

EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 1.6.2005
KOM(2005) 224 slutlig

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

Icke-diskriminering och lika möjligheter för alla – en ramstrategi

{SEK(2005) 689}

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

Icke-diskriminering och lika möjligheter för alla – en ramstrategi

(Text av betydelse för EES)

1. INLEDNING – POLITISK BAKGRUND

Europeiska unionen arbetar för att främja grundläggande rättigheter, icke-diskriminering och lika möjligheter för alla.

Under många år har EU legat i frontlinjen när det gäller att bekämpa könsdiskriminering och främja jämställdhet. Kommissionen har på senare tid vidtagit åtgärder för att skydda människor mot diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning.

Dessa ansträngningar har gett resultat, bl.a. i form av utarbetandet av en av världens mest omfattande och långtgående lagstiftningar mot diskriminering. Ytterligare åtgärder behövs emellertid som säkerställer att den rättsliga ramen genomförs och tillämpas på ett fullständigt och effektivt sätt. Personliga egenskaper som kön, etnicitet, sexuell läggning eller funktionshinder hindrar fortfarande en del människor från att kunna utnyttja sin fulla potential. Diskriminering fördärvar livet för enskilda människor. Det är inte heller bra för ekonomin och för samhället som helhet. Dessutom undermineras förtroendet för och stödet till EU:s grundläggande värderingar som jämlikhet och rättsstatsprincipen.

Att effektivt undanröja hinder för anställning, utbildning eller andra möjligheter är absolut nödvändigt. Det kommer i själva verket att bli svårt för EU att uppnå de ambitiösa mål för ekonomisk tillväxt och ökad sysselsättning som den själv satt upp, om en del människor utestängs från jobb och högre prestationer på grund av kön, funktionshinder, ras, ålder, eller annat. Behovet att bekämpa diskriminering och integrera missgynnade grupper på arbetsmarknaden ökar på grund av den demografiska utvecklingen inom EU, som kommer att innebära att den arbetsföra befolkningen minskar med mer än 20 miljoner under kommande 25 år.

Det är tydligt att det inte räcker med att genomföra och tillämpa en antidiskrimineringslagstiftning på individnivå för att komma till rätta med de mångfasetterade och djupt rotade mönster av ojämlikhet som en del grupper upplever. Det är nödvändigt att gå längre än de antidiskrimineringsåtgärder som syftar till att förhindra att individer särbehandlas. EU bör därför förstärka sina ansträngningar att främja lika möjligheter för alla för att undanröja de strukturella hinder som möter invandrare, etniska minoriteter, funktionshindrade, äldre och yngre arbetstagare och andra utsatta grupper.

EU har lång erfarenhet av att bekämpa könsdiskriminering och verka för jämställdhet och kommer att fortsätta att utveckla särskilda åtgärder på området. Kommissionen har nyligen föreslagit att ett nytt europeiskt jämställdhetsinstitut ska inrättas som kan bistå EU-institutionerna och medlemsstaterna i arbetet med att främja jämställdhet och bekämpa könsdiskriminering[1]. Den planerar att 2006 lägga fram förslag som uppföljning till den

[1] KOM(2005) 81, 8.3.2005

nuvarande ramstrategin för jämställdhet som gäller perioden 2001–2005. Det meddelandet kommer att fungera som vägledning för framtida åtgärder på jämställdhetsområdet.

Dessutom bör EU tänka på hur erfarenheterna av att bekämpa könsdiskriminering och främja jämställdhet kan överföras till andra grunder för diskriminering. I linje med principen om jämställdhetsintegrering bör man ta hänsyn till att kvinnor och män upplever diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning på olika sätt. På en del områden kan det vara lämpligt att överväga ett integrerat tillvägagångssätt för att verka för icke-diskriminering och jämställdhet. Detta tillvägagångssätt bör beakta det faktum att en del människor kan uppleva diskriminering på flera olika grunder.

