i Europeiska unionen utsätts i dag för diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, sexuell läggning, ålder och kön. En stor del av dem är dock fortfarande omedvetna om det finns lagstiftning som skyddar mot sådan diskriminering. I denna rapport kommer fokus att ligga på diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, vilket det så kallade direktivet om likabehandling oavsett ras förbjuder och diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, sexuell läggning och ålder, vilket direktivet om likabehandling i arbetslivet förbjuder ⁽¹⁾. Diskriminering på grund av kön, som hanteras av ett omfattande europeiskt regelverk, kommer inte att beröras närmare i denna rapport ⁽²⁾.

Att ta diskriminering på allvar innebär att ta steget att informera människor om deras rättigheter. Det innebär också ett erkännande av att mångfald inte bara ska inrymmas i utan främjas som en tillgång i ekonomin, samhället och kulturen. Att främja mångfald och bekämpa diskriminering hade därför hög prioritet för Europeiska kommissionen under 2007–2008. Denna rapport har som mål att belysa några av de viktigaste stegen i lagstiftnings- och policyutvecklingen och visa på medvetandegörande aktiviteter och evenemang som genomfördes under perioden.

Betydelsen av partnerskap mellan medlemsstater, det civila samhället och europeiska institutioner när det gäller utformningen av politiken betonas i rapporten. Toppmötena om likabehandling, den statliga expertgruppen för icke-diskriminering och andra grupper på hög nivå är tecken på denna vilja till samarbete.

Den europeiska lagstiftningen förklaras ganska detaljerat och rättspraxis från Europeiska gemenskapernas domstol visar hur lagbestämmelser har tillämpats i praktiken. En översikt ges över det grundarbete som utfördes under 2007–2008 för ett direktiv som avsevärt kommer att kunna utvidga skyddet mot diskriminering. Vidare beskrivs hur nationella regeringar har införlivat direktiven om antidiskriminering och antagit bestämmelser rättslig prövning.

Det Europeiska året för lika möjligheter för alla 2007 var ett ambitiöst åtagande som sporrade till hundratals nationella aktiviteter och syftade till att göra människor medvetna om deras rätt till likabehandling. Höjdpunkterna redovisas liksom potentialen för framtiden. Kampanjen "För mångfald. Mot diskriminering." fortsatte att använda visuella och innovativa metoder för att främja mångfald, med höjdpunkter som lastbilsturnén (Truck Tour) och Journalistpriset. Att sprida budskapet att mångfald är gynnsamt för företagen är viktigt, särskilt i en tid av ekonomisk nedgång, och viktiga steg i utvecklingen av mångfaldsstrategier beskrivs.



Starten för EU Truck Tour i Prag, 20 juni 2008.

⁽¹⁾ Rådets direktiv 2000/43/EG, rådets direktiv 2000/78/EG.

⁽²⁾ Se: <http://ec.europa.eu/eures/>



Del I – Politik och partnerskap

1.1 Milstolpar i EU:s politik och program

Det Europeiska året för lika möjligheter för alla 2007 (s. 24) gav ny kraft åt utvecklingen av politik och åtgärder för jämlikhet. Den 1 januari 2007 tog ett nytt program för sysselsättning och social solidaritet (Progress) över stafettstavarna från gemenskapens handlingsprogram för att bekämpa diskriminering (2001–2006).

Den programdel av Progress som rör "icke-diskriminering och mångfald" driver handlingsprogrammets viktiga aktiviteter inom icke-diskriminering vidare, nämligen att öka medvetenheten på alla nivåer, att öka kapaciteten inom det rättsliga och civila samhällets sektorer och att undersöka grundläggande orsaker och effektiva åtgärder kopplade till jämlikhet. Med en budget på över 700 miljoner euro under 2007–2013 kommer Progress också att finansiera aktiviteter inom områdena: sysselsättning, social integration och socialt skydd, arbetsvillkor och ett effektivt genomförande av principen om jämställdhet och att integrering av denna i all gemenskapspolitik främjas. Att dessa områden ingår ger programmet en mer övergripande och integrerad dimension, med viktiga fördelar – t.ex. när det gäller att åtgärda diskriminering på flera grunder.



Kommissionär Vladimír Špidla och franske ministern Xavier Bertrand, toppmötet om likabehandling, Paris.

Ett annat politiskt landmärke var Europeiska kommissionens meddelande den 2 juli 2008, utfärdat som del av ett paket som innefattade ett förslag till ett nytt direktiv om antidiskriminering (s. 21), inrättandet av en statlig expertgrupp (s. 13) och ett arbetsdokument om instru-

ment för integration av romerna (s. 15). Meddelandet föreslog ett "förnyat engagemang" och uppmanade till stöd för bättre rättsligt skydd genom att presentera en aktiv strategi för att främja icke-diskriminering och lika möjligheter. Jämställdhetsintegrering, användning av statistik, positiv särbehandling och utbildning/medvetandegörande angavs som viktiga områden.

En framgångsrik politik och lyckade åtgärder på Europeisk nivå är beroende av ett bra samarbete med alla aktörer som arbetar med jämlikhet, såsom medlemsstaterna, det civila samhället, fackliga organisationer och näringslivet.

1.2 Partnerskap med medlemsstater

EU och medlemsstaterna har viktiga och kompletterande roller när det gäller att utforma en kraftfull politik och vidta åtgärder inom området jämlikhet. Direktiven om likabehandling har varit ett viktigt bidrag från den europeiska nivån. Medlemsstaterna har ansvar för att i full utsträckning införliva dessa direktiv i nationell lagstiftning och anpassa dem så att de skräddarsys utifrån nationella förhållanden. Många länder går längre än minimikraven.

Mot bakgrund av de olika nationella förutsättningarna för jämlikhet finns det stort utrymme för samarbete av ömsesidig nytta, såväl europeiska och nationella organ emellan som medlemsstater emellan. Oavsett om det rör sig om att utforma politiken eller planera för åtgärder på gräsrotsnivå, så hanteras gemensamma utmaningar bäst genom samarbete. Under 2007–2008 agerade kommissionen bl.a. genom att hjälpa till att arrangera de första två toppmötena om likabehandling i sitt slag och genom att inrätta en statlig expertgrupp.

1.2.1 Toppmöten om likabehandling

Europeiska toppmöten som hölls i Berlin och Paris bidrog till att föra diskriminering och mångfaldsfrågor högst upp på EU:s och nationella regeringars dagordningar. Givande utbyten mellan ministrar, politiker, icke-statliga organisationer, arbetsmarknadens parter och företrädare för arbetsgivare markerade kraftigt intentionerna att prioritera ett mer jämlikt samhälle.

Kommissionsledamot Vladimír Špidla och den tyska federala ministern Ursula von der Leyen inledde toppmötet om likabehandling i Berlin den 30 januari 2007. Det innebar också starten för det Europeiska året för lika möjligheter för alla (EYEO). Deltagarna, som kom från EU:s institutioner, offentliga myndigheter, icke-statliga organisationer eller arbetsmarknadens parter, var samlade för att utforma långsiktiga mål för året som sträcker sig bortom den tolv månadersperiod som det skulle pågå.

Toppmötet i Paris den 29–30 september 2008 samlade återigen högt uppsatta beslutsfattare och aktörer inom antidiskriminering. Det gav möjlighet att debattera det nya direktiv (s. 21) som föreslagits för att utöka rättskyddet utanför arbetsmarknaden till att även omfatta varor och tjänster för diskrimineringsgrunderna ålder, funktionshinder, religion eller övertygelse och sexuell läggning. Arbetsplatsen var fortfarande ett viktigt ämne, och Frankrikes arbetsmarknadsminister Xavier Bertrand och kommissionsledamot Vladimír Špidla uppmanade till EU-övergripande införande av en "mångfaldsstadga" för arbetsgivare (s. 28), ett initiativ som har visat sig vara framgångsrikt i Frankrike, Tyskland och Belgien. Slutsatserna från toppmötet inkluderade bl.a. behovet av en oberoende roll för organen för likabehandling och att större vikt behöver läggas vid integrering av principen om likabehandling inom alla politikområden och vid multipel diskriminering.

1.2.2 Statlig expertgrupp

När EYEO var över var det viktigt att behålla den drivkraft som hade skapats, inte minst när det gäller det samarbetet med och mellan regeringar som hade etablerats kring antidiskrimineringspolitik och utbyte av goda erfarenheter. Därför lanserade kommissionen ett initiativ för att inrätta en "statlig expertgrupp", bestående av företrädare på hög nivå från varje medlemsstat med beslutsfattande roller inom området antidiskriminering och främjande av likabehandling.

Expertgruppen inrättades formellt den 2 juli 2008, var verksam från november 2008, och fick i uppgift att

- underlätta samarbetet mellan relevanta myndigheter i medlemsstaterna och kommissionen,
- följa upp och ge stöd till utvärderingen av icke-diskrimineringspolitiken på EU-nivå och på nationell nivå,
- öka utbytet av erfarenheter och goda exempel inom icke-diskriminering och främjande av likabehandling.

Vidare tog expertgruppen över rollen som kontaktpunkt för icke-diskrimineringsdelen av Progressprogrammet.

