COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 1.6.2005
COM(2005) 224 definitief

MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD, HET EUROPEES PARLEMENT, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ VAN DE REGIO'S

Non-discriminatie en gelijke kansen voor iedereen – Een raamstrategie

{SEC(2005) 689}

MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD, HET EUROPEES PARLEMENT, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ VAN DE REGIO'S

Non-discriminatie en gelijke kansen voor iedereen – Een raamstrategie

(Voor de EER relevante tekst)

1. INLEIDING – DE BELEIDSCONTEXT

De Europese Unie hecht veel belang aan de bevordering van grondrechten, non-discriminatie en gelijke kansen voor iedereen.

De EU speelt reeds vele jaren een voortrekkersrol bij de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht en de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen. Meer recent heeft de EU maatregelen genomen om mensen te beschermen tegen discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.

Deze inspanningen hebben resultaten opgeleverd en onder meer geleid tot de ontwikkeling van een van de meest uitgebreide en verstrekkende antidiscriminatiewetgevingen ter wereld. Er zijn echter nieuwe maatregelen nodig om te waarborgen dat dit juridische kader volledig en doeltreffend wordt uitgevoerd en nageleefd. Sommige mensen kunnen zich nog steeds niet volledig ontplooien als gevolg van persoonlijke eigenschappen, zoals geslacht, etnische afstamming, leeftijd, seksuele geaardheid of handicap. Discriminatie vergalt het leven van individuele mensen en heeft ook negatieve gevolgen voor de economie en de samenleving als geheel. Bovendien ondermijnt discriminatie het vertrouwen in Europese grondwaarden als gelijkheid en de rechtsstaat en tast het de steun ervoor aan.

Het is van cruciaal belang dat alle belemmeringen op het gebied van werkgelegenheid, opleidingen en andere zelfontplooiingsmogelijkheden uit de weg worden geruimd. De EU kan haar ambitieuze doelstellingen inzake economische en werkgelegenheidsgroei moeilijk verwezenlijken als sommige mensen worden uitgesloten van banen en mogelijkheden tot zelfontplooiing op grond van geslacht, handicap, ras, leeftijd, enzovoort. De noodzaak om discriminatie te bestrijden en kansarme groepen op de arbeidsmarkt te integreren wordt nog versterkt door de demografische problemen van de EU. De volgende 25 jaar zal de bevolking in de werkende leeftijd immers met meer dan 20 miljoen mensen dalen.

Het is duidelijk dat de uitvoering en de naleving van de antidiscriminatiewetgeving op individueel vlak niet volstaan om de veelvormige en diepgewortelde discriminatiepatronen jegens bepaalde groepen te bestrijden. Er is meer nodig dan antidiscriminatiemaatregelen om de ongelijke behandeling van mensen te voorkomen. De EU moet meer inspanningen leveren om gelijke kansen voor iedereen te bevorderen. Op die manier kunnen de structurele barrières voor migranten, etnische minderheden, gehandicapten, oudere en jongere werknemers en andere kwetsbare groepen worden geslecht.

De EU heeft veel ervaring in de strijd tegen discriminatie op grond van geslacht en bevordert reeds sinds lange tijd de gelijkheid van vrouwen en mannen. De EU zal op dit gebied trouwens specifieke maatregelen blijven ontwikkelen. De Commissie heeft onlangs voorgesteld een nieuw Europees Genderinstituut op te richten om de Europese instellingen en

de lidstaten te helpen de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen en discriminatie op grond van geslacht te bestrijden[1]. Bovendien wil de Commissie in 2006 voorstellen indienen voor de follow-up van de huidige raamstrategie inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen (2001-2005). Die mededeling zal als leidraad dienen voor toekomstige activiteiten ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Bovendien moet de EU nagaan hoe van de ervaring bij de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht en de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen kan worden gebruikgemaakt om andere vormen van discriminatie te bestrijden. In overeenstemming met het beginsel van gendermainstreaming moet de EU rekening houden met de verschillende wijzen waarop vrouwen en mannen discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid ervaren. Op sommige gebieden is het wellicht zinvol een geïntegreerde benadering te ontwikkelen van de bevordering van non-discriminatie en de gelijkheid van vrouwen en mannen. Bij deze geïntegreerde benadering moet er ook rekening mee worden gehouden dat sommige mensen met meervoudige discriminatie worden geconfronteerd.

Naast beleidsmaatregelen ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van gelijke kansen zal de EU specifieke activiteiten blijven steunen in overeenstemming met het door de Europese Commissie in 2003 voorgestelde meerjarige actieplan op het gebied van handicaps[2]. Het eerste tweejaarlijkse verslag van de EU over de situatie van mensen met een handicap wordt in december 2005 gepubliceerd.