Förutom att genomföra en politik mot diskriminering och för lika möjligheter, kommer EU att fortsätta att stödja särskilda aktiviteter i överensstämmelse med den fleråriga aktionsplan för funktionshindrade som föreslogs av Europeiska kommissionen 2003[2]. EU:s första tvåårsrapport om situationen för personer med funktionshinder kommer att offentliggöras i december 2005.

2. BEMÖTANDE AV BERÖRDA PARTERS ORO – RESULTAT FRÅN SAMRÅDET OM GRÖNBOKEN

Detta meddelande är en uppföljning till den grönbok om jämlikhet och icke-diskriminering i ett utvidgat EU som antogs av Europeiska kommissionen den 28 maj 2004[3]. I meddelandet beaktas de kommentarer och reaktioner som förts fram av nationella myndigheter, jämlikhetsorgan, icke-statliga organisationer, regionala och lokala myndigheter, arbetsmarknadens parter, experter och enskilda personer. (Sammanlagt togs fler än 1 500 inlägg emot.)

Samrådet bekräftade det stora intresset och stödet för EU:s åtgärder på området, samt för särskilda åtgärder som främjar jämställdhet. En överväldigande majoritet av samrådsdeltagarna ansåg att EU efter utvidgningen borde öka sina insatser mot diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelses, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

Samrådsdeltagarna underströk behovet av ytterligare åtgärder för att maximera effekten av EU:s nuvarande antidiskrimineringslagstiftning. De föreslog bl.a. insatser för att fullborda införlivandet i den nationella lagstiftningen liksom för att öka medvetenheten. Några deltagare uppmärksammade behovet av fler åtgärder som kunde komplettera nuvarande rättsliga ram, som möjligheten till ytterligare lagstiftning på grundval av artikel 13 i EG-fördraget. Andra tyckte att detta var för tidigt och påpekade att man måste ta hänsyn till subsidiaritetsprincipen och dessutom väga in eventuella ekonomiska kostnader och fördelar som ytterligare lagstiftning kan innebära.

Det fanns ett överväldigande stöd för ökade insatser när det gäller insamling av uppgifter som kan bidra till bättre kunskap om diskriminering och till effektiva åtgärder på området. Det ansågs emellertid angeläget att skydda den personliga integriteten och att noga överväga vilka uppgifter som bör samlas in och hur de ska bearbetas.

---

[2] Lika möjligheter för personer med funktionshinder – En europeisk handlingsplan KOM(2003) 650, 30.10.2003.

[3] KOM(2004) 379. Texten till grönboken och uppgifter om inläggen finns på http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/green_en.htm

I de allra flesta skriftliga svar på grönboken framhävdes mervärdet av EU-finansiering när det gäller stöd till politikutvecklingen och genomförandet av antidiskrimineringslagstiftningen. De tre områden som prioriterades för EU-bidrag var informationskampanjer, analys och övervakning av effekten av antidiskrimineringslagstiftningen samt nätverk mellan grupper som kämpar mot diskriminering. Inläggen betonade också vikten av att engagera alla berörda aktörer i utvecklingen av EU-politiken och av den nationella, regionala och lokala politiken.

Grönboken lyfte fram ett antal av EU:s andra politikområden som skulle kunna bidra till att principen om icke-diskriminering genomförs. Kommentarerna till grönboken tycktes återspegla ett begynnande samförstånd om att det kunde vara lämpligt att börja integrera ett jämställdhets- och icke-diskrimineringsperspektiv på ett flertal av EU:s politikområden.

Man var också generellt överens om att EU skulle uppmuntra gemensamma ansträngningar att främja jämställdhet och bekämpa diskriminering på alla de grunder som anges i artikel 13 i EG-fördraget. Samrådsdeltagarna poängterade emellertid att man måste behålla ett särskilt fokus på jämställdhet.

