IP/03/840

Bryssel, 16.06.2003

"För mångfald. Mot diskriminering": Diamantopoulou satsar på att öka kunskaperna om EU:s bestämmelser mot diskriminering

Vet du vilka rättigheter du har om du skulle bli utsatt för diskriminering? Enligt en ny Eurobarometerundersökning är det endast en av tre européer som vet det. Därför är ökade kunskaper om rättigheter ett av de centrala målen i den nya femåriga EU-kampanjen mot diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, ålder, funktionshinder och sexuell läggning. Anna Diamantopoulou, kommissionens ledamot med ansvar för sysselsättning och socialpolitik, gav startskottet för kampanjen i dag i Bryssel – dagen innan de två nya EU-direktiven[1] mot diskriminering träder i kraft.

I en kommentar till den nya kampanjen sade Anna Diamantopoulou: ”Medlemsstaterna måste anstränga sig mer för att omsätta EU:s bestämmelser mot diskriminering i praktiken före slutet av året. Jag är mycket oroad för att många medlemsstater kommer att missa tidsfristen för genomförandet, som snart går ut. Om bestämmelserna ska ha någon verkan, måste de vara kända, förstådda och korrekt genomförda. Annars förblir de bara tomma ord. Eurobarometer-undersökningen om diskriminering i EU har tydligt visat att människorna inte är tillräckligt medvetna om sina rättigheter. Därför inleds i dag en EU-omfattande kampanj med mottot För mångfald - Mot diskriminering. Vi kommer alla att dra fördel av att se till att det inte förekommer någon diskriminering på arbetsplatser och andra områden av det dagliga livet.”

Resultaten av Eurobarometerundersökningen om attityder mot diskriminering visar att de flesta européer anser att en persons etniska ursprung, religion, funktionshinder, sexuella läggning eller ålder kan utgöra ett hinder för denne att få ett arbete trots att han eller hon har likvärdiga meriter. De flesta motsatte sig diskriminering under alla omständigheter, men trodde att andra medborgare sannolikt diskriminerar personer, särskilt de från etniska minoriteter. Det framgick också av undersökningen att en femtedel av de intervjuade sade att de personligen hade varit vittne till diskriminering på etniska grunder, från 15 % i Irland till 35 % i Nederländerna.

Kunskaperna om rättigheterna varierade från land till land, men totalt sett kände två tredjedelar av de intervjuade inte till sina rättigheter ifall de skulle bli föremål för diskriminering.

---

[1] Rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

Ett av de viktigaste målen för kampanjen är att åtgärda denna brist på kunskap och att informera om de rättigheter och skyldigheter som de nya EU-bestämmelserna innebär, samt att mer allmänt föra fram fördelarna med mångfald. Med mottot För mångfald - Mot diskriminering[2] kommer kampanjen under det första året att främst handla om diskriminering på arbetsplatsen, och målgruppen kommer i första hand att bestå av fackföreningar och arbetsgivare.

Kampanjaffischen är en illustration av arbetsplatsdiskriminering som har drivits till sin spets, med identiska, ansiktslösa krocktestdockor som utför rutinartade kontorsuppgifter. Bildtexten ”*Our differences make the difference*” syftar till att lyfta fram det positiva med mångfald, både för arbetsgivare och arbetstagare. Som de nyligen utdelade europeiska utmärkelserna för mångfald på arbetsplatsen visade[3] intresserar sig allt fler företag för mångfald av affärsskäl och inte enbart för att uppfylla rättsliga krav. Mångfaldspolitiken utgör i allt fler fall en del av företagens övergripande strategi för att bygga upp mänskligt kapital och uppmuntra kreativitet och innovation. Arbetsgivarna är också medvetna om att mångfald kan ge företaget en bättre image och en konkurrensfördel i kontakterna med kunder, leverantörer och aktieägare.

En webbplats för kampanjen - www.stop-discrimination.info - lanseras i dag. På den finns en användarvänlig guide till den nya EU-lagstiftningen och en sammanfattning av Eurobarometerundersökningen.

Under de kommande månaderna kommer nationella rådgivande grupper (bestående av nationella myndigheter, arbetsmarknadens parter och icke-statliga organisationer) att planera de nationella åtgärder som ska vidtas inom ramen för kampanjen, till exempel olika evenemang, seminarier och mediaverksamhet. Det är nödvändigt att engagera dessa intressegrupper för att garantera att varje lands specifika behov tillgodoses och att komplettera befintlig informationsverksamhet. En rådgivande grupp på EU-nivå (bestående av företrädare för arbetsmarknadens parter på EU-nivå, den europeiska plattformen för icke-statliga organisationer och företrädare för medlemsstaternas regeringar) inrättades i januari i år för att ge råd om de alleuropeiska aspekterna av kampanjen, som affischen, mottot och webbplatsen.

---

[2] De nationella rådgivande grupperna för informationskampanjen (bestående av regeringsföreträdare, arbetsmarknadens parter och icke-statliga organisationer) kommer att anpassa mottot "För mångfald. Mot diskriminering" till alla de elva EU-språken i varje medlemsstat.

[3] Se kommissionens pressmeddelande **IP/03/438**

Bakgrund

År 2000 antogs ny europeisk lagstiftning som förbjuder rasdiskriminering i arbetslivet och på andra områden, som utbildning samt tillhandahållande av och tillgång till varor och tjänster, bland annat boende. En annan rättsakt förbjuder diskriminering i arbetslivet och inom utbildning på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning.

- Direktivet om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung förbjuder diskriminering av personer på grund av deras ras eller etniska ursprung och täcker de flesta områden av vardagslivet där orättvis behandling kan förekomma, antingen direkt eller indirekt. Det gäller bland annat tillgång till arbete, arbetsvillkor, löner samt de rättigheter och förmåner som hör samman med arbetet. Andra områden som omfattas är tillgången till allmän och yrkesinriktad utbildning, socialförsäkringsförmåner, hälso- och sjukvård samt lika rättigheter att köpa eller hyra varor och tjänster, bland annat boende. Regeringarna har samtyckt till att vidta alla åtgärder som är nödvändiga för att följa detta direktiv före den 19 juli 2003. I samtliga länder måste regeringarna också utse ett organ som kan ge praktisk och oberoende hjälp och vägledning till personer som utsätts för rasdiskriminering. Finns det inget sådant organ måste det inrättas ett för att utföra dessa uppgifter.
- Det andra direktivet om likabehandling i arbetslivet förbjuder diskriminering i arbetslivet och inom utbildning på grund av en persons religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuella läggning. I detta fall har regeringarna åtagit sig att införa nödvändiga förändringar i sin egen lagstiftning senast den 2 december 2003. De kan dock ansöka om högst tre år till för att göra de förändringar som är nödvändiga för att motarbeta diskriminering på grund av funktionshinder eller ålder, men måste i så fall avlägga en rapport varje år om de åtgärder som vidtagits för att motarbeta diskriminering på dessa grunder och om de framsteg som gjorts när det gäller att anpassa sin lagstiftning till direktivet.

De nya medlemsstaterna[4] måste också införliva direktivets bestämmelser i sin lagstiftning innan de blir medlemmar i unionen.

Närmare information om den nya lagstiftningen, Eurobarometerundersökningen och om informationskampanjen finns på:

www.stop-discrimination.info

[4] Tjeckien, Estland, Cypern, Lettland, Litauen, Ungern, Malta, Polen, Slovenien och Slovakien.