2. INSPELEN OP DE BEKOMMERNISSEN VAN DE BELANGHEBBENDEN – RESULTATEN VAN DE RAADPLEGING OVER HET GROENBOEK

Deze mededeling sluit aan bij het op 28 mei 2004 door de Europese Commissie goedgekeurde groenboek over gelijkheid en non-discriminatie in een uitgebreide Europese Unie[3]. De mededeling houdt rekening met de opmerkingen en de reacties van nationale autoriteiten, gespecialiseerde organisaties ter bevordering van gelijkheid, niet-gouvernementele organisaties, regionale en plaatselijke autoriteiten, de sociale partners, deskundigen en individuele personen (in totaal 1500 bijdragen).

Uit de raadpleging is gebleken dat de activiteiten van de EU op dit gebied, evenals de specifieke activiteiten ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen, veel belangstelling en steun genieten. Een overweldigende meerderheid van de respondenten vond dat de Unie "haar inspanningen ter bestrijding van discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid na de uitbreiding" moest versterken.

Uit de raadpleging bleek duidelijk dat nieuwe maatregelen nodig zijn om het grootst mogelijke voordeel te halen uit de huidige antidiscriminatiewetgeving van de EU. Het is onder meer zaak de omzetting van de wetgeving in nationaal recht te voltooien en voor voorlichting te zorgen. Sommige respondenten benadrukten dat aanvullende maatregelen nodig zijn om het bestaande juridische kader te vervolledigen (met inbegrip van nieuwe communautaire wetgeving op basis van artikel 13 van het EG-Verdrag). Anderen vonden deze

---

1 COM(2005) 81 van 8.3.2005.

2 *Gelijke kansen voor mensen met een handicap – een Europees actieplan* COM(2003) 650 van 30.10.2003.

3 COM(2004) 379. Op de volgende website vindt u de tekst van het groenboek en bijzonderheden over de ontvangen bijdragen: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/green_en.htm

stap voorbarig en beklemtoonden dat met het subsidiariteitsbeginsel rekening moet worden gehouden en de potentiële economische kosten en baten van nieuwe wetgeving moeten worden afgewogen.

Er was overweldigende steun voor nieuwe maatregelen op het gebied van gegevensverzameling. Door gegevens te verzamelen vergroot de kennis van het fenomeen discriminatie en kunnen doeltreffende beleidsmaatregelen worden ontwikkeld en gecontroleerd. Belangrijk is echter ook dat de persoonlijke levenssfeer wordt beschermd en de nodige voorzichtigheid aan de dag wordt gelegd bij het verzamelen en verwerken van gegevens.

In het merendeel van de schriftelijke reacties op het groenboek wordt beklemtoond dat de EU-financiering een meerwaarde oplevert voor de ontwikkeling van het beleid en de toepassing van de antidiscriminatiewetgeving. Volgens de respondenten moet de EU-financiering in de toekomst op drie belangrijke prioriteiten worden toegespitst: informatie en voorlichting, analyse en controle van de effecten van de antidiscriminatiewetgeving, en het opzetten van netwerken van groepen die bij de strijd tegen discriminatie betrokken zijn. De respondenten vonden ook dat alle relevante partijen bij de ontwikkeling van het beleid op Europees, nationaal, regionaal en plaatselijk niveau moeten worden betrokken.

In het groenboek worden ook andere beleidsterreinen van de EU vermeld die kunnen bijdragen aan de toepassing van het non-discriminatiebeginsel. De respondenten lijken het er ook steeds meer over eens te zijn dat het zinvol is gelijkheid en non-discriminatie in een aantal EU-beleidsmaatregelen te integreren.

Bovendien waren nagenoeg alle respondenten het erover eens dat de EU steun moet verlenen aan gezamenlijke inspanningen om gelijkheid te promoten en discriminatie op alle in artikel 13 van het EG-Verdrag vermelde gronden te bestrijden. De respondenten beklemtoonden echter ook dat de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen ook in de toekomst bijzondere aandacht moet krijgen.

