



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 11 oktober 2019
(OR. en)

12907/19

SOC 661
ANTIDISCRIM 37
JAI 1041
MI 702
FREMP 142

NOT

från: Ordförandeskapet
till: Ständiga representanternas kommitté (Coreper)/rådet

Ärende: Förstärkt antidiskriminering i Europeiska unionen
- Riktlinjedebatt

För delegationerna bifogas en vägledande not utformad av ordförandeskapet till stöd för diskussionen vid mötet i rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) den 24 oktober 2019.

Förstärkt antidiskriminering i EU

1. Diskriminering i Europeiska unionen

Europeiska unionen ska bygga på värdena respekt för människans värdighet, frihet, demokrati, jämlikhet, rättsstaten och respekt för de mänskliga rättigheterna, inklusive rättigheter för personer som tillhör minoriteter. Unionen ska ha som mål att främja freden, sina värden och folkens välfärd. Unionen ska dessutom bland annat även bekämpa diskriminering.

Enligt artikel 21 i EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna ska all diskriminering på grund av bland annat kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning vara förbjuden.

Trots det utsätts var femte människa i EU för diskriminering eller trakasserier på olika grunder eller en kombination av grunder¹. Några grupper, t.ex. minoriteter inom minoriteter såsom transgenderpersoner med invandrabakgrund, riskerar att oftare än andra personer falla offer för diskriminering, sexuella trakasserier och sexuellt våld. I de flesta medlemsstater tas inte intersektionell diskriminering upp i den nationella lagstiftningen.

För medlemsstaterna leder de ekonomiska konsekvenserna av diskriminering dessutom till BNP-förlust och minskade skatteintäkter samt ökade kostnader för hälso- och sjukvård och andra tjänster. Ofta leder diskrimineringen inte till några påföljder.

Det är också vanligt att diskrimineringen inte rapporteras i tillräcklig grad: luckor i lagstiftningen eller ineffektivt genomförande kan felaktigt signalera att vissa former av diskriminering tolereras. 62 % av EU:s befolkning anser att det behövs nya åtgärder för att täppa till de nuvarande luckorna i skyddet².

¹ Europeiska kommissionen (2015): Särskild barometer 437 om diskriminering i EU 2015.

² Ibid.

2. Förslaget till ett likabehandlingsdirektiv: roll och betydelse

För att täppa igen luckorna i EU-lagstiftningen om icke-diskriminering lade Europeiska kommissionen den 2 juli 2008 fram ett förslag till rådets direktiv om genomförande av principen om likabehandling av personer oavsett religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning (i detta dokument kallat *likabehandlingsdirektivet*, KOM(2008) 426 slutlig). För närvarande omfattar EU-lagstiftningen dessa fyra grunder endast på anställnings- och yrkesområdet (rådets direktiv 200/78/EG).

Efter Lissabonfördragets ikraftträdande den 1 december 2009 grundas förslaget nu på artikel 19 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget), varför det krävs enhällighet i rådet och Europaparlamentets godkännande.

Trots insatser av mer än 20 ordförandeskap sedan 2008 har den nödvändiga enhälligheten i rådet ännu inte kunnat uppnås. Medlemsstaternas oro avser framför allt det föreslagna direktivets rättssäkerhet, behörighetsfördelningen mellan unionen och medlemsstaterna och direktivets konkreta konsekvenser, bland annat de ekonomiska kostnaderna.

Oavsett EU:s mandat och skyldighet att aktivt bekämpa diskriminering skapar EU:s nuvarande lagstiftningsläge inom icke-diskriminering en konstgjord ”hierarki” av skyddade diskrimineringsgrunder.

3. Förstärkt antidiskriminering: vägen framåt

Finlands ordförandeskap anordnar en riktlinjedebatt om likabehandling vid mötet i rådet (sysseletning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) den 24 oktober 2019. Avsikten är att diskutera olika möjligheter att mer effektivt ta itu med den diskriminering som förekommer vid sidan av anställnings- och yrkesområdet.

Enligt många svar från medlemsstaterna på det frågeformulär som Finlands ordförandeskap sände ut i juli 2019 är det främsta sättet att bekämpa diskriminering att åstadkomma en heltäckande lagstiftningsram på EU-nivå. Många medlemsstater anser att deras nationella antidiskrimineringslagstiftning är lämplig. Men den befintliga lagstiftningen måste genomföras på ett effektivare sätt. Kvinnor, personer med funktionsnedsättning, hbt-personer, etniska minoriteter, inbegripet romer och invandrare, och fattiga människor anses löpa störst risk att diskrimineras. Även personer som diskrimineras på flera sätt eller utsätts för intersektionell diskriminering nämns.

Medlemsstaterna nämner följande sätt att bekämpa diskriminering: strategiskt arbete, inbegripet handlingsplaner på EU-nivå, EU-finansiering, integrering av jämställdhetsaspekter, ökade kunskaper, starkare stöd till offer och jämställdhetsorgan samt åtgärder mot hatpropaganda. Det konstateras även att det är viktigt med heltäckande och tillförlitliga uppgifter om diskriminering.

o

o o

Delegationerna uppmanas mot denna bakgrund att besvara följande frågor:

Fråga 1: Hur skulle ni förklara att diskriminering, trots befintlig lagstiftning och Europeiska unionens och medlemsstaternas bestämda politiska åtagande om att bekämpa den, fortfarande innebär en stor utmaning i Europas samhällen?

Fråga 2: Vad planerar er regering att göra för att intensifiera kampen mot diskriminering?

Fråga 3: Mot bakgrund av de låsta förhandlingarna om det föreslagna likabehandlingsdirektivet: Vad bör Europeiska unionen och den tillträdande Europeiska kommissionen framför allt göra för att lösa situationen så att antidiskrimineringsåtgärderna blir effektