

SV

SV

SV



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 2.7.2008
KOM(2008) 420 slutlig

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN
TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET,
EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN
OCH REGIONKOMMITTÉN**

Ickediskriminering och lika möjligheter: Ett förnyat engagemang

{SEK(2008) 2172}

1. INLEDNING

Europeiska unionen grundar sig på de gemensamma principerna frihet, demokrati, respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Gemensamt för de europeiska samhällena är grundtanken att alla människor har lika värde och bör ha rättvis tillgång till möjligheter i livet. Diskriminering undergräver dessa gemensamma värderingar.

Europeiska unionen har en lång tradition när det gäller att vidta åtgärder för att skapa lika rättigheter och möjligheter för alla. Amsterdamfördraget gav EU nya befogenheter att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning. Diskriminering i arbetslivet är förbjuden på alla dessa grunder. När det gäller ras eller etniskt ursprung gäller förbudet mot diskriminering även en rad områden utanför arbetslivet.

Idag är EU:s diskrimineringslagstiftning bland de mest avancerade på det internationella planet. Stora landvinningar har gjorts, men många EU-medborgare anser att diskriminering fortfarande är vanligt förekommande – 15 % uppger att de har utsatts för diskriminering under det senaste året och 29 % uppger att de har bevittnat diskriminering¹.

I meddelandet ”En förnyad social agenda: Möjligheter, tillgång och solidaritet i framtidens Europa”², som detta meddelande åtföljer, förnyar kommissionen sitt engagemang för att se till att alla får lika möjligheter att förverkliga sin potential.

Detta meddelande ska betraktas mot bakgrund av det framgångsrika genomförandet av ramstrategin mot diskriminering 2005³ och Europeiska året för lika möjligheter för alla 2007 samt de bidrag som lämnats av EU-institutionerna, det civila samhället och arbetsmarknadens parter. Meddelandet innehåller en heltäckande strategi för att förstärka insatserna mot diskriminering och främja lika möjligheter.

Meddelandet åtföljs av ett förslag till nytt direktiv som förbjuder diskriminering på grund av ålder, funktionshinder, sexuell läggning samt religion eller övertygelse även utanför arbetslivet. Detta ambitiösa förslag banar väg för att fullborda EU:s diskrimineringslagstiftning på grundval av artikel 13 i EG-fördraget.

Bättre lagstiftningskydd mot diskriminering måste åtföljas av en aktiv strategi för att främja ickediskriminering och lika möjligheter. I detta meddelande ingår därför även förslag som ska ge nya impulser till dialogen om en ickediskrimineringspolitik och se till att tillgängliga instrument används på ett mer effektivt sätt, både rent allmänt och med särskilt tonvikt på att främja romernas integration i samhället, med tanke på den diskriminering de utsätts för.

2. FÖRSTÄRKA INSATSERNA MOT DISKRIMINERING

För att bekämpa diskriminering krävs mer än bara lagstiftning. Det första och viktigaste steget är att förändra människors attityder och beteende. Men det råder inget tvivel om att en effektiv och korrekt tillämpad lagstiftning som förbjuder diskriminering och garanterar att

¹ Särskild Eurobarometerundersökning 296 (2008).

² KOM(2008) 412 slutlig.

³ KOM(2005) 224 slutlig.

diskriminerade personer har tillgång till effektiva rättsmedel är en nödvändig förutsättning för att få till stånd en verklig förändring. Kommissionen åtar sig att se till att gällande lagstiftning följs och föreslår samtidigt ny lagstiftning som behövs för att utvidga det rättsliga skyddet till att omfatta all diskriminering på alla områden i livet.

2.1 Genomförande av gällande lagstiftning

Tre direktiv⁴ har redan antagits med stöd av artikel 13 i EG-fördraget för att förbjuda och bekämpa diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning. Dessa direktiv förbjuder diskriminering på grund av ålder, sexuell läggning, funktionshinder och religion eller övertygelse i arbetslivet och när det gäller yrkesinriktad utbildning, medan skyddet mot diskriminering på grund av ras och kön även gäller andra områden som socialt skydd och tillgång till varor och tjänster.