3. EEN RAAMSTRATEGIE VOOR NON-DISCRIMINATIE EN GELIJKE KANSEN

3.1. Het is zaak voor doeltreffende juridische bescherming tegen discriminatie te zorgen

Bijna vijf jaar geleden werd communautaire wetgeving[4] goedgekeurd die directe en indirecte discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid verbiedt. De twee in 2000 goedgekeurde richtlijnen hebben het aanzienlijke corpus van communautaire wetgeving ter bestrijding van discriminatie op grond van geslacht aangevuld. De richtlijnen bevatten gedetailleerde definities van directe en indirecte discriminatie en intimidatie. Ze vermelden ook dat het in een beperkt aantal gevallen rechtmatig kan zijn uitzonderingen op het beginsel van gelijke behandeling te maken.

De afgelopen jaren zijn de nationale wetgevingen in de EU aanzienlijk gewijzigd als direct gevolg van de communautaire antidiscriminatiewetgeving. De Commissie heeft echter vastgesteld dat sommige belangrijke bepalingen nog niet in alle lidstaten volledig in nationaal recht zijn omgezet.

---

[4] Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 (PB L 180 van 19.7.2000, blz. 22) houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming en Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 (PB L 303 van 2.12.2000, blz. 16) tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

Het feit dat het in sommige lidstaten ontbreekt aan organisaties ter bevordering van gelijkheid die over voldoende middelen beschikken om onafhankelijke bijstand aan slachtoffers te verlenen, baart bijzonder veel zorgen. Zorgwekkend is ook dat geen aandacht wordt besteed aan het verspreiden van informatie over nieuwe antidiscriminatierechten. Het is voor slachtoffers van discriminatie bijzonder moeilijk om hun rechten zonder informatie en gespecialiseerde hulp te doen naleven.

De Commissie heeft tegen een aantal lidstaten al inbreukprocedures ingeleid en ze zal nauwgezet toezicht houden op de voortgang bij de omzetting van de wetgeving. In 2006 zal de Commissie verslag over de omzetting van de Richtlijnen 2000/43/EG en 2000/78/EG uitbrengen en eventueel voorstellen indienen om de richtlijnen te herzien en bij te werken.

Duidelijk is ook dat er – naast de omzetting van de wetgeving – nog enige tijd aanvullende maatregelen nodig zijn om ervoor te zorgen dat de antidiscriminatiewetgeving in de EU efficiënt wordt toegepast en nageleefd. Er moet prioriteit worden verleend aan:

- doelgerichte opleidingen en acties voor capaciteitsopbouw ten behoeve van organisaties die in de bevordering van gelijkheid zijn gespecialiseerd, rechters, advocaten, ngo's en de sociale partners;
- het opzetten van netwerken en het uitwisselen van kennis tussen de belanghebbende partijen;
- voorlichting en het verspreiden van informatie over de Europese en nationale antidiscriminatiewetgeving.

Deze maatregelen zijn alleen doeltreffend als alle belanghebbende partijen op Europees, nationaal en regionaal vlak gezamenlijk inspanningen leveren. De EU zal zo nodig steun verlenen via het communautair actieprogramma ter bestrijding van discriminatie en – na 2007 – via het Progress-programma.

De Commissie hoopt bovendien dat de Raad spoedig overeenstemming zal bereiken over het voorstel uit 2001 voor een kaderbesluit tot vaststelling van gemeenschappelijke normen ter bestrijding van rassenmisdrijven (met inbegrip van antisemitisme en misdrijven tegen andere religieuze minderheden).

Andere initiatieven van de EU vervolledigen het juridische kader inzake antidiscriminatie door gunstigere voorwaarden te creëren voor wie het slachtoffer van discriminatie of andere vormen van benadeling kan worden. Concreet gaat het om EU-wetgeving tot vaststelling van de rechten van langdurig ingezeten onderdanen van derde landen[5] en wetgeving tot uitbreiding van de EU-voorschriften inzake de coördinatie van de sociale zekerheid tot onderdanen van derde landen[6].

✓ Een jaarlijks uitgebreid verslag over de nationale uitvoeringsmaatregelen die de richtlijnen 2000/43/EG en 2000/78/EG omzetten (groep juridische deskundigen)

✓ Publicatie begin 2006 van verslagen van de Commissie aan de Raad en het Parlement waarin de omzetting van de Richtlijnen 2000/43/EG en 2000/78/EG wordt geanalyseerd

✓ EU-financiering voor begeleidende maatregelen via het communautair actieprogramma ter bestrijding van discriminatie en – na 2007 – via het Progress-programma

[5] Richtlijn 2003/109/EG van de Raad van 25 november 2003 betreffende de status van langdurig ingezeten onderdanen van derde landen. *Publicatieblad L 16 van 23.1.2004, blz. 44-53.*

[6] Verordening (EG) nr. 859/2003 van de Raad van 14 mei 2003, PB L 124 van 20 mei 2005.

