



ANTAGNA TEXTER

P8_TA(2016)0360

Tillämpning av direktivet om likabehandling i arbetslivet

Europaparlamentets resolution av den 15 september 2016 om tillämpning av rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (direktivet om likabehandling i arbetslivet) (2015/2116(INI))

Europaparlamentet utfärdar denna resolution

- med beaktande av fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget), särskilt artiklarna 2 och 5, och fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget), särskilt artiklarna 6, 8, 10, 19 och 153,
- med beaktande av Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, särskilt artiklarna 20, 21, 23 och 26,
- med beaktande av den europeiska sociala stadgan, som Europarådet antagit, och de sociala och arbetsrelaterade rättigheterna i den,
- med beaktande av FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning,
- med beaktande av de avslutande iakttagelserna från FN:s kommitté för rättigheter för personer med funktionsnedsättning i samband med Europeiska unionens inledande rapport (oktober 2015),
- med beaktande av det delbetänkande från FN:s särskilda rapportör om religions- och trosfrihet, Hans Bielefeldt, som lämnades in i enlighet med generalförsamlingens resolution 68/170 om religions- och trosfrihet,
- med beaktande av Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1303/2013 av den 17 december 2013 om fastställande av gemensamma bestämmelser för Europeiska regionala utvecklingsfonden, Europeiska socialfonden, Sammanhållningsfonden, Europeiska jordbruksfonden för landsbygdsutveckling och Europeiska havs- och fiskerifonden, om fastställande av allmänna bestämmelser för Europeiska regionala utvecklingsfonden, Europeiska socialfonden, Sammanhållningsfonden och Europeiska havs- och fiskerifonden samt om upphävande av rådets förordning (EG) nr 1083/2006¹,
- med beaktande av jämställdhetsdirektivet (Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och

¹ EUT L 347, 20.12.2013, s. 320.

- likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet¹),
- med beaktande av rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling ("direktivet")²,
 - med beaktande av rådets EU-riktlinjer av den 24 juni 2013 om främjande och skydd av religions- och trosfriheten,
 - med beaktande av förslaget till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillnärmning av medlemsstaternas lagar och andra författningar vad gäller tillgänglighetskrav för produkter och tjänster (COM(2015)0615),
 - med beaktande av kommissionens gemensamma rapport om tillämpningen av rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung ("direktivet om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung") och av rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet ("direktivet om likabehandling i arbetslivet") (COM(2014)0002),
 - med beaktande av kommissionens meddelande *EU:s handikappstrategi 2010–2020: Nya åtgärder för ett hinderfritt samhälle i EU* (COM(2010)0636),
 - med beaktande av förslaget till rådets direktiv om genomförande av principen om likabehandling av personer oavsett religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning (COM(2008)0426),
 - med beaktande av kommissionens meddelande *Icke-diskriminering och lika möjligheter för alla – en ramstrategi* (COM(2005)0224),
 - med beaktande av det interinstitutionella avtalet om bättre lagstiftning 2016 mellan Europaparlamentet, Europeiska unionens råd och Europeiska kommissionen,
 - med beaktande av sin resolution av den 10 september 2015 om att skapa en konkurrenskraftig arbetsmarknad i EU för 2000-talet: att matcha kompetens och kvalifikationer med efterfrågan och arbetstillfällen som ett sätt att ta sig ur krisen³,
 - med beaktande av sin resolution av den 10 september 2015 om socialt entreprenörskap och social innovation för att bekämpa arbetslöshet⁴,
 - med beaktande av sin resolution av den 8 september 2015 över situationen för de grundläggande rättigheterna i Europeiska unionen (2013–2014)⁵,
 - med beaktande av sin resolution av den 8 september 2015 om en integrerad kulturarvsstrategi för Europa⁶,
 - med beaktande av sin ståndpunkt av den 8 juli 2015 om förslaget till rådets beslut om

¹ EUT L 204, 26.7.2006, s. 23.

² EGT L 303, 2.12.2000, s. 16.

³ Antagna texter, P8_TA(2015)0321.

⁴ Antagna texter, P8_TA(2015)0320.

⁵ Antagna texter, P8_TA(2015)0286.

⁶ Antagna texter, P8_TA(2015)0293.

- riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik¹,
- med beaktande av sin resolution av den 11 mars 2015 om den europeiska planeringsterminen för samordning av den ekonomiska politiken: sysselsättning och sociala aspekter i den årliga tillväxtöversikten 2015²,
 - med beaktande av sin resolution av den 4 juli 2013 om krisens konsekvenser för utsatta grupperns tillgång till vård³,
 - med beaktande av sin resolution av den 25 oktober 2011 om rörlighet och integrering av personer med funktionsnedsättning och EU:s handikappstrategi 2010–2020⁴,
 - med beaktande av sin resolution av den 11 november 2010 om den demografiska utmaningen och solidariteten mellan generationerna⁵,
 - med beaktande av sin resolution av den 6 juli 2010 om att främja ungdomens tillträde till arbetsmarknaden och stärka den rättsliga ställningen för praktikanter och lärlingar⁶,
 - med beaktande av sin resolution av den 6 maj 2009 om aktiv inkludering av människor som är utestängda från arbetsmarknaden⁷,
 - med beaktande av sin resolution av den 20 maj 2008 om framsteg som gjorts i EU när det gäller lika möjligheter och icke-diskriminering (införlivande av direktiven 2000/43/EG och 2000/78/EG)⁸,
 - med beaktande av undersökningen från Europaparlamentets utredningstjänst om genomförandet av direktiv 2000/78/EG med beaktande av principen om icke-diskriminering på grund av religion eller trosuppfattning,
 - med beaktande av den ingående analysen från Europaparlamentets utredningstjänst *The Employment Equality Directive – Evaluation of its implementation* (Direktivet om likabehandling i arbetslivet – utvärdering av dess genomförande),
 - med beaktande av Europaparlamentets undersökning *Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments* (Skälig anpassning och skyddade verkstäder för personer med funktionsnedsättning: Kostnader och avkastning på investeringar),
 - med beaktande av Europaparlamentets undersökning *Differential Treatment of Workers under 25 with a View to their Access to the Labour Market* (Differentierad behandling av arbetare under 25 när det gäller deras tillträde till arbetsmarknaden),
 - med beaktande av Europeiska revisionsrättens särskilda rapport *EU Youth Guarantee: first steps taken but implementation risks ahead* (EU:s ungdomsgaranti: Första stegen

¹ Antagna texter, P8_TA(2015)0261.

² EUT C 316, 30.8.2016, s. 83.

³ EUT C 75, 26.2.2016, s. 130.

⁴ EUT C 131 E, 8.5.2013, s. 9.

⁵ EUT C 74 E, 13.3.2012, s. 19.

⁶ EUT C 351 E, 2.12.2011, s. 29.

⁷ EUT C 212 E, 5.8.2010, s. 23.