1.3 Samarbete med det civila samhället

Icke-statliga organisationer inom jämlikhet och icke-diskriminering har dubbla roller i kampen mot diskriminering. De ger ofta direkt stöd och råd till diskrimineringsoffer och till människor som löper störst risk att utsättas för ojämlik behandling. De använder också erfarenheter från sitt arbete ute på fältet för att tillhandahålla ovärderligt underlag för antidiskrimineringspolitiken på alla nivåer. Samarbetet på europeisk nivå med icke-statliga organi-

sationer och deras nätverk är till ömsesidig nytta inom båda dessa områden.

1.3.1 Civila samhällets röst i politiken

Europeiska kommissionen hade redan byggt upp goda kontakter och ett gott samarbete med det civila samhället inför det Europeiska året för lika möjligheter för alla 2007 (EYEO), vilket gav ytterligare möjligheter för den icke-statliga sektorn att göra sin röst hörd. Utöver att de deltog i full utsträckning i viktiga arrangemang som toppmötet om likabehandling i Berlin och EYEO:s avslutningskonferens i Lissabon, tillhörde de icke-statliga organisationerna de mest entusiastiska deltagarna i det internetsamråd som kommissionen arrangerade om antidiskriminering mellan den 4 juli och 15 oktober 2007. Under dessa åtta veckor svarade 138 nationella och 33 europeiska icke-statliga organisationer, vilket motsvarade mer än tredjedel av alla svar från organisationer, offentliga myndigheter och företag.

Det civila samhällets bidrag under samrådet betonade behovet av att antidiskrimineringslagstiftningens skydd utökas till att gälla utanför arbetsplatsen och av att åtgärder utöver lagstiftning även fortsättningsvis vidtas för att säkerställa större jämlikhet i praktiken. En bättre förståelse av och mer omfattande åtgärder mot diskriminering på flera grunder (multipel diskriminering) var också ett återkommande önskemål. Kommissionen å sin sida, svarade genom att föreslå ny lagstiftning den 2 juli 2008 (s. 21) och genom att arrangera en konferens om multipel diskriminering i december 2007.

1.3.2 Stöd från Europeiska kommissionen till nätverk

Inom ramen för Progressprogrammet, som startade i januari 2007, undertecknades partnerskapsavtal för finansiering med viktiga övergripande nätverk och andra organisationer på europeisk nivå.



De viktigaste nätverken, som vart och ett ansvarar för diskrimineringsgrunder som omfattas av antidiskrimineringslagstiftningen, är

- AGE, Forumet för äldre personer i Europa, främjar äldre människors intressen i EU och ökar medvetenheten om de frågor som angår dem mest,
- Europeiskt handikappforum (EDF), som arbetar för 50 miljoner funktionshindrade människors rättigheter i Europa,
- Europeiska nätverket mot rasism (ENAR), som företräder mer än 600 organisationer som arbetar mot rasism, främlingsfientlighet, antisemitism och islamofobi i Europa,
- European Roma Information Office, som främjar politisk och offentlig debatt om frågor som rör romerna genom att tillhandahålla fakta och djuplodande information inom en rad politikområden,
- International Lesbian Gay Association–Europe (ILGA–Europe), som sammanlänkar fler än 350 nationella och lokala grupper som verkar för att uppnå lika rättigheter för homosexuella, bisexuella och transsexuella personer.

Andra nätverk inom detta område har också fått stöd: Autism Europe, European Association of Service Providers for Persons with Disabilities, Europeiska blindunionen, European Network on Independent Living, Inclusion Europe och International Federation for Hydrocephalus and Spina Bifida.

1.3.3 Utbildning

Det har blivit allmänt uppmärksammat att medan europeiska direktiv nått långt i att fastställa ett rättsligt skydd mot diskriminering, garanterar de inte i sig en radikal förbättring av lika rättigheter i praktiken. Utbildningsseminarier för icke-statliga organisationer är ett viktigt verktyg för att uppnå detta. De visade sig användbara redan under gemenskapens handlingsprogram för att bekämpa diskriminering under 2001–2006. Många representanter för icke-statliga orga-

nisationer deltog och användbart utbildningsmaterial togs fram och gjordes fritt tillgängligt.

På liknande sätt anordnades en ny serie seminarier inom ramen för Progressprogrammet.

Under hösten 2007 och våren 2008 finansierade Europeiska kommissionen en serie utbildningsseminarier som hölls i samtliga EU:s medlemsstater och i Turkiet, Norge och Island. 1 100 deltagare från icke-statliga organisationer och nästan 300 deltagare från fackförbund deltog i nationella seminarier om icke-diskriminering för utbildning i medvetandegörande och förståelsen av nationell lagstiftning och politik. Progressprogrammet ger också stöd till utbildning för praktiserande jurister inom icke-diskriminering som genomförs av Europeiska rättsakademin (ERA).

1.4 Expertgrupp på hög nivå för social integration av etniska minoriteter

Expertgruppen på hög nivå för frågor rörande integrationen i samhället av etniska minoriteter och deras fulla deltagande på arbetsmarknaden inrättades på grundval av kommissionens beslut 2006/33/EG den 20 januari 2006. Gruppen har till uppgift att undersöka vilka hinder som finns för integrationen av etniska minoriteter på arbetsmarknaden och i samhället och att identifiera de bästa lösningarna för att överbygga dessa svårigheter.

Gruppen består av tio medlemmar med varierande bakgrund, från näringslivet, myndigheter, media och civila samhället. Var och en av medlemmarna kan uppvisa ett erkänt gediget engagemang i kampen mot diskriminering och i arbetet med jämlikhetsfrågor.

Under 2007 analyserade gruppen en mängd forskning inom detta område, träffade företrädare för både arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och utbytte synpunkter med medlemmar av Europaparlamentets utskott för medborgerliga fri- och rättigheter.

Gruppen identifierade därefter 14 hinder mot att etniska minoriteter får arbete: bristande utbildning och yrkesutbildning; bristande språkkunskaper; brist på erkännande av kompetens och kvalifikationer; bristande tillgång till yrken; bristande tillgång till medborgarskap; brister i integrationspolitiken; stereotyper, fördomar och negativa attityder; brist på mobilitet och koncentration till specifika områden; industriell förändring; bristande incitament till följd av välfärdsystemen; diskriminering; brist på information; konkurrens på arbetsmarknaden och odeklarerat arbete.

Vidare belyste gruppen genom sina lägesrapporter ett antal andra frågor, bl.a. bristen på data om migrerande



arbetstagare och behovet av att inkludera dem i kollektivavtal. Behovet av mer rådgivning till småföretag om tillämpningen av diskrimineringslagstiftningen betonades också.

1.4.1 Goda exempel

Acceder, ett projekt som stödjer romerna i Spanien, var ett av de goda exempel som gruppen valde ut. Medan många individer hävdar att de vill ha "likabehandling", inte "särskild" behandling, kan positiv särbehandling så som den regleras i likabehandlingsdirektiven spela en viktig roll, vilket Acceder vittnar om. Positiv särbehandling var också temat för en konferens arrangerad av kommissionen och en broschyr under 2007 (s. 26).

Som ett exempel på bra lösning i en medlemsstat nämnde gruppen den lagstiftning som Irland infört och som går utöver och längre än de minimistandarder som fastställs i EU:s likabehandlingsdirektiv. Redan 2007 hade Irland infört antidiskrimineringslagstiftning som omfattar varor och tjänster som går utöver EU-kraven. Den irländska lagstiftningen har också identifierat och vidtagit åtgärder mot nio olika diskrimineringsgrunder.

1.5 Fokus på romerna

Termen "romer" används vanligen som en övergripande term för flera grupper däribland romer, sinter och resandefolk. Antalet romer i Europa uppgår till 10–12 miljoner, vilket gör dem till den största etniska minoriteten. Med respekt för de olika gruppernas kulturella skillnader agerar kommissionen för att åtgärda de gemensamma utmaningar som dessa grupper står inför, bl.a. omfattande diskriminering och social utslagning. Denna situation är också känd av européerna i allmänhet, 77 % av dem anser att romer missgynnas i samhället (Eurobarometer, s. 27).

1.5.1 Rapport om instrument för integration

Vid toppmötet i december 2007 förordade EU:s ledare förnyad utvärdering av politik och instrument tillgängliga på EU-nivå för att förbättra integrationen av romerna. En uppföljande rapport från Europeiska kommissionen som publicerades den 2 juli 2008 konstaterade att miljontals européer av romskt ursprung utsätts för varaktig diskriminering och långtgående social utslagning. Rapporten uppmanade till bättre användning av tillgängliga verktyg för att åtgärda dessa problem. Den påtalade särskilt behovet av närmare samarbete mellan EU:s organ, medlemsstaterna och det civila samhället.

Rapporten slog fast att mer kan göras när det gäller att använda det kraftfulla befintliga ramverk av lagstiftande, finansiella och politiska samordningsverktyg som finns

att tillgå. Den noterade särskilt möjligheten att främja integration med stöd av EU:s strukturfonder, däribland Europeiska socialfonden (ESF) och föranslutningsinstrument. Under 2000–2006 avsattes t.ex. 275 miljoner euro ur ESF till projekt specifikt riktade till romerna.