3.2. Nagegaan moet worden of nieuwe maatregelen nodig zijn om het huidige juridische kader te vervolledigen

Het bestaande juridische kader van de EG verbiedt raciale discriminatie op het gebied van werkgelegenheid, opleidingen, onderwijs, sociale bescherming, sociale voordelen en de toegang tot goederen en diensten (Richtlijn 2000/43/EG). De bescherming tegen discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, leeftijd, handicap en seksuele geaardheid is beperkt tot werkgelegenheid, beroep en beroepsopleidingen (Richtlijn 2000/78/EG). Richtlijn 2004/113/EG verruimt de bescherming tegen discriminatie op grond van geslacht tot goederen en diensten maar niet tot een aantal andere gebieden die onder Richtlijn 2000/43/EG vallen.

De Commissie onderschrijft de eis van een aantal belanghebbenden dat maatregelen moeten worden genomen om de verschillen in het niveau en de omvang van bescherming tegen discriminatie aan te pakken. Aangezien extra inspanningen moeten worden geleverd om het bestaande juridische kader naar behoren te laten functioneren en een aantal respondenten tijdens de raadpleging over het groenboek economische en politieke bekommernissen hebben geuit, is de Commissie in dit stadium niet voornemens nieuwe wetgevingsvoorstellen op basis van artikel 13 van het Verdrag in te dienen.

De Commissie zal echter een grondige studie uitvoeren naar de relevantie en de haalbaarheid van mogelijke nieuwe maatregelen ter vervollediging van het huidige juridische kader. In de studie zullen nationale bepalingen (in de lidstaten en een aantal derde landen) die verder gaan dan de eisen van de EG-richtlijnen, worden doorgelicht. Verder zullen de relatieve verdiensten van legislatieve en niet-legislatieve maatregelen worden afgewogen. De studie zal ook een synthese bieden van de nationale kosten-batenanalyses van verschillende beleidsopties. De resultaten van de studie worden in het najaar van 2006 gepubliceerd. De Commissie zal op basis van de studie nagaan of mogelijke nieuwe initiatieven ter vervollediging van het huidige juridische kader haalbaar zijn.

✓ Haalbaarheidsstudie met betrekking tot mogelijke nieuwe initiatieven ter vervollediging van het bestaande juridische kader

3.3. Non-discriminatie en gelijke kansen voor iedereen in het beleid integreren (mainstreaming)

De antidiscriminatiewetgeving hangt in grote mate af van de bereidheid en de mogelijkheid van kansarmen om complexe rechtszaken aan te spannen. De juridische bescherming van individuele rechten is duidelijk belangrijk en zaken met een hoog publiciteitsgehalte kunnen mettertijd tot sociale en culturele veranderingen leiden.

Wetgeving alleen volstaat echter niet om de complexe en diepgewortelde discriminatiepatronen jegens bepaalde groepen te bestrijden. Positieve maatregelen zijn wellicht noodzakelijk ter compensatie van de aloude vormen van discriminatie jegens bevolkingsgroepen aan wie al sinds jaar en dag gelijke kansen zijn ontzegd.

De ervaring van de EU op het gebied van de gelijkheid van vrouwen en mannen leert dat de bescherming van individuele rechten met begeleidende maatregelen gepaard moet gaan om duurzame veranderingen tot stand te brengen en gelijke kansen voor iedereen te waarborgen. Dit feit wordt bevestigd door de ervaringen van lidstaten die al jaren (soms zelfs al tientallen jaren) ervaring hebben met de toepassing van nationale antidiscriminatiewetgeving.

Dit heeft er op het vlak van de gendergelijkheid (gebaseerd op artikel 3, lid 2, van het EG-Verdrag) toe geleid dat de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen in alle

relevante beleidsmaatregelen van de EU wordt geïntegreerd (mainstreaming)[7]. De EU heeft ook ervaring met mainstreaming opgedaan bij de bestrijding van racisme[8] en de bevordering van de integratie van personen met een handicap[9].

Als de Grondwet voor Europa wordt geratificeerd, kan artikel III-118 ervan een nieuwe basis vormen voor mainstreaming ter bestrijding van alle vormen van discriminatie die onder het voormalige artikel 13 van het EG-Verdrag vallen. In dit verband zij ook gewezen op artikel II-111 van de Grondwet, waarin wordt bekrachtigd dat de rechten en de beginselen van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (inclusief non-discriminatie) door de EU-instellingen moeten worden geëerbiedigd, evenals door de lidstaten wanneer zij het recht van de EU ten uitvoer brengen.