Kommissionen arbetar aktivt för att se till att direktiven genomförs korrekt. Situationen är i stort sett positiv. De nationella lagar som antagits för att införliva direktiven har gett påtagliga resultat i arbetet mot diskriminering. Flera medlemsstater har redan infört en högre skyddsnivå än EU:s diskrimineringslagstiftning. Kommissionen lade 2006 fram en rapport om genomförandet av direktivet om förbud mot diskriminering på grund av ras och etniskt ursprung⁵ och 2008 en rapport om direktivet om likabehandling i arbetslivet⁶. I de fall då kommissionen ansett att medlemsstaterna inte fullgjort sina skyldigheter har överträdelseförfaranden inletts. Det gäller ungefär hälften av medlemsstaterna. Anledningen är oftast att bestämmelserna inte gäller alla personer och områden som omfattas av direktivet, att definitionen av diskriminering skiljer sig från direktivets eller att bestämmelserna om stöd till personer som utsatts för diskriminering inte är konsekventa. Kommissionen granskar för närvarande om medlemsstaterna har fullgjort sina skyldigheter att införliva 2004 års direktiv om könsdiskriminering i fråga om tillgång till varor och tjänster. I enlighet med vad som föreskrivs i det direktivet kommer kommissionen att under 2010 lägga fram en rapport om genomförandet och vid behov föreslå lämpliga ändringar.

Men det räcker inte med att EU-bestämmelserna införlivas på ett korrekt sätt i nationell lagstiftning. Medlemsstaterna måste också se till att systemen för rättslig prövning för dem som utsatts för diskriminering och informationsverksamheten fungerar bra i praktiken⁷. Enskilda personer måste känna till och kunna utnyttja sina rättigheter.

De nationella organ som enligt direktiven har inrättats för att främja likabehandling och bekämpa diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung eller kön fyller en viktig funktion när det gäller att bistå personer som utsatts för diskriminering genom att tillhandahålla information och stöd när de söker rättelse. Dessa organ kan ge vägledning till tjänsteleverantörer och andra berörda parter om hur de ska fullgöra sina skyldigheter samt främja medling och alternativ tvistlösning. Klagomålsärenden kan därför ofta behandlas utan

⁴ Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (EGT L 180, 19.7.2000, s. 22), rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, 2.12.2000, s. 16) och rådets direktiv 2004/113/EG av den 13 december 2004 om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster (EUT L 373, 21.12.2004, s. 37).

⁵ KOM(2006) 643 slutlig.

⁶ KOM(2008) 225 slutlig.

⁷ En Eurobarometerundersökning visade att bara 33 % av EU-medborgarna känner till vilka rättigheter de har om de skulle utsättas för diskriminering

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm

att de hänskjuts till domstol. Genom programmet Progress⁸ stöder kommissionen utveckling av samarbetet mellan och kapacitetsuppbyggnad hos dessa organ via nätverket *Equinet*⁹.

Kommissionen anordnar dessutom regelbundet informationsutbyten med organen för främjande av likabehandling om den senaste utvecklingen på lagstiftningsområdet och vanliga problem i samband med könsdiskriminering. Kommissionen undersöker nu om nationella påföljder och tidsfrister för att väcka talan i nationella domstolar får avsedd verkan. Detta är två grundläggande frågor när det gäller att förebygga diskriminerande beteende och ge personer som utsatts för diskriminering faktiska möjligheter till rättslig prövning. Kommissionen arbetar också tillsammans med dessa organ för att se över hur lagstiftningen om lika lön påverkat de löneskillnader som fortfarande finns mellan könen.

2.2 Vidareutveckling av lagstiftningen

Trots dessa landvinningar kvarstår faktum att EU:s diskrimineringslagstiftning fortfarande inte är heltäckande. Vissa medlemsstater har vidtagit åtgärder för att förbjuda diskriminering på grund av ålder, sexuell läggning, funktionshinder och religion eller övertygelse även utanför arbetslivet, men det finns inget enhetligt minimiskydd i EU för personer som utsatts för sådan diskriminering.