1.5.2 Första toppmötet om romerna

Det första toppmötet om romerna på EU-nivå hölls i Bryssel den 16 september 2008. Det var det första tillfället i sitt slag för 400 företrädare för EU-institutioner, nationella regeringar och organisationer från det civila samhället från hela Europa att mötas, diskutera romernas situation i EU och undersöka vägar att gå för att förbättra den.

Deltagande på hög nivå från EU-institutioner, globala organisationer och romska grupper visade på parternas engagemang. Kommissionen företrädde av fyra av sina kommissionärer, bl.a. ordförande Barroso och Vladimír Špidla. Andra deltagare att notera var George Soros, ordförande i Open Society Institute, Shigeo Katsu, vice ordförande i Världsbanken, samt Livia Járóka och Viktória Mohácsi, ungerska ledamöter av Europaparlamentet av romskt ursprung.



Deltagarna var överens om att problemen är av komplex natur men att de grundläggande prioriteringarna är uppenbara: utbildning, sysselsättning, hälso- och sjukvård och bostäder. Kommissionens rapport i juli uppmärksammade de rättsliga åtgärder som redan vidtagits och pekade på strukturfonderna som användbara resurser för insatser. Det konstaterades att projekt får störst genomslag om det civila samhället medverkar vid utformningen och genomförandet. Dessa åtgärder, tillsammans med ett tätare samarbete särskilt med medlemsstaterna, kan vara vägen framåt i kampen mot den oacceptabla och ständiga diskriminering och marginalisering som romerna utsätts för i Europa i dag.

1.5.3 December 2008, rådets slutsatser om romernas integration

Kommissionen gick i spetsen för denna process, men det krävdes insatser av nationella, regionala och lokala myndigheter för att uppnå rella framsteg ute på fältet. Europeiska rådets möte i december 2008 ställde sig bakom de omfattande slutsatserna från rådskonstellationen för allmänna frågor möte som bekräftade medlemsstaternas åtagande att använda tillgängliga instrument, som strukturfonderna, för att stödja romernas integration och beslutade att arrangera ett andra toppmöte om romerna under det spanska ordförandeskapet på den internationella romerdagen den 8 april 2010.



Del II – Lagen i praktiken

Likabehandlingsdirektiven från 2000 var rättsliga milstolpar för antidiskriminering i Europa. Medlemsstaterna hade olika nivåer av jämlikhetslagstiftning på plats redan, men likabehandlingsdirektiven angav en ny lägsta nivå som alla EU-medlemmar ska tillämpa ⁽³⁾. Detta höjde skyddsnivån samtidigt som brister i överensstämmelse mellan lagarna och deras tillämpning inom EU åtgärdades.

Kommissionen tar hänsyn till berättigade skillnader mellan rättsliga och institutionella traditioner i medlemsstaterna och respekterar till fullo deras rätt att välja hur de vill genomföra lagstiftningen. Trots denna flexibilitet i tolkningen av lagen, ska vart och ett av direktiven införlivas på ett korrekt och fullständigt sätt.

2.1 Överträdelseförfaranden

Direktiven om likabehandling oavsett ras och inom arbetslivet skulle ha införlivats i nationell lagstiftning senast den 2 december 2003 av de 15 länder som var medlemsstater år 2000 och vid tidpunkten för anslutningen av de tolv länder som sedan gick med i EU i maj 2004 och januari 2007. För diskriminering på grund av ålder och funktionshinder gavs utrymme för en frist till i december 2006. Senast den 1 januari 2007 skulle därför samtliga 27 medlemsstater fullständigt ha införlivat de två likabehandlingsdirektiven.

Eftersom luckor i lagstiftningen och farhågor om felaktigt inlemmande kvarstod, initierade kommissionen överträdelseförfaranden mot ett antal medlemsstater från juli 2006 till december 2008.

Hur fungerar överträdelseförfaranden?

Den Europeiska kommissionen sänder först en "formell under rättelse" som förklarar varför den anser att medlemsstaten har införlivat direktivet i nationell lagstiftning på ett felaktigt sätt. Om medlemsstaten inte svarar, eller om svaret är otillfredsställande, tar kommissionen nästa steg i överträdelseförfarandet genom att sända ett "motiverat yttrande", som anger de rättsliga argumenten mer i detalj. Medlemsstaten har återigen två månader på sig att svara. Om kommissionen fortfarande anser att medlemsstaten inlemmat direktivet på ett felaktigt sätt kan den hänvisa ärendet till Europeiska gemenskapernas domstol i Luxemburg. Domstolen kan slå fast att en medlemsstat inte har uppfyllt sina skyldigheter enligt EU-lagstiftningen genom att inte införliva ett direktiv i nationell lagstiftning på ett fullständigt och korrekt sätt.

⁽³⁾ Även rådets direktiv 2004/113/EG behandlar jämställdhet mellan könen utanför arbetslivet och förbjuder diskriminering på grund av kön, inbegripet trakasserier och sexuella trakasserier. Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG för samman olika jämställdhetsdirektiv som förbjuder diskriminering på grund av kön när det gäller tillgång till anställning, inbegripet befordran, och till yrkesutbildning liksom arbetsvillkor, däribland lön och företags- och yrkesbaserade system för social trygghet.



2.1.1 Direktivet om likabehandling oavsett ras

Trots alla EU-ländernas ansträngningar att genomföra direktivet om likabehandling oavsett ras (direktiv 2000/43/EG) uppfyller inte all nationell lagstiftning till fullo direktivets krav. Den 27 juni 2007 skickade Europeiska kommissionen ett "motiverat yttrande", dvs. det andra steget i överträdelseförfarandet, till 14 medlemsstater.

Problem identifierades inom följande tre huvudområden:

- Nationell lagstiftning begränsad till att omfatta arbetsplatsen.
- Definitioner av diskriminering som skiljer sig från direktivet, särskilt med avseende på indirekt diskriminering, trakasserier och föreskrift att diskriminera.
- Bestämmelser avsedda att hjälpa offren var inte konsekventa, såsom skyddet mot repressalier, att bevisbördan ska delas och rätten för sammanslutningar att engagera sig i rättsliga förfaranden för att hjälpa offren.

Nätverket för juridiska experter I fråga om icke-diskriminering

Under gemenskapens handlingsprogram för att bekämpa diskriminering skapade kommissionen ett nätverk av juridiska experter för att kunna hålla sig uppdaterad om nya beslut och lagtolkningar och för utbyte av kunskaper och erfarenheter. Förutom de många publikationer som nätverket tar fram (s. 31), anordnade kommissionen den 25 november 2008 ett juridiskt seminarium i Bryssel där juridiska experter inom jämställdhet och antidiskriminering deltog. Workshoparna behandlade de rättsliga aspekterna på positiva skyldigheter, indirekt diskriminering och diskriminering på flera grunder ⁽⁴⁾.

2.1.2 Direktivet om likabehandling i arbetslivet

”Formella underrättelser” med anledning av direktivet om likabehandling i arbetslivet (direktiv 2000/78/EG) skickades i december 2006 till 17 medlemsstater. Samtidigt avslutades i december 2007 det förfarande som hade inletts mot två andra medlemsstater sedan ny lagstiftning antagits som tog fasta på Europeiska kommissionens invändningar.

Den 31 januari 2008 skickade kommissionen ett ”motiverat yttrande” till tio medlemsstater och en ”formell underrättelse” till ytterligare en medlemsstat, med uppmaning att till fullo genomföra EU:s regler som förbjuder diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning.

De huvudsakliga problemområdena var följande:

- Nationell lagstiftning avgränsad när det gäller de personer och områden den täcker eller mer omfattande undantag än vad direktivet medger.
- Definitioner av diskriminering som skiljer sig från direktivet, särskilt med avseende på indirekt diskriminering, trakasseri och föreskrift att diskriminera.
- Brister vad gäller skyldigheten för arbetsgivare att vidta rimliga anpassningsåtgärder för arbetstagare med funktionshinder.
- Bestämmelser avsedda att hjälpa offren var inte konsekventa, såsom ”bevisbördan”, rätten för sammanslutningar att bistå individer i rättsfall och skyddet mot repressalier.

⁽⁴⁾ För ytterligare information, se: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=sv&eventsId=>

2.2 Urval av rättpraxis från Europeiska gemenskapernas domstol

2.2.1 Obligatorisk pensionering (åldersdiskriminering, Förenade kungariket)

Mål C-388/07, talan väckt av The Incorporated Trustees of the National Council on Aging mot Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform, rörde lagstiftningen i Förenade kungariket som tillåter arbetsgivare att avskeda arbetstagare äldre än 65 år på grund av pensionering. Det framställdes av en domstol i Förenade kungariket till EG-domstolen den 9 augusti 2007.

I sitt yttrande, avgivet den 23 september 2008, påtalade generaladvokat Mazák att enligt artikel 6.1 i direktivet om likabehandling i arbetslivet (direktiv 2000/78/EC) är medlemsstaterna inte skyldiga att definiera vilken slags särbehandling som kan motiveras i enlighet med den. Han betonade att möjligheterna enligt direktivet att motivera särbehandling på grund av ålder är mer omfattande än motsvarande möjligheter avseende de övriga grunder som nämns i artikel 1 i direktivet.