De Commissie heeft beloofd ervoor te zorgen dat de wet- en regelgevingsvoorstellen van de EU consistent zijn met het Handvest van de grondrechten van de EU[10]. De "effectbeoordeling", waaraan alle nieuwe voorstellen moeten worden onderworpen voordat ze door de Commissie worden goedgekeurd, is een van de instrumenten om voorstellen te "screenen". In een recente mededeling van de Commissie wordt een methode beschreven om na te gaan of voorstellen aan het Handvest van de grondrechten van de EU beantwoorden[11].

Dankzij mainstreaming en de ontwikkeling van een geïntegreerde methode is het mogelijk voor meer zichtbaarheid en samenhang te zorgen en de aandacht op vormen van meervoudige discriminatie en de voordelen van gelijke kansen voor iedereen toe te spitsen.

✓ De ontwikkeling van instrumenten ter bevordering van de integratie van non-discriminatie en gelijke kansen voor iedereen in beleidsmaatregelen van de EU

✓ Tweejaarlijkse verslagen over de situatie van personen met een handicap (eerste verslag in 2005)

3.4. Innovatie en goede praktijken bevorderen en ervan leren

In overeenstemming met de in punt 3.3 beschreven mainstreaming wil de Europese Commissie ervoor zorgen dat een aantal financieringsinstrumenten van de EU bijdraagt aan de bevordering van non-discriminatie en gelijke kansen voor iedereen. De Commissie zal vooral steun verlenen aan uitwisselingen van goede praktijken, samenwerkingsverbanden en netwerken van nationale autoriteiten, gespecialiseerde organisaties ter bevordering van gelijkheid, organisaties voor slachtoffers van discriminatie en andere belanghebbende partijen.

In het verlengde van de door het communautair initiatief EQUAL ontwikkelde innovatieve methoden om discriminatie op de arbeidsmarkt te voorkomen[12], moet het Europees Sociaal Fonds (ESF) een steeds belangrijkere rol op dit gebied spelen. De voorstellen van de Commissie voor steun van het Europees Sociaal Fonds tijdens de nieuwe

---

7 In COM(1996) 67 wordt gendermainstreaming omschreven als "de stelselmatige integratie van de respectieve situaties, prioriteiten en behoeften van vrouwen en mannen in alle beleidsmaatregelen, om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen en alle algemene beleids- en andere maatregelen specifiek aan te wenden om tot gelijkheid te komen door in het planningsstadium actief en zichtbaar rekening te houden met het effect daarvan op de respectieve situaties van vrouwen en mannen."

8 Een actieplan tegen racisme, COM(1998) 183 van 25.3.98.

9 Gelijke kansen voor personen met een handicap: een Europees actieplan, COM(2003) 650 van 30.10.2003.

10 SEC(2001) 380.

11 COM(2005) 172 van 27.4.2005.

12 http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/index_en.cfm

programmeringsperiode 2007-2013 schenken bijzondere aandacht aan de betere sociale integratie van kansarmen en de strijd tegen discriminatie[13].

Het Progress-programma[14] zal de werkzaamheden van het ESF op het gebied van antidiscriminatie en de gelijkheid van vrouwen en mannen aanvullen door studies, voorlichtingsactiviteiten, uitwisselingen van goede praktijken, netwerken, controles en evaluaties te financieren. Het Progress-voorstel heeft terdege rekening gehouden met de ervaringen in het kader van de communautaire actieprogramma's ter bestrijding van discriminatie[15] en ter bevordering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen[16].

In het verlengde van de huidige programma's Socrates, Leonardo en Jeugd kan de nieuwe generatie programma's[17] op het gebied van onderwijs, opleidingen en jeugd een waardevolle bijdrage leveren aan de bevordering van non-discriminatie en gelijke kansen voor iedereen. Deze gebieden kunnen ook profiteren van nieuwe vergelijkende onderzoeken en studies in het kader van het zesde en het zevende kaderprogramma voor onderzoek van de EU[18]. Dankzij financiële steun van de EU voor maatregelen op het gebied van grondrechten, immigratie en asiel – onder meer het Europees Vluchtelingenfonds en de programma's INTI en ARGO – kan een bijdrage worden geleverd aan de bestrijding van discriminatie en de bevordering van gelijke kansen voor iedereen[19].

Het is voor het toezicht op de toepassing van de communautaire antidiscriminatiewetgeving van essentieel belang dat betere gegevens over discriminatie worden verzameld. De Commissie zal met de nationale autoriteiten en andere belanghebbende partijen samenwerken om betere statistische instrumenten te ontwikkelen ter evaluatie van discriminatie. In 2006 zal de Commissie een handleiding publiceren met praktische richtsnoeren voor het verzamelen van gegevens over discriminatie.

Het Europees Waarnemingscentrum voor racisme en vreemdelingenhaat[20] heeft sinds zijn oprichting in 1997 een belangrijke rol gespeeld door steun te verlenen aan de inspanningen van de EU en de lidstaten om racisme en vreemdelingenhaat te bestrijden. Voortbouwend op de werkzaamheden van het waarnemingscentrum zal de Commissie binnenkort voorstellen indienen voor de oprichting van een nieuw Bureau voor de grondrechten. Verwacht wordt dat de opdracht van het bureau er onder meer in zal bestaan gegevens over een groot aantal thema's te verzamelen, beleidsmakers te adviseren, met de civiele samenleving samen te werken en voorlichtingsactiviteiten te organiseren.

✓ Een onafhankelijke evaluatie van het communautaire actieprogramma ter bestrijding van discriminatie (2005)

✓ De publicatie van een handleiding voor het verzamelen van gegevens over discriminatie (2006)

3.5. Voorlichting en samenwerking met belanghebbende partijen

Om de in deze mededeling geschetste agenda voor een positievere benadering van gelijkheid vooruit te helpen stelt de Commissie voor om 2007 uit te roepen tot Europees Jaar van gelijke

---

13 COM(2004) 493 van 14.7.2004.
14 COM(2004) 488 van 14.7.2004.
15 http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/prog_en.htm
16 http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/fund_en.html
17 COM(2004) 474 en COM(2004) 471 van 14.7.2004.
18 http://europa.eu.int/comm/dgs/research/index_en.html
19 http://europa.eu.int/comm/justice_home/funding/intro/funding_intro_en.htm
20 http://eumc.eu.int/eumc/index.php

kansen voor iedereen. Dankzij het Europees Jaar is het mogelijk voor voorlichting te zorgen, de politieke aandacht op problemen te vestigen en de belangrijkste belanghebbenden actief in te schakelen. Tijdens het Europees Jaar zal de aandacht op vier prioritaire doelstellingen worden toegespitst:

- rechten
- erkenning
- vertegenwoordiging
- respect

Doel van het Europees Jaar is mensen te informeren over het feit dat ze krachtens de Europese en nationale wetgeving recht hebben op bescherming tegen discriminatie. Verder wil het Europees Jaar verscheidenheid als troef voor de EU uitspelen en gelijke economische, sociale, politieke en culturele kansen voor iedereen bevorderen. Het is bijzonder belangrijk voor complementariteit en coördinatie met het Europees Jaar van de interculturele dialoog in 2008 te zorgen, zodat beide jaren elkaar wederzijds kracht kunnen bijzetten in termen van werkingssfeer en acties. Een aantal belangrijke thema's van het Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen kan eventueel naar het Europees Jaar van de interculturele dialoog worden overgedragen.

De Commissie is ervan overtuigd dat alle Europese en nationale belanghebbenden moeten worden ingeschakeld met het oog op de toepassing van het beginsel van non-discriminatie in de EU. De Commissie stelt daarom voor jaarlijks een "Equality Summit" op hoog niveau te organiseren met ministers, hoofden van nationale organisaties ter bevordering van gelijkheid, voorzitters van Europese ngo's, de sociale partners en vertegenwoordigers van internationale organisaties. Voorgesteld wordt de eerste "Equality Summit" begin 2007 te organiseren bij de opening van het Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen.

De Commissie wil vooral graag met de werkgevers samenwerken om non-discriminatie op het werk en diversiteit te stimuleren en te bevorderen. Als werkgever is de Europese Commissie zich goed bewust van de problemen bij de ontwikkeling van een doeltreffend beleid ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van gelijke kansen. De Europese Commissie voert momenteel het vierde actieprogramma voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen bij de Europese Commissie uit en heeft onlangs ook specifieke initiatieven genomen om de werkgelegenheid van etnische minderheden en mensen met een handicap te bevorderen.

✓ Het Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen (2007)

✓ Een jaarlijkse "Equality Summit" op hoog niveau met de belangrijkste belanghebbenden

3.6. Er moet een bijzondere inspanning worden geleverd om de discriminatie en de sociale uitsluiting van bepaalde etnische minderheden te bestrijden

Een van de belangrijkste opdrachten van de uitgebreide Europese Unie bestaat erin een coherente en doeltreffende methode te ontwikkelen om etnische minderheden sociaal en op de arbeidsmarkt te integreren. Door de uitbreiding is de culturele, taalkundige en etnische verscheidenheid van de EU toegenomen. Deze tendens zal worden voortgezet met de toetreding van Bulgarije en Roemenië in 2007 en de geplande opening van lidmaatschapsonderhandelingen met Kroatië en Turkije.