⁸ EUT C 279 E, 19.11.2009, s. 23.

har tagits, men det finns risker med genomförandet),

- med beaktande av yttrandet från Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter om jämställdhetssituationen i Europeiska unionen tio år efter det att jämställdhetsdirektiven började tillämpas,
- med beaktande av Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheters komparativa rättsliga analys *Protection against discrimination on grounds of sexual orientation, gender identity and sex characteristics in the EU* (Skydd mot diskriminering på grund av sexuell läggning, könsidentitet och könsegenskaper inom EU),
- med beaktande av artikel 52 i arbetsordningen,
- med beaktande av betänkandet från utskottet för sysselsättning och sociala frågor och yttrandena från utskottet för medborgerliga fri- och rättigheter samt rättsliga och inrikes frågor och utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män (A8-0225/2016), och av följande skäl:
 - A. Enligt fördraget om Europeiska unionen bygger unionen på värdena respekt för människans värdighet, frihet, demokrati, jämlikhet, rättsstaten och respekt för de mänskliga rättigheterna, och unionen ska bekämpa social utestängning och diskriminering.
 - B. Enligt EUF-fördraget ska unionen ”[v]id utformningen och genomförandet av sin politik och verksamhet [...] söka bekämpa all diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning”.
 - C. Samtliga 28 medlemsstater har införlivat direktivet om likabehandling i arbetslivet och har, trots oenigheter rörande dess införlivande och genomförande, samlat på sig värdefulla erfarenheter.
 - D. Direktiven om likabehandling förbjuder både direkt och indirekt diskriminering, liksom trakasserier och uppmaningar till diskriminering.
 - E. Kommissionen har i sin andra genomföranderapport (COM(2014)0002) nämnt att lagstiftning inte är tillräckligt för att uppnå full jämlikhet, och att medvetenheten om befintligt skydd måste ökas tillsammans med nyttjandet av EU-medel och stärkande av nationella organ för främjande av likabehandling.
 - F. Förbud mot diskriminering i arbetslivet är bara effektivt om diskriminering motverkas på ett övergripande sätt på alla områden i livet tillsammans med andra hinder som, genom att de begränsar friheten och jämlikheten, omöjliggör utvecklingen av en människas fulla potential och arbetstagarnas faktiska deltagande i det politiska, sociala och ekonomiska livet i respektive medlemsstat.
 - G. Europeiska unionens domstol betonade i målet Römer¹ att själva direktivet om likabehandling i arbetslivet i sig inte fastställer principen om likabehandling i arbetslivet, utan utgör en allmän ram för att bekämpa diskriminering på olika grunder.

¹ Dom av den 10 maj 2011, Römer, C-147/08, ECR, EU:C:2011:286.

- H. Även om känslan av diskriminering har ökat är många offer för diskriminering fortfarande inte medvetna om sina rättigheter eller vågar inte vidta rättsliga åtgärder mot diskriminerande behandling, av olika anledningar, såsom bristande förtroende för medlemsstaternas myndigheter eller komplexa och långvariga rättsliga förfaranden.
- I. Bevis som samlats in av Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA) visar att rasism, främlingsfientlighet, homo- och transfobi och relaterade former av intolerans är utbredda, trots att åtgärder vidtagits av regeringar och det civila samhället i hela EU. Det sociala och politiska klimatet blir alltmer tolerant mot extremistiska, rasistiska och främlingsfientliga dagordningar som utnyttjar rädslan för arbetslöshet, flyktingkrisen och det främlingskap som uppstått delvis på grund av migrationsflödena, samt säkerheten i samband med terrorism och andra geopolitiska utmaningar, vilket underminerar EU:s kärnvärden.
- J. I FRA:s hbt-undersökning¹ och dess rapport om att vara transsexuell i Europa, *Being Trans in Europe*², betonas att hbt-personer fortsätter att diskrimineras såväl när de försöker att komma in på arbetsmarknaden som när de väl är inne på den.
- K. I direktivet om likabehandling i arbetslivet fastställs endast minimikrav, men medlemsstaterna kan sörja för en högre skyddsnivå och vidta positiva åtgärder på detta område i sin nationella lagstiftning. Det räcker inte att lagstifta för att uppnå full jämlikhet, utan lagstiftningen måste kombineras med lämpliga politiska åtgärder.
- L. Kvinnor drabbas i större utsträckning av arbetslöshet och utsätts för negativ diskriminering i arbetslivet, särskilt kvinnor som är gravida och mödrar, inbegripet kvinnor som ammar.
- M. Direktivet om likabehandling i arbetslivet omfattar enbart religions- och trosfrihet, funktionsnedsättning, ålder och sexuell läggning, men enligt direktivet om likabehandling oavsett ras är medlemsstaterna även skyldiga att motverka diskriminering på grund av ras och etnicitet i arbetslivet. Religion används ibland som ett substitut för ras i fråga om diskriminering i arbetslivet och utgår från att en person tillhör eller uppfattas tillhöra en viss religion.
- N. Sysselsättningsgraden för personer med funktionsnedsättning i medlemsstaterna är mycket lägre än 50 % jämfört med över 70 % för befolkningen i stort, och arbetslösheten för personer med funktionsnedsättning (18,3 %) är nästan dubbelt så hög som för befolkningen i stort (9,9 %). Dessa EU-genomsnitt döljer stora skillnader på landsnivå.
- O. Det är oftast kvinnor som har det huvudsakliga ansvaret för barn, äldre, andra behövande personer, familj och hushåll, och ansvaret blir större om de har barn med funktionsnedsättning. Detta har en direkt inverkan på kvinnors tillgång till sysselsättning och deras yrkesmässiga utveckling och kan påverka deras anställningsvillkor på ett negativt sätt, t.ex. är det vanligt att kvinnor har ofrivilliga deltidsarbeten eller att de påtvingas otrygga anställningsformer, och alla dessa faktorer leder till skillnader i lön och pension.

¹ <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-main>

² <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/being-trans-eu-comparative-analysis-eu-lgbt-survey-data>

- P. Det är betydligt vanligare att ensamstående föräldrar, framför allt ensamstående mödrar, är fattiga förvärvsarbetande, och alla åtgärder som vidtas bör fokusera på ensamstående föräldrar.
- Q. De många olika färdigheter och kompetenser som kvinnor förvärvar genom sitt familjeansvar berikar deras personliga och yrkesmässiga utveckling. Dessa kompetenser bör därför erkännas av samhället och av arbetsgivarna.
- R. Europeiska unionen står inför en stor ekonomisk, finansiell och social kris som särskilt drabbar kvinnor på arbetsmarknaden och i privatlivet eftersom det är mer troligt att de har otrygga anställningar, blir arbetslösa och inte har något socialförsäkringsskydd.
- S. Bristen på verkligt effektiv lagstiftning för möjligheter att förena arbetsliv och familjeliv leder till att förvärvsarbetande föräldrar diskrimineras.
- T. Parlamentet har redan antagit politiska åtgärder, såsom direktivet om en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder, och sådana åtgärder skulle kunna bidra till ökad jämställdhet för kvinnor i arbetslivet och förbättra kvinnors tillträde till ledande befattningar. Lagstiftning är att betrakta som ett viktigt verktyg för att uppnå jämställdhet, men måste kombineras med normativa förfaranden och kampanjer för att åstadkomma jämställdhet, inte bara i lagstiftningen utan också bland allmänheten.
- U. På arbetsmarknaden utsätts kvinnor fortfarande för direkt och indirekt diskriminering på flera grunder, trots att medlemsstaterna teoretiskt sett tillämpar likabehandling. Det finns många olika slags indirekt diskriminering, varav alla måste omfattas av standarddefinitionen, enligt vilken diskriminering sker om olika regler tillämpas i jämförbara situationer eller samma regel tillämpas i olika situationer. Kvinnor informeras inte alltid om sina rättigheter enligt gällande europeisk och nationell lagstiftning om jämställdhet och diskriminering, eller är osäkra på effekten av att rapportera fall av diskriminering. Informativa och vägledande dokument, upplysningskampanjer och informationsportaler är därför viktiga.
- V. Den sociala ojämlikheten, särskilt i fråga om likabehandling i arbetslivet, kan bara bekämpas med politiska åtgärder som säkerställer en bättre fördelning av rikedomarna, som grundar sig på reell uppskrivning av löner, reglering av arbete och arbetstider samt anställningsskydd, i synnerhet genom kollektivavtal liksom garanterad allmän och kostnadsfri tillgång till god offentlig hälso- och sjukvård och utbildning.
- W. Nästan en femtedel av EU:s unga är arbetssökande; den totala finansiella kostnaden för ungdomsarbetslöshet har uppskattats till 153 miljarder euro per år¹ och de sociala merkostnaderna är mycket oroande.
- X. Statistiken i Eurofound:s sjätte europeiska undersökning om arbetsvillkor² bekräftar att man har gjort små framsteg under de senaste tio åren i fråga om att minska arbetstagares självrapporterade diskriminering.
- Y. Statistiken i Eurofound:s sjätte europeiska undersökning om arbetsvillkor visar att 7 % av arbetstagarna rapporterar att de blir diskriminerade av minst ett skäl och bekräftar att

¹ http://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR15_03/SR15_03_SV.pdf

² http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568sv.pdf

arbetstagare rapporterar om diskriminering av flera skäl.