3. EN RAMSTRATEGI FÖR ICKE-DISKRIMINERING OCH LIKA MÖJLIGHETER

3.1. Säkerställande av effektivt rättsligt skydd mot diskriminering

Det har nu gått nästan fem år sedan man antog den gemenskapslagstiftning[4] som förbjuder direkt och indirekt diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning. De två direktiv som antogs 2000 har kompletterat den omfattande EG-lagstiftningen mot könsdiskriminering. Direktiven innehåller detaljerade definitioner av direkt och indirekt diskriminering samt av trakasserier. De anger också att det under ett begränsat antal omständigheter kan vara befogat att göra vissa undantag från principen om likabehandling.

De senaste åren har det skett viktiga förändringar i nationell lagstiftning i hela EU som ett direkt resultat av EU:s antidiskrimineringslagstiftning. Kommissionen är emellertid angelägen om att påpeka att en del viktiga bestämmelser ännu inte införlivats helt i alla medlemsstaters nationella lagstiftning.

Särskilt oroande är bristen i en del medlemsstater på effektiva jämlikhetsorgan med tillräckliga resurser som kan ge oberoende hjälp till offer. Det är också bekymrande att man inte lägger tillräcklig vikt vid att sprida information om de nya rättigheter lagstiftningen medför. Det är extremt svårt för dem som fallit offer för diskriminering att hävda sina rättigheter utan information och experthjälp.

Kommissionen har redan inlett överträdelseförfaranden mot ett antal medlemsstater och kommer att fortsätta att noga övervaka att alla medlemsstater införlivar lagstiftningen. År 2006 väntas kommissionen rapportera om läget för införlivandet av direktiven 2000/43/EG och 2000/78/EG, samt vid behov lägga fram förslag om att se över och uppdatera direktiven.

Förutom införlivandet av direktiven står det klart att det under en tid framöver kommer att krävas fler åtgärder, som ska säkerställa att antidiskrimineringslagstiftningen genomförs och tillämpas effektivt i hela EU. Följande områden prioriteras:

---

[4] Direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (EGT L 180, 19.7.2000, s. 22), och direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling (EGT L 303, 2.12.200, s. 16).

- Riktad utbildning och kapacitetsbyggande åtgärder för jämlikhetsorgan, domare, jurister, icke-statliga organisationer och arbetsmarknadens parter.
- Nätverkssamarbete och utbyte av erfarenheter mellan berörda aktörer.
- Informationskampanjer om bestämmelserna i europeisk och nationell antidiskrimineringslagstiftning.

För att sådana åtgärder ska vara effektiva kommer de att kräva samlade insatser från alla berörda aktörer i EU och på nationell och regional nivå. EU-stöd kommer i förekommande fall att göras tillgängligt genom gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering, och efter 2007 genom Progressprogrammet.

Dessutom hoppas kommissionen att rådet snart kommer att enas om 2001 års förslag till rambeslut som fastställer gemensamma normer för bekämpning av rasistiska brott, bl.a. antisemitism och kränkning av andra religiösa minoriteter.

Andra EU-initiativ kompletterar den rättsliga ramen när det gäller antidiskriminering genom att skapa bättre villkor för dem som skulle kunna utsättas för diskriminering eller som på andra sätt är missgynnade. Dessa initiativ omfattar gemenskapslagstiftningen om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgares rättigheter[5] liksom lagstiftningen som utvidgar EU:s bestämmelser om samordning av social trygghet till att gälla även tredjelandsmedborgare[6].

✓ Årliga uttömmande rapporter om nationella genomförandeåtgärder för att införliva bestämmelserna i direktiven 2000/43/EG och 2000/78/EG) (expertgruppen för rättsliga frågor).

✓ Offentliggörande i början av 2006 av kommissionens rapporter till rådet och parlamentet om läget vad gäller införlivandet av direktiven 2000/43/EG och 2000/78/EG.

✓ EU-finansiering av kompletterande åtgärder genom gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering, och efter 2007 genom Progressprogrammet.