I sin dom den 5 mars 2009, framhöll Europeiska gemenskapernas domstol att artikel 6 i direktiv 2000/78/EG inte utgör hinder för en nationell bestämmelse som inte innehåller en detaljerad uppräknings av de mål som motiverar att undantag kan göras från principen om förbud



mot åldersdiskriminering. Artikel 6.1 i direktivet medger emellertid endast att undantag görs när det är berättigat av socialpolitiska mål (t.ex. sysselsättningspolitik). Det ankommer på den nationella domstolens att pröva detta berättigande och om de valda medlen var lämpliga och nödvändiga. När medlemsstaterna ska avgöra målets berättigande är beviskraven högt ställda.

2.2.2 Rekruteringspolicy (diskriminering på grund av ras/etniskt ursprung, Belgien)

Mål C-54/07, som inbegrep belgiska Centrum för lika möjligheter och motstånd mot rasism och NV Firma Feryn, avgjordes av EG-domstolens andra avdelning den 10 juli 2008.

Det rörde tolkningen av begreppet "direkt diskriminering" enligt direktivet om likabehandling oavsett ras (direktiv 2000/43/EG) i ett fall där en arbetsgivare offentligt hade uttalat att denne inte tänkte beakta ansökningar från personer med visst etniskt ursprung. EG-domstolen dömde att uttalandet utgjorde "direkt diskriminering avseende anställning, i den mening som avses i artikel 2.2 a i direktiv 2000/43/EG" och att sådana uttalanden skulle avskräcka vissa arbetssökande från att söka och

därigenom utgöra ett hinder för deras tillträde till arbetsmarknaden.

EG-domstolen fann vidare att denna typ av offentliga uttalanden "ger anledning att anta, i den mening som avses i artikel 8.1 i direktiv 2000/43/EG, att det föreligger en direkt diskriminerande anställningspolitik". Den konstaterade vidare att det sedan "åligger arbetsgivaren att visa att principen om likabehandling inte har åsidosatts".

2.2.3 Rätt till pension (diskriminering på grund av sexuell läggning, Tyskland)

Mål C-267/06, talan väckt av Tadao Maruko mot Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen (tyska fonden för teaterpensioner), avgjordes av EG-domstolens stora avdelning den 1 april 2008.

Det yrkesbaserade obligatoriska pensionssystemet för anställda vid tysk teater begränsades till äkta makar och på dessa grunder hade Tadao Maruko vägrats pensionsutbetalningar efter sin avlidne partner av samma kön.

EG-domstolen konstaterade att denna typ av yrkesbaserade pensionssystem är att betrakta som lön i den mening som avses i artikel 141 EG eftersom de har sitt ursprung i ett kollektivavtal avsett att komplettera de socialförsäkringsförmåner som ska utbetalas enligt nationell lagstiftning.

EG-domstolen dömde att under dessa förhållanden utgör den skilda behandlingen av livspartnerskap i princip diskriminering enligt artikel 2 i direktiv 2000/78/EG. Vägran att bevilja den efterlevande pensionen för hans/hennes livspartner är därför direkt diskriminering på grund av sexuell läggning, eftersom bara personer av olika kön kan gifta sig och bara personer av samma kön kan ingå livslångt partnerskap. Detta är dock beroende av att efterlevande makar och partner är i en jämförbar situation med avseende på denna pension enligt nationell lagstiftning. EG-domstolen konstaterade att det ankommer på den nationella domstolen att pröva detta.

2.2.4 Diskriminering genom associering (diskriminering på grund av funktionshinder, Förenade kungariket)

Mål C-303/06, talan väckt av Sharon Coleman mot Attridge Law/Steve Law, dömdes av stora avdelningen den 17 juli 2008. Som före detta anställd vid Attridge Law gjorde Sharon Coleman gällande att hon behandlats mindre förmånligt på grund av hon var mor och hade den huvudsakliga vårdnaden om sitt handikappade barn. EG-domstolen måste därför göra en tolkning av förbudet mot direkt diskriminering och trakasserier i arbetslivet på grund av funktionshinder enligt artikel 2.2a och 2.3 i



direktiv 2000/78/EG, särskilt när det gäller diskriminering genom associering.

EG-domstolen konstaterade "att en tolkning av direktivet som innebär att tillämpningen av det begränsas till personer som själva har ett funktionshinder kan medföra att direktivet förlorar en stor del av sin ändamålsenliga verkan och att det skydd försvagas som ska säkerställas genom direktivet". Den sammanfattade att ogynnsam behandling av en anställd på grund av att hon ger den huvudsakliga delen av den vård som ett funktionshindrat barn behöver, strider mot förbudet mot direkt diskriminering i artikel 2.2 a. Med samma resonemang konstaterade EG-domstolen att samma princip gäller i förhållande till trakasserier.

2.3 Förslag till ett nytt antidiskrimineringsdirektiv

Enligt artikel 13 i EG-fördraget kan Europeiska unionen vidta åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. EU-övergripande rättsligt skydd finns dock ännu inte som hanterar diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning utanför arbetslivet.

Inom ramen för Europeiska året för lika möjligheter för alla 2007, tillkännagav Europeiska kommissionen att den avsåg att föreslå åtgärder i mitten av 2008 för att utvidga den befintliga rättsliga ram som för närvarande förbjuder diskriminering på dessa grunder i arbetslivet och i samband med fortbildning men inte inom andra områden av samhällslivet. Detta skedde i form av ett förslag till direktiv som antogs den 2 juli 2008 ⁽⁵⁾.

Syftet med förslaget till direktiv är att genomföra principen om likabehandling oavsett religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning utanför arbetslivet. Det fastställer ett enhetligt minimiskydd i Europeiska unionen för personer som har utsatts för diskriminering.

Förslaget till direktiv förbjuder diskriminering inom socialt skydd, inbegripet socialförsäkring och hälso- och sjukvård, sociala förmåner, boende, utbildning och tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten. I artikel 3 anges att direktivet inte påverkar nationell lagstiftning som rör statens och dess institutioners sekulära natur eller religiösa sammanlutningars ställning.



Förslaget till direktiv förbjuder direkt och indirekt diskriminering och trakasserier och ålägger dem som erbjuder varor och tjänster att vidta rimliga anpassningsåtgärder, i enlighet med den nyligen antagna FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionshinder. Som är fallet med de två andra antidiskrimineringsdirektiven, kan medlemsstaterna välja att införa en högre skyddsnivå än den som föreslås i förslaget till direktiv. I vissa fall ger förslaget till direktiv utrymme för särbehandling, men bara om sådan särbehandling kan motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. Det inbegriper samma bestämmelser om positiv särbehandling och särskilda åtgärder, tillvaratagande av rättigheter, bevisbörda, repressalier och sanktioner som de två andra likabehandlingsdirektiven och artikel 13. Det anger också att organ ska inrättas för främjande av likabehandling, såsom föreskrivs i direktivet för likabehandling oavsett ras.

⁽⁵⁾ KOM(2008) 0426.

När förslaget till direktiv tillkännagavs, kommenterade kommissionsledamoten Vladimír Špidla: "Just nu råder obalans i EU-lagstiftningen i det att skyddet mot diskriminering utanför arbetslivet bara avser diskrimineringsgrunderna kön och ras eller etniskt ursprung. Vi måste se till att alla diskrimineringsgrunder behandlas på samma sätt."

2.4 Bestämmelser för organ för likabehandling

Artikel 13 i direktivet om likabehandling oavsett ras föreskriver att organ ska utses som främjar likabehandling utifrån grunderna ras och etniskt ursprung. Ett stort antal medlemsstater går längre än så, både när det gäller de diskrimineringsgrunder som omfattas och de befogenheter organen har att bekämpa diskriminering.

Minimikravet är att medlemsstaterna ska ha ett eller flera organ som främjar likabehandling utifrån ras och etniskt ursprung, som på ett oberoende sätt bistår personer som utsatts för diskriminering att driva klagomål om diskriminering, som genomför oberoende undersökningar om diskriminering och offentliggör oberoende rapporter och som lämnar rekommendationer i frågor som rör sådan diskriminering.

Många medlemsstater har utökat mandatet för sitt organ för likabehandling, ofta utöver minimikraven i direktiven.

2.4.1 Equinet: European Network of Equality Bodies

Ett flertal nationella organ för likabehandling samarbetade i projekt efter genomförandet av likabehandlingsdirektiven, särskilt inom ett tvåårigt initiativ inom ramen för gemenskapens handlingsprogram för att bekämpa diskriminering som var utformat för att främja deras samarbete. Nu har samarbetet mellan organen för likabehandling vuxit till det formella nätverket "Equinet" ⁽⁶⁾, med ett permanent sekretariat upprättat i Bryssel sedan slutet av 2007. Nätverket får stöd från Europeiska kommissionen via Progressprogrammet.

I april 2009 bestod Equinet av 31 organisationer från 28 europeiska länder. Tjeckien och Polen har observatörer från sina regeringar eftersom de inte har organ för likabehandling. Norge och Kroatien är icke-EU-länder som deltar i nätverket. Equinet har som mål att bidra till att organen för likabehandling kan fullgöra sina mandat genom att upprätta ett hållbart nätverk och en resursbas för utbyte av juridisk expertis, genomförandestrategier, utbildning och goda exempel och ska också fungera som plattform i dialogen med de europeiska institutionerna.