Ändå är diskriminering på dessa grunder självklart lika oacceptabel på andra områden som i arbetslivet. När det gäller diskrimineringskydd kan det inte finnas någon rangordning. Därför förklarade kommissionen i sitt lagstiftnings- och arbetsprogram 2008 att man på grundval av resultaten utifrån ett omfattande offentligt samråd skulle lägga fram förslag om nya initiativ för att komplettera lagstiftningen. Detta var också i linje med rådets uppmaning till kommissionen att undersöka eventuella brister i EU:s gällande diskrimineringslagstiftning och Europaparlamentets upprepade uppmaningar att utöka lagstiftningen.

Det förslag till direktiv som åtföljer detta meddelande banar väg för att fullborda EU:s diskrimineringslagstiftning. Genom direktivet kommer alla former av diskriminering, inbegripet trakasserier, på grund av ålder, sexuell läggning, funktionshinder och religion eller övertygelse att förbjudas i alla 27 medlemsstater och personer som utsatts för sådan diskriminering kommer att kunna få sin sak prövad. När direktivet har antagits innebär det att diskrimineringskydd har införts för alla diskrimineringsgrunder som anges i artikel 13 i EG-fördraget och att det inte längre finns något stöd för uppfattningen att diskrimineringskyddet är rangordnat.

Detta ambitiösa mål kräver åtgärder i ett brett perspektiv, men som samtidigt är realistiska och avspeglar särskilda förhållanden på de områden som berörs. Nationella traditioner och metoder skiljer sig ofta åt mer inom t.ex. hälso- och sjukvård, socialt skydd och utbildning än inom sysselsättningsområdet. Här har olika nationella förutsättningar i samhället påverkat de val som gjorts inom ramen för nationella befogenheter.

Mångfalden i de europeiska samhällena är en av EU:s stora fördelar och ska respekteras i enlighet med subsidiaritetsprincipen. Frågor som gäller utbildningens organisation och innehåll, erkännande av civilstånd eller familjerättslig status, adoption, reproduktiva rättigheter och liknande regleras bäst på nationell nivå. Förslaget till direktiv kräver därför inte att någon medlemsstat ändrar gällande lagstiftning eller praxis när det gäller dessa frågor.

⁸ Beslut nr 1672/2006/EG av den 24 oktober 2006, EUT L 315, 15.11.2006, s. 1.

⁹ *European Network of Equality Bodies* <http://www.equineteurope.org>.

Det påverkar inte heller nationella bestämmelser som reglerar kyrkor och andra religiösa organisationer och deras förhållande till staten. Exempelvis kommer medlemsstaterna fortfarande att ha ensam behörighet besluta om sådana frågor som huruvida selektivt antagande till skolor ska vara tillåtet, om äktenskap mellan homosexuella ska erkännas och om hur förhållandet mellan olika religioner och staten ska vara organiserat.

De olika diskrimineringsgrunderna skiljer sig åt i sak och kräver särskilda åtgärder. Det handlar inte om att rangordna de olika diskrimineringsgrunderna, utan att ge det lämpligaste skyddet för var och en av dem.

När det gäller ålder finns det situationer där det allmänna intresset kan motivera särbehandling. Det gäller t.ex. minimiålder för tillträde till utbildning eller tillgång till vissa varor och tjänster samt billigare biljetter för vissa åldersgrupper på allmänna färdmedel och museer. När försäkringsbolag och banker använder ålder som försäkringsteknisk faktor vid bedömning av kundernas riskprofil innebär det inte heller nödvändigtvis diskriminering, men denna faktor bör endast användas när det är relevant och baserat på objektiva faktaunderlag. Ett liknande resonemang kan tillämpas på funktionshinder. Kommissionen avser att tillsammans med andra berörda parter inleda en dialog med företag som tillhandahåller finansiella tjänster för att utbyta och främja god praxis.

