

COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 28.05.2004
COM(2004)379 definitief

GROENBOEK

Gelijkheid en non-discriminatie in een uitgebreide Europese Unie

(door de Commissie ingediend)

Voorwoord

De beginselen van gelijke behandeling en non-discriminatie vormen de kern van het Europees Sociaal Model. Ze zijn een hoeksteen van de fundamentele rechten en waarden waar de huidige Europese Unie op steunt.

We mogen trots zijn op onze recente verrichtingen op het gebied van gelijke behandeling en non-discriminatie. Er is in korte tijd veel bereikt sinds de lidstaten hebben besloten tot eensgezinde maatregelen op Europees niveau om discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, leeftijd, handicap en seksuele geaardheid te bestrijden. Bij deze maatregelen heeft de EU kunnen steunen op haar ruime ervaring op het gebied van de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht.

In de Europese wetgeving zijn de beschermingsmaatregelen tegen discriminatie binnen de hele EU aanzienlijk aangescherpt. Dat heeft een katalyserende werking gehad voor de ontwikkeling van een meer samenhangende en op rechten gebaseerde aanpak van gelijkheid en non-discriminatie.

Er zijn echter nog meer maatregelen nodig om ervoor te zorgen dat het beginsel van non-discriminatie op effectieve wijze binnen de Europese Unie wordt ingevoerd. Discriminatie is nog altijd een dagelijkse realiteit voor miljoenen mensen die in de EU wonen en werken. Bovendien zijn er sinds de invoering van de huidige maatregelen ter bestrijding van discriminatie op Europees niveau nieuwe uitdagingen bij gekomen.

Een van deze uitdagingen is de uitbreiding van de EU, met name de noodzaak van verdergaande maatregelen om de situatie van Roma en andere etnische minderheden aan te pakken. Onze doelstelling moet zijn om ervoor te zorgen dat het EU-kader voor de bestrijding van discriminatie op alle relevante gronden op effectieve wijze in de gehele uitgebreide Unie wordt geïmplementeerd en toegepast.

Het antidiscriminatiebeleid vormt een belangrijk onderdeel van de EU-aanpak van immigratie, insluiting, integratie en werkgelegenheid. Het definiëren van rechten en plichten en het benadrukken van de positieve voordelen van diversiteit in een multiculturele samenleving kan helpen om een veranderingsproces op gang te brengen gebaseerd op wederzijds respect tussen etnische minderheden, migranten en ontvangende maatschappijen.

Het antidiscriminatiebeleid moet een effectief onderdeel blijven vormen van de EU-aanpak van een aantal publieke kwesties. Het dient maatregelen ter bestrijding van alle vormen van racisme en vreemdelingenhaat te ondersteunen, waaronder recente uitingen van antisemitisme en islamofobie.

De grote meerderheid van Europeanen blijft tegen alle vormen van discriminatie, zoals blijkt uit de recente Eurobarometer-enquête over *Discriminatie in Europa*. Dit verleent de EU een sterk mandaat om haar inspanningen op het gebied van anti-discriminatie en gelijke behandeling voort te zetten.

De ontwikkeling van een EU-beleid op dit gebied is mogelijk gemaakt door de steun en gezamenlijke actie van vele betrokken partijen. Ik hoop dat al deze betrokkenen een actieve rol blijven spelen in de openbare discussie op basis van dit Groenboek.

Odile Quintin, Directeur- Generaal Werkgelegenheid en Sociale Zaken, Europese Commissie

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding 4

2. Vorderingen tot nu toe 5

2.1. Non-discriminatie als communautaire bevoegdheid 5

2.2. Creëren van een rechtskader 6

2.3. EU-steun voor maatregelen ter bestrijding van discriminatie 8

2.4. Het beginsel van non-discriminatie en sociale rechten 10

2.5. Non-discriminatie en de EU-agenda voor groei, werkgelegenheid en sociale samenhang 11

2.6. Non-discriminatie – de internationale context 12

3. Toekomstige uitdagingen 13

3.1. Behandelen van kwesties in verband met de uitbreiding van de EU 13

3.2. Implementeren van het rechtskader 15

3.3. Verbeteren van gegevensverzameling, monitoring en analyse 17

3.4. EU-steun voor praktische maatregelen ter bestrijding van discriminatie 17

3.5. Versterken van samenwerking met betrokkenen 18

3.6. Integreren van het beginsel van non-discriminatie in andere beleidsgebieden 21

4. Conclusie 22

5. Hoe deel te nemen aan deze raadpleging 24

BIJLAGE 25

Vragenlijst 25

1. INLEIDING

Vijf jaar geleden kreeg de strijd tegen discriminatie in de Europese Unie een enorme impuls toen er nieuwe bevoegdheden werden toegekend in de strijd tegen discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, leeftijd, handicap en seksuele geaardheid.

Dit Groenboek bevat de analyse van de Europese Commissie over de vooruitgang die tot nu toe is geboekt. Er wordt bekeken hoe de EU haar inspanningen op het gebied van discriminatiebestrijding en bevordering van gelijke behandeling kan voortzetten en vergroten. Daarmee wordt gehoor gegeven aan de roep van het Europees Parlement en anderen om een openbare raadpleging over de toekomstige beleidsontwikkeling op dit gebied.

Het Europees Parlement en maatschappelijke organisaties hebben een centrale rol gespeeld in het bevorderen van het antidiscriminatiebeleid van de EU tot nu toe. Ook de nationale autoriteiten hebben een belangrijke functie vervuld bij het definiëren en presenteren van deze beleidsagenda. Andere betrokken partijen zijn onder meer gespecialiseerde organen verantwoordelijk voor de bevordering van gelijke behandeling in de lidstaten, regionale en lokale autoriteiten, werkgevers, vakbonden, specialisten en academici.

De Commissie hoopt dat alle relevante betrokkenen een actieve rol zullen spelen in de openbare raadpleging over dit Groenboek. Gezien het belang van een antidiscriminatiebeleid voor iedereen die in de Europese Unie woont, stelt de Commissie ook reacties van het publiek op prijs.

In Sectie 2 van dit Groenboek wordt beschreven wat de EU de afgelopen vijf jaar heeft gedaan om discriminatie te bestrijden en gelijke behandeling te bevorderen. Er wordt bekeken hoe deze initiatieven in verband staan met andere beleidsontwikkelingen op Europees en internationaal niveau.

In Sectie 3 wordt gekeken naar nieuwe uitdagingen die zich de laatste jaren hebben aangediend, waaronder die in verband met de uitbreiding van de EU. Er wordt bekeken welke gevolgen deze veranderende context heeft voor de beleidsontwikkeling op het gebied van non-discriminatie en gelijke behandeling.

Reacties op dit Groenboek zullen hoofdzakelijk worden verzameld via een on line vragenlijst[1]. De openbare raadplegingsperiode begint op 1 juni 2004 en eindigt op 31 augustus 2004. Verdere informatie over hoe kan worden deelgenomen aan het raadplegingsproces staat beschreven in Sectie 5 van het Groenboek.

De bevindingen van de openbare raadpleging zullen helpen om vorm te geven aan de toekomstige beleidsstrategie van de Europese Commissie op het gebied van non-discriminatie en gelijke behandeling. Ze zullen in acht worden genomen door de nieuwe Commissie die in november 2004 haar intrede zal doen. Er zal rekening mee worden gehouden bij het opstellen van de nieuwe Sociale Beleidsagenda van de EU, die in 2005 moet worden goedgekeurd. De Commissie zal de uitkomsten van deze openbare raadpleging ook in acht nemen bij het opstellen van rapporten over de implementatie van de antidiscriminatierichtlijnen en –

[1] http://europa.eu.int/yourvoice/forms/dispatch.jsp?form=310&lang=NL

programma's die zij in 2005 en 2006 aan het Europees Parlement en de Raad dient te overhandigen.

2. VORDERINGEN TOT NU TOE

2.1. Non-discriminatie als communautaire bevoegdheid

In de afgelopen dertig jaar is een omvangrijk pakket Europese wetgeving opgesteld ter bestrijding van discriminatie op grond van geslacht met betrekking tot loon, arbeidsomstandigheden en sociale zekerheid. Door de jaren heen heeft de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen geholpen dit rechtskader te definiëren en te versterken. Vandaag de dag wordt gelijke behandeling van mannen en vrouwen gezien als een van de belangrijkste doelstellingen van de EU, en wordt geprobeerd om de genderdimensie in alle activiteiten van de Unie te mainstreamen.

Op basis van de ervaring van de EU op het gebied van discriminatie op grond van geslacht, besloot de Europese Unie halverwege de jaren negentig discriminatie aan te pakken op een aantal nieuwe gronden. Maatschappelijke organisaties en het Europees Parlement waren de drijvende kracht achter deze discussie.

Het gevolg van dit proces was dat er een nieuw artikel (nummer 13) werd opgenomen in het EG-Verdrag, bij de inwerkingtreding van het Verdrag van Amsterdam van 1997. Artikel 13 vormde een grote stap voorwaarts in de strijd tegen discriminatie op EU-niveau, in die zin dat het de Gemeenschap machtigde om de nodige maatregelen te treffen om discriminatie te bestrijden op hele nieuwe gronden, waaronder ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, leeftijd, handicap en seksuele geaardheid.

Dit artikel werd vervolgens gewijzigd door het Verdrag van Nice, om het vaststellen van stimuleringsmaatregelen op basis van een gekwalificeerde meerderheidsstemming in de Raad toe te staan. Voor wetgeving is nog steeds de unanieme goedkeuring door de Raad vereist, ondanks voorstellen van de Commissie om over te schakelen op een gekwalificeerde meerderheidsstemming in de context van de Europese Conventie.