3.2. Bedömning av behovet av ytterligare åtgärder som ska komplettera den nuvarande rättsliga ramen

Enligt nuvarande gemenskapslagstiftning förbjuds rasdiskriminering när det gäller sysselsättning, utbildning, socialt skydd, sociala förmåner samt tillträde till och tillhandahållande av varor och tjänster (direktiv 2000/43/EG). Skydd mot diskriminering på grund av religion eller övertygelse, ålder, funktionshinder och sexuell läggning finns endast inom sysselsättning, yrkesutövning och yrkesutbildning (direktiv 2000/78/EG). Direktiv 2004/113/EG utvidgar skyddet mot könsdiskriminering till att gälla även varor och tjänster, men inte till vissa områden som omfattas av direktiv 2000/43/EG.

Kommissionen instämmer i vissa aktörers begäran att komma till rätta med skillnaderna i nivå och räckvidd för skyddet mot diskriminering på olika grunder. Med tanke på de ytterligare insatser som behövs för att säkerställa att den existerande lagstiftningen fungerar korrekt och på de ekonomiska och politiska problem som lyftes fram i en del av svaren från samrådet om grönboken, föreslår kommissionen i det här stadiet ingen ny lagstiftning på grundval av artikel 13 i fördraget.

---

[5] Rådets direktiv 2003/109/EG av den 25 november 2003 om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgares ställning (EUT L 16, 23.1.2004, s. 44-53).

[6] Rådets förordning (EG) nr 859/2003 av den 14 maj 2003, EUT L 124, 20.5.2003.

Kommissionen kommer emellertid att närmare studera betydelsen och lämpligheten av eventuella nya åtgärder som kan komplettera den nuvarande rättsliga ramen. Denna studie kommer att undersöka nationella bestämmelser i medlemsstaterna och en del tredjeländer, som går längre än kraven i EG-direktiven. Den kommer att utreda fördelarna med lagstiftande respektive icke lagstiftande åtgärder. Studien kommer också att sammanfatta kostnads-/nyttoanalyser av olika politiska åtgärder på nationell nivå. Resultaten från denna studie kommer att föreligga under hösten 2006. Mot bakgrund av det här materialet kommer kommissionen att bedöma om den bör vidta eventuella ytterligare åtgärder för att komplettera den nuvarande lagstiftningen.

✓ Genomförbarhetsstudie om eventuella nya åtgärder som kan komplettera nuvarande lagstiftning.

3.3. Integrering av principen om icke-diskriminering och lika möjligheter för alla

Antidiskrimineringslagstiftningen är beroende av att missgynnade individer vill och kan gå in i komplicerade rättstvister. Ett rättsligt skydd av individuella rättigheter är naturligtvis viktigt, och uppmärksammade fall kan bidra till att få till stånd sociala och kulturella förändringar med tiden.

Det är emellertid svårt att genom endast lagstiftning komma till rätta med de komplexa och djupt rotade mönster av ojämlikhet som vissa grupper upplever. Positiv särbehandling kan bli nödvändig för att kompensera för långvarig ojämlik behandling av vissa grupper, som tidigare inte haft samma möjligheter som andra.

EU:s erfarenheter inom jämställdhet visar tydligt att skydd av enskildas rättigheter måste stöttas av åtföljande åtgärder för att ge en hållbar förändring och för att främja reella lika möjligheter för alla. Detta bekräftas av erfarenheterna i medlemsstaterna som redan har flera års, eller i en del fall, flera decenniers erfarenhet av nationell antidiskrimineringslagstiftning.

När det gäller jämställdhet har detta, i enlighet med artikel 3.2 i EG-fördraget, lett till principen om integrering[7] i all relevant EU-politik av målet att främja jämställdhet. EU har också viss erfarenhet från ett integrerat tillvägagångssätt när det gäller att bekämpa rasism[8] och främja integreringen av personer med funktionshinder[9].

Förutsatt att EU:s konstitutionella fördrag ratificeras kan artikel III-118 utgöra en ny utgångspunkt för ett integrerat tillvägagångssätt när det gäller alla de grunder för diskriminering som omfattas av artikel 13 i EG-fördraget. I detta sammanhang är det också värt att notera artikel II-111 i det konstitutionella fördraget, där det bekräftas att de rättigheter och principer som läggs fast i stadgan om de grundläggande rättigheterna (inklusive icke-diskriminering) bör respekteras av såväl av EU-institutionerna som av medlemsstaterna när dessa genomför EU:s lagstiftning.