⁽⁶⁾ För ytterligare information, se: www.equineteurope.org



Del III – Att förmedla jämlikhet

3.1 Europeiska året för lika möjligheter för alla

Det Europeiska året för lika möjligheter för alla (EYEO) var ett nytt och ambitiöst initiativ att kommunicera och samverka kring jämlikhetsfrågor. Året 1997 mot rasism och Europeiska handikappåret 2003 hade redan visat på engagemanget på europeisk nivå för att få jämlikhet högst upp på dagordningen. Året 2007 höjde ambitionsnivån ytterligare ett steg och omfattade alla diskrimineringsgrunder som berörs av europeisk lagstiftning inom ett i sanning paneuropeiskt geografiskt område: alla EU:s 27 medlemsstater och tre länder som är med i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet – Island, Liechtenstein och Norge – var engagerade.



Avslutning av EYO – Lissabon, november 2007.



Polen fick hedersomnämning för bästa audiovisuella bidrag.

Vid sidan att ha en bred tematisk och geografisk täckning hade året som mål att nå ut till alla intressenter som berörs av jämlikhetsfrågor. Det bedömdes som mycket viktigt att stärka banden mellan aktörer som redan arbetar tillsammans och att nå ut till nya organisationer, företag och individer.

Även om EYEO hade en relativt blygsam budget på 15 miljoner euro, var ambitionen att nå ut till en så bred europeisk allmänhet som möjligt. Mot bakgrund av att så få som en tredjedel av européerna var fullt medvetna om

sin lagstadgade rätt till icke-diskriminering, hade detta hög prioritet. Oavsett om målgruppen var företag eller en allmän publik var ett viktigt inslag under EYEO syftet att öka medvetenheten och att uppmantra till respekt för mångfald.

Med fler än 430 nationella aktioner som ledde till över 1 600 aktiviteter för att sprida EYEO:s budskap, och över 1 700 som gav "moraliskt stöd" (7) till aktionen, kan året bedömas som en succé. Som ett resultat är avsevärt många fler européer medvetna om sina rättigheter till icke-diskriminering. Uppskattningsvis 370 miljoner medborgare nåddes dessutom av artiklar som publicerades i tidningar och tidskrifter om årets aktiviteter och nära 900 000 människor besökte Europeiska årets officiella webbplats. Fler än 450 rapporter om nationella evenemang, publikationer och nyhetsartiklar publicerades på 22 EU-språk på webbplatsens nationella informationssidor, vilket gjorde att alla Europas invånare fick tillgång till information om sina respektive länder.

3.1.1 Årets höjdpunkter

Det första europeiska toppmötet om likabehandling ägde rum i Berlin den 30–31 januari 2007, vilket också var startpunkten för det europeiska året. Toppmötet sammanförde drygt 400 deltagare, bl.a. regeringspolitiker på högsta nivå, företrädare för det civila samhället, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Detta satte bollen i rullning för ökat samarbete mellan alla aktörer inom likabehandling. Utöver att sätta ambitionsnivån för året i sig, betonade alla deltagare behovet av att behålla tempot och låta året göra avtryck bortom dess tolv månader. Lastbilsturnén för mångfald, Diversity Truck Tour, som redan tidigare var en av aktiviteterna under kampanjen "För mångfald. Mot diskriminering." (s. 25), tog med det Europeiska året till 32 städer i 19 länder, bl.a. de nyaste medlemsstaterna Bulgarien och Rumänien. Lastbilsturnén var ett interaktivt sätt att föra ut EYEO:s budskap till människor med hjälp av roadshow-evenemang. Den var också ett utmärkt tillfälle för offentliga myndigheter, det civila samhället, företag och fackliga organisationer att genom samarbete stärka banden.

Medierna, som tveklöst är oerhört väsentliga när det gäller att sprida budskapet, hedrades genom EYEO:s "Journalistpris". Först utsågs vinnare i varje land, därefter en totalvinnare på EU-nivå: Maria do Céu Neves, från dagstidningen *Diario de Noticias*, för sin exposé över behandlingen av migrerande arbetstagarare från Portugal och Polen i Nederländerna. Ett särskilt pris delades också ut till den österrikiska journalisten Maria Sterkl, för hennes reportage om åtgärder till stöd för migrerande äldre kvinnor i Wien.

(7) Aktiviteter som hade rätt att använda EYEO:s logotyp men som inte fick EU-finansiering.

En annan mediekanal, MTV, spred budskapet om jämlikhet till yngre människor. Dess "skapartävling" fokuserade på att hylla mångfald. Skolelever från Irland fick priset för en affisch de utformat.

På gräsrotsnivå har icke-statliga organisationer och arbetsmarknadens parter under året gått samman för att utveckla samarbeten och bygga nätverk. Dessa aktörer spelade en viktig roll för att det Europeiska året skulle kunna genomföras. De representerade allmänhetens syn på jämlikhet och gav röst åt dem som har drabbats av diskriminering.

3.1.2 Året i backspegeln och slutsatser

Under mottot "Fira 2007!" samlades runt 700 deltagare från alla de 30 länder som varit engagerade i Europeiska året i Lissabon den 19–20 november för att avsluta året med en officiell konferens. Det blev ett forum för att dra slutsatser om året och se framåt för att säkerställa kontinuiteten i jämlikhetsarbetet.

Utöver att de uppnådda resultaten från årets huvud-evenemang uppmärksammades, hyllades de många aktiviteter som organiserats av grupper som t.ex. jämlikhetsföreningar, småföretag och skolor. Dessa verkade i EYEO:s anda på lokal nivå.

Året gav verkligen goda resultat när det gäller målsättningen att få genomslag på alla nivåer. EYEO gav kraft åt många viktiga steg framåt inom politikområdet, inte minst kommissionens eget förslag till ett nytt antidiskrimineringsdirektiv 2008.

CELEBRATING 2007!

Tack vare att nationella strategier för Europeiska året utformats i nära samarbete med det civila samhället etablerades en varaktig dialog med lokala myndigheter och politiska beslutsfattare. Därmed såddes frön till en förbättrad hantering av jämlikhetsfrågor i framtiden. I en del länder var detta första gången som företrädare för det civila samhället och politiska beslutsfattare träffades för att diskutera frågor som t.ex. diskriminering på grund av sexuell läggning.

Året gjorde också avtryck hos allmänheten. Enligt en Eurobarometerundersökning 2008 var nära 37 % av européerna medvetna om att året 2007 var det Europeiska året för lika möjligheter för alla – ett imponerande resultat!



Truck Tour 2008, stopp i Jurmala (Lettland).

3.2 Att öka medvetenheten

Värdet av medvetandehöjande åtgärder är svårt att överskatta. Undersökningar har visat att européer är medvetna om att diskriminering är ett problem, men ganska få känner till sina rättigheter. Medvetandehöjande insatser är också ett stöd för åtgärder. Kampanjer kan utrusta myndigheter, organisationer och individer med de verktyg och den kunskap de behöver för att försvara människor som utsätts för diskriminering.

3.2.1 Kampanjen "För mångfald. Mot diskriminering."

Sedan 2003 har Europeiska kommissionens kampanj "För mångfald. Mot diskriminering." (FDAD) ⁽⁸⁾ organiserat aktiviteter för att öka medvetenheten i jämlikhetsfrågor. Kampanjen karakteriseras av samarbete mellan en lång rad olika intressenter, däribland offentliga myndigheter i medlemsstaterna, det civila samhället och arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

Under 2007 togs flera aktiviteter som etablerades under FDAD-kampanjen upp av det Europeiska året för lika möjligheter för alla. Lastbilsturnén Truck Tour och Journalistpriset tillhörde de initiativ som genomfördes under EYEO:s fana och dessa återkom 2008.

Lastbilsturnén (Truck Tour) 2008 startade i central- och östeuropeiska medlemsstater i Europeiska unionen. Turnén levererade sitt eget varumärke och blandning av medvetandegörande insatser och underhållning under 20 stopp i tio länder.

Journalistpriset delades ut för femte året och tävlingen var ännu en gång öppen för alla medlemsstater i EU. Det särskilda priset 2008 var avsett för artiklar som rörde romernas situation, mot bakgrund av de särskilda problem med diskriminering som denna grupp har, och de upptrappade ansträngningar som gjordes under 2008 för att åtgärda dessa problem.

⁽⁸⁾ Se: www.stop-discrimination.info

Liksom tidigare år var FDAD-kampanjen starkt visuell. Unga européer hade möjlighet att bli delaktiga genom att lämna in bidrag till en fototävling som organiserades i samarbete med MTV. De högst placerade tävlingsbidragen fick ingå i en kalender.



3.2.2 Nationella projekt för ökad medvetenhet

Det finns klara vinster med att driva medvetandehöjande aktiviteter. Enligt likabehandlingsdirektiven från år 2000, har medlemsstaterna också en lagstiftad skyldighet att göra det. Europeiska kommissionen gav stöd till en omgång sådana projekt under 2004 genom gemenskapens handlingsprogram för att bekämpa diskriminering. Sedan dess har kommissionens stöd varit regelbundet och antalet projekt som fått stöd har ökat.