- Z. Sysselsättningsgraden för kvinnor med funktionsnedsättning i EU (44 %) är betydligt lägre än sysselsättningsgraden för män med funktionsnedsättning (52 %). Sysselsättningsgraden bland kvinnor i åldersgruppen 55–65 ligger på omkring, eller är lägre än, 30 % i vissa medlemsstater, och sysselsättningskillnaderna mellan könen är högst i denna åldersgrupp, med 14,5 procentenheter, jämfört med 12,4 procentenheter för gruppen medelålders (30–54 år) och 8,3 procentenheter för den yngre gruppen (20–29 år). Det är särskilt vanligt med långtidsarbetslöshet bland yngre och äldre arbetstagare, i synnerhet kvinnor, och införlivandet och tillämpningen av direktiv 2006/54/EG har setts över av parlamentet som i sin resolution av den 8 oktober 2015¹ uttryckte allvarlig oro över genomförandet av direktivets bestämmelser för att i praktiken omsätta principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.
- AA. Äldre personer utsätts fortfarande ofta för åldersdiskriminering, stereotypa föreställningar och hinder. Alla åldersgrupper drabbas av åldersdiskrimineringen och dess konsekvenser, och om ett humant samhälle vill uppnå sina sociala och ekonomiska mål behövs livserfarenheten, engagemanget och idériokedomen från alla generationer, eftersom det bygger på principen om solidaritet mellan generationerna.
1. Europaparlamentet välkomnar det faktum att nästan alla medlemsstater har skrivit in den allmänna principen om likabehandling särskilt på grund av diskriminering i sina författningar. Parlamentet beklagar dock att endast några få medlemsstater systematiskt har säkerställt att samtliga befintliga lagtexter är skrivna i enlighet med principen om likabehandling, och ännu färre tillämpar dem systematiskt², samtidigt som diskriminering fortfarande är en del av vardagen för många européer.
 2. Europaparlamentet uppmanar samtliga medlemsstater att undanröja de naturliga, sociala och ekonomiska hindren som förhindrar ett substantiellt genomförande av jämlikhetsprincipen och som begränsar de europeiska medborgarnas frihet.
 3. Europaparlamentet beklagar att idén om de mänskliga rättigheternas allmängiltighet, odelbarhet och inbördes beroende av varandra är en rättsprincip som alltjämt är mer teori än praktik, med tanke på att olika aspekter av människan behandlas separat i EU:s nuvarande rättsliga instrument.
 4. Europaparlamentet beklagar ökningen av upplevda fall av diskriminering och trakasserier, även på arbetsplatsen och i synnerhet på grund av kön, nationalitet, social bakgrund, funktionsnedsättning, sexuell läggning och könsidentitet, etniskt ursprung och religion, särskilt vad gäller muslimska kvinnor och hbtj-personer. Parlamentet beklagar samtidigt den generella underrapporteringen av all slags diskriminering, och då särskilt diskriminering på grund av funktionsnedsättning och diskriminering av hbtj-personer. Parlamentet uppmanar därför kommissionen att anta ett särskilt fokus på alla former av diskriminering när man övervakar genomförandet av direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet, och framhåller att hbtj-personer måste göras medvetna om sina rättigheter genom till exempel

¹ Antagna texter, P8_TA(2015)0351.

² Europaparlamentets utredningstjänst, *The Employment Equality Directive – Evaluation of its implementation*.

jämställdhetsorgan, fackföreningar och arbetsgivarorganisationer.

5. Europaparlamentet betonar vikten av att snarast nå en överenskommelse och uppmanar rådet att bryta dödläget för att gå vidare mot en pragmatisk lösning, och att utan ytterligare dröjsmål skynda på antagandet av förslaget till EU:s övergripande direktiv mot diskriminering som lades fram 2008 av kommissionen och som parlamentet röstat om. Parlamentet anser att detta är en förutsättning för att säkerställa en konsoliderad och enhetlig EU-rättslig ram som skyddar mot diskriminering på grund av religion och övertygelse, funktionsnedsättning, ålder och sexuell läggning utanför arbetsplatsen. Parlamentet konstaterar att inga otillbörliga begränsningar för direktivets tillämpningsområde får accepteras. Parlamentet anser att en konsolidering av EU:s lagstiftning om hantering av hatbrott också är oerhört viktig med tanke på att liknande brott även är vanliga i arbetslivet.
6. Europaparlamentet påpekar att alla former av diskriminering, däribland diskriminering som sker på flera grunder och områden, i stor utsträckning hindrar utnyttjandet av humankapital och utgör ett hinder för karriärutveckling, enligt EU:s byrå för grundläggande rättigheter. Parlamentet understryker att personer med funktionsnedsättning ofta drabbas av sådana former av diskriminering.
7. Europaparlamentet konstaterar med oro att det i vissa medlemsstater saknas rättspraxis som tolkar ”indirekt diskriminering”, och att definitionen skapat svårigheter i införlivandet av direktivet i en del medlemsstater. Parlamentet uppmanar kommissionen att bistå medlemsstaterna i samband med sådana tolkningsproblem.
8. Europaparlamentet konstaterar att förbud mot diskriminering i arbetslivet bara är effektivt om diskriminering motverkas på ett övergripande sätt på alla områden i livet genom t.ex. samhällsstöd, lagstiftning och samordningsverktyg, såsom strategier och ramar på både medlemsstatsnivå och EU-nivå, inbegripet möjligheten att införa positiv särbehandling.

Religion och övertygelse

9. Europaparlamentet noterar att ett förbud mot diskriminering på grund av religion eller övertygelse har införlivats i alla medlemsstater även om direktivet inte definierar de faktiska villkoren¹.
10. Europaparlamentet konstaterar att diskriminering på grund av religion, övertygelse, ras och etnicitet är sektorsövergripande och anser att vissa grupper med bakgrund i religiösa minoriteter påverkas särskilt av diskriminering i arbetslivet på grund av religion, vilket dokumenterats av nationell och europeisk forskning, i synnerhet forskning som har genomförts av Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter.
11. Europaparlamentet anser att skydd mot diskriminering på grund av religion och övertygelse i Europeiska unionen för närvarande tillhandahålls inom både människorättslagstiftningen och antidiskrimineringslagstiftningen och att dessa påverkar varandra ömsesidigt.
12. Europaparlamentet understryker att undersökningar visar att de mest diskriminerade

¹ Ibidem.

religiösa grupperna i arbetslivet är judar, sikher och muslimer (i synnerhet kvinnor). Parlamentet vill se att man antar en europeisk ram för nationella strategier för att bekämpa antisemitism och islamofobi.

13. Europaparlamentet erkänner att Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna har en omfattande rättspraxis inom området diskriminering på grund av religion eller övertygelse och välkomnar den roll som den har haft genom sina avgöranden vid tolkningen av direktivet i sin helhet, och ser med intresse fram emot Europeiska unionens domstols kommande första avgörande i detta ärende. Parlamentet beklagar att så få fall hänskjuts till domstol, vilket står i kontrast till den stora diskriminering som visar sig förekomma vid brottsofferundersökningar, men som inte följs upp rättsligen.
14. Europaparlamentet anser att en konsekvent tillämpning av antidiskrimineringslagstiftningen bör ses som en viktig del av strategierna för att förhindra radikaliseringsmed tanke på att främlingsfientligheten och islamofobin ständigt ökar, och diskrimineringen av religiösa samfund, även flyktingar och migranter, skulle kunna bidra till människors religiösa radikaliserings, påverka de sistnämndas framgång i att integreras på arbetsmarknaden och dessutom påverka deras tillgång till rättslig prövning i samband med deras uppehållstillstånd.
15. Europaparlamentet anser att domstolarna i större utsträckning bör fokusera på att ett påstående om religiös övertygelse görs i god tro i stället för att bedöma huruvida påståenden om religion eller övertygelse är giltiga eller korrekta.
16. Europaparlamentet anser att ytterligare harmonisering behövs till följd av avgöranden i både nationella domstolar och Europadomstolen vid bedömning av principen om statens obundenhet i fråga om de bestämmelser som rör etisk grundsyn i artikel 4.2 i direktivet om likabehandling i arbetslivet.
17. Europaparlamentet anser, på grundval av tillgänglig rättspraxis på EU-nivå och nationell nivå, att det i EU-lagstiftningen och den nationella lagstiftningen bör fastställas en skyldighet rörande rimliga anpassningsåtgärder för alla grunder till diskriminering – även diskriminering på grund av religion och övertygelse – förutsatt att detta inte ålägger arbetsgivare eller tjänsteleverantörer en oproportionerlig börda.
18. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att erkänna den grundläggande rättigheten till trosfrihet.
19. Europaparlamentet anser att man i direktivet bör överväga att tillhandahålla skydd mot diskriminering på grund av en arbetsgivares religion eller övertygelse, i enlighet med Europadomstolens rättspraxis.
20. Europaparlamentet anser att det allmänna undantaget i artikel 2.5 är brett formulerat och det behöver göras framsteg i fråga om dess tillämpning, vilket är särskilt viktigt i samband med flykting- och migrationskrisen, och parlamentet hoppas att domstolarna kommer att göra väldigt noggranna bedömningar av dess gränser i enlighet med proportionalitetsprincipen.
21. Europaparlamentet insisterar på att religionsfrihet är en viktig princip som arbetsgivare bör respektera. Parlamentet understryker dock att genomförandet av denna princip är en fråga som omfattas av subsidiaritetsprincipen.

Funktionsnedsättning

22. Europaparlamentet betonar att ”diskriminering på grund av funktionsnedsättning” innebär varje åtskillnad, undantag eller inskränkning på grund av funktionsnedsättning som har till syfte eller verkan att inskränka eller omintetgöra erkännande, åtnjutande eller utövande av alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på det politiska, ekonomiska, sociala, kulturella och civila området eller på andra områden på samma villkor som andra. Parlamentet konstaterar att detta omfattar alla former av diskriminering, inklusive underlåtenhet att vidta rimliga anpassningsåtgärder¹.
23. Europaparlamentet uppmuntrar medlemsstaterna att tolka EU-lagstiftningen på ett sådant sätt att den utgör en grund för en bred tolkning av begreppet funktionsnedsättning i enlighet med definitionen i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, som kombinerar de delar som fastställer likabehandling av personer med funktionsnedsättning, och med hänvisning till att i enlighet med konventionen ska underlåtenhet att vidta rimliga anpassningsåtgärder betraktas som en form av diskriminering. Parlamentet beklagar att lagstiftningen i vissa medlemsstater fortfarande innehåller krav på en tröskel på minst 50 % arbetsförmåga och endast godkänner officiella läkarintyg.
24. Europaparlamentet konstaterar att direktiv 2000/78/EG i sig inte innehåller någon definition av begreppet funktionsnedsättning. Parlamentet understryker att Europeiska unionens domstol åberopades för att ge en oberoende definition av begreppet funktionsnedsättning i samband med målet Chacón Navas. Parlamentet påminner om att man i ytterligare mål har krävt ett förtydligande av begreppet funktionsnedsättning samt vad som avses med rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionsnedsättning som arbetsgivare måste tillhandahålla enligt artikel 5 i direktivet (HK Danmark C-335/11 och C-337/11).
25. Europaparlamentet beklagar djupt att sysselsättningsgraden bland kvinnor med funktionsnedsättning är lägre än 50 %, vilket visar på den dubbla diskriminering som de utsätts för och som försvårar deras fulla delaktighet i samhället.
26. Europaparlamentet anser att dödliga sjukdomar, dvs. sjukdomar eller fysiska tillstånd som kan förväntas leda till döden inom högst 24 månader efter att de har fastställts av en läkare, kan betraktas som en funktionsnedsättning om de förhindrar den berörda personen från att delta i yrkeslivet.
27. Europaparlamentet understryker arbetsgivares skyldighet att vidta rimliga anpassningsåtgärder för alla arbetstagare med funktionsnedsättning, vilket kan omfatta arbetstagare med dödliga sjukdomar.
28. Europaparlamentet understryker att vissa dödliga sjukdomar kan leda till tidvis psykisk, mental och psykologisk funktionsnedsättning och att arbetsgivare därför är skyldiga att regelbundet se över rimliga anpassningsåtgärder för att säkerställa att de ger arbetstagarna sitt fulla stöd i deras yrkesutövning.
29. Europaparlamentet understryker betydelsen av att skydda arbetstagare med funktionsnedsättning, däribland de som har dödliga sjukdomar, från alla former av diskriminering på arbetsplatsen. Parlamentet betonar i synnerhet behovet att skydda

¹ Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, den 13 december 2006, artikel 2.

dessa arbetstagare från ogrundade uppsägningar.

30. Europaparlamentet noterar att det finns bevis för att investeringar i lämpliga och rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionsnedsättning är kostnadseffektiva och att de ger avkastning inte enbart i form av social delaktighet utan även i form av ökad produktivitet och minskad frånvaro¹. Parlamentet beklagar att många medlemsstater inte har tillhandahållit lämpliga och rimliga anpassningsåtgärder.
31. Europaparlamentet understryker arbetets betydelse för människor med funktionsnedsättning och för människor med svåra, kroniska eller obotliga sjukdomar, och förordar inkluderande arbetsmarknadskoncept som garanterar tryggheten och rättigheterna för båda grupper.
32. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna och kommissionen att säkerställa att arbetsrelaterade rättigheter och tjänster, bl.a. rimliga anpassningsåtgärder i samband med direktivet om likabehandling i arbetslivet, går att överföra och är förenliga med den fria rörligheten för personer med funktionsnedsättning.
33. Europaparlamentet välkomnar det faktum att alla medlemsstater erbjuder bidrag, subventioner eller skattelättnader till exempelvis arbetsgivare som tillhandahåller rimliga anpassningsåtgärder, och därmed ger arbetsgivare incitament att anpassa arbetsplatsen för att anpassa och öppna arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning samt att säkerställa att alla personer åtnjuter och utövar alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på samma villkor som andra. Parlamentet rekommenderar medlemsstaterna att, med stöd av kommissionen, tillhandahålla utbildning om rimliga anpassningsåtgärder för nationella, regionala och lokala myndigheter, så att de kan föreslå vägledning för rimliga anpassningsåtgärder och förebygga utestängningen av specifika utsatta grupper. Parlamentet vill se en dialog med berörda intressenter, såsom fackföreningar och arbetsgivare, i syfte att utarbeta riktlinjer för hur rimliga anpassningsåtgärder kan omsättas i praktiken.
34. Europaparlamentet understryker behovet att erkänna sociala klausuler i de offentliga upphandlingsförfarandena som ett potentiellt verktyg för att uppnå de socialpolitiska målen. Parlamentet anser att socialt ansvarstagande inom offentlig upphandling kan användas som ett verktyg för att integrera människor med funktionsnedsättning och andra utsatta grupper på arbetsmarknaden.
35. Europaparlamentet uppmanar med kraft kommissionen och medlemsstaterna att anta kvalitetsramar för praktiktjänstgöring i syfte att säkerställa rimliga anpassningsåtgärder och tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning.
36. Europaparlamentet understryker betydelsen av en universell utformningsstandard för offentliga rum och arbetsmiljöer som beaktar behoven hos personer med funktionsnedsättning i enlighet med den allmänna kommentar om tillgänglighet² som antogs av FN:s kommitté för rättigheter för personer med funktionsnedsättning den 11 april 2014, och uppmärksammar EU:s åtaganden om tillgänglighet för att göra så att

¹ Europaparlamentet, utredningsavdelning A: Ekonomisk politik och vetenskapspolitik, *Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments*.

² Allmän kommentar nr 2 (2014) till artikel 9: Tillgänglighet <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/033/13/PDF/G1403313.pdf?OpenElement>

förbättrade arbetsförhållanden blir permanenta för alla europeiska arbetstagare.

37. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att ge incitament till modeller för ”smart working”, som ger personer med funktionsnedsättning möjlighet att arbeta hemifrån, med alla fördelar som detta för med sig i termer av livskvalitet och produktivitet.
38. Europaparlamentet konstaterar att personer med funktionsnedsättning ger ett värdefullt bidrag till samhället i stort, och uppmanar medlemsstaterna att använda strukturfonderna, i synnerhet Europeiska socialfonden, för att anpassa arbetsplatserna och tillhandahålla nödvändigt stöd för personer med funktionsnedsättning på arbetsplatsen, samt förbättra utbildningen och fortbildningen i syfte att öka deras sysselsättningsgrad på den öppna arbetsmarknaden och bekämpa arbetslösheten, fattigdomen och den sociala utestängningen för personer med funktionsnedsättning. Parlamentet påminner om artikel 7 och artikel 96.7 i förordningen om gemensamma bestämmelser¹, som främjar lika möjligheter, icke-diskriminering och integration av personer med funktionsnedsättning vid genomförandet av de europeiska struktur- och investeringsfonderna (ESI-fonderna) i allmänhet och av de operativa programmen i synnerhet, och betonar att förhandsbedömningar bör bedöma lämpligheten i planerade åtgärder för att främja lika möjligheter och förhindra all diskriminering. Parlamentet menar att EU-medel och nationell finansiering även skulle kunna riktas exempelvis till små och medelstora företag som uppmuntrar arbetstagare att välja kurser som gör att de kan fortsätta vara i sysselsättning.
39. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att se över sysselsättningsförsäkringssystemen i syfte att förhindra att personer med funktionsnedsättning diskrimineras.
40. Europaparlamentet uppmuntrar medlemsstaterna att överväga fördelarna med att införa åtgärder för positiv särbehandling, till exempel genom att kombinera passiva arbetsmarknadsåtgärder, såsom skattelättnader och ekonomiska incitament, med aktiva arbetsmarknadsåtgärder – dvs. vägledning och rådgivning, fortbildning och utbildning samt förmedling av arbete – till stöd för anställning av personer med funktionsnedsättning.
41. Europaparlamentet uppmuntrar medlemsstaterna att utarbeta och genomföra en heltäckande ram för åtgärder som möjliggör tillträde till kvalitativ sysselsättning för personer med funktionsnedsättning, inbegripet möjligheten att använda böter vid underlåtenhet att följa antidiskrimineringslagstiftningen för att finansiera integreringen på den öppna arbetsmarknaden och andra åtgärder på området.
42. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att tillhandahålla kontinuerligt stöd till arbetsgivare som anställer personer med funktionsnedsättning så att de kan skapa gynnsamma förhållanden och säkerställa tillräckligt stöd i alla faser av arbetslivet, dvs. anställning, fortsatt anställning och karriärutveckling.
43. Europaparlamentet uppmanar samtliga berörda aktörer att ägna särskild uppmärksamhet åt integrering av personer med intellektuella och psykosociala funktionsnedsättningar, att ta fram en omfattande kampanj för att öka medvetenheten om konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning samt bekämpa fördomar mot personer

¹ Förordning (EU) nr 1303/2013.

med funktionsnedsättning på arbetsplatser, särskilt personer med psykosocial funktionsnedsättning, intellektuell funktionsnedsättning, personer med autismspektrumtillstånd och äldre med funktionsnedsättning. Parlamentet begär att allt material om bland annat kapacitetsuppbyggnad, fortbildning, upplysningskampanjer och offentliga uttalanden ska finnas i tillgängliga format.

44. Europaparlamentet är oroat över förseningen av halvtidsöversynen av EU:s handikappstrategi 2010–2020. Parlamentet uppmanar med kraft kommissionen att se över strategin på grundval av de avslutande iakttagelserna om Europeiska unionens inledande rapport som antogs av FN:s kommitté för rättigheter för personer med funktionsnedsättning den 7 september 2015 samt att involvera organisationer som representerar personer med funktionsnedsättning i denna process.
45. Europaparlamentet beklagar att kommissionen, vid genomförandet av FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och strategin för funktionsnedsättningar, ännu inte har tagit upp frågan om ojämlikhet på grund av ålder. Parlamentet uppmanar därför kommissionen att öka medvetenheten om och beakta rättigheterna för personer med funktionsnedsättning och den diskriminering de utsätts för.

Ålder

46. Europaparlamentet understryker de betydande insatser som äldre arbetstagare gör för samhället och företagens konkurrenskraft. Parlamentet betonar vikten av att involvera äldre arbetstagare på arbetsplatsen så att de kan föra vidare sin kunskap och erfarenhet till yngre arbetstagare inom ramen för ett aktivt åldrande, och beklagar det faktum att ålder utgör en betydande grund till diskriminering i arbetslivet. Parlamentet anser att det är beklagligt att äldre personer fortfarande ofta utsätts för stereotypa föreställningar och hinder på arbetsmarknaden, och vill se rättvisa mellan generationerna som grundar sig på solidaritet, ömsesidig respekt, ansvar och en vilja att hjälpa varandra.
47. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att främja tillgång till sysselsättning och integration på arbetsmarknaden för alla arbetstagare oavsett ålder samt att tillämpa åtgärder för att skydda arbetstagare på arbetsplatsen i fråga om t.ex. lön, fortbildning, karriärutveckling, hälsa och säkerhet.
48. Europaparlamentet konstaterar att en ensidig föryngning av arbetskraften inte leder till fler innovationer, utan är ett slöseri med erfarenhet, kunskaper och kompetens.
49. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att uppmuntra arbetsgivare att anställa unga människor, men att samtidigt säkerställa och respekterar likabehandling i fråga om lön och socialt skydd, inklusive nödvändig arbetsrelaterad fortbildning.
50. Europaparlamentet noterar med oro att Europeiska unionens domstol fastställer att solidaritet mellan generationerna är det enskilt viktigaste legitima målet som rättfärdigar olik behandling baserat på ålder¹, eftersom de medlemsstater med högre sysselsättningsgrad för äldre arbetstagare även är de som lyckas bäst i fråga om de yngres tillträde till arbetsmarknaden.

¹ Kommissionens arbetsdokument *Annexes to the Joint Report on the application of the Racial Equality Directive (2000/43/EC) and the Employment Equality Directive (2000/78/EC)* (SWD(2014)0005).

51. Europaparlamentet påminner om att EU-lagstiftning som rör åldrande måste genomföras på ett effektivt sätt för att bekämpa och förhindra åldersdiskriminering.
52. Europaparlamentet noterar att personer mellan 55 och 64 år utgör en ökande andel arbetstagare i alla EU:s medlemsstater tack vare den politik som bedrivs. Parlamentet beklagar dock att sysselsättningsgraden för denna grupp har ökat alltför långsamt och fortfarande ligger under 50 % inom EU-28. Parlamentet understryker därför att digitaliseringen har en betydande inverkan på arbetsmarknaden, eftersom den skapar nya sysselsättningsmöjligheter och mer flexibla arbetsvillkor, till exempel distansarbete som skulle kunna fungera som ett effektivt verktyg mot att personer över 50 år och medelålders personer som saknar kvalifikationer utestängs. Parlamentet betonar i detta sammanhang att en förutsättning för att kunna dra nytta av digitaliseringen är att kontinuerligt förbättra de digitala kunskaperna genom att ge de anställda möjlighet till fortbildning, vidareutbildning och omställning under hela deras yrkesliv. Parlamentet anser även att möjligheterna för jobbskapande på den digitala marknaden kommer att kräva ytterligare insatser från medlemsstaternas sida för att bemöta kompetensglappet, i synnerhet för personer över 50 år.
53. Europaparlamentet påpekar att man vid åtgärder mot diskriminering av åldersskäl principiellt sett inte får göra någon åtskillnad mellan barn och äldre och att varje form av omotiverad åldersdiskriminering måste följas upp på vederbörligt sätt.
54. Europaparlamentet konstaterar att i synnerhet äldre arbetstagare har mer osäkra arbetsförhållanden och uppmanar kommissionen att tillsammans med medlemsstaterna undersöka det ökande problemet med arbetslöshet bland personer över 50 år och att utveckla effektiva verktyg, såsom yrkesinriktad utbildning och initiativ eller subventioner för arbetsgivare, för att återintegrera äldre arbetstagare på arbetsmarknaden och skydda dem mot ogrundade uppsägningar.
55. Europaparlamentet betonar behovet att öka den arbetsföra befolkningens digitala färdigheter, och understryker att digitaliseringen kommer att bidra till social delaktighet och att äldre personer och personer med funktionsnedsättning kan vara kvar på arbetsmarknaden längre genom att göra det möjligt för dem att dra nytta av de möjligheter som artificiell intelligens ger. Parlamentet anser att det är viktigt att på ett socialt rättvist och hållbart sätt styra den digitala marknads inflytande på arbetslivet. Parlamentet understryker att många arbetsgivare inte anställer äldre arbetstagare på grund av stereotypa föreställningar om att de saknar eller har föråldrade kunskaper. Parlamentet vill därför se att man införlivar livslångt lärande och vuxenutbildning för arbetstagare i alla åldersgrupper i den kommande europeiska strategi för kompetensutveckling som kommissionen har förvarnat om.
56. Europaparlamentet erinrar om att mänskligt kapital är EU:s och medlemsstaternas viktigaste resurs. Parlamentet anser att e-färdigheter är avgörande för att kunna skydda äldre arbetstagare över 55 år mot utestängning på arbetsmarknaden och att hjälpa dem att hitta nya anställningar. Kommissionen och medlemsstaterna uppmanas att i samarbete med arbetsmarknadens parter utveckla kompetensstrategier som knyter samman utbildning och arbetsliv, och därmed investera i och främja livslångt lärande samt tillhandahållande tillgängliga, överkomligt prissatta och heltäckande utbildningsprogram samt omskolning för utveckling av digitala och mjuka färdigheter, inbegripet anpassning till den virtuella miljön (förhöjd verklighet) som gör att den åldrande befolkningen kan anpassa sig bättre till en växande efterfrågan på e-färdigheter inom många olika sektorer. Parlamentet betonar därför att äldre arbetstagare över 55 år,

i synnerhet kvinnor, bör ha kontinuerlig tillgång till IKT-utbildning. Parlamentet uppmanar även medlemsstaterna och kommissionen att införa strategier för att minska den digitala klyftan och främja ett jämlikt tillträde till ny informations- och kommunikationsteknik.

57. Europaparlamentet välkomnar det arbetsprogram som de europeiska arbetsmarknadsparterna har lagt fram för perioden 2015–2017 som fokuserar på ett aktivt åldrande. Arbetsmarknadens partner uppmanas att ta ett ordentligt tag i frågorna kring åldersdiskriminering, vuxenutbildning, arbetsmiljö och hur man kan förena arbete och familjeliv för att bygga upp en europeisk ram som främjar alla arbetstagares anställbarhet och hälsa.
58. Europaparlamentet understryker att det behövs tillförlitlig statistik om de äldres situation och de demografiska förändringarna för att utveckla mer riktade och effektiva strategier för ett aktivt åldrande. Parlamentet uppmanar kommissionen att säkerställa insamlingen av heltäckande uppgifter av god kvalitet om de äldres ställning i samhället, deras hälsa, rättigheter och levnadsstandard.
59. Europaparlamentet påpekar att främjandet av åldersanpassade miljöer är ett mycket viktigt verktyg för att stödja äldre arbetstagare och arbetssökande samt främja inkluderande samhällen med lika möjligheter för alla. Parlamentet välkomnar i detta sammanhang det gemensamma projektet mellan kommissionen och WHO som syftar till att anpassa WHO:s globala vägledning om åldersanpassade städer, *Global Age-friendly Cities: A Guide*, till europeiska förutsättningar.
60. Europaparlamentet välkomnar kampanjen ”Hälsosamma arbetsplatser för alla åldrar” som genomförs av Europeiska arbetsmiljöbyrån. Parlamentet understryker betydelsen av effektiv arbetsmiljölagstiftning och incitament för företag att tillämpa förebyggande metoder. Parlamentet vill se att kampanjen med kraft når ut till företag av alla storlekar.
61. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att förstärka de offentliga pensionssystemen för att garantera en anständig inkomst efter pensioneringen.
62. Europaparlamentet välkomnar kommissionens initiativ för att förena arbete och familjeliv. Parlamentet understryker att det också är en utmaning för äldre arbetstagare att förena arbete och familjeliv, eftersom 18 % av männen och 22 % av kvinnorna i åldern mellan 55 och 64 år tar hand om familjemedlemmar i behov av omsorg, och mer än hälften av mor- och farföräldrarna tar regelbundet hand om sina barnbarn. Parlamentet rekommenderar att man i kommande initiativ för att förena arbete och familjeliv till fullo inkluderar åtgärder för att stödja anhörigvårdare samt mor- och farföräldrar i arbetsför ålder och unga föräldrar.
63. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att främja kostnadsfria och kvalitativa offentliga tjänster som garanterar barn, sjuka och äldre vederbörlig och nödvändig vård och omsorg.

Sexuell läggning

64. Europaparlamentet noterar att nationella domstolar och Europeiska unionens domstol enbart har hört ett begränsat antal fall av diskriminering på grund av sexuell läggning.
65. Europaparlamentet påminner om att trots att antalet medlemsstater som utvidgat förbudet mot diskriminering på grund av sexuell läggning till alla områden som

omfattas av direktivet om likabehandling oavsett ras har ökat från tio år 2010 till tretton år 2014, är skyddet mot diskriminering på grund av sexuell läggning och könsidentitet fortfarande begränsat¹.

66. Europaparlamentet erinrar om att omfattningen av det skydd mot diskriminering som finns tillgängligt för transpersoner fortfarande är osäkert i många medlemsstater, i synnerhet inom områdena sysselsättning, utbildning samt hälso- och sjukvård. Parlamentet efterlyser åtgärder för att på ett effektivt sätt genomföra nationell lagstiftning som införlivar jämställdhetsdirektivet. Parlamentet påpekar att sådana åtgärder skulle kunna förbättra juridiska definitioner för att se till att skyddet inkluderar alla transpersoner och inte bara transpersoner som genomgår eller har genomgått könskorrigering².
67. Europaparlamentet är bekymrat över att medvetenheten om rättigheter på diskrimineringsområdet och medvetenheten om organ och organisationer som erbjuder stöd till offer som utsatts för diskriminering är låg, men att graden av medvetenhet är högre bland hbtj-personer. Parlamentet anser att nationella, regionala och lokala myndigheter, tillsammans med alla berörda intressentorganisationer, bör kraftigt intensifiera upplysningsverksamheter för såväl offer som arbetsgivare samt andra grupper. Parlamentet betonar att nationella hbtj-organisationer är nyckelpartner i detta arbete.
68. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att säkerställa ett ömsesidigt erkännande av partnerskapsstatus, äktenskapsförhållanden och föräldrarättigheter. Parlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att ta hänsyn till den specifika diskriminering som intersexuella personer utsätts för i arbetslivet och att se över lagstiftning och praxis i syfte att förhindra diskriminering av intersexuella personer.