Kommissionen har föresatt sig att se till att EU:s lagstiftningsförslag följer bestämmelserna i EU:s stadga om grundläggande rättigheter[10]. Ett verktyg för en sådan översyn är den

---

7 Integrering av ett jämställdhetsperspektiv innebär enligt KOM(96) 67 att på alla politikområden systematiskt integrera kvinnors och mäns olika situation, prioriteringar och behov, för att främja jämställdhet samt att aktivt använda sig av alla allmänna politiska riktlinjer och åtgärder med det särskilda syftet att skapa jämställdhet genom att på planeringsstadiet aktivt och öppet beakta deras inverkan på kvinnors och mäns respektive situation.

8 Handlingsplan mot rasism, KOM(1998) 183, 25.3.1998.

9 Lika möjligheter för personer med funktionshinder – En europeisk handlingsplan KOM(2003) 650, 30.10.2003.

10 SEK(2001) 380.

konsekvensanalys som alla nya förslag måste genomgå innan de antas av kommissionen. En metod för att övervaka att stadgan om grundläggande rättigheter efterlevs har nyligen fastställts i ett meddelande från kommissionen[11].

Ett integrerat tillvägagångssätt bidrar inte bara till större synlighet och enhetlighet, utan också till att sätta fokus på fall av diskriminering på flera grunder, samt på de positiva effekterna av att man verkar för lika möjligheter för alla.

✓ Utarbetande av verktyg som bidrar till att principen om icke-diskriminering och lika möjligheter för alla integreras i relevant EU-politik.

✓ Tvåårsrapport om situationen för personer med funktionshinder (första rapporten 2005).

3.4. Främjande och utnyttjande av innovation och god praxis

I linje med det integrerade tillvägagångssätt som beskrivs i avsnitt 3.3 kommer kommissionen sträva efter att se till att ett flertal av EU:s finansieringsinstrument bidrar till att främja icke-diskriminering och lika möjligheter för alla. Man kommer särskilt att sträva efter att främja utbyte av goda lösningar och samarbete och nätverk mellan nationella myndigheter, jämlikhetsorgan, organisationer som arbetar med offer för diskriminering och andra berörda parter.

Genom att bygga vidare på de innovativa metoder för att undanröja diskriminering på arbetsmarknaden som utvecklats genom EU-programmet Equal[12], bör Europeiska socialfonden (ESF) kunna spela en allt större roll på området. Enligt kommissionens förslag ska bidrag från Europeiska socialfonden under programmets nya period 2007–2013 främst gå till att stärka den sociala integrationen av missgynnade personer och bekämpa diskriminering[13].

Progressprogrammet[14] kommer att komplettera ESF:s arbete för jämställdhet och antidiskriminering genom att finansiera studier, informationskampanjer, utbyte av goda lösningar, nätverk, övervakning och utvärdering. Förslaget till Progress har tagit vederbörlig hänsyn till erfarenheterna från gemenskapens program för att bekämpa diskriminering[15] och främja jämställdhet[16].

Den nya generationen program[17] inom utbildning och ungdom, som är en fortsättning på Sokrates, Leonardo och Ungdom, kan ge ett värdefullt bidrag till arbetet för icke-diskriminering och lika möjligheter för alla. Det här är också områden där det skulle vara bra med ytterligare jämförande forskning och studier inom ramen för EU:s sjätte och sjunde ramprogram för forskning[18]. EU:s ekonomiska bidrag när det gäller grundläggande rättigheter samt invandring och asyl, som Europeiska flyktingfonden och programmen Inti och Argo, kan bidra till att stödja insatserna mot diskriminering och för lika möjligheter för alla[19].