På årlig basis ber kommissionen nationella regeringar att lämna in förslag till projekt. Varje projektförslag analyseras och utvärderas sedan av kommissionen för att säkerställa att aktiviteten ger mervärde, passar i sammanhanget och stödjer genomförandet av EU:s politik och lagstiftning på jämlikhetsområdet.



Kommissionen gav stöd i två omgångar till nationella medvetandehöjande projekt som arrangerade aktiviteter under 2007–2008. Den första omgången, som valdes ut under hösten 2006, bestod av 23 projekt från 22 olika europeiska länder. Dessa sammanföll med, och stöttade, det Europeiska året för lika möjligheter. Kommissionen ställde en totalbudget på 4,5 miljoner euro till förfogande och gav stöd på upp till 80 % av projektens kostnader. En andra omgång om 35 projekt i 23 länder godkändes i september 2007 och pågick under 2008.

3.2.3 Valda höjdpunkter

Tyska och österrikiska kampanjer för att öka medvetenheten tillhörde de aktiviteter som riktade sig till unga människor. Den tyska kampanjen lät medlare från folkgrupperna romer och sinter besöka skolor. Unga människor hade möjligheten att skapa sitt eget audiovisuella material vilket sedan ställdes ut. Österrikes workshop drog en blandad grupp av unga människor som skapade radiospottar som därefter sändes i nationella ungdomsradion.

Finlands kampanj var inriktad mot den offentliga sektorn bl.a., med aktiviteter och publikationer avsedda för polisväsendet, hälso- och sjukvårdssektorn, socialtjänsten och militären.

Lettland var också ett av de länder som sig riktade sig till medierna. "Latvia Equal in Diversity II (LED)" var en bred och omfattande kampanj som täckte in alla förbjudna diskrimineringsgrunder och nådde en bred målgrupp. Kurser i jämlikhetsfrågor gavs för bl.a. journaliststuderande och yrkesverksamma inom media.

Danmark och Irland tog budskapet om mångfald till arbetsplatsen. Det Danska institutet för mänskliga rättigheter agerade värd för en seminarierie med representanter från arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, små och medelstora företag och icke-statliga organisationer. Irland och Nordirland gjorde med stöd av arbetsgivarorganisationer, gemensam sak och arrangerade en "Anti-racist Workplace Week" (antirasistisk arbetsplatsvecka) som nu har blivit ett årligen återkommande evenemang. Projektet utvecklade och tog fram verktyg för arbetsgivare, bl.a. vägledning för hur en strategi för jämlik anställning kan upprättas och för införandet av positiv särbehandling.

3.2.4 Konferens om kommunikation i Belfast

Den årliga europeiska tematiska konferensen om antidiskriminering ägde rum i Belfast den 5–6 juni 2008. Konferensen arrangerades av Europeiska kommissionen och hade som tema kommunikation och medvetandehöjande insatser inom områdena antidiskriminering och jämlikhet.

Arrangemanget sammanförde företrädare för pågående nationella projekt om medvetandegörande och framgångsrika projekt från det Europeiska året för lika möjligheter för alla 2007, liksom alla intressenter. Det gjorde det möjligt för projektansvariga att mötas och dela med sig till en större publik av sina erfarenheter och idéer och att få information om pågående utveckling inom EU:s politik för jämlikhet.

Konferensen var en möjlighet att diskutera hur budskapet om jämlikhet och mångfald bäst ska spridas till olika intressenter, genom olika metoder. Även fortbildningsseminarier genomfördes om ett antal olika kommunikationsrelaterade ämnen.

En publikation togs fram i anslutning till evenemanget, "Communicating equality and non-discrimination in the European Union".

3.2.5 Lika möjligheter för alla: vilken roll ska positiv särbehandling spela?

Konferensen om "Lika möjligheter för alla: Vilken roll har positiv särbehandling?" arrangerades av Europeiska kommissionen i samarbete med det italienska departementet för rättigheter och lika möjligheter den 23–24 april 2007 i Rom. Europeiska kommissionen organiserade evenemanget i samarbete med det italienska departementet för rättigheter och lika möjligheter för att underlätta utbytet av erfarenheter vad gäller positiv särbehandling inom ramen för EU:s likabehandlingsdirektiv. Direktiven tillåter, snarare än kräver, positiv särbehandling och många av de 120 deltagarna kände att sådana åtgärder var nödvändiga mot bakgrund av den ojämlikhet som föreligger i samhället. Ett problem som identifierades var bristen på data och statistiska indikatorer inom området antidiskriminering.

3.3 Att förstå diskriminering: Eurobarometerundersökningar

En viktig indikator när det gäller subjektiva åsikter och individuell erfarenhet av diskriminering ute på fältet är den europeiska allmänhetens attityd och åsikter. Två Eurobarometerundersökningar om attityder kring diskriminering publicerades 2007–2008. Den första i januari 2007 var avsedd att sammanfalla med starten av det Europeiska året för lika möjligheter för alla (s. 24). Den andra, en Flash Eurobarometer i februari 2008 genomfördes som underlag inför antagandet av det nya direktivet.

Enligt den första Eurobarometerundersökningen ansåg en stor del av européerna diskriminering vara vanlig. Över hälften av alla personer som tillfrågades ansåg att diskriminering på grund av etniskt ursprung, funktions-

hinder och sexuell läggning är utbredd. Så många som 79 % av de svarande ansåg att det är en nackdel att vara funktionshindrad i samhället, 79 % ansåg att det gällde även om romer och 69 % såg det som en nackdel att vara äldre än 50.

Européerna hade delade meningar om huruvida insatserna för att bekämpa diskriminering är tillräckliga. I genomsnitt ansåg 51 % av de svarande att det inte görs tillräckligt i deras land för att bekämpa diskriminering medan 45 % hade motsatt åsikt.

I genomsnitt var medvetenheten om att det finns antidiskrimineringslagar ganska låg i Europeiska unionen. Funktionshinder var den enda typ av diskriminering som mer än hälften av Europas allmänhet kände till att det finns lagstiftning mot vid nyanställningar (51 %). Allmänheten hade minst kännedom om lagstiftning som förbjuder diskriminering på grund av sexuell läggning (30 %) och ålder (31 %). I genomsnitt hävdade bara en tredjedel av Europeiska unionens medborgare att de känner till sina rättigheter om de skulle utsättas för diskriminering eller trakasserier (32 %).



Den uppföljande Eurobarometer rapporten som publicerades i juli 2008 gav liknande resultat. Diskriminering på grund av en persons ras eller etniska ursprung uppfattades fortfarande som den mest utbredda formen av diskriminering. I allmänhet ansågs emellertid diskriminering minska i samhället och vara mindre utbredd än fem år tidigare. Särskilt funktionshinder ansågs i mindre utsträckning än i tidigare undersökningar utgöra ett hinder för möjligheten till anställning. Bristen på kunskap om lagstadgade rättigheter kvarstod dock. De flesta européer var positiva till åtgärder: mellan 65 % och 83 % var positiva till åtgärder mot diskriminering på arbetsplatsen, beroende vilken diskrimineringsgrund det gällde.

3.4 Mångfaldens betydelse för företag

Såväl stora som små företag står inför gemensamma utmaningar i sin verksamhet: globalisering, demografiska förändringar och allt större konkurrens. Från slutet av 2008 har den ekonomiska nedgången och krisen på kreditmarknaden ökat på de svårigheterna som företagare möter.

Mot bakgrund av dessa utmaningar har företagsledare inte råd att begränsa den kompetenspool de har tillgång till genom att diskriminera. Utöver icke-diskriminering, börjar fördelarna med mångfaldsstrategier bland arbetsgivare bli mer och mer uppenbara för företagsledare liksom för deras anställda.

3.4.1 Europeiska kommissionens studier belyser fördelarna

En undersökning som fick stöd av kommissionen och publicerades i december 2008, följde upp ett forskningsprojekt som genomfördes 2005. Den fann att den fördel med mångfaldsstrategier som arbetsgivarna oftast tog upp var den utökade möjligheten att anställa och behålla de mest talangfulla arbetstagarna. Effekterna på produktiviteten värderades också högt.

Innovationskraft, livsnerven i varje företag som vill ligga i frontlinjen, nämndes som ytterligare ett incitament. Sannolikheten är större att arbetsstyrkor baserade på mångfald har olika idéer och angreppssätt som kan leda till ett tekniskt genombrott eller en framgångsrik produkt eller tjänst. Enkelt uttryckt: en arbetsstyrka baserad på mångfald återspeglar och betjänar bäst det samhälle ett företag verkar i och den kundbas det har.