De situatie van de Roma vormt een bijzonder heikel thema. De Commissie heeft herhaaldelijk gewezen op de moeilijkheden waarmee de Roma in lidstaten, kandidaat-lidstaten en

toetredende landen worden geconfronteerd. Er is aanzienlijke financiële bijstand uit de EU-begroting verleend (inclusief meer dan 100 miljoen euro voor specifieke projecten voor Roma in het kader van het PHARE-programma). Toch zijn de Roma nog steeds het slachtoffer van bijzonder ernstige vormen van uitsluiting en discriminatie op het gebied van onder meer onderwijs, werkgelegenheid, huisvesting en gezondheidszorg. De EU moet ook gepaste antwoorden vinden op de verschillende behoeften van nieuwe migranten, gevestigde minderheden van migrantenafkomst en andere minderheden.

Een groot aantal beleids- en financieringsinstrumenten van de EU kan worden ingezet om steun te verlenen aan de inspanningen van de nationale autoriteiten en de civiele samenleving om de integratie van minderheden te bevorderen. In de toekomst zal het vooral zaak zijn steun te verlenen aan gezamenlijke inspanningen van alle belanghebbende partijen om het effect en de doeltreffendheid van deze instrumenten te maximaliseren.

De communautaire antidiscriminatiewetgeving verbiedt directe en indirecte discriminatie op basis van ras, etnische afstamming en godsdienst. In het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie worden de lidstaten aangemoedigd maatregelen te nemen ter bevordering van de integratie van minderheden op de arbeidsmarkt (als onderdeel van hun nationale actieplannen). Ook de open coördinatiemethode van de EU inzake sociale integratie richt zich op de armoede en de uitsluiting waarvan etnische minderheden, migranten en andere kansarme groepen het slachtoffer zijn. Via het Europees Sociaal Fonds (inclusief het communautair initiatief EQUAL) stelt de EU financiële steun beschikbaar om deze problemen aan te pakken.

Om de ontwikkeling van het beleid op dit gebied te ondersteunen is de Commissie van plan een adviesgroep op hoog niveau op te richten die zich zal buigen over de vraag hoe minderheden sociaal en op de arbeidsmarkt kunnen worden geïntegreerd. De adviesgroep komt normaliter begin 2006 voor het eerst samen en verenigt een beperkt aantal eminente persoonlijkheden uit de politiek, het bedrijfsleven, de civiele samenleving en de internationale gemeenschap.

✓ Een adviesgroep op hoog niveau die zich zal buigen over de vraag hoe minderheden sociaal en op de arbeidsmarkt kunnen worden geïntegreerd

3.7. Uitbreiding, betrekkingen met derde landen en internationale samenwerking

Bij de uitbreiding van de EU vormen de mensenrechten (inclusief het respect voor en de bescherming van minderheden) een wezenlijk onderdeel van de zogenaamde "politieke criteria" voor het lidmaatschap van de EU. De mensenrechten spelen ook een essentiële rol in de pretoetredingsstrategie van de EU ten aanzien van de toetredende landen en de kandidaat-lidstaten (Bulgarije, Roemenië, Turkije en Kroatië) en in het stabilisatie- en associatieproces met de overige landen van de Westelijke Balkan (Albanië, Bosnië-Herzegovina, de voormalige Joegoslavische Republiek Macedonië, Servië en Montenegro). Bovendien moeten toekomstige lidstaten het communautair *acquis* op het gebied van non-discriminatie en gelijke kansen naleven.

De huidige en toekomstige financiële pretoetredingsinstrumenten[21] zullen financiële steun van de EU blijven verlenen voor de bevordering van non-discriminatie en gelijke kansen in landen die zich op het lidmaatschap van de EU voorbereiden. De financiële steun van de EU is ook van cruciaal belang om de nodige institutionele en administratieve capaciteit te ontwikkelen voor de toepassing van het communautair *acquis.*

[21] http://europa.eu.int/comm/enlargement/financial_assistance.htm

Antidiscriminatie en mensenrechten komen ook aan bod in het Europees nabuurschapsbeleid en in de eerste reeks actieplannen met betrekking tot de relaties met Jordanië, Moldavië, Marokko, Tunesië, Oekraïne, Israël en de Palestijnse Autoriteit. De Overeenkomst van Cotonou van 23 juni 2000 tussen de EU en 78 landen in Afrika, het Caribisch gebied en de Stille Oceaan (ACS) bepaalt dat de ondertekenende landen de mensenrechten – een essentieel onderdeel van de Overeenkomst[22] – moeten eerbiedigen en een einde moeten maken aan alle vormen van discriminatie op grond van afstamming, geslacht, ras, taal en godsdienst[23]. Op gezette tijden voeren de EU en haar ACS-partners een politieke dialoog over non-discriminatie[24].