För att det ska gå att övervaka att EU:s antidiskrimineringslagstiftning tillämpas måste insamlingen av uppgifter om diskriminering förbättras. Kommissionen kommer att arbeta med nationella myndigheter och andra berörda parter för att utveckla bättre statistiska verktyg för

---

11 KOM(2005) 172, 27.4.2005.
12 http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/index_en.cfm
13 KOM(2004) 493, 14.7.2004.
14 KOM(2004) 488, 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 KOM(2004) 474 och KOM(2004) 471, 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

att bedöma förekomsten av diskriminering. Den kommer att ge ut en handbok med praktiska anvisningar för insamlingen av uppgifter om diskriminering för 2006.

Sedan EU:s center för observation av rasism och främlingsfientlighet (EUMC)[20] inrättades 1997 har centrumet spelat en viktig roll genom att stödja EU:s och medlemsstaternas insatser för att bekämpa rasism och främlingsfientlighet. Med utgångspunkt i EUMC:s arbete kommer kommissionen snart att lägga fram förslag till inrättandet av en ny byrå för grundläggande rättigheter. Dess uppgifter förväntas omfatta insamling av information om ett stort antal frågor, råd till beslutsfattare, samarbete med det civila samhället och informationskampanjer.

✓ Oberoende utvärdering av gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering (2005).

✓ Utgivning av en handbok om insamling av uppgifter om diskriminering (2006).

3.5. Ökad medvetenhet och samarbete med berörda parter

För att föra det program framåt som beskrivs i detta meddelande och som innebär att jämlikhetsfrågor ska behandlas på ett mer positivt sätt, föreslår kommissionen att göra 2007 till Europeiskt år för lika möjligheter för alla. Detta initiativ kommer att bidra till att öka medvetenheten, rikta den politiska uppmärksamheten på området och mobilisera nyckelaktörer. Följande fyra områden kommer att prioriteras:

- Rättigheter
- Erkännande
- Representation
- Respekt

Europeiska årets mål är att informera människor om deras rättigheter till skydd mot diskriminering enligt EU:s och medlemsstaternas lagar, se mångfalden som en tillgång för EU och främja lika möjligheter för alla i det ekonomiska, sociala, politiska och kulturella livet. Det är särskilt viktigt att programmet kompletterar Europeiska året för interkulturell dialog 2008 och samordnas med detta vad gäller syfte och de åtgärder som stöds. En del av de centrala budskap och teman som gäller Europeiska året för lika möjligheter för alla kan eventuellt föras över till Europeiska året för interkulturell dialog.

Kommissionen är övertygad om att man måste involvera alla berörda europeiska och nationella aktörer för att se till att principen om icke-diskriminering tillämpas i hela EU. Den föreslår därför att anordna ett årligt ”toppmöte om jämlikhet” på hög nivå med ministrar, ordföranden för nationella jämlikhetsorgan, ordföranden för icke-statliga organisationer på EU-nivå, arbetsmarknadens parter i EU och representanter från internationella organisationer. Detta toppmöte skulle äga rum första gången i början av 2007 så att det sammanfaller med lanseringen av Europeiska året för lika möjligheter för alla.

Kommissionen är särskilt angelägen att samarbeta med arbetsgivare för att uppmuntra och stödja utarbetandet av strategier för icke-diskriminering och mångfald på arbetsplatsen. Eftersom kommissionen själv är arbetsgivare är den väl medveten om de problem som en effektiv politik mot diskriminering och för lika möjligheter innebär. För närvarande genomförs det fjärde handlingsprogrammet för jämställdhet på Europeiska kommissionen.

✓ Europeiskt år för lika möjligheter för alla (2007).

✓ Årligt toppmöte om jämlikhet på hög nivå med nyckelaktörer.

---

[20] http://eumc.eu.int/eumc/index.php

3.6. Särskilda insatser för att bekämpa diskriminering och social utestängning av vissa etniska minoriteter

En av de största utmaningarna som den utvidgade Europeiska Unionen står inför är behovet att utveckla en konsekvent och verksam metod för att integrera etniska minoriteter socialt och på arbetsmarknaden. Genom utvidgningen har EU:s mångfald ökat i fråga om kultur, språk och etnicitet. Den här tendensen kommer att fortsätta i och med att Bulgarien och Rumänien blir medlemmar 2007 och anslutningsförhandlingarna med Kroatien och Turkiet inleds.