Funktionshinder kräver också särskilda åtgärder. Många medlemsstater har redan lagstiftning som skyddar personer med funktionshinder, men det finns stora skillnader i fråga om vilket slags skydd som ges och vilka områden det gäller. Antagandet av FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionshinder, som undertecknades gemensamt av Europeiska gemenskapen och dess medlemsstater, innebär att det är lämpligt att införa gemensamma standarder för genomförandet i nationell lagstiftning av de rättigheter som föreskrivs i konventionen.

Lika rättigheter och möjligheter i praktiken för personer med funktionshinder kan inte säkerställas enbart genom ett förbud mot diskriminering. Här krävs särskilda åtgärder, bland annat för att tillgodose behoven för personer med funktionshinder. Bristande tillgänglighet anses i allt större utsträckning vara oacceptabelt i de europeiska samhällena. Att ge personer med funktionshinder möjlighet att bidra aktivt ger faktiska fördelar för ekonomin och samhället. Som när det gäller direktivet om likabehandling i arbetslivet från år 2000 bör anpassningsåtgärderna vara rimliga, dvs. att stå i proportion till kundens eller användarens behov och till kostnaderna för det berörda organet eller företaget. Medlemsstaterna kommer även i fortsättningen att kunna anordna utbildning för funktionshindrade antingen i den reguljära undervisningen eller genom särskilda utbildningslösningar.

Det nya direktivet kommer att tillämpas på en rad olika situationer i Europeiska unionen. Det är därför lämpligt att ge medlemsstaterna ett visst handlingsutrymme. Bestämmelser som verkar neutrala men som i praktiken kan missgynna en viss grupp kan vara tillåtna om de är rimliga och fyller ett berättigat syfte. Vid övervakningen av tillämpningen av direktivet kommer kommissionen att särskilt beakta tillämpningen av denna möjlighet.

Förslaget till direktiv gäller tillhandahållande av alla varor och tjänster. Det skulle leda till en oproportionell börda om individer som agerar som privatpersoner omfattades av alla skyldigheter som föreskrivs i förslaget till direktiv. Förslaget bygger därför på praxis från flera medlemsstater och innehåller bestämmelser som begränsar dess tillämpning till

kommersiellt tillhandahållande av varor och tjänster. Privatpersoner omfattas bara när de utövar kommersiell verksamhet.

I förslaget till direktiv återfinns de centrala begrepp och mekanismer som tidigare använts med gott resultat i befintliga direktiv. Direktivet avspeglar därför gällande lagstiftning i fråga om definitionerna av direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och föreskrift att diskriminera. Bestämmelserna om den funktion som organen för främjande av likabehandling ska fylla och om medlemsstaternas skyldighet att ge faktiska möjligheter till prövning av diskrimineringsärenden i nationella domstolar är desamma som i gällande lagstiftning. Dessa begrepp och mekanismer är därför redan kända bland offentliga och privata organisationer i medlemsstaterna, vilket bör göra det lättare att införliva och tillämpa det nya direktivet. Förslaget kompletterar gällande direktiv och undviker samtidigt tidigare diskussioner och osäkerhet avseende det befintliga regelverket. Kommissionen anser att förslaget är ett väl avvägt och realistiskt sätt att fullborda EU:s diskrimineringslagstiftning och uppmanar därför rådet och Europaparlamentet att prioritera diskussionerna om detta förslag.

3. STÄRKA DE POLITISKA VERKTYGEN FÖR ATT AKTIVT FRÄMJA LIKA MÖJLIGHETER

För att man ska kunna främja ickediskriminering och lika möjligheter för alla diskrimineringsgrunder krävs både en solid lagstiftning och en rad olika politiska verktyg, t.ex. informationsinsatser, integrering av ett ickediskrimineringsperspektiv, positiv särbehandling och särskilda åtgärder. I rådets resolution om uppföljningen av Europeiska året för lika möjligheter för alla 2007 framhölls vikten av fullt ut beakta och vidareutveckla dessa verktyg.

3.1 Kraftfullare politiska verktyg

Integrering av ett ickediskrimineringsperspektiv

Principen om integrering av ett ickediskrimineringsperspektiv måste tillämpas på alla diskrimineringsgrunder som omfattas av artikel 13 i EG-fördraget för att man ska kunna minska ojämlikheter och diskriminering för alla berörda grupper. Två diskrimineringsgrunder omfattas redan av särskilda och väl utvecklade EU-strategier för integrering på alla politikområden. Det gäller för det första EU:s handikappstrategi, som grundar sig på handlingsplanen för handikappfrågor för perioden 2003–2010, särskilt EU:s handlingsplan 2008–2009¹⁰. Här kommer gemenskapens och medlemsstaternas genomförande av FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionshinder att utgöra grunden för ett närmare samarbete. För det andra gäller det färdplanen för jämställdhet 2006–2010¹¹, som anger riktlinjer för jämställdhetsarbetet. Särskild uppmärksamhet kommer här att ägnas integrering av ett jämställdhetsperspektiv i de åtgärder som föreslås.

Kommissionen kommer att bygga vidare på dessa framgångar genom att systemetiskt främja integrering av ett ickediskrimineringsperspektiv och frågor som rör lika möjligheter avseende samtliga diskrimineringsgrunder i artikel 13 i all politik, särskilt i de befintliga samordningsmekanismerna för sysselsättning, social integration och utbildning. Kommissionen kommer att utöka kartläggningen av effekterna i frågor som rör ickediskriminering och lika möjligheter i sina nya förslag och kommer att uppmantra icke-

¹⁰ KOM(2007) 738 slutlig.

¹¹ KOM(2006) 92 slutlig.

statliga organisationer med erfarenhet av särskilda diskrimineringsfrågor att medverka i samråden.

Kommissionen uppmanar medlemsstaterna att utnyttja de integreringsverktyg, den goda praxis och de metoder som redan finns på EU-nivå och i medlemsstaterna¹². Frågor som rör lika möjligheter, ickediskriminering och krav på tillgänglighet kommer att ingå i den planerade vägledningen för en socialt ansvarsfull offentlig upphandling med sikte på att öka kunskaperna i medlemsstaterna om hur ickediskriminering och lika möjligheter kan främjas i politik och praxis avseende upphandling.

Kommissionen kommer också att fortsätta att främja ickediskriminering och lika möjligheter i övrig politik, t.ex. när det gäller barns rättigheter¹³ och utvidgningen och mer generellt i EU:s yttre förbindelser, även på multilateral nivå. Rättigheter för personer som tillhör minoriteter i länder utanför EU kommer särskilt att beaktas.

Mäta diskriminering och bedöma framsteg

Tillförlitliga uppgifter är viktiga för att diskrimineringens omfattning och karaktär ska kunna bedömas och för att utforma, anpassa, övervaka och utvärdera den politik som förs. Betydande brister i tillgången till uppgifter gäller för alla diskrimineringsgrunder. De uppgifter som är tillgängliga varierar betydligt beroende på diskrimineringsgrund och medlemsstat¹⁴, vilket innebär att uppgifterna är svåra om inte omöjliga att jämföra.

I lagstiftningen om skydd för privatlivet och om dataskydd finns kriterier för insamling och behandling av uppgifter¹⁵. EU-medborgarna är i allmänhet villiga att lämna ut personuppgifter anonymt i undersökningar med sikte på att bekämpa diskriminering¹⁶. Kommissionen undersöker möjligheten dels att regelbundet samla in statistik om diskrimineringens omfattning och konsekvenser i samarbete med medlemsstaternas statistikmyndigheter inom ramen för gemenskapens statistiska program, särskilt när det gäller diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, religion/övertygelse och sexuell läggning, där det fortfarande råder brist på information, dels att införa en EU-modell för undersökning av diskriminering. Kommissionen arbetar också i nära samarbete med *Equinet* för att utveckla ett system för insamling av information om klagomål som handläggs av de nationella organen för främjande av likabehandling.

Positiv särbehandling och särskilda åtgärder

Identisk behandling kan formellt sett innebära lika rättigheter och möjligheter, men är inte tillräckligt för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i praktiken. EU:s diskrimineringslagstiftning hindrar ingen medlemsstat från att behålla eller anta särskilda

¹² *Non-discrimination mainstreaming: instruments, case studies and the way forwards*, Europeiska kommissionen, april 2007.

¹³ Meddelandet *Mot en EU-strategi för barns rättigheter* (KOM(2006) 367 slutlig).

¹⁴ Se *Conceptual Framework Study Report*, Europeiska kommissionen, januari 2008:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/measprog08_en.pdf.

¹⁵ Se *Measuring discrimination: Data collection and EU equality law*, Europeiska nätverket för juridiska experter i fråga om ickediskriminering, februari 2007:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/07measdis_en.pdf.

¹⁶ 75 % av EU-medborgarna är beredda att uppge sin rastillhörighet, 74 % sin religion och 65 % sin sexuella läggning, se den särskilda Eurobarometerundersökningen 263, januari 2007.

åtgärder i syfte att förebygga eller kompensera för nackdelar som är kopplade till diskriminering på sådana grunder där det finns bestämmelser om skydd.

Medvetenheten ökar snabbt om att positiv särbehandling och särskilda åtgärder kan fylla en positiv funktion när det gäller att åtgärda bristande faktisk jämlikhet i våra samhällen¹⁷. Vissa medlemsstater¹⁸ har infört bestämmelser som ålägger offentliga myndigheter att främja lika rättigheter och möjligheter som en central del i all sin verksamhet. Kommissionen kommer att använda den fortlöpande dialogen med medlemsstaterna till att främja ett fullt utnyttjande av möjligheterna till positiv särbehandling och särskilda åtgärder, i synnerhet när det gäller tillgång till utbildning, sysselsättning, bostäder och hälso- och sjukvård.

Informationsinsatser och utbildning

Information om gällande lagstiftning är en förutsättning för att personer som kan komma att utsättas för diskriminering faktiskt ska kunna utnyttja lagstiftningen och för att arbetsgivare, tjänsteleverantörer och myndigheter ska kunna känna till sina skyldigheter. Men såsom noterades tidigare är kunskaperna om lagstiftningen mot diskriminering fortfarande dåliga¹⁹. Om ytterligare framsteg ska kunna göras är de största förändringarna, som också är svårast att uppnå, att bekämpa stereotyper och fördomar i alla former. EU:s informationskampanj för mångfald mot diskriminering kommer att fullföljas i nära samarbete med nationella arbetsgrupper med företrädare för det civila samhället, statliga tjänstemän, arbetsmarknadens parter och andra berörda parter. Kommissionen kommer också att lämna fortsatt stöd till utbildning om gällande lagstiftning för de viktigaste berörda parterna, inklusive organen för främjande av likabehandling, domare, jurister, icke-statliga organisationer och arbetsmarknadens parter.

Informera om fördelar med mångfald på arbetsplatsen

Eftersom lagstiftning är mer effektiv när den åtföljs av progressiva och innovativa strategier som arbetsgivarna inför för att kunna hantera en alltmer mångfacetterad arbetsstyrka stöder både kommissionen²⁰ och medlemsstaterna²¹ denna utveckling för hantering av mångfald såväl i stora som i små och medelstora företag²².

Rådet har uppmanat medlemsstaterna och kommissionen att ytterligare främja mångfald på arbetsplatsen och att stödja utvecklingen av lämpliga verktyg för företagen som t.ex. frivilliga stadgor²³. Med stöd av näringslivs- och arbetsgivarorganisationerna kommer kommissionen därför att främja frivilliga initiativ i EU. Kommissionen främjar också samarbetet mellan företag, handelsskolor och universitet om möjligheterna att få till stånd ett närmare samarbete inom forskning och utbildning i frågor som rör mångfald. Kommissionen kommer också att

¹⁷ *Beyond Formal Equality: Positive Action under Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC*, Europeiska kommissionen, oktober 2007:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/bfe07_en.pdf.