Artikel 13

Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap (zoals gewijzigd door het Verdrag van Amsterdam en het Verdrag van Nice)

1. Onverminderd de andere bepalingen van dit Verdrag, kan de Raad, binnen de grenzen van de door dit Verdrag aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, met eenparigheid van stemmen, op voorstel van de Commissie en na raadpleging van het Europees Parlement, passende maatregelen nemen om discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid te bestrijden.

2. Wanneer de Raad communautaire stimuleringsmaatregelen, harmonisatie van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen van de lidstaten uitgezonderd, vaststelt ter ondersteuning van de maatregelen die de lidstaten nemen om bij te dragen tot de verwezenlijking van de in lid 1 genoemde doelstellingen neemt hij, in afwijking van lid 1, een besluit volgens de procedure van artikel 251.

De introductie van artikel 13 vormde een weerspiegeling van het groeiende besef dat er een *samenhangende en geïntegreerde aanpak* nodig was om discriminatie te bestrijden. Bij deze aanpak is het de bedoeling de krachten te bundelen om discriminatie tegen te gaan en te profiteren van de uitwisseling van ervaring en goede praktijken met betrekking tot de verschillende gronden. Hiermee wordt een effectievere basis gelegd voor de aanpak van situaties van *meervoudige discriminatie*. Het maakt een gemeenschappelijke wetgevings- en beleidsaanpak mogelijk ten aanzien van de verschillende gronden, waaronder gemeenschappelijke definities van discriminatie.

Rekening houdend met de specifieke uitdagingen voor verschillende groepen, is deze geïntegreerde aanpak gebaseerd op de vooronderstelling dat gelijke behandeling en respect voor diversiteit in het belang is van de samenleving als geheel.

Maatregelen om discriminatie te bestrijden zijn ook opgenomen in de fundamentele doelstellingen van de Europese Unie in artikel 3 van de ontwerp-grondwet die in juli 2003 door de Europese Conventie aan de Europese Raad is gepresenteerd.

2.2. Creëren van een rechtskader

De Europese Commissie wilde de bevoegdheden op grond van artikel 13 snel van kracht laten gaan en kwam eind 1999 met een aantal voorstellen. Dit leidde tot de unanieme aanneming door de Raad van twee nieuwe Richtlijnen[2] in 2000, die beogen te waarborgen dat iedereen die in de EU woont, wettelijk wordt beschermd tegen discriminatie.

De eerste Richtlijn (de "Richtlijn gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afstamming") verbiedt directe en indirecte discriminatie, alsook intimidatie en opdracht tot discriminatie, op grond van ras of etnische afstamming. Deze Richtlijn is van toepassing op arbeid, onderwijs, sociale zekerheid, gezondheidszorg, huisvesting en toegang tot goederen en diensten.

De tweede Richtlijn (de "Richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep") is gericht op discriminatie in arbeid en beroep, alsook in beroepsopleiding. Hij behandelt directe en indirecte discriminatie, alsook intimidatie en opdracht tot discriminatie, op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid. In deze Richtlijn zijn belangrijke bepalingen opgenomen met betrekking tot redelijke huisvesting, ter bevordering van de toegang van personen met een handicap tot arbeid en opleiding.

De Richtlijnen voor gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afstamming en gelijke behandeling in arbeid en beroep zijn gebaseerd op eerdere EEG-wetgeving inzake gelijkheid van vrouwen en mannen. Veel definities en juridische concepten die in de twee Richtlijnen staan genoemd, zijn geïnspireerd door bestaande wetgevingen omtrent gendergelijkheid en/of de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen op het gebied van gelijkheid van vrouwen en mannen. Van de andere kant is bij de verdere ontwikkeling van de wetgeving omtrent gendergelijkheid in de EU gebruikgemaakt van een aantal vernieuwingen die door de Richtlijnen voor gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afstamming en gelijke behandeling in arbeid en beroep zijn geïntroduceerd.

---

[2] Richtlijn 2000/43/EG van de Raad houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (PB L 180 van 19 juli 2000) en Richtlijn 2000/78/EG van de Raad tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303 van 2 december 2000).

Het is belangrijk te onderstrepen dat deze Richtlijnen hebben gezorgd voor een aanzienlijk hogere mate aan bescherming tegen discriminatie in de gehele EU. Daardoor beschikt de EU, voorzover het gaat om wetgeving op dit gebied, over een van de modernste rechtskaders ter wereld. De Richtlijnen hebben aanzienlijke wijzigingen in de nationale wetgeving van alle lidstaten met zich meegebracht, zelfs van de lidstaten die reeds over een uitgebreid instrumentarium van antidiscriminatiewetgeving beschikten.

In sommige landen heeft dit geleid tot de introductie van een geheel nieuwe, op rechten gebaseerde aanpak op het gebied van antidiscriminatiewetgeving en –beleid. Daarnaast is het belangrijk te vermelden dat de lidstaten bezig zijn hun wetgeving inzake discriminatie op grond van geslacht aan te passen in het licht van de Wijzigingsrichtlijn Gelijke Behandeling 2002/73/EG, en de Richtlijnen voor gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afstamming en gelijke behandeling in arbeid en beroep om te zetten in nationale wetgeving. In een aantal gevallen heeft dat geleid tot de aanname van een nationale wetgeving inzake discriminatie op grond van geslacht naast de andere gronden van discriminatie.

Met de Richtlijnen is in veel lidstaten voor het eerst bescherming tegen discriminatie op bepaalde gronden ingevoerd. Daardoor heeft men in die lidstaten nieuwe definities en juridische concepten moeten introduceren. Verder hebben ze geleid tot de instelling van nieuwe gespecialiseerde organen voor gelijke behandeling, en tot een versterking van de bevoegdheden van bepaalde bestaande organen.

De deadlines voor het opnemen van de Richtlijnen voor gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afstamming en gelijke behandeling in arbeid en beroep in de nationale wetgeving zijn inmiddels verstreken[3]. In veel lidstaten heeft de omzetting van deze Richtlijnen vertraging opgelopen, hoewel er de afgelopen maanden positieve tekenen van vooruitgang te zien zijn geweest. De Commissie neemt alle nodige juridische maatregelen om ervoor te zorgen dat de Richtlijnen in alle lidstaten worden omgezet.

Er valt ook een positievere ontwikkeling te zien, namelijk dat sommige lidstaten bij het omzettingsproces van de Richtlijnen verder zijn gegaan dan de minimumnormen die in de communautaire wetgeving worden vermeld. Ze hebben bijvoorbeeld ook buiten de sfeer van het werk discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid verboden. Verscheidene lidstaten hebben één enkel rechtskader tot stand gebracht, dat naast de in de twee EU-richtlijnen beschreven gronden ook betrekking heeft op discriminatie op grond van geslacht.

Een andere positieve ontwikkeling is het feit dat er steeds meer afzonderlijke organen voor gelijke behandeling in het leven worden geroepen die zich bezighouden met alle gronden van discriminatie die in de Richtlijnen staan genoemd. In veel gevallen wordt discriminatie op grond van geslacht door deze nationale organen aangepakt naast de andere gronden die in artikel 13 van het EG-Verdrag staan genoemd. De Commissie wil waarborgen dat organen voor gelijke behandeling de onafhankelijkheid, de middelen en de bevoegdheden hebben die nodig zijn om effectief te kunnen functioneren.

---

[3] De deadline voor de omzetting van Richtlijn 2000/43/EG was 19 juli 2003. De deadline voor de omzetting van Richtlijn 2000/78/EG was 2 december 2003, hoewel sommige lidstaten gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid om een extra periode van maximaal drie jaar aan te vragen om de bepalingen met betrekking tot discriminatie op grond van leeftijd en handicap in te voeren.

Het is belangrijk te benadrukken dat een effectieve toepassing van non-discriminatiewetgeving afhankelijk is van de toewijding van de nationale autoriteiten, de actieve steun en betrokkenheid van de burgermaatschappij en aanvullende steun voor niet-wetgevende maatregelen ter bestrijding van discriminatie.

2.3. EU-steun voor maatregelen ter bestrijding van discriminatie

De Richtlijnen voor gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afstamming en gelijke behandeling in arbeid en beroep worden ondersteund door een communautair actieprogramma ter bestrijding van discriminatie[4]. Dit programma omvat alle gronden die in artikel 13 staan genoemd met uitzondering van de grond geslacht, die apart wordt behandeld door het programma voor gelijkheid van mannen en vrouwen van de Europese Gemeenschap[5].

Het communautaire actieprogramma toont aan dat wetgeving slechts één onderdeel vormt van de maatregelen om discriminatie te bestrijden. Om discriminerend gedrag aan te pakken en op den duur een verandering in houding te bewerkstelligen, is ook steun voor een reeks positieve maatregelen nodig. Het programma is met name gericht op:

- het verbeteren van het inzicht in kwesties met betrekking tot discriminatie door de kennis op dit gebied te verbeteren en door de effectiviteit van regels en toepassingen te beoordelen;

- het ontwikkelen van het vermogen om discriminatie op effectieve wijze te voorkomen en aan te pakken, in het bijzonder door organisaties betere actiemiddelen te geven en door middel van steun voor de uitwisseling van informatie en goede praktijken en de ontwikkeling van netwerken op Europees niveau, rekening houdend met de specifieke kenmerken van de verschillende vormen van discriminatie;

- het bevorderen en verspreiden van de normen en waarden die ten grondslag liggen aan de strijd tegen discriminatie, onder andere door middel van bewustmakende campagnes.