En särskilt viktig fråga är romernas situation. Kommissionen har upprepade gånger framhållit de svåra villkor som möter romska befolkningsgrupper i medlemsstaterna och i kandidat- och ansökarländerna. Omfattande ekonomiskt stöd från EU:s budget har beviljats, bl.a. över 100 miljoner euro genom Phareprogrammet till projekt som är speciellt riktade till romer. Romerna utsätts emellertid fortfarande för mycket allvarliga former av utestängning och diskriminering inom utbildningen, i arbetslivet, på bostadsmarknaden, i hälsovården och på andra områden. Dessutom måste EU utarbeta lämpliga åtgärder som svar på de olika behov som nya invandrare, etablerade minoriteter med invandrarbakgrund och andra minoritetsgrupper har.

Det finns för närvarande ett stort antal EU-åtgärder och finansieringsinstrument som kan bidra till att stödja de nationella myndigheternas och det civila samhällets insatser för integrationen av minoriteter. Framtidens utmaning kommer bli att stödja samlade insatser från alla berörda aktörer så att dessa verktyg får så stor effekt och blir så verksamma som möjligt.

Antidiskrimineringslagstiftningen i EU förbjuder direkt och indirekt diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, liksom på grund av religion. Enligt den europeiska sysselsättningsstrategin uppmanas medlemsstaterna att inom ramen för sina nationella handlingsplaner utarbeta metoder som verkar för minoriteters integrering på arbetsmarknaden. EU:s öppna samordningsmetod för social integration tar också upp fattigdom och utestängning av etniska minoriteter, invandrare och andra missgynnade grupper. För att angripa dessa problem beviljar EU ett ekonomiskt bidrag genom Europeiska socialfonden, bl.a. via Equalprogrammet.

För att kunna stödja politikutvecklingen på dessa områden planerar kommissionen att inrätta en högnivågrupp som ska vara rådgivande i frågor som rör minoriteters integration i samhället och på arbetsmarknaden. Denna grupp, som troligen kommer att sammanträda första gången i början av 2006, kommer att samla ett begränsat antal framstående personer från politiken, näringslivet, det civila samhället och det internationella samfundet.

✓ Rådgivande högnivågrupp för minoriteters integration i samhället och på arbetsmarknaden.

3.7. Utvidgning och förbindelser med tredjeländer och internationella organisationer

Vad gäller EU:s utvidgning ingår principerna om mänskliga rättigheter, t.ex. respekt för och skydd av minoriteter, i de så kallade politiska kriterierna för EU-medlemskap. Dessa principer utgör en central del i EU:s strategi inför anslutningen av kandidatländerna och de anslutande länderna (Bulgarien, Rumänien, Turkiet och Kroatien), samt i den stabiliserings- och associeringsprocess som pågår med övriga länder på västra Balkan (Albanien, Bosnien-Herzegovina, FYROM och Serbien och Montenegro).

Nuvarande och framtida finansieringsinstrument inför anslutningen[21] kommer att fortsätta att betala ut EU-stöd för att främja icke-diskriminering och lika möjligheter i länder som förbereder EU-medlemskap. EU-stöd är också ett viktigt redskap i arbetet med att utveckla den institutionella och administrativa kapacitet som länderna behöver för att kunna införliva EU:s regelverk.

Frågor som rör antidiskriminering och mänskliga rättigheter återspeglas också i EU:s grannskapspolitik och i den första omgången av handlingsplaner som omfattar förbindelser med Jordanien, Moldavien, Marocko, Tunisien, Ukraina, Israel och den palestinska myndigheten. Cotonouavtalet den 23 juni 2000 mellan EU och 78 ACP-länder (i Afrika, Karibien och Stillahavsregionen) slår fast att de undertecknande parterna måste säkerställa att de mänskliga rättigheterna, som är ett centralt inslag i avtalet, respekteras[22]. De ska dessutom se till att undanröja alla former av diskriminering, särskilt på grund av ursprung, kön, ras, språk och religion[23]. Icke-diskriminering är föremål för en regelbunden politisk dialog mellan EU och dess ACP-partners[24].