¹⁸ Storbritannien och Finland.

¹⁹ Särskild Eurobarometerundersökning 263 / *TNS Opinion and Social*.

²⁰ *The Business Case for Diversity – Good practices in the workplace*, Europeiska kommissionen, 2005: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/events/busicase_en.pdf.

²¹ Frankrike, Belgien (Bryssel) och Tyskland.

²² *Diversity at work: 8 steps for small and medium-sized businesses*, Europeiska kommissionen, 2007: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/broch/8steps07_en.pdf.

²³ Rådets resolution 2007/C 308/01 av den 5 december 2007.

främja mångfald och bättre hantering av mångfald i offentliga förvaltningar på europeisk och nationell nivå²⁴.

3.2 Utveckla dialogen om ickediskriminering och lika möjligheter

Under 2007 skapade Europeiska året för lika möjligheter för alla nya vägar att främja ickediskriminering och lika möjligheter genom att alla berörda aktörer medverkade i en dialog på europeisk och nationell nivå om samtliga diskrimineringsgrunder. Medlemsstaterna och det civila samhället ansåg att en sådan dialog borde föras på varaktig basis. Den kommer att hållas i samband med årliga toppmöten om lika rättigheter och möjligheter, där berörda parter på högsta nivå kan göra en lägesbedömning, ge nya impulser och bestämma ny inriktning.

Kommissionen har inrättat en expertgrupp för ickediskriminering²⁵ för att undersöka konsekvenserna av medlemsstaternas och EU:s åtgärder mot diskriminering, validera god praxis genom ömsesidigt lärande och fastställa riktmärken för utvärdering av politikens effekter. Tillsammans med denna expertgrupp planerar kommissionen bland annat att följa upp resultaten av en jämförande undersökning om homofobi och diskriminering på grund av sexuell läggning i EU som utförts av EU:s byrå för grundläggande rättigheter. Expertgruppen kommer att hålla regelbundna möten med det civila samhället, arbetsmarknadens parter och *Equinet*. EU skulle kunna utnyttja programmet Progress för att stödja kartläggning av innovativa metoder genom denna process. Kommissionen kommer att rapportera om resultaten av detta arbete vid toppmöten om lika rättigheter och möjligheter.

Kommissionen avser att använda dessa nya styrmekanismer för att behandla frågan om diskriminering på flera grunder mot bakgrund av etablerad praxis i vissa medlemsstater, vilket innebär att personer som utsatts för sådan diskriminering ska ha tillgång till ett enda rättsligt förfarande för klagomål och att bevis för att diskriminering på flera grunder har förekommit ska betraktas som en försvårande omständighet. Kommissionen kommer att öka informationsinsatserna om diskriminering på flera grunder genom att finansiera verksamhet och lämna ekonomiskt stöd till mindre nätverk av icke-statliga organisationer som företräder områdesövergripande grupper.

3.3 Bättre verktyg för att främja romernas integration i samhället

Både lagstiftningsåtgärder och andra åtgärder mot diskriminering gynnar alla berörda grupper, men det är viktigt att vissa frågor som rör särskilda grupper tas upp. Romernas situation är särskilt oroande idag eftersom de utsatts för diskriminering både av individer och institutioner och drabbas av betydande social utestängning. Att miljoner människor marginaliseras är oacceptabelt framför allt i perspektivet av lika rättigheter och möjligheter och respekten för de mänskliga rättigheterna. Det är också oförsvarligt med tanke på den sociala sammanhållningen. Sist men inte minst innebär den utbredda arbetslösheten och fattigdomen bland en så stor befolkningsgrupp ett slöseri med ekonomiska resurser. Att vidta åtgärder för att lösa detta trängande problem är en gemensam sak för EU och medlemsstaterna.

Kommissionen har vid upprepade tillfällen fördömt yttringar av fientlighet mot romer som en särskild form av rasism som är oförenlig med EU:s principer. Tillämpningen av EU:s diskrimineringslagstiftning i medlemsstaterna är en grundförutsättning för romernas

²⁴ Till exempel genom att kartlägga hur offentliga arbetsgivare motverkar diskriminering och främjar mångfald.

²⁵ C(2008) 3261.

integration i samhället. Kommissionen kommer att fortsätta att bevaka utvecklingen och intensifiera sitt samarbete med de nationella organen för likabehandling så att de på ett bättre sätt kan utnyttja sina möjligheter att hantera diskriminering av romer. Kommissionen kommer även i fortsättningen att stödja kapacitetsuppbyggnad i romernas civila samhälle och främja deras medverkan i utarbetandet och genomförandet av politiken på samtliga nivåer.

Romernas situation har uppmärksammats av Europeiska rådet, som i december 2007 uppmanade kommissionen att granska dagens politik och instrument och rapportera till rådet om uppnådda framsteg. Det åtföljande arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar uppfyller detta syfte. Av dokumentet framgår att det finns en god uppsättning verktyg i fråga om lagstiftning, finansiering och samordning av politiken. Dessa verktyg används i allt större utsträckning, men ytterligare insatser kan göras för att få dem att fungera mer effektivt.

Vilka effekter dessa verktyg får i praktiken beror på medlemsstaternas engagemang och de olika aktörernas förmåga att utnyttja dem fullt ut. Vid Europeiska rådets möte i juni 2008 uppmanades rådet att behandla denna fråga utan dröjsmål. Kommissionen kommer att använda alla tillgängliga medel för att stödja denna process och ser fram emot ett tydligt åtagande från Europeiska rådet i slutet av det franska ordförandeskapet.

För att stödja och främja ett gemensamt åtagande från medlemsstaterna, EU-institutionerna och det civila samhället kommer kommissionen att i september 2008 i samband med Europeiska året för interkulturell dialog anordna ett toppmöte för EU och företrädare för romerna, där alla berörda parter inbjuds att delta. Slutsatserna från mötet kommer att överlämnas till det franska ordförandeskapet för vidare behandling i ministerrådet inför Europeiska rådets möte i december 2008. Med utgångspunkt i den omfattande forskning som redan gjorts kommer kommissionen att göra en stor undersökning av nuvarande politik och institutionella mekanismer och deras kopplingar till program och projekt för romerna i syfte att kartlägga god praxis som kan överföras till andra sammanhang för att bättre använda europeiska och nationella instrument.

4. SLUTSATSER

Kommissionen är fast besluten att bekämpa all form av diskriminering med stöd av artikel 13 i EG-fördraget och kommer att fortsätta att noga följa upp införlivandet av gällande direktiv. För att fullborda EU-lagstiftningen lägger kommissionen fram ett förslag till direktiv om förbud mot diskriminering på grund av ålder, funktionshinder, sexuell läggning, religion eller övertygelse utanför arbetslivet. Kommissionen uppmanar rådet och Europaparlamentet att prioritera behandlingen av detta förslag.

Ett fullgott rättsligt skydd av individens rättigheter måste åtföljas av aktiva åtgärder som främjar ickediskriminering och lika möjligheter. Kommissionen förbinder sig att se till att ytterligare framsteg uppnås på europeisk och nationell nivå på de viktigaste områdena, t.ex. informationsinsatser och integrering av ett ickediskrimineringsperspektiv, positiv särbehandling och särskilda åtgärder samt uppgiftsinsamling. En handfastare styrning av ickediskrimineringspolitiken bör göra det lättare för medlemsstaterna att utbyta god praxis, lära av varandra, fastställa riktmärken och utforma nya strategier t.ex. mot diskriminering på flera grunder.

I samarbete med det civila samhället och arbetsmarknadens parter kommer kommissionen att följa upp genomförandet av de initiativ som beskrivs i detta meddelandet samt utvärdera framstegen och effekterna av de särskilda insatserna.