Het totale budget dat voor het programma beschikbaar is, bedraagt 98,4 miljoen euro voor de periode 2001-2006.

Drie jaar na zijn lancering in 2001 heeft het programma reeds een waardevolle bijdrage geleverd aan de inspanningen van de EU en de lidstaten op het gebied van discriminatiebestrijding. Het programma heeft in totaal zo'n honderd projecten en activiteiten per jaar ondersteund. Bij die activiteiten hebben allerlei betrokkenen een rol gespeeld, van nationale autoriteiten tot organisaties die potentiële slachtoffers van discriminatie vertegenwoordigen, van sociale partners tot organen voor gelijke behandeling, van beleids- en besluitvormers tot juridisch beroepsbeoefenaars.

De publieke belangstelling voor de activiteiten van de EU ter bestrijding van discriminatie is sinds de lancering van het programma aanzienlijk gestegen. Een indicatie voor de mate van publieke belangstelling voor het programma vormt het grote aantal bezoeken aan de webpagina's over antidiscriminatie van de Europese Commissie, waardoor deze website een van de meest bezochte sites op de Europaserver is. Uit recente onderzoeken blijkt dat

---

4 Besluit van de Raad 2000/750/EG van 27 november 2000 tot vaststelling van een communautair actieprogramma ter bestrijding van discriminatie (2001-2006) (PB L 303 van 2 december 2000).

5 http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/fund_en.html

antidiscriminatie in relatief korte tijd is uitgegroeid tot een van de meest bekende onderdelen van het arbeids- en sociale beleid van de EU.

In onderstaand kader staan enkele voorbeelden genoemd van projecten die het programma tot nu toe heeft ondersteund. Verdere informatie is te vinden op de website van de Commissie[6].

Voorbeelden van door het communautaire actieprogramma ondersteunde activiteiten ter bestrijding van discriminatie:

Onderdeel 1 (analyse en evaluatie)

In mei 2003 publiceerde de Europese Commissie de uitkomsten van een Eurobarometer-enquête[7]. Die gaven aan dat het grootste deel van de Europeanen van mening is dat de etnische afstamming, godsdienst, handicap of leeftijd van een persoon een obstakel kan vormen bij het vinden van een baan, ook al beschikt die persoon over dezelfde capaciteiten. De meesten waren tegen discriminatie in alle omstandigheden, hoewel ze minder vertrouwen hadden in de oppositie van anderen.

Onderdeel 2 (capaciteitsvorming)

Op basis van de Richtlijn voor gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afstamming dienen de lidstaten een gespecialiseerd orgaan voor gelijke behandeling op te richten om steun te bieden aan slachtoffers en om rapporten en aanbevelingen uit te vaardigen. Op basis van onderdeel 2 van het programma zijn subsidies verleend om een netwerk van bestaande en nieuwe organen voor gelijke behandeling in te stellen en om de uitwisseling van ervaring en goede praktijken tussen deze organen te bevorderen.

Onderdeel 3 (bewustmaking)

In juni 2003 startte de Europese Commissie een vijfjarige, EU-brede informatiecampagne "Voor diversiteit – tegen discriminatie"[8]. Deze campagne is bedoeld om mensen te informeren over hun rechten en plichten onder Europese en nationale anti-discriminatiewetgeving, en om de positieve voordelen van diversiteit voor het bedrijfsleven en voor de samenleving als geheel te bevorderen.

Ook projecten ter bestrijding van discriminatie in werkgelegenheid en beroep zijn door de EU gesubsidieerd via het communautair initiatief EQUAL, alsmede via normale uitgaven uit het Europees Sociaal Fonds. Sommige projecten die door het programma voor gelijkheid van mannen en vrouwen zijn ondersteund, hebben ook betrekking gehad op discriminatie op andere gronden van artikel 13 (bijv. vrouwen uit etnische minderheden). Het communautaire actieprogramma ter bestrijding van sociale uitsluiting heeft gerelateerde kwesties vanuit het oogpunt van sociale insluiting bekeken.

Ook EU-programma's op het gebied van onderwijs, opleiding en jeugdzaken hebben activiteiten ten behoeve van etnische minderheden, personen met een handicap en andere kansarme groepen ondersteund. Daarnaast zijn onderzoeksprojecten naar discriminatiegerelateerde kwesties ondersteund door het vijfde en zesde kaderprogramma

6 http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/index_en.htm.
7 http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/studies_en.htm
8 http://www.stop-discrimination.info/

voor onderzoek en technologische ontwikkeling van de EU. In de nieuwe versie van de EU-website Dialoog met de burgers[9] zal informatie worden verstrekt over het recht op bescherming tegen discriminatie en andere vraagstukken.

Voorbeeld van een transnationaal EQUAL-samenwerkingsproject:

"Diversity Wins": Deze campagne brengt partners uit Griekenland, Spanje, Duitsland en Nederland samen. Het doel van de campagne is om de integratie van migranten in de arbeidsmarkt te verbeteren en om werkgevers te laten zien dat diversiteitsmanagement hun bedrijf en de samenleving als geheel ten goede komt.

Voor verdere informatie: zie EQUAL-database (http://europa.eu.int/comm/equal)

2.4. Het beginsel van non-discriminatie en sociale rechten

De waarde die de Europese Unie aan het beginsel van non-discriminatie hecht, werd in december 2000 onderstreept met de afkondiging van het Handvest van de grondrechten[10]. Artikel 20 van het Handvest beschrijft het algemene beginsel van gelijkheid voor de wet en artikel 21 gaat over het beginsel van non-discriminatie.

Handvest van de grondrechten van de EU, artikel 21:

1. Elke discriminatie, met name op grond van geslacht, ras, kleur, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, taal, godsdienst of overtuiging, politieke of andere denkbeelden, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte, een handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, is verboden.

2. Binnen de werkingssfeer van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap en het Verdrag betreffende de Europese Unie en onverminderd de bijzondere bepalingen van die Verdragen, is elke discriminatie op grond van nationaliteit verboden.

Artikel 21 van het Handvest omvat alles zes gronden die in artikel 13 van het EG-Verdrag staan genoemd, plus nog zeven aanvullende gronden (sociale afkomst, genetische kenmerken, taal, politieke of andere denkbeelden, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen en geboorte).

De Europese Conventie heeft voorgesteld het Handvest op te nemen in een nieuw constitutioneel verdrag voor de Europese Unie. Daarnaast heeft de Conventie voorgesteld om in het nieuwe verdrag anti-discriminatie op te nemen in de centrale doelstellingen van de EU. Deze voorstellen zijn nog niet goedgekeurd door de lidstaten, in afwachting van de uitkomst van de Intergouvernementele Conferentie en de aanneming van het nieuwe verdrag.

Het opnemen van het Handvest van de grondrechten in het verdrag zou geen nieuwe juridische grondslag bieden voor verdere communautaire wetgeving op het gebied van non-discriminatie. Veel extra gronden die in het Handvest zijn opgenomen, brengen echter belangrijke en gevoelige kwesties ter sprake (bijvoorbeeld discriminatie op grond van genetische kenmerken). Er zal moeten worden bekeken hoe de discussie omtrent dergelijke kwestie op EU-niveau kan worden gebracht.

---

9 http://europa.eu.int/citizensrights

10 http://europa.eu.int/comm/justice_home/unit/charte/index_en.html

In overeenstemming met artikel 51 van het Handvest dienen de daarin opgenomen bepalingen als richtlijn voor de beleidsontwikkeling in de EU en de toepassing van deze beleidsregels door de nationale overheden. Het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen (HJEG) heeft dienovereenkomstig beslist dat de fundamentele rechten van de mens, afgeleid van de internationale instrumenten die alle lidstaten hebben ondertekend, deel uitmaken van de algemene beginselen van het Gemeenschapsrecht, en zorgt voor de naleving daarvan[11]. Het Handvest is voor het HJEG inmiddels een belangrijk referentiedocument geworden bij de interpretatie van het Gemeenschapsrecht[12].

Het beginsel van non-discriminatie op grond van geslacht of nationaliteit is door het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen in vele gevallen beschouwd als een fundamenteel recht onder het Gemeenschapsrecht, waarvan uitzonderingen nauw dienen te worden geïnterpreteerd[13]. Deze jurisprudentie zal het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen beslist beïnvloeden wanneer de Richtlijnen voor gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afstamming en gelijke behandeling in arbeid en beroep voor het eerst in behandeling zullen worden genomen.

2.5. Non-discriminatie en de EU-agenda voor groei, werkgelegenheid en sociale samenhang

Tijdens de Europese Raad van Lissabon in maart 2000 heeft de EU een uitgebreide tienjarige strategie ontwikkeld gericht op economische groei op lange termijn, volledige werkgelegenheid, sociale samenhang en duurzame ontwikkeling. Deze strategie wordt met name ondersteund door de Europese werkgelegenheidsstrategie en het EU-proces van sociale insluiting.

Een van de doelstellingen van de zogenaamde 'Lissabon-agenda' is het vergroten van de werkgelegenheid voor groepen die op dit moment zijn ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt. Zo wordt ernaar gestreefd om de arbeidsdeelname van oudere werknemers en vrouwen te vergroten en de werkloosheid onder kansarme groepen, zoals personen met een handicap, etnische minderheden en migranten, tegen 2010 drastisch terug te brengen.

Het is belangrijk te vermelden dat de lage participatie- en werkgelegenheidsgraad van bepaalde groepen het gevolg is van verschillende economische en sociale factoren. Maatregelen ter bevordering van de arbeidsmarkt en sociale participatie zijn uiteraard van groot belang om de situatie van kansarme groepen te verbeteren. Daarnaast kunnen wetgeving en beleidsregels op het gebied van non-discriminatie een duidelijke hoofdrol spelen bij het uitvoeren van de Lissabon-agenda. Ze zijn ontworpen om barrières neer te halen waardoor leden van bepaalde groepen geen toegang hebben tot werk en opleiding. Daarnaast kunnen ze helpen om stereotypen en vooroordelen omtrent de capaciteiten van oudere werknemers, personen met een handicap, etnische en religieuze minderheden en migranten uit de weg te ruimen.

---

[11] Bijv. zaak 29/69, Stauder/stad Ulm, zaak 4/73, Jurispr. [1969] 00419, Nold/Commissie, zaak C-60/00, Jurispr. [1974] 00491, zaak C-60/2000 Mary Carpenter/ Secretary of State for the Home Department [2002] I-006279.

[12] Bijv. zaak C-245/01 - RTL Television GMBH/Niedersächsische Landesmedienanstalt für privaten Rundfunk, Jurispr. [2003] 0000, zaken T-116/01 & T-118/01 - P & O European Ferries (Vizcaya), SA en Diputación Foral de Vizcaya/Commissie van de Europese Gemeenschappen, Jurispr. [2003] 0000.

[13] Bijv. zaak C-13/94, P/S en Cornwall County Council, Jurispr. [1969] I-02143, zaak C-55/00, Gottardo, Jurispr. [2002] I-00413.

Het belang van maatregelen om de integratie van kansarme groepen te bevorderen en de link met non-discriminatie is onlangs onderstreept binnen het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie van de EU, waarbij een richtsnoer is opgenomen die de noodzaak benadrukt om kansarme groepen te integreren in de arbeidsmarkt[14]. De taakgroep werkgelegenheid, voorgezeten door de heer Wim Kok, heeft onlangs de lidstaten (en sociale partners) opgeroepen om meer te doen om de integratie van migranten en niet-EU-ingezetenen op de arbeidsmarkt te bevorderen, waaronder maatregelen ter bestrijding van discriminatie op de werkplek[15].

Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren (goedgekeurd door de Raad op 22 juli 2003)

Richtsnoer 7

De lidstaten bevorderen de integratie van personen met bijzondere problemen op de arbeidsmarkt, zoals voortijdige schoolverlaters, laaggeschoolde werknemers, gehandicapten en etnische minderheden, door hun inzetbaarheid te ontwikkelen, de arbeidskansen te vergroten en alle vormen van discriminatie te voorkomen.

Tijdens de Europese Raad van Kopenhagen in december 2002 werden de herziene gemeenschappelijke doelstellingen voor het EU-proces van sociale insluiting bekrachtigd[16]. Deze wezen nadrukkelijk op "het hoge risico van armoede en sociale uitsluiting dat sommige mannen en vrouwen als gevolg van immigratie lopen" en stimuleerden de lidstaten om de situatie van etnische minderheden en migranten aan te pakken in hun nationale actieplannen voor sociale insluiting. Het proces van sociale insluiting bekijkt ook strategieën ter bevordering van de toegang van personen met een handicap tot werk, opleiding, onderwijs, de informatiemaatschappij, gezondheidszorg, huisvesting, vervoer en andere diensten.

De Europese werkgelegenheidsstrategie en het Europese proces van sociale insluiting worden ondersteund door het Europees Sociaal Fonds (ESF). Via het ESF wordt financiële steun beschikbaar gesteld voor maatregelen ter bevordering van de integratie van kansarme groepen, waaronder het communautair initiatief EQUAL, dat specifiek gericht is op de bestrijding van alle vormen van discriminatie en ongelijkheid met betrekking tot de arbeidsmarkt. Steun voor kansarme groepen, waaronder etnische minderheden en gehandicapten, is in het derde rapport van de Europese Commissie over sociale samenhang, dat op 18 februari werd aangenomen[17], als prioriteit gesteld bij toekomstige subsidiëring uit het Structuurfonds van de EU.

2.6. Non-discriminatie – de internationale context

Het recht op non-discriminatie is *inter alia* erkend door de Universele Verklaring van de rechten van de mens, het VN-Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, het VN-Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten, het VN-Verdrag inzake uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie, en het ILO-Verdrag nr. 111. Daarnaast is een algemeen gelijkheidsbeginsel verwoord in de Universele Verklaring van de Rechten van de

---

14 Besluit van de Raad 2003/578/EC van 22 juli 2003 betreffende de richtlijnen voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten.

15 Rapport van de taakgroep werkgelegenheid, november 2003 – http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/task_en.htm.

16 http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/soc-incl/counciltext_nl.pdf

17 http://europa.eu.int/comm/regional_policy/index_en.htm

Mens en het Internationaal Verdrag van de Verenigde Naties inzake Burgerrechten en Politieke Rechten. De bepalingen omtrent non-discriminatie in het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden zijn recentelijk aangescherpt door de goedkeuring van het nieuwe Protocol 12 bij dat Verdrag, dat zal voorzien in een op zich zelfstaand recht op gelijke behandeling.

De Europese Unie heeft actieve steun verleend aan recente inspanningen van de internationale gemeenschap ter bevordering van het respect voor het beginsel van non-discriminatie.

De EU heeft een actieve rol gespeeld tijdens de Wereldconferentie tegen racisme en vreemdelingenhaat in 2001, die plaatsvond in Durban, Zuid-Afrika. Ze heeft het werk van de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI) van de Raad van Europa voortgezet. Ze heeft deelgenomen aan een reeks evenementen ter bevordering van tolerantie en non-discriminatie georganiseerd door de OVSE als onderdeel van diens inspanningen op het gebied van de "menselijke dimensie".

Binnen de VN zijn discussies op gang gebracht omtrent een nieuw verdrag ter bevordering en bescherming van de rechten van mensen met een handicap. De Europese Commissie heeft in een mededeling die in januari 2003 is goedgekeurd[18], haar steun betuigd aan de ontwikkeling van een dergelijk instrument. In aanmerking nemende dat een dergelijk verdrag over de rechten van gehandicapten gedeeltelijk onder communautaire bevoegdheid zou kunnen vallen, en het meest waarschijnlijk op het gebied van non-discriminatie, diende de Commissie haar aanbeveling in met het oog op het verkrijgen van een onderhandelingsmandaat van de Raad op 31 januari 2003 (SEC(2003)116) dat nog hangende is in de Raad.

Daarnaast is er grote internationale belangstelling geweest voor de recente ontwikkelingen binnen de EU, wier antidiscriminatiewetgeving tot de modernste ter wereld behoort en algemeen beschouwd wordt als een effectief model. Naast de inspanningen ten aanzien van de nieuwe lidstaten en kandidaatlanden (zie Sectie 3.1 over EU-uitbreiding) heeft de Europese Commissie verzoeken ontvangen om een debat over anti-discriminatie te openen met de landen in de westelijke Balkan en de landen die onder het nieuwe nabuurschapsbeleid van de Commissie vallen[19]. Het non-discriminatiebeginsel is nogmaals bevestigd in de Overeenkomst van Cotonou[20] tussen de EU en 78 landen in Afrika, het Caribisch gebied en de Stille Oceaan en is een van de punten die aan de orde komen in de politieke dialoog die de samenwerking met deze landen ondersteunt.

3. TOEKOMSTIGE UITDAGINGEN

3.1. Behandelen van kwesties in verband met de uitbreiding van de EU

De publicatie van dit Groenboek vindt plaats kort na de uitbreiding van de Europese Unie met tien nieuwe lidstaten. De oude lidstaten achten non-discriminatie ook van belang voor deze

---

18 *Naar een wettelijk bindend instrument van de Verenigde Naties ter bevordering en bescherming van de rechten en de waardigheid van personen met een handicap,* COM(2003) 16 definitief van 24 januari 2003.

19 *Groter Europa – Nabuurschap: Een nieuw kader voor betrekkingen met de zuidelijke en oostelijke buurlanden* COM(2003) 104 def. van 11 maart 2003.

20 Artikel 13 van de op 23 juni 2000 in Cotonou ondertekende ACS-EG-partnerschapsovereenkomst.

tien landen, en voor andere landen die zich kandidaat hebben gesteld voor toetreding tot de EU, om drie belangrijke redenen:

- Het beginsel van non-discriminatie maakt deel uit van de kern van de fundamentele rechten waarop de EU is gebaseerd. Het vormt dan ook één element van de zogenaamde "politieke criteria" voor lidmaatschap die de lidstaten zijn overeengekomen tijdens de Europese Raad van Kopenhagen in 1993. De nieuwe lidstaten hebben aanzienlijke inspanningen verricht om aan de politieke citeria te voldoen, hetgeen een voorwaarde vooraf was voor de opening van de toetredingsonderhandelingen.

- De nieuwe lidstaten worden geacht de twee Richtlijnen voor anti-discriminatie te hebben omgezet voordat ze toetreden tot de EU, als onderdeel van het wetgevend acquis communautaire[21]. Nieuwe lidstaten die de deadline niet gehaald hebben, zullen op gelijke wijze worden behandeld als andere lidstaten die te laat zijn met omzetting en derhalve te maken krijgen met een inbreukprocedure wegens schending van het Gemeenschapsrecht.

- De inspanningen van deze landen ter bevordering van de integratie en participatie van minderheden en kansarme groepen kunnen worden ondersteund door wetgeving en beleidsregels op het gebied van non-discriminatie. Nieuwe lidstaten zullen ook financiële ondersteuning van de EU ontvangen voor de ontwikkeling van hun strategieën om werkgelegenheid en sociale integratie te bevorderen.