Övergripande aspekter och rekommendationer

69. Europaparlamentet uttrycker oro över det oklara och osäkra rättsläget vad gäller diskriminering på flera grunder, vilket ofta beror på olika och fragmenterade bestämmelser och standarder i medlemsstaterna. Parlamentet noterar det viktiga arbete som Equinet har gjort för att bidra till att utveckla gemensamma standarder och anser att detta arbete ska ges tillräckligt stöd.
70. Europaparlamentet beklagar djupt att direktiv 2000/78/EG inte innehåller någon bestämmelse om diskriminering på flera grunder, även om det åtminstone nämns att kvinnor ofta utsätts för sådan diskriminering, och konstaterar dessutom att kombinationen av två eller fler diskrimineringsgrunder kan utgöra problem på grund av olika garanterade skyddsnivåer. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna och kommissionen att bekämpa alla former av diskriminering på flera grunder för att säkerställa att principen om icke-diskriminering och likabehandling på arbetsmarknaden tillämpas och för att ge tillträde till anställning. Parlamentet rekommenderar att nationella, regionala och lokala myndigheter, brottsbekämpande myndigheter, inklusive yrkesinspektörer, nationella organ för främjande av likabehandling och civilsamhällets

¹ Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (2015), *Protection against discrimination on grounds of sexual orientation, gender identity and sex characteristics in the European Union: Comparative legal analysis*.

² Ibidem.

organisationer, ökar sin övervakning av sektorsövergripande diskriminering på grund av kön och diskriminering av andra skäl i fall då diskriminering förekommit och i praxis.

71. Europaparlamentet betonar att bristen på objektiva, jämförbara uppgifter om likabehandling som delas upp utifrån diskriminerings- och ojämlikhetsgrund gör det svårare att bevisa förekomsten av diskriminering, i synnerhet indirekt diskriminering. Parlamentet påminner om att artikel 10 i direktiv 2000/78/EG tillåter ett skifte av bevisbördan så att den blir omvänd, i händelse att det föreligger fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering. Parlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att på ett vederbörligt och systematiskt sätt samla in uppgifter om likabehandling som faller inom direktivets tillämpningsområde, med deltagande av arbetsmarknadens parter, nationella organ för främjande av likabehandling samt nationella domstolar.
72. Europaparlamentet uppmanar med kraft kommissionen och medlemsstaterna att ta fram – även som ett led i den nationella rapporteringsprocessen och i den årliga gemensamma rapporten om social trygghet och social integration – harmoniserad och homogen statistik som är avsedd att åtgärda alla brister i insamlingen av jämställdhetsstatistik. Parlamentet uppmanar kommissionen att ta initiativ till främjande av sådan uppgiftsinsamling genom att utfärda en rekommendation till medlemsstaterna och genom att ge Eurostat i uppdrag att hålla samråd för att harmonisera uppdelningen av statistiska uppgifter om alla de diskrimineringsgrunder som används för indikatorerna i Europeiska socialundersökningen för att på ett konkret sätt agera mot och bekämpa all diskriminering vid rekrytering och på arbetsmarknaden.
73. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att samtidigt som de samlar in statistiska uppgifter om sysselsättning även inkludera frivilliga frågor från arbetsmarknadsundersökningar för att upptäcka eventuell diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning.
74. Europaparlamentet understryker att man i lagstiftningsförfarandet på alla nivåer bör ta hänsyn till den byråkratiska belastningen för mikroföretag och små och medelstora företag, och att man måste genomföra en proportionalitetsbedömning av alla planerade åtgärder.
75. Europaparlamentet noterar den viktiga roll som nationella organ för främjande av likabehandling har vid genomförandet av direktivet om likabehandling i arbetslivet, genom att de bidrar till upplysning och datainsamling, samarbetar med arbetsmarknadens parter och andra intressenter, tar itu med underrapportering och är drivande när det gäller att göra det lättare och enklare för personer som utsätts för diskriminering att anmäla detta. Parlamentet uppmanar till att stärka den roll som nationella organ för främjande av likabehandling har och att utveckla deras verksamhet och förbättra deras kapacitet, samtidigt som deras opartiskhet garanteras, bland annat genom att tillhandahålla dem lämplig finansiering.
76. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att visa prov på större engagemang i genomförandet av principen om jämställdhet mellan kvinnor och män inom sysselsättningspolitiken. Parlamentet efterlyser en aktiv tillämpning av genusbudgetering, genom att kommissionen bl.a. främjar utbyten av bästa praxis, och åtgärder som uppmanar till att kvinnor anställs på lika villkor utan osäkra anställningsförhållanden med en sund balans mellan arbetsliv och privatliv samt

livslångt lärande, liksom åtgärder som minskar skillnaderna i lön och pension och som generellt sett förbättrar kvinnors ställning på arbetsmarknaden.

77. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att utveckla könsneutrala yrkesklassificeringar och arbetsvärderingssystem som bör betraktas som oumbärliga åtgärder för att främja likabehandling.
78. Europaparlamentet understryker att politiken för likabehandling bör syfta till att bemöta stereotyper om både manliga och kvinnliga yrken och roller.
79. Europaparlamentet påminner om att arbetsmarknadsparterna har en nyckelroll att spela när det gäller att informera och medvetandegöra såväl arbetstagarna som arbetsgivarna om hur man kan bemöta diskriminering.
80. Europaparlamentet anser att det behövs ytterligare insatser för att balansera konkurrerande rättigheter såsom religions- och trosfrihet samt yttrandefrihet i fråga om trakasserier på dessa grunder.
81. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att utveckla och stärka nationella yrkesinspektionsorgan och ge de förutsättningar och de ekonomiska och mänskliga resurser som en effektiv närvaro på fältet kräver för att bekämpa otrygga anställningar, oreglerat arbete samt anställnings- och lönediskriminering, särskilt ur ett jämställdhetsperspektiv.
82. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att förbättra möjligheterna att förena arbete och privatliv för att garantera kvinnor rätten att återvända till sitt arbete efter graviditet och mamma- och föräldraledighet, att garantera deras rätt till ett effektivt hälso- och säkerhetsskydd på arbetsplatsen samt att garantera dem deras moderskapsrelaterade förmåner, och att vidta åtgärder för att förhindra ogrundade uppsägningar av arbetstagare t.ex. vid graviditet genom konkreta åtgärder såsom nya förslag till mammaledighet respektive direktivet om omsorgsledighet och genom att förstärka lagstiftningen om pappaledighet.
83. Europaparlamentet noterar att tillgången till rättslig prövning är begränsad i många diskrimineringsfall. Parlamentet understryker betydelsen av tillgång till information för offer som utsätts för diskriminering. Parlamentet anser att det är nödvändigt att medlemsstaterna vidtar de åtgärder som krävs för att säkerställa att offren tillhandahålls rimlig, tillgänglig juridisk rådgivning och rättsligt bistånd i alla faser av det rättsliga förfarandet, inbegripet konfidentiell och personlig rådgivning samt känslomässigt, personligt och moraliskt stöd, genom organ för främjande av likabehandling eller lämpliga medlare. Medlemsstaterna uppmanas även att bekämpa trakasserier och våld på arbetsplatsen som kränker en människas värdighet och/eller skapar en stötande stämning på arbetsplatsen.
84. Europaparlamentet anser att klagomålsmekanismer måste förbättras på nationell nivå genom att stärka de nationella organen för främjande av likabehandling för att öka möjligheterna till rättslig prövning och icke-rättsliga mekanismer samt genom att öka förtroendet för myndigheterna med hjälp av rättsligt stöd och rättslig rådgivning och förenkling av ofta utdragna och komplicerade rättsliga förfaranden. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att skapa plattformar som kan ta emot klagomål och erbjuda kostnadsfritt stöd för att juridiskt följa upp diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen.