Het thema non-discriminatie – en vooral de situatie van minderheden – komt vaak aan bod in de mensenrechtendialogen van de EU met derde landen en internationale organisaties. Via het Europees Initiatief voor de democratie en de mensenrechten en samenwerkingsprogramma's met ACS-landen en landen in Azië, Latijns-Amerika en het Middellandse-Zeegebied verleent de EU financiële steun ter bevordering van non-discriminatie en gelijke kansen aan projecten van ngo's en internationale organisaties in derde landen.

De EU zal blijven samenwerken met internationale organisaties als de VN, de Raad van Europa en de OVSE. De internationale verdragen en verklaringen over non-discriminatie en gelijke kansen vormen een belangrijk referentiekader voor de lopende werkzaamheden binnen de EU en voor de betrekkingen van de Unie met derde landen.

De Europese Commissie speelt een actieve rol bij de bevordering van non-discriminatie en gelijke kansen binnen de VN en is actief betrokken bij de follow-up van de conferentie over de gelijkheid van vrouwen en mannen (Peking 1995). Ze heeft een bijdrage geleverd aan de Wereldconferentie tegen racisme (Durban 2001) en neemt momenteel namens de EU deel aan de onderhandelingen over een nieuwe VN-Conventie over de rechten van mensen met een handicap. De EU steunt ook de inspanningen van de Internationale Arbeidsorganisatie om de agenda inzake fatsoenlijk werk – die de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie omvat – te promoten.

✓ Non-discriminatie en gelijke kansen voor iedereen bevorderen in het kader van de uitbreiding en de betrekkingen met derde landen

✓ Samenwerking met internationale organisaties met het oog op samenhang, complementariteit en een duidelijke werkverdeling

4. CONCLUSIE

In deze mededeling wordt een toekomstgerichte strategie beschreven om non-discriminatie en gelijke kansen voor iedereen in de EU te bevorderen. In 2006 zal de Commissie een meer gedetailleerde mededeling over de gelijkheid van vrouwen en mannen publiceren.

De strategie hecht veel belang aan een doeltreffende juridische bescherming tegen discriminatie in de EU. Het is daarom belangrijk dat alle lidstaten de communautaire antidiscriminatiewetgeving volledig omzetten. Verder is er behoefte aan aanvullende maatregelen, met name om ervoor te zorgen dat mensen hun rechten kennen en toegang tot de rechter krijgen.

---

22 Artikel 9 van de Overeenkomst van Cotonou.

23 Artikel 13 van de Overeenkomst van Cotonou.

24 Artikel 8 van de Overeenkomst van Cotonou.

Naast de juridische bescherming van individuele rechten beschrijft deze mededeling een strategie om non-discriminatie en gelijke kansen voor iedereen positief en actief te bevorderen. De uitvoering van deze strategie impliceert dat samen met alle belanghebbende partijen en het grote publiek op een groot aantal terreinen vooruitgang wordt geboekt. Deze nieuwe benadering blijkt uit het bij deze mededeling gevoegde voorstel om 2007 tot Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen uit te roepen.

De bevoegde diensten van de Commissie zullen de in deze mededeling beschreven raamstrategie en initiatieven voortdurend controleren en evalueren. Er zullen halfjaarlijkse bijeenkomsten worden georganiseerd met vertegenwoordigers van de nationale autoriteiten, gespecialiseerde organisaties ter bevordering van gelijkheid, maatschappelijke organisaties, de sociale partners en andere belanghebbende partijen om hun standpunt over de voortgang bij de uitvoering van de strategie te vernemen. Het door het communautair actieprogramma ter bestrijding van discriminatie gefinancierde netwerk van juridische deskundigen zal toezicht blijven houden op de omzetting en de toepassing van de communautaire antidiscriminatiewetgeving. Externe evaluatoren zullen de relevantie, de doeltreffendheid en de effecten beoordelen van de acties die door het communautair actieprogramma ter bestrijding van discriminatie, het toekomstige Progress-programma en het Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen worden gesteund.