Studien "Continuing the Diversity Journey – Business Practices, Perspectives and Benefits"

Över 1 500 företag ingick i denna undersökning, som följde upp det arbete som utfördes 2005 genom rapporten "Business case for diversity". Undersökningen synade motiven och hindren för mångfaldsstrategier och en arbetsstyrka baserad på större mångfald. Resultaten visar på ett starkt samband mellan att ha en arbetsstyrka baserad på mångfald och ett företags kapacitet att skapa och förnya. Intervjuer med SMF gav värdefulla insikter, eftersom små och medelstora företag svarar för 75 % av alla anställda i Europa. Tid och resurser är ett problem för SMF, men mångfald – med dess fördelar – är lika viktiga för dem som för större företag och bolag. Det är därför viktigt att marknadsföra de verktyg och det stöd som finns att tillgå. Undersökningen synar också vilken roll utbildning om mångfald kan spela vid handelshögskolor som utbildar framtida företagsledare liksom på hur framgångsrika företagens frivilliga initiativ är, som t.ex. stadgor för mångfald.

3.4.2 Småföretag

Små och medelstora företag (SMF), som per definition har färre än 250 anställda, svarar för 75 % av alla anställda i Europa. Även om de inte har den tid och de resurser som större företag och bolag, har de mycket att vinna på att genomföra kraftfulla åtgärder för likabehandling.

Att formalisera mångfaldsstrategier har befunnits öka möjligheterna att rekrytera och behålla kvalificerad arbetskraft, enligt chefer som har vidtagit sådana åtgärder. Mångfaldsstrategier kan bidra till att företaget når nya marknader och nya kundsegment. När det gäller SMF är det särskilt viktigt att chefer och ägare tar bättre del av de råd och den information som finns att tillgå.

3.4.3 Stadgor för mångfald

Formella mångfaldsstrategier blir allt vanligare i många europeiska företag, särskilt i större företag och bolag. Stadgor för mångfald är dock fortfarande ett ganska nytt och lokalt fenomen. Fram till 2008 fanns stadgor för mångfald i Tyskland, Frankrike och i Brysselregionen i Belgien.

Även om det finns skillnader mellan dessa stadgor – Bryssel t.ex. har olika stadgor för offentliga respektive privata arbetsgivare – så bygger de på samma principer. Stadgorna ger ett formellt erkännande av ett företags engagemang för jämlikhetsfrågor.

Inte alla företag som tillfrågades om stadgor för mångfald såg ett behov av att underteckna. Men många som tar steget att underteckna, anser att det sänder ett positivt till budskap inom företaget till de anställda och att det också är bra för företagets framtoning. Framför allt fungerar stadgan som katalysator att gå ännu längre mot att göra förvaltning av mångfald till en del av den övergripande lednings- och företagsstrategin.





Slutsats och bilagor

Slutsats

Åren 2007–2008 var mycket viktiga för att intensifiera arbetet mot diskriminering och för mångfald. Det Europeiska året för lika möjligheter för alla, det nya Progressprogrammet, närmare samarbete mellan aktörer och upptrappade ansträngningar för att öka medvetenheten var alla viktiga komponenter.

De som är engagerade i kampen mot diskriminering har dock inga illusioner om de uppgifter som kvarstår. Medan en utökad lagstiftning är under utarbetande, finns det fortfarande stora skillnader i det skydd som nuvarande jämlikhetslagstiftning ger på nationell nivå. Många människor är också fortfarande ovetande om sina rättigheter, vilket är en grundförutsättning för de ska kunna försvaras.

Ett kraftfullare politiskt ramverk och potentiellt utökade rättsliga ramar är framför allt verktyg på vägen mot ett slutmål, inte resultat i sig. Det verkliga beviset för att det grundarbete som genomfördes under 2007–2008 kommer att vara hur snart och i vilken utsträckning det bidrar till att skapa större jämlikhet också i praktiken.

Ett mer jämlikt samhälle måste uppnås i ett alltmer utmanande ekonomiskt och socialt sammanhang. Verkningarna av finanskrisen kommer att vara kännbara för en tid framöver. I detta sammanhang är det viktigt att frågor som ibland anses beröra "minoriteter" verkligen erkänns som relevanta för varje person i EU. Europa måste omfamna den kompetens som Europas olika människor har och den mångfald som finns för att finna en väg ut ur den de nuvarande ekonomiska och sociala svårigheterna.



Truck Tour 2008.

Bilagor

Bilaga I – Viktiga publikationer 2007–2008

Europeiska kommissionen tog fram ett antal policydokument med koppling till antidiskriminering, undersökningar och foldrar under 2007–2008. Ett urval viktiga undersökningar och andra publikationer presenteras nedan ⁽⁹⁾.

European handbook on equality data

Februari 2007

Uppgifter och insamling av uppgifter är känsliga frågor. Syftet med denna handbok är att stimulera till en informerad och offentlig debatt och att få till stånd förbättringar när det gäller insamling av uppgifter om jämlikhet, som kan öka förståelsen av diskriminering och övervaka framstegen.

Putting Equality into Practice: what role for positive action?

Likabehandling i praktiken: Vilken roll ska positiv särbehandling spela?

Mars 2007

Denna broschyr är utgiven på 20 språk och ger en introduktion till termer om jämlikhet och rättsliga aspekter liksom ett antal synpunkter på positiv särbehandling i och utanför yrkeslivet.

Tackling multiple discrimination: Practices, policies and laws

September 2007

Denna rapport beskriver effekterna av diskriminering på flera grunder, redovisar en analys av hur olika aktörer hanterar detta, belyser exempel på bra lösningar och ger rekommendationer.

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

Mars 2008

Denna publikation ger ett ramverk för hur jämlikhet kan mätas i Europa, utvärderar framsteg som gjorts och ger rekommendationer på europeisk och nationell nivå.

Communicating non-discrimination and equality

Maj 2008

Denna rapport är kopplad till konferensen i Belfast den 5–6 juni 2008 och redovisar EU-aktiviteter för att öka medvetenheten och beskriver 35 nationella projekt som finansieras genom kommissionens Progressprogram.

Commission Communication on non-discrimination and equal opportunities: a renewed commitment Icke-diskriminering och lika möjligheter: ett förnyat engagemang

Juli 2008

Kommissionens meddelande föreslår särskilda områden för ytterligare insatser och utökning av skyddet mot diskriminering.

Commission working paper on EU instruments and policies for Roma inclusion

Juli 2008

Denna rapport utarbetades före det första toppmötet om romerna i september 2008 och presenterar verktyg för att förbättra romernas integration i samhället.

Continuing the Diversity Journey: Business practices, perspectives and benefits

Oktober 2008

Som uppföljare till "Business case of diversity" från 2005 granskar denna undersökning fördelarna med och hindren mot mångfaldsstrategier och arbetsstyrkor som i större utsträckning är baserade på mångfald.

Publikationer från nätverket för juridiska experter i fråga om icke-diskriminering

Religion and Belief Discrimination in Employment — the EU law

Januari 2007

En översikt över antidiskrimineringslagstiftningen med avseende på religion och övertygelse ges i denna rapport som också granskar medlemsstaternas strategier för genomförandet av den.

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

Januari 2007

Denna tematiska studie granskar jämställdhetsorganens utformning, oberoende och genomslagskraft.

Measuring Discrimination — Data Collection and EU Equality Law

Januari 2007

I denna rapport redovisar juridiska experter hur statistik och andra uppgifter kan vara ett stöd i genomförandet av lagstiftning om likabehandling och granskar EU:s reglering av sådan datainsamling.

⁽⁹⁾ För en fullständig lista, se: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=sv&furtherPubs=yes>

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

Juni 2007

Denna studie fokuserar på positiv särbehandling enligt direktiven för likabehandling från år 2000.

Segregation of Roma Children in Education

Juli 2008

En rapport om hur direktivet om likabehandling oavsett ras kan användas för att åtgärda den strukturella marginaliseringen av romska barn i utbildningen.

Publikationer från experter på integration av funktionshindrade

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

April 2007

Denna kvantitativa undersökning studerar personer med långvariga hälsoproblem eller funktionshinder och fokuserar på i vilken utsträckning de kan delta i arbetslivet och få tillgång till utbildning liksom på deras inkomst- och lönenivåer.

Deinstitutionalisation and community living — outcomes and costs

November 2007

Detta projekt syftade till att sammanställa information om funktionshindrade som bor i särskilda boenden i 28 europeiska länder och att identifiera framgångsrika strategier när det gäller att ersätta institutioner med samhällsbaserade tjänster.

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

Juli 2008

Denna jämförande analys visar att människor med grava funktionshinder och/eller komplexa behov och deras familjer riskerar att utsättas för diskriminering i alla aspekter av livet.

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

November 2008

Huvudsyftet med denna studie var att analysera metoder för att vidta rimliga anpassningsåtgärder på arbetsplatsen för personer med funktionshinder.