85. Europaparlamentet begär att det i fråga om fall av diskriminering och/eller mobbning och/eller stalkning på arbetsplatsen införs bestämmelser som skyddar visseblåsare och deras personliga integritet.
86. Europaparlamentet påminner om att det i vissa fall fortfarande är problematiskt att driva en domstolsprocess och att säkerställa lämplig representation, och uppmanar med kraft medlemsstaterna att hitta sätt att hjälpa offer i detta avseende, bland annat genom att befria dem från eller reducera deras domstolskostnader, genom rättslig rådgivning och stöd av bland annat specialiserade icke-statliga organisationer samt genom att säkerställa möjlighet till rättslig prövning och lämplig representation. Parlamentet understryker hur viktig den rättsliga statusen är för icke-statliga organisationer med ett legitimt intresse i relevanta juridiska och/eller administrativa förfaranden.
87. Europaparlamentet välkomnar det faktum att påföljder som föreskrivs i medlemsstaternas antidiskrimineringslagstiftning i allmänhet är förenliga med direktivet om likabehandling i arbetslivet. Parlamentet framhåller även den viktiga funktion som specialiserade offentliga antidiskrimineringsorgan fyller för att lösa problem kring påföljder och överklaganden. Parlamentet är dock bekymrat över att nationella domstolar, vad gäller nivå och belopp på den tilldelade ersättningen, tenderar att tillämpa den lägre skalan för påföljder som föreskrivs enligt lag¹. Kommissionen måste noga övervaka gällande regler för påföljder och möjlighet till rättslig prövning i medlemsstaterna för att säkerställa att den nationella lagstiftningen, enligt vad Europeiska unionens domstol konstaterat, inte enbart utdömer rent symboliska straff eller utfärdar varningar i fall av diskriminering.
88. Europaparlamentet uttrycker sin oro över den romska befolkningens låga deltagande på arbetsmarknaden. Parlamentet betonar att en starkare roll måste ges åt icke-statliga organisationer som är insatta i denna etniska minoritet, i syfte att öka romernas deltagande på arbetsmarknaden. Vidare framhåller parlamentet de icke-statliga organisationernas betydelse i att sprida information om de rättigheter som romska personer har eller för att hjälpa dem att inge klagomål i fall av diskriminering, något som i slutändan även kommer att förbättra uppgiftsinsamlingen.
89. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att utnyttja direktivets möjlighet att införa positiv särbehandling för grupper som drabbas av allvarlig och strukturell diskriminering, t.ex. romer.
90. Europaparlamentet välkomnar det faktum att en övervägande majoritet av medlemsstaterna har övervägt någon form av positiv särbehandling inom ramen för direktivets tillämpningsområde.
91. Europaparlamentet betonar behovet att sprida relevanta beslut från Europeiska unionens domstol och det behövs ett utbyte av nationella domstolsbeslut rörande bestämmelserna i direktivet om likabehandling i arbetslivet, i enlighet med Europeiska unionens domstols och Europadomstolens rättspraxis.
92. Europaparlamentet betonar hur viktigt det är att säkerställa stöd för anhörigvårdare som kombinerar arbete med omsorgsansvar (t.ex. flexibla arbetstider och avlastningsvård) så att dessa anhörigvårdare (huvudsakligen kvinnor) kan ge vård och omsorg och ge ett stort bidrag till sina familjer och samhället utan att bestraffas för det nu eller senare i

¹ Europaparlamentets utredningstjänst, ibidem.

livet.

93. Europaparlamentet anser att det är nödvändigt att anställda vid nationella, regionala och lokala myndigheter, brottsbekämpande myndigheter och yrkesinspektioner tillhandahålls lämplig fortbildning. Parlamentet anser att det är oerhört viktigt att fortbilda alla relevanta aktörer, såsom domare, åklagare, personal inom rättsväsendet, advokater och utredare, poliser och fängelsepersonal, i lagstiftning mot diskriminering i arbetslivet och rättspraxis, och att även utbilda dem i kulturell förståelse och omedvetna fördomar.
94. Europaparlamentet anser att kommissionen måste tillhandahålla privata företag, inklusive små och medelstora företag och mikroföretag, modeller för jämställdhet och ramar för mångfald som de senare kan kopiera och anpassa till sina behov. Parlamentet uppmanar intressenter inom näringslivet att gå längre än att enbart lova att göra åtaganden för att respektera jämställdhet och mångfald genom att bland annat årligen rapportera om sina initiativ i detta avseende med hjälp av jämställdhetsorgan om de så önskar.
95. Europaparlamentet uppmanar arbetsgivare att skapa arbetsmiljöer åt sina anställda som motverkar diskriminering genom att respektera och genomföra befintliga antidiskrimineringsdirektiv utifrån principen om likabehandling oavsett kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning. Kommissionen uppmanas att övervaka genomförandet av de åtgärder som följer av detta åtagande.
96. Europaparlamentet påminner om den viktiga roll som arbetsmarknadens parter, icke-statliga organisationer och civilsamhället har i samband med att erbjuda stöd till offren, och betonar att det ofta är enklare för diskriminerade personer att vända sig till dessa än att vända sig till andra aktörer. Parlamentet förespråkar därför ett stöd till de organisationer i det civila samhället som verkar på detta område.
97. Europaparlamentet efterlyser utbildning i mänskliga rättigheter och medborgarutbildning som främjar medvetenheten om och positiva attityder till mångfald och som söker skapa en inkluderande miljö genom att uppmantra till en omdefiniering av normer och ett upphörande av förolämpande etiketter.
98. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att stödja kurser i medborgarskap och mänskliga rättigheter i grund- och gymnasieskolan.
99. Europaparlamentet anser att kommissionen måste anta en europeisk ram för nationella strategier för att bekämpa antisemitism, islamofobi och andra former av rasism.
100. Europaparlamentet uppmanar med kraft medlemsstaterna att inrätta lämpliga system för att göra det möjligt för interner som avtjänat sitt straff att återintegreras på arbetsmarknaden.
101. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att göra det lättare för berörda aktörer, inklusive civilsamhällets organisationer och jämställdhetsorgan, att få tillgång till ekonomiska medel som kan användas till upplysnings- och informationskampanjer om diskriminering i arbetslivet. Parlamentet uppmanar den privata sektorn att medverka till att en diskrimineringsfri arbetsmiljö skapas.
102. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att försöka utbyta bästa praxis för att

hjälpa till att motverka diskriminering i arbetslivet.

103. Europaparlamentet uppmanar arbetsmarknadens parter att utveckla en intern medvetenhet om ojämlikheter i arbetslivet och att lägga fram förslag för att behandla frågorna på organisations-/företagsnivå, vid branschförhandlingar om kollektivavtal och genom utbildningar och kampanjer som riktar sig till medlemmar och arbetstagare.
104. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna och kommissionen att involvera arbetsmarknadens parter (fackföreningar och arbetsgivare) och det civila samhället, inklusive jämställdhetsorgan, för en effektiv tillämpning av likabehandling på arbetsplatsen, i syfte att främja likabehandling. Parlamentet uppmanar även medlemsstaterna att förbättra den sociala dialogen och utbytet av erfarenheter och bästa praxis.

o

o o

105. Europaparlamentet uppdrar åt talmannen att översända denna resolution till rådet och kommissionen.