Frågor om icke-diskriminering, i synnerhet minoriteters situation, tas ofta upp i EU:s dialoger om mänskliga rättigheter med tredjeländer och internationella institutioner. EU:s ekonomiska bidrag till icke-diskriminering och lika möjligheter finns att tillgå genom projekt som genomförs av icke-statliga och internationella organisationer i tredjeländer genom det europeiska initiativet för demokrati och mänskliga rättigheter, samt genom vissa samarbetsprogram med länder i Asien, Latinamerika och ACP- och Meda-regionerna.

EU kommer att fortsätta samarbetet med relevanta internationella organisationer som FN, Europarådet och OSSE. Internationella avtal och deklarationer om icke-diskriminering och lika möjligheter utgör en viktig referensram för det pågående arbetet inom EU, liksom för unionens förbindelser med tredjeländer.

Europeiska kommissionen spelar en aktiv roll för att främja principen om icke-diskriminering och lika möjligheter inom FN. Kommissionen är aktivt engagerad i uppföljningen av Pekingkonferensen om jämställdhet 1995 och bidrog till 2001 års världskonferens mot rasism i Durban. Den deltar för närvarande på EU:s vägnar i förhandlingar om en ny FN-konvention om rättigheter för personer med funktionshinder. EU stöder också ILO:s arbete med att föra ut agendan för meningsfullt arbete som innehåller principerna om jämlikhet och icke-diskriminering.

✓ Främjande av icke-diskriminering och lika möjligheter för alla i samband med utvidgningen samt kontakter med tredjeländer.

✓ Samarbete med internationella organisationer för att garantera konsekvens, komplementaritet och en tydlig uppgiftsfördelning.

4. SAMMANFATTNING

I detta meddelande beskrivs en framåtblickande strategi som syftar till att främja icke-diskriminering och lika möjligheter för alla i EU. Kommissionen kommer 2006 att lägga fram ett meddelande som behandlar jämställdhet mer ingående.

---

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

22 Artikel 9 i Cotonouavtalet.

23 Artikel 13 i Cotonouavtalet.

24 Artikel 8 i Cotonouavtalet.

Att säkerställa ett verksamt rättsligt skydd mot diskriminering i hela EU är en viktig del i strategin. Detta innebär bl.a. att se till att EU:s antidiskrimineringslagstiftning genomförs helt och hållet i alla medlemsstater. Det kräver också ett antal kompletterande åtgärder, särskilt för att se till att människor är medvetna om sina rättigheter och har möjlighet till rättslig prövning.

Utöver det rättsliga skyddet av enskildas rättigheter beskriver det här meddelandet en strategi för att aktivt verka för icke-diskriminering och lika möjligheter för alla på ett positivt sätt. För att denna strategi ska bli effektiv måste man gå fram på bred front tillsammans med alla berörda aktörer och allmänheten i stort. Denna nya metod återspeglas i förslaget, som åtföljer detta meddelande, att utnämna 2007 till Europeiska året för lika möjligheter för alla.

Ramstrategin och de olika initiativ som anges i meddelandet kommer att övervakas och utvärderas av relevanta avdelningar inom kommissionen. Möten kommer att hållas två gånger om året med representanter från nationella myndigheter, jämlikhetsorgan, det civila samhällets organisationer, arbetsmarknadens parter och andra aktörer för att höra deras synpunkter på hur strategin genomförs. Nätverket med juridiska experter som finansieras genom gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering kommer fortsätta att övervaka läget i fråga om införlivandet och genomförandet av EU:s antidiskrimineringslagstiftning. Externa bedömare kommer att utvärdera betydelsen, effektiviteten och effekten av de handlingsprogram som stöds genom gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering, det kommande Progress-programmet och Europeiska året för lika möjligheter för alla.