Bilaga II – Nationella organ för likabehandling ⁽¹⁰⁾

Belgien	Centrum för lika möjligheter och motstånd mot rasism	Centrumet kan starta juridiska processer. På senare år har dess mandat utvidgats till att omfatta migration, människohandel, fattigdom och icke-rasgrundad diskriminering.
Bulgarien	Kommissionen för skydd mot diskriminering	Kommissionen har möjlighet att införa sanktioner och initiera rättsliga förfaranden i fall som upptäcks inom ramen för dess egen övervakning och undersökningar. Politisk tillhörighet, familj och äganderätt är andra diskrimineringsgrunder som täcks in.
Cypern	Ombudsmannen	Ombudsmannen hanterar alla diskrimineringsgrunder i likabehandlingsdirektiven och kan utföra undersökningar och ta fram rapporter, ge råd och utfärda rekommendationer men inte driva klagomål i domstol eller ingripa rättsligt.
Danmark	Danska institutet för mänskliga rättigheter (DIHR)	DIHR:s klagomålskommitté har rätt att hantera diskriminering på grund av ras och etniskt ursprung men institutet arbetar också med andra diskrimineringsgrunder i studier, undersökningar och yttranden.
Estland	Justitiekanslerämbetet	Justitiekanslerns mandat är begränsat till att genomföra undersökningar och utfärda rekommendationer. Det finns också ett separat organ för jämställdhet mellan könen.
Finland	Ombudsman för minoriteter; Nationella diskrimineringsnämnden	Ombudsmannens jurisdiktion omfattar etnisk diskriminering och täcker inte diskriminering på grund av språk, sexuell läggning, ideologi eller funktionshinder. Dessa diskrimineringsgrunder hanteras av andra myndigheter.
Frankrike	Höga myndigheten för bekämpning av diskriminering och för jämlikhet (HALDE)	HALDE:s jurisdiktion omfattar alla diskrimineringsgrunder i fransk lagstiftning vilket (utöver kön och de fem grunderna i direktivet om likabehandling i arbetslivet) inbegriper: politisk åsikt, civilstånd, medlemskap i fackförbund, faktisk eller antagen grupptillhörighet, utseende, hälsotillstånd och graviditet.
Förenade kungariket	Kommissionen för jämställdhet och mänskliga rättigheter (EHRC); Jämställdhetskommissionen för Nordirland	EHRC har till uppgift att främja och uppmuntra till respekt för lika möjligheter. Den hanterar alla diskrimineringsgrunder i EU:s jämlikhetslagstiftning och har mandat att och vidta verkställighetsåtgärder och utfärda bindande beslut

⁽¹⁰⁾ Situationen i april 2009 då Polen och Tjeckien inte hade inrättat fullständiga organ för främjande av likabehandling. För kontaktuppgifter, se: www.equineteurope.org

Grekland	Grekiska ombudsmannen; Kommittén för likabehandling; Yrkesinspektionen	Ombudsmannen har till uppgift att skydda medborgarnas rättigheter, bekämpa administrativa missförhållanden och säkerställa att lagen följs. Den har också ett särskilt ansvar när det gäller barns rättigheter.
Irland	Irländska jämlikhetsmyndigheten; Jämlikhetsdomstolen	Jämlikhetsmyndigheten hanterar klagomål och främjar lika möjligheter. Tillhörighet i resandefolket är en av de särskilda diskrimineringsgrunder som myndigheten hanterar.
Italien	Italienska byrån mot rasdiskriminering (UNAR)	UNAR hanterar diskrimineringsgrunderna ras/etniskt ursprung och religion. Den kan inte processa för diskriminerade personers räkning men kan bistå offren i juridiska och administrativa överläggningar.
Lettland	Lettiska nationella byrån för mänskliga rättigheter	Byrån för mänskliga rättigheter arbetar med att lösa tvister och underlätta förhandlingar i en rad frågor som rör mänskliga rättigheter. Den kan initiera överläggningar i civil- och förvaltningsdomstolar.
Litauen	Ombudsmannen för lika möjligheter	Språk och social status hanteras av ombudsmannen liksom diskrimineringsgrunder som omfattas av EU:s lagstiftning.
Luxemburg	Centrum för likabehandling	Centrumet fyller rollen som organ för likabehandling genom att publicera rapporter och rekommendationer och ge stöd till diskrimineringsoffren. Det hanterar diskriminering på grund av ålder, kön, sexuell läggning, religion/övertygelse och ras/ursprung.
Malta	Nationella kommissionen för främjande av likabehandling; Nationella kommissionen för personer med funktionshinder; Ombudsman	Nationella kommissionen för främjande av likabehandling hanterar diskriminering på grund av kön och ras/etniskt ursprung inom alla sektorer. Det finns också en kommission för funktionshindrade personer.
Nederländerna	Kommissionen för likabehandling (CGB)	CGB:s mandat är att ge skydd mot diskriminering för att främja lika möjligheter till deltagande i liv och/eller samhälle. Utöver de sex diskrimineringsgrunder som EU:s lagstiftning omfattar, hanterar den även diskrimineringsgrunderna civilstånd, politisk åsikt och sysselsättningsaspekter som heltids- eller deltidsarbete.
Portugal	Portugisiska kommissionen för immigration och interkulturell dialog (ACIDI); Kommissionen för medborgarskap och jämställdhet (CIG)	ACIDI hanterar ojämlig behandling med avseende på rastillhörighet, hudfärg, nationalitet och etniskt ursprung. CIG hanterar diskriminering på grund av kön och sexuell läggning och, sedan nyligen, även diskrimineringsgrunderna i artikel 13 i EG-fördraget.

Rumänien	Nationella rådet för bekämpning av diskriminering (CNCD)	CND hanterar alla diskrimineringsgrunder i artikel 13 och hjälper en rad andra människor som riskerar ojämlik behandling, däribland flyktingar, föräldralösa barn och människor med kriminell bakgrund.
Slovakien	Nationellt centrum för mänskliga rättigheter	Centrumet, som är en fristående juridisk enhet, hanterar alla diskrimineringsgrunder i EU:s likabehandlingsdirektiv. Det har också en bredare roll i kampen för mänskliga rättigheter och för barns rättigheter.
Slovenien	Byrån för lika möjligheter: företrädare för principen om likabehandling	Utredar diskrimineringsfall, utfärdar yttranden och rekommendationer, men har ingen behörighet att dra fall inför domstol eller ingripa i rättsliga överläggningar.
Spanien	Rådet för främjande av likabehandling och icke-diskriminering på grunderna ras eller etniskt ursprung; Nationella rådet för funktionshinder	Rådet ansvarar för främjandet av principen om likabehandling och icke-diskriminering på arbetsplatsen när det gäller diskrimineringsgrunderna ras eller etniskt ursprung.
Sverige	Diskrimineringsombudsmannen	Diskrimineringsombudsmannen, tidigare tre olika ombudsmän, ser till att Sveriges diskrimineringslagstiftning följs vad avser kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.
Tyskland	Federala antidiskrimineringsmyndigheten	Den federala myndigheten hanterar alla diskrimineringsgrunder som omfattas av EU:s lagstiftning. Den kan inte ingripa rättsligt men kan ge råd och hjälp att få till stånd uppgörelser utanför domstol.
Ungern	Myndigheten för likabehandling; Parlamentariske ombudsmannen för nationella och etniska minoriteters rättigheter	Myndigheten för likabehandling hanterar ett flertal diskrimineringsgrunder utöver EU:s lagstiftning, däribland språk, politisk tillhörighet, hälsa och finansiell ställning. Minoritetsombudsmannen hanterar diskriminering på grund av nationell och etnisk tillhörighet.
Österrike	Österrikiske ombudsmannen för likabehandling	Separata ombudsmän finns för "etnisk tillhörighet", religion/övertygelse, ålder, sexuell läggning på arbetsplatsen och diskriminering på grund av "etnisk tillhörighet" utanför arbetslivet.

Europeiska kommissionen

EU:s åtgärder mot diskriminering – Aktivitetsrapport 2007–2008

Luxemburg: Byrån för Europeiska gemenskapernas officiella publikationer

2009 – 35 s. – 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-79-12461-7

doi:10.2767/18379

Rapporten "EU:s åtgärder mot diskriminering" redovisar aktiviteter som genomförts av Europeiska kommissionen under 2007–2008 i kampen mot diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning när det gäller arbetslivet.

Den beskriver policyfrågor och partnerskap, situationen när det gäller lagstiftningen och dess genomförande på nationell nivå inklusive viss rättspraxis och de olika aktiviteter som genomförts för att kommunicera jämlikhet.

Denna publikation finns i tryck på engelska, franska och tyska och i elektroniskt format på alla andra officiella EU-språk.

Var får man tag i EU:s publikationer?

Publikationer för försäljning

- Via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).
- I bokhandeln. Ange titel, förlag och/eller ISBN-nummer.
- Genom att kontakta ett av våra försäljningsombud. Deras kontaktuppgifter hittar du under "Försäljningsombud" på följande webbadress: <http://bookshop.europa.eu>
Du kan också skicka ett fax till följande nummer: +352 2929-42758.

Kostnadsfria publikationer

- Via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).
- Vid Europeiska kommissionens representationskontor och delegationer.
Deras kontaktuppgifter hittar du på följande webbadress: <http://ec.europa.eu>
Du kan också skicka ett fax till följande nummer: +352 2929-42758.

Är du intresserad av publikationerna från generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och lika möjligheter?

Du kan ladda ner dem eller kostnadsfritt prenumerera på dem via webbsidan:
[**http://ec.europa.eu/social/publications**](http://ec.europa.eu/social/publications)

Du är också välkommen att anmäla dig för att få Europeiska kommissionens kostnadsfria Social Europe e-newsletter på
[**http://ec.europa.eu/social/e-newsletter**](http://ec.europa.eu/social/e-newsletter)

Användbara webbplatser:

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

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=sv>

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



Publikationsbyrå