De uitbreiding zou voor alle lidstaten een aansporing moeten zijn om extra inspanningen te leveren om de situatie rond minderheden aan te pakken. Dit geldt met name voor de situatie van de Roma, die gezamenlijk de grootste etnische minderheidsgroep in de uitgebreide EU vormen en die in een aantal oude en nieuwe lidstaten nog steeds worden geconfronteerd met situaties van uitsluiting en discriminatie. Dit is een multidimensionaal probleem dat een samenhangende beleidsaanpak vereist. Wetgeving en beleid inzake anti-discriminatie kunnen één element van deze aanpak vormen. Ook andere beleids- en subsidie-instrumenten van de EU kunnen de inspanningen van de nationale autoriteiten en maatschappelijke organisaties om deze kwesties aan te pakken, ondersteunen.

De nieuwe lidstaten worden veelal met dezelfde uitdagingen geconfronteerd als de oude lidstaten bij de omzetting van EG-antidiscriminatiewetgeving. Het feit dat voor het eerst op bepaalde gronden (handicap, seksuele geaardheid en leeftijd) wettelijke bescherming tegen discriminatie moest worden ingevoerd, was voor een aantal nieuwe lidstaten een grote uitdaging. De Commissie heeft onderstreept dat het van groot belang is dat er actie wordt ondernomen om discriminatie op alle in de Europese anti-discriminatiewetgeving genoemde gronden aan te pakken en dat alle gronden specifiek in de nationale uitvoeringswetten moeten worden genoemd.

De op rechten gebaseerde aanpak ten aanzien van personen met een handicap binnen het antidiscriminatiebeleid van de EU is nog een redelijk nieuw concept, zowel voor de overheden als voor non-gouvernementele organisaties van veel nieuwe lidstaten. In verschillende nieuwe lidstaten heeft de omzetting van antidiscriminatiebepalingen op het gebied van seksuele geaardheid tot controverse geleid.

---

[21] Zie rapport over *Gelijkheid, diversiteit en uitbreiding* (beschikbaar op: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/studies_en.htm)

In de nieuwe lidstaten is de arbeidsdeelname van ouderen over het algemeen erg laag (gemiddeld slechts 30,5% in de tien nieuwe lidstaten). Oudere werknemers die het slachtoffer zijn geworden van economische herstructureringen krijgen daar ook vaak moeilijk toegang tot mogelijkheden voor opleiding of een nieuwe baan. In een groot aantal van de betrokken landen is leeftijdsdiscriminatie op het ogenblik een vrij onbekend concept. Naar het zich laat aanzien zouden maatregelen ter bestrijding van discriminatie bij toegang tot werk en opleiding, zoals vereist op grond van EU-wetgeving, een nuttig onderdeel kunnen zijn van een bredere beleidsaanpak om de arbeidsdeelname van oudere werknemers te vergroten.

Daarnaast is het belangrijk te vermelden dat de uitbreiding gevolgen zal hebben voor de politieke en institutionele context voor beleidsvorming op het gebied van non-discriminatie en gelijke behandeling. Wegens het ontbreken van een wijziging van artikel 13 van het EG-Verdrag, is voor het aannemen van communautaire wetgeving op dit gebied nog steeds de unanimiteit van de lidstaten in de Raad vereist. Dat zal in een EU van 25 of meer lidstaten natuurlijk nog moeilijker te bereiken zijn. Voor verdere wetgevende maatregelen op dit gebied is een sterke en gezamenlijke politieke wil van alle lidstaten vereist. Dit houdt echter in geen geval in dat er geen maatregelen op nationaal niveau hoeven te worden genomen om te waarborgen dat het huidige rechtskader volledig wordt geïmplementeerd en toegepast binnen de gehele uitgebreide EU.

Ten slotte is de Europese Unie door de uitbreiding genoodzaakt om prioriteiten te stellen bij de allocatie van haar financiële middelen. De voorstellen van de Commissie voor de financiële perspectieven van de EU na 2007 staan vermeld in een mededeling die is aangenomen op 10 februari 2004[22].

3.2. Implementeren van het rechtskader

De EU heeft een duidelijk rechtskader ingesteld om discriminatie te bestrijden. De eerste uitdaging is nu om ervoor te zorgen dat dit kader op volledige en effectieve wijze wordt geïmplementeerd. Daarbij is het van groot belang om een oplossing te vinden voor het gat dat er bestaat tussen de wettelijke bepalingen die in 2000 op EU-niveau zijn overeengekomen, het stadium van de implementatie in sommige lidstaten en het feit dat discriminatie in de praktijk nog steeds voorkomt. Er zijn zelfs aanwijzingen dat racistisch gedrag en rassendiscriminatie de laatste jaren zelfs zijn toegenomen[23].

De Europese Commissie zal in 2005 en 2006 verslag uitbrengen aan de Raad en het Parlement omtrent het stadium van implementatie van de Richtlijnen voor gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afstamming en gelijke behandeling in arbeid en beroep. Dit verslag "bevat indien nodig voorstellen om de Richtlijnen te herzien en te actualiseren". Het is nog te vroeg om een definitief oordeel te kunnen vormen omtrent de vraag of het nieuwe rechtskader in alle lidstaten op effectieve wijze functioneert. Wel zijn echter al een aantal tekortkomingen zichtbaar.

De Commissie is bezorgd over het feit dat veel lidstaten zich in de drie jaren sinds de goedkeuring van de Richtlijnen niet voldoende lijken te hebben ingezet om de nodige

---

22 *Bouwen aan onze gemeenschappelijke toekomst - Beleidsuitdagingen en begrotingsmiddelen van de uitgebreide Unie (2007-2013) – COM(2004) 101 def.*

23 Zie bijvoorbeeld de rapporten opgesteld door het Europees Waarnemingscentrum voor racisme en vreemdelingenhaat inzake islamofobie en antisemitisme en de Eurobarometer-enquête "Discrimination in Europe" (http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/studies_en.htm).

wetsbepalingen in te voeren. Daarnaast is ze zich bewust van de kritiek van vertegenwoordigers uit de burgermaatschappij omtrent het gebrek aan raadpleging in sommige lidstaten gedurende het implementatieproces.

De Commissie maakt zich ernstige zorgen omtrent de vertragingen in de omzetting van de Richtlijnen in verschillende lidstaten. In sommige landen ligt de ontwerpwetgeving nog op tafel of is deze zelfs nog niet formeel voorgelegd. In andere gevallen is de wetgeving nog niet geldig binnen het gehele territorium van de lidstaat of op alle relevante overheidsniveaus.

Waar nationale wetgeving is aangenomen, blijkt vaak dat niet alle bepalingen van de Richtlijnen volledig gedetailleerd zijn omgezet. Oude en nieuwe lidstaten, en ook kandidaatlanden, hebben op dit gebied voor min of meer voor dezelfde uitdagingen gestaan. Ze hebben nieuwe definities van directe en indirecte discriminatie en van intimidatie moeten invoeren. Ze hebben te maken gekregen met nieuwe juridische concepten, zoals het delen van de bewijslast in discriminatiezaken. Ze hebben maatregelen moeten nemen om rassendiscriminatie te bestrijden in gebieden buiten de werksfeer, zoals onderwijs, sociale zekerheid, gezondheidszorg, huisvesting en toegang tot goederen en diensten. Het is verre van duidelijk of al deze vereisten zijn opgenomen in de nationale wetgeving van alle lidstaten.

Het is duidelijk dat er nog veel moet worden gedaan om te waarborgen dat de Richtlijnen voor gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afstamming en gelijke behandeling in arbeid en beroep op volledige en effectieve wijze worden geïmplementeerd en toegepast. Dit vereist verdere maatregelen van de nationale overheden om het proces van omzetting in nationale wetgeving te voltooien. Daarnaast zijn er verdere maatregelen nodig op het gebied van bewustmaking, opleiding en samenwerking met de burgermaatschappij.

Ondanks deze moeilijke uitdagingen binnen het huidige rechtskader zijn er sinds 2000 verzoeken gedaan om het beschermingsbereik op grond van het Gemeenschapsrecht met betrekking tot enkele gronden uit artikel 13 verder uit te breiden en te versterken.

De Europese Commissie heeft reeds een voorstel op basis van artikel 13 ingediend voor een nieuwe richtlijn betreffende gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de levering van goederen en diensten[24], dat op dit moment in de Raad wordt besproken.

Organisaties die personen met een handicap vertegenwoordigen, hebben in het Europese Jaar van mensen met een handicap (2003) verzocht om verdere maatregelen ter bestrijding van discriminatie op grond van handicap buiten de werksfeer. De Europese Commissie heeft haar algemene aanpak ter ondersteuning van personen met een handicap vastgelegd in een Europees actieplan dat is aangenomen in oktober 2003[25]. In het actieplan is een aantal initiatieven opgenomen om de toegang van mensen met een handicap tot de arbeidsmarkt, levenslang leren, nieuwe technologische ontwikkelingen en de gebouwde omgeving te bevorderen.

Belangengroepen en specialisten lobbyen actief voor een aantal verdere initiatieven. Die omvatten bijvoorbeeld maatregelen om discriminatie op grond van leeftijd bij de levering van goederen en diensten te bestrijden, om de mate van bescherming met betrekking tot seksuele

---

[24] COM(2003) 657 def.

[25] Gelijke kansen voor personen met een handicap: een Europees actieplan, COM(2003) 650 def. van 30.10.2003.

geaardheid te verhogen, of om tegemoet te komen aan de specifieke behoeften van bepaalde minderheden, zoals de Roma.

Terwijl de Commissie deze verzoeken om verdere maatregelen in het achterhoofd houdt, is ze zich ook bewust van de noodzaak om ervoor te zorgen dat het huidige rechtskader op effectieve wijze wordt geïmplementeerd. Daarnaast dient te worden opgemerkt dat wetgeving niet het enige middel op Europees, nationaal of regionaal niveau is om discriminatie te bestrijden. Om non-discriminatie te ondersteunen, dient in de praktijk optimaal gebruik te worden gemaakt van een grote verscheidenheid aan beleids- en subsidie-instrumenten. Ook gezamenlijke actie van de verschillende betrokkenen zal van cruciaal belang zijn voor het welslagen van deze inspanningen.

3.3. Verbeteren van gegevensverzameling, monitoring en analyse

Door het gebrek aan mechanismen voor het verzamelen van gegevens en voor het monitoren van trends en de geboekte vooruitgang in de lidstaten kan moeilijk worden ingeschat hoe groot de huidige uitdagingen in werkelijkheid zijn. De doeltreffendheid van de wetgeving en beleidsregels om discriminatie tegen te gaan is hierdoor eveneens moeilijk te meten.

In deze situatie komt ten dele het begrijpelijke streven tot uiting om de voorschriften met betrekking tot persoonsgegevens en gegevensverzamelingen na te leven. Dit neemt niet weg dat een grotere beschikbaarheid van kwantitatieve en kwalitatieve gegevens de ontwikkeling van antidiscriminatiebeleid ten goede zou kunnen komen, aangezien daardoor uitgangspunten zouden kunnen worden bepaald en bekeken zou kunnen worden waar en in welke mate ongelijkheid voorkomt. Gegevens zouden ook nuttig zijn om na te gaan in hoeverre het beleid en de subsidies impact hebben gehad.

Dergelijke gegevens dienen per geslacht te worden uitgesplitst, aangezien ongelijke behandeling een verschillend effect op mannen en vrouwen kan hebben. Ook zou het nuttig kunnen zijn om gedurende een langere periode vergelijkbare gegevens te verzamelen, aangezien daardoor trends zouden kunnen worden vastgesteld en nagegaan zou kunnen worden wat voor veranderingen zich op de werkplek en op andere velden voordoen.

De Europese Commissie is zich er ten volle bewust van dat deze kwestie gevoelig ligt. Ze is evenwel tegelijkertijd van mening dat de toekomstige beleidsontwikkeling op anti-discriminatiegebied veel baat zou hebben van een discussie met de nationale autoriteiten en andere betrokkenen over de vraag hoe er bij het verzamelen van gegevens op dit terrein verbeteringen kunnen worden gerealiseerd.

3.4. EU-steun voor praktische maatregelen ter bestrijding van discriminatie

Het communautair actieprogramma ter bestrijding van discriminatie heeft reeds geholpen bij de bewustmaking en ondersteuning van opleiding en andere maatregelen ter bevordering van gelijke behandeling. De uitdaging is nu om beslissingen te nemen omtrent de strategische prioriteiten voor toekomstige EU-subsidies ter bevordering van non-discriminatie, met name na de uitbreiding. De Commissie dient eind 2005 een rapport aan de Raad en het Parlement uit te brengen omtrent de vordering van de implementatie van het programma. Dit rapport zal een voortdurende, onafhankelijke evaluatie van het programma bevatten.

Zonder vooruit te willen lopen op de uitkomsten van de evaluatie of de inhoud van het Commissierapport, is het mogelijk om een aantal prejudiciële uitkomsten en kwesties reeds

naar voren te halen, op basis van ervaring met de implementatie van het programma in de afgelopen drie jaren.

De geïntegreerde aanpak van de vijf discriminatiegronden die onder het programma vallen, is een nuttige basis gebleken voor de uitwisseling van ervaring en goede praktijken (zie Sectie 2.1). Het is echter duidelijk dat sommige organisaties die traditioneel met specifieke doelgroepen werken, moeite hebben gehad met de omschakeling naar deze aanpak.

Er is grote vraag geweest naar de producten van het programma binnen wat op EU-niveau en in veel lidstaten een relatief nieuw beleidsgebied is. Dit geldt men name voor de verschillende onderzoeken, rapporten, seminars en conferenties die door het programma zijn ondersteund. De Commissie verwelkomt inbreng voor de thematische focus van toekomstige activiteiten onder de onderdelen analyse en evaluatie van het programma, in overeenstemming met de bredere EU-agenda op het gebied van gelijke behandeling en non-discriminatie.

Een groot deel van het arbeidspotentieel en de financiële middelen die beschikbaar zijn onder het actieprogramma, is bestemd voor transnationale projecten, waarbij allerlei groepen en organisaties samen worden gebracht. Hoewel er grote vraag is geweest naar subsidies onder dit onderdeel van het programma, blijft de bredere invloed van deze projecten en hun belang voor de toekomstige ontwikkeling van het antidiscriminatiebeleid op EU-niveau en nationaal niveau in sommige gevallen twijfelachtig.

Daarnaast is er via het programma een aanzienlijk bedrag aan instellingssubsidie beschikbaar gesteld voor het Europees gehandicaptenforum (EDF), het Europees netwerk tegen racisme (ENAR), het Europees platform voor ouderen (AGE) en ILGA-Europa (internationale vereniging voor lesbiennes en homoseksuelen), alsmede voor een aantal kleinere netwerken die zich bezighouden op het gebied van handicaps. Het doel van deze subsidie is ervoor te zorgen dat deze organisaties de mogelijkheid hebben om discriminatie te bestrijden, gelijke behandeling te bevorderen en hun leden te betrekken bij allerlei activiteiten. De toegevoegde waarde van EU-subsidies voor deze netwerken zal worden beoordeeld als onderdeel van de externe evaluatie van het programma.

Ten slotte heeft het programma bewustmakingsactiviteiten op EU-niveau en nationaal niveau ondersteund. Hoewel deze inspanningen reeds resultaat beginnen op te leveren, is de noodzaak om veranderingen in gedrag en houding te bevorderen, duidelijk een langetermijnproces. Toekomstige bewustmakingsactiviteiten zouden voordeel kunnen halen uit een meer specifieke gerichtheid op bepaalde doelgroepen en hoofdboodschappen. Daarnaast dient rekening te worden gehouden met de zeer verschillende nationale contexten binnen de uitgebreide EU.

Tot slot blijkt er een duidelijke behoefte te zijn aan verdere EU-subsidies ter ondersteuning van positieve maatregelen op dit relatief nieuwe beleidsgebied. Om maximaal voordeel te behalen uit de beperkte beschikbare subsidies, verwelkomt de Commissie visies omtrent de prioriteiten en aandachtspunten van toekomstige activiteiten.

3.5. Versterken van samenwerking met betrokkenen

Een groot aantal betrokkenen heeft een actieve rol gespeeld bij de ontwikkeling van de antidiscriminatieagenda van de EU. De uitdaging voor de toekomst zal zijn om hun betrokkenheid bij de implementatie van deze agenda te vergroten, en om de ontwikkeling van

nieuwe netwerken en het uitwisselen van ervaring tussen de belangrijkste betrokkenen te bevorderen.

De **nationale autoriteiten** zijn vitale partners bij de ontwikkeling van wetgeving en beleidsregels ter bestrijding van discriminatie. De Commissie heeft tijdens het omzettingsproces van de Richtlijnen voor gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afstamming en gelijke behandeling in arbeid en beroep, alsmede in verband met de implementatie van het communautaire actieprogramma ter bestrijding van discriminatie, een nauwe samenwerking opgebouwd met de betreffende overheidsministeries en -instellingen.

Het **Europees Parlement** heeft een belangrijke rol gespeeld bij de ontwikkeling van het antidiscriminatiebeleid van de EU, en de Commissie hoopt de samenwerking met het Parlement op dit gebied voort te zetten na de verkiezingen in juni 2004.

De belangrijke rol van de **sociale partners** en **non-gouvernementele organisaties (NGO's)** met betrekking tot de implementatie en toepassing van antidiscriminatiewetgeving wordt specifiek genoemd in de Richtlijnen voor gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afstamming en gelijke behandeling in arbeid en beroep.

Op Europees niveau hebben de sociale partners een verklaring aangenomen in het Europese jaar voor mensen met een handicap (2003). Ze zijn van plan hun Verklaring over racisme van 1995 in 2004 te actualiseren. Het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) heeft met zijn leden een project op het gebied van non-discriminatie ontwikkeld, met steun van het communautaire actieprogramma ter bestrijding van discriminatie.

Actie van vakverenigingen tegen discriminatie op grond van ras en godsdienst

Het Europees Verbond van Vakverenigingen heeft een subsidie onder het communautaire actieprogramma ter bestrijding van discriminatie toegekend gekregen voor een project met zijn leden op het gebied van discriminatie op grond van ras en godsdienst op de werkplek. Het doel van het project is om te beoordelen in hoeverre deze kwestie is opgenomen in collectieve arbeidsovereenkomsten, en om een overzicht te krijgen van het aantal personen uit religieuze en etnische minderheden dat betrokken is bij het besluitvormingsproces van vakbonden.

De Europese antidiscriminatiewetgeving is van invloed op **werkgevers** in de openbare en privé-sector. Ze heeft betrekking op zowel grote als kleine bedrijven, alsmede op zelfstandigen. Naleving van de wettelijke voorschriften daargelaten, beginnen vooruitstrevende werkgevers in Europa de positieve voordelen van diversiteit in te zien. Dit past geheel in de bredere agenda van de EU ter bevordering van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Namens de Commissie is onderzoek gedaan naar de kosten en voordelen van diversiteit voor werkgevers, en daarnaast heeft de Commissie geprobeerd de inspanningen van sommige werkgevers op dit gebied te waarderen in het kader van een toekenningssysteem voor bedrijven.

De kosten en baten van diversiteit voor werkgevers

De Europese Commissie heeft in november 2003 een onafhankelijke studie gepubliceerd over de toenemende interesse in de bedrijfswereld voor diversiteit[26]*. De studie was gebaseerd op*

[26] http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/studies_en.htm

een onderzoek onder meer dan 200 kleine en grote bedrijven, en stelde een aantal belangrijke voordelen op het gebied van verscheidenheid op de werkplek vast. Enkele daarvan waren bedrijfsreputatie, menselijk kapitaal en het vermijden van kosten in verband met discriminatie en intimidatie op de werkplek. Belemmeringen die uit het rapport naar voren kwamen, behelsden gebrek aan bewustzijn, weerstand tegen organisatorische veranderingen en problemen op het gebied van gegevensverzameling.

NGO's vormen nog steeds de belangrijkste pleitbezorgers voor de ontwikkeling van beleidsregels ter bestrijding van discriminatie in de EU. Vele van deze organisaties hebben subsidies ontvangen onder het communautaire actieprogramma ter bestrijding van discriminatie, waardoor ze hebben kunnen samenwerken met hun partners op Europees niveau. Op nationaal niveau is er een belangrijke rol voor ze weggelegd op het gebied van ondersteuning van de omzetting van de antidiscriminatiewetgeving van de EG, de bewustmaking omtrent nieuwe rechten en plichten, en het verlenen van steun aan slachtoffers.

De geïntegreerde aanpak van anti-discriminatie op basis van artikel 13 van het Verdrag heeft NGO's die traditioneel met specifieke groepen werken, gestimuleerd om samen te werken en de krachten te bundelen. Voor sommige organisaties is dit een interessant maar ingewikkeld proces geweest. Subsidies die onder het communautaire actieprogramma ter bestrijding van discriminatie aan NGO's zijn toegekend, hebben ook geholpen om de aandacht te vestigen op het nieuwe EU-beleidskader ter bestrijding van discriminatie en de noodzaak om resultaten binnen dit kader te boeken.

De Richtlijn voor gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afstamming verplicht de lidstaten om **gespecialiseerde organen** in te stellen om gelijke behandeling te bevorderen, met name door het verlenen van steun aan slachtoffers van discriminatie en het opstellen van onafhankelijke rapporten en aanbevelingen. In de gewijzigde richtlijn voor gelijke behandeling van 2002[27] en in het voorstel voor een richtlijn voor gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de toegang tot goederen en diensten dat in november 2003 door de Commissie is ingediend[28], is een vergelijkbare vereiste opgenomen voor het instellen van een orgaan dat zich inzet op het gebied van gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Een aantal lidstaten heeft zelfs van deze gelegenheid gebruikgemaakt om zowel gecombineerde als afzonderlijke organen voor gelijke behandeling in te stellen die betrekking hebben op alle discriminatiegronden die in artikel 13 staan genoemd. Dit is een positieve ontwikkeling, aangezien het aantoont dat sommige lidstaten bereid zijn om verder te gaan dan de minimumnormen die in het Gemeenschapsrecht zijn opgenomen. De organen voor gelijke behandeling zullen zeker belangrijke partners worden bij de toekomstige ontwikkeling van beleidsregels ter bestrijding van discriminatie in de EU.

Ook **regionale en lokale autoriteiten** zijn vitale partners binnen de EU-agenda voor non-discriminatie en gelijke behandeling. In hun rol als werkgevers en dienstverleners kunnen ze helpen een positief voorbeeld te geven. Daarnaast bevinden ze zich in een goede positie om een rol te spelen in het bewustmakingsproces en om discussies met lokale gemeenschappen te bevorderen. Het **Comité van de Regio's** heeft het communautair beleid op het gebied van discriminatiebestrijding altijd sterk gesteund.

---

27 http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/rights_en.html

28 COM(2003) 657 def. van 5 november 2003.

Ook academisch **specialisten** hebben bijgedragen aan het debat omtrent de antidiscriminatieagenda van de EU. De aanneming van de Richtlijnen voor gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afstamming en gelijke behandeling in arbeid en beroep heeft voor een aanzienlijke uitbreiding van de hoeveelheid academische literatuur gezorgd.

Het **Europees Waarnemingscentrum voor racisme en vreemdelingenhaat** in Wenen blijft de ontwikkeling van het EU-beleid op dit gebied steunen. Na de conclusies van de Europese Raad in december 2003 beginnen er nu discussies op gang te komen om het mandaat van het Weense centrum uit te breiden en alle kwesties met betrekking de rechten van de mens erin op te nemen. Er zal moeten worden bekeken hoe het nieuwe instituut voor de rechten van de mens zijn inspanningen op het gebied van rassendiscriminatie kan voortzetten en deze kan uitbreiden naar andere vormen van discriminatie.

3.6. Integreren van het beginsel van non-discriminatie in andere beleidsgebieden

De Richtlijnen voor gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afstamming en gelijke behandeling in arbeid en beroep maken, samen met het communautaire actieprogramma ter bestrijding van discriminatie, deel uit van de bredere EU-strategie ter bevordering van de insluiting en participatie van kansarme groepen. Een van de belangrijkste uitdagingen voor de toekomst zal zijn om de inzet van andere beleids- en subsidie-instrumenten van de EU in de strijd tegen discriminatie te bevorderen.

In de context van de Europese werkgelegenheidsstrategie zijn sommige lidstaten begonnen hun eigen nationale actieplannen voor werkgelegenheid te gebruiken om een bredere strategie te ontwikkelen, waarbij maatregelen ter bevordering van de integratie van kansarme groepen worden gecombineerd met maatregelen ter bestrijding van discriminerende houdingen en praktijken. De waarde van een dergelijke dubbele aanpak wordt echter nog niet overal erkend, en de toepassing ervan zou een stimulering goed kunnen gebruiken.

Uit een analyse van de nationale actieplannen voor sociale insluiting van 2003 blijkt dat slechts een kleine minderheid van de lidstaten maatregelen ter bestrijding van sociale uitsluiting nadrukkelijk combineert met inspanningen om discriminatie tegen te gaan, waaronder antidiscriminatiewetgeving. Ook deze combinatie zou kunnen worden bevorderd door de lidstaten en groepen die betrokken zijn bij de strijd tegen sociale uitsluiting.

Met betrekking tot migranten en etnische minderheden blijven nationale maatregelen op het gebied van werkgelegenheid en sociale insluiting de meeste nadruk leggen op het feit dat de migranten en leden van etnische minderheden zich moeten aanpassen, in het bijzonder via integratiemaatregelen, zoals talencursussen. Hoewel dit belangrijke maatregelen zijn, dienen ze te worden aangevuld door maatregelen die betrekking hebben op potentieel discriminerende houdingen en praktijken van de *meerderheid* van de bevolking, waardoor een migrant of een lid van een etnische minderheid geen toegang kan krijgen tot een baan of dienst of opleiding ongeacht zijn of haar kwalificaties, ervaring of taalvermogen. Lidstaten zouden kunnen worden gestimuleerd om meer gebruik te maken van het Europees Sociaal Fonds om discriminatie te bestrijden, naast meer traditionele integratiemaatregelen zoals het aanbieden van opleidingen.

In plaats van specifieke maatregelen te nemen, proberen veel lidstaten zich op kwetsbare groepen te richten via hun gangbare initiatieven, waarbij de nadruk wordt gelegd op het verbeteren van de werkgelegenheid, toegang tot huisvesting en onderwijs, en waarbij slechts enkele landen duidelijke en specifieke doelstellingen voor kansarme groepen vaststellen. Het

gebrek aan betrouwbare en vergelijkbare gegevens vormt een belemmering voor de ontwikkeling en monitoring van effectieve beleidsregels op dit gebied op zowel nationaal als Europees niveau.

In sommige lidstaten ziet de Commissie een groeiende trend om op nationaal niveau maatregelen op het gebied van gelijke behandeling voor mannen en vrouwen te nemen naast maatregelen ter bestrijding van discriminatie op de andere gronden die in artikel 13 van het EG-Verdrag staan genoemd. Deze trend geldt met name voor wettelijke maatregelen en de instelling van afzonderlijke organen voor gelijke behandeling die gericht zijn op verschillende discriminatiegronden op nationaal niveau. De ontwikkeling van een geïntegreerde aanpak is in het bijzonder bedoeld om te reageren op situaties van meervoudige discriminatie en de wens om effectieve strategieën te ontwikkelen ter bevordering van gelijke behandeling. De Commissie is zich ook bewust van het feit dat veel werkgevers ertoe neigen om deze kwesties gezamenlijk aan te pakken in hun beleid om diversiteit te bevorderen en discriminatie te bestrijden.

De Commissie is dan ook geïnteresseerd in meningen en visies omtrent de mogelijkheden om de geïntegreerde aanpak van anti-discriminatie te versterken rekening houdend met alle gronden die in artikel 13 van het EG-Verdrag staan genoemd, waaronder geslacht. Dit dient niet ten koste te gaan van de gerichte aandacht op specifieke institutionele afspraken en initiatieven die gericht zijn op alle vormen van discriminatie op grond van geslacht, aangezien dit een onderdeel vormt van de bestaande gangbare aanpak.

4. CONCLUSIE

Dit Groenboek is opgesteld met het doel om een groot aantal kwesties in verband met de toekomst van het beleid voor gelijke behandeling en non-discriminatie in een uitgebreide Europese Unie ter sprake te brengen.

De afgelopen vijf jaar is er enorme vooruitgang op EU-niveau geboekt op het gebied van de ontwikkeling van een rechts- en beleidskader ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van gelijke behandeling. Het is echter belangrijk te erkennen dat er nog veel moet gebeuren om te waarborgen dat dit kader op volledige en effectieve wijze in de hele EU wordt geïmplementeerd. Daarnaast is het belangrijk te erkennen dat wetgeving slechts één instrument is in de strijd tegen discriminatie. Veranderingen in houding en gedrag zijn slechts te bereiken via voortdurende inspanning en actie om de wetgeving met concrete maatregelen te ondersteunen.

In dit Groenboek wordt een aantal gebieden naar voren gehaald waar verdere maatregelen zijn vereist. Veel van deze inspanningen vereisen actie op nationaal en regionaal niveau, alsmede de actieve betrokkenheid van de burgermaatschappij en andere belanghebbenden. De EU blijft dit proces ondersteunen en blijft er toezicht op uitoefenen.

In het Groenboek worden suggesties aangedragen voor mogelijke actiestrategieën die op Europees niveau zouden kunnen worden toegepast. Deze suggesties zijn bedoeld om feedback te stimuleren en zijn niet uitputtend. Dit geldt ook voor de bijgevoegde on line vragenlijst, die is ontworpen om reacties te verzamelen van een breder publiek dan degenen die traditioneel in de gelegenheid zijn om inbreng voor het EU-beleid te leveren. Alle belangstellende partijen worden uitgenodigd om bij te dragen aan dit debat en hun visies voor de toekomst uiteen te

zetten. De Commissie ziet uw mening graag tegemoet, die helpt om vorm te geven aan de toekomstige EU-agenda voor non-discriminatie en gelijke behandeling.

5. HOE DEEL TE NEMEN AAN DEZE RAADPLEGING

De openbare raadplegingsperiode begint op 1 juni en eindigt op 31 augustus 2004.

We nodigen u uit om ons uw reactie te sturen door gebruik te maken van het on line antwoordformulier, dat u kunt vinden op de website van de Europese Commissie op:

http://europa.eu.int/yourvoice/forms/dispatch.jsp?form=310&lang=NL

Alle gegevens omtrent natuurlijke personen blijven anoniem. Organisaties worden uitgenodigd zichzelf bekend te maken.

We raden u aan om gebruik te maken van het on line antwoordformulier. Zo kunnen wij uw visie gemakkelijker opnemen in het raadplegingsproces. U kunt ons echter ook een korte schriftelijke bijdrage sturen naar het volgende adres:

Groenboek
DG EMPL/D/3
J37 2/23
Europese Commissie
B-1049 Brussel

BIJLAGE

Groenboek over gelijke behandeling en non-discriminatie in een uitgebreide EU

VRAGENLIJST

1. VERWEZENLIJKEN VAN DE UITDAGING VAN UITBREIDING

Hoe belangrijk vindt u het dat de EU haar inspanningen ter bestrijding van discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid na de uitbreiding versterkt?
Zeer belangrijk – belangrijk – niet belangrijk – weet niet

2. IMPLEMENTEREN VAN HET BEGINSEL VAN NON-DISCRIMINATIE IN WETGEVING EN PRAKTIJK

Welke invloed heeft de Europese wetgeving volgens u gehad op de mate van bescherming in de EU tegen discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid?
Zeer grote invloed – grote invloed – beperkte invloed – geen invloed – weet niet

Wat zijn volgens u de belangrijkste resterende hindernissen voor de effectieve implementatie van Europese antidiscriminatiewetgeving? (maximaal 3 antwoorden)

- *Nationale implementatie wetgeving onvolledig*
- *Gebrek aan informatie/bewustzijn omtrent rechten en plichten onder antidiscriminatiewetgeving*
- *Blijven bestaan van discriminerende houdingen en praktijken*
- *Moeilijkheden voor slachtoffers van discriminatie bij toegang tot rechtbank of tribunaal*
- *Sancties en oplossingen niet effectief genoeg*
- *Verschillende mate aan bescherming voor verschillende discriminatiegronden*
- *Overlapping van/ conflicten tussen bepalingen van verschillende discriminatiegronden*
- *Capaciteit van non-gouvernementele organisaties en vakbonden om slachtoffers te beschermen*
- *Effectiviteit van gespecialiseerde organen voor gelijke behandeling*
- *Anders (Vrije tekst – maximaal aantal woorden)*

Vindt u dat er serieuze problemen zijn die niet onder de huidige Europese antidiscriminatiewetgeving vallen *(Ja/Nee)*

- *Zo ja, specificeer het probleem. (Vrije tekst – maximaal aantal woorden)*

- *Hoe effectief zouden de volgende instrumenten in uw ogen zijn bij de aanpak van het probleem? (maximaal 3 antwoorden)*

  – Bewustmaking

  – Opleiding

  – Vrijwillige gedragscodes

  – Afspraken tussen de sociale partners

  – Verdere wetgeving

  – Overheidsopdrachten/contractnakoming

  – Positieve actie

- *Geef aan hoe belangrijk u het vindt om actie te ondernemen op de volgende niveaus:*

  – Lokaal

  – Regionaal

  – Nationaal

  – Europees

Zou de EU de discussie moeten stimuleren omtrent de aanvullende discriminatiegronden die genoemd staan in het Handvest van de grondrechten[29]? (maximaal 3 antwoorden)

- *Sociale afkomst*
- *Genetische kenmerken*
- *Taal*
- *Politieke of andere denkbeelden*
- *Behoren tot een nationale minderheid*
- *Vermogen*
- *Geboorte*

3. VERBETEREN VAN GEGEVENSVERZAMELING, MONITORING EN ANALYSE

Hoe belangrijk is het volgens u voor de ontwikkeling van een effectief beleid ter bevordering van gelijke behandeling en ter bestrijding van discriminatie dat er gegevens worden verzameld?

[29] Zie artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de EU.

Zeer belangrijk – belangrijk – onbelangrijk – weet niet

Bent u het ermee eens dat de EU zou moeten samenwerken met nationale autoriteiten en ander betrokkenen om te verkennen hoe gegevens omtrent discriminatie en de integratie van kansarme groepen verzameld zouden kunnen worden?
Zeer eens – eens – oneens – zeer oneens – weet niet

4. TEN VOLLE BENUTTEN VAN EU-SUBSIDIES

Welke terreinen zouden bij de subsidies van de EU prioriteit moeten krijgen ? (maximaal 3 antwoorden)

- *EU-brede onderzoeken ter vergelijking van ervaring van discriminatie en maatregelen ter bestrijding van discriminatie*
- *Analyse en monitoring van de invloed van antidiscriminatiewetgeving*
- *Informatie en bewustmakingsactiviteiten*
- *Opleiding op het gebied van diversiteit en discriminatie*
- *Ontwikkeling van netwerken tussen groepen die betrokken zijn bij de strijd tegen discriminatie*
- *Beroepsopleiding en werkervaring voor leden van kansarme groepen*
- *Anders (vrije tekst)*

Op welke aandachtsgebieden moeten toekomstige activiteiten worden gericht? (maximaal 3 antwoorden)

- *Werkgelegenheid en de werkplek*
- *De aandacht binnen het bedrijfsleven voor diversiteit*
- *Overheidsopdrachten*
- *Discriminatie buiten de werksfeer (onderwijs, sociale zekerheid, gezondheidszorg, toegang tot goederen en diensten, huisvesting)*
- *Internationale vergelijkingen op het gebied van anti-discriminatie*
- *De economische invloed van antidiscriminatiewetgeving*
- *Anders (vrije tekst)*

5. VERBETEREN VAN SAMENWERKING MET BETROKKENEN

Vindt u dat de volgende betrokken partijen meer betrokken moeten worden bij de maatregelen van de EU ter bestrijding van discriminatie? (maximaal 3 antwoorden)

- *Nationale autoriteiten*
- *Regionale en lokale autoriteiten*
- *Organisaties die werken met potentiële slachtoffers van discriminatie*
- *Netwerken van NGO´s op Europees niveau*
- *Vakbonden*
- *Werkgeversorganisaties*
- *Grote bedrijven*
- *Kleine en middelgrote bedrijven*
- *Dienstverleners*
- *Gespecialiseerde organen voor gelijke behandeling*
- *Rechters en rechtsbeoefenaars*
- *Anders (vrije tekst)*

6. WAARBORGEN VAN COMPLEMENTARITEIT MET ANDERE EU-BELEIDSGEBIEDEN

Welke van de volgende instrumenten kan volgens u op effectievere wijze worden toegepast om de inspanningen van de EU ter bestrijding van discriminatie te bevorderen? (maximaal 3 antwoorden)

- *Europese werkgelegenheidsstrategie*
- *Europese strategie en Europees programma voor sociale insluiting*
- *Europees Sociaal Fonds*
- *Communautair initiatief EQUAL*
- *Sociale dialoog*
- *Maatschappelijk verantwoord ondernemen*
- *Onderwijs, opleiding en jeugdzaken*
- *Anders (vrije tekst)*

Bent u het ermee eens dat inspanningen ter bestrijding van discriminatie op grond van geslacht in de EU meer gekoppeld moeten worden aan inspanningen ter bestrijding van discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, leeftijd, handicap en seksuele geaardheid?
Zeer eens – eens – oneens – zeer oneens – weet niet

Bent u het ermee eens dat het nog steeds nodig is om in het bijzonder aandacht te besteden aan discriminatie op grond van geslacht en het bevorderen van gendermainstreaming?
Zeer eens – eens – oneens – zeer oneens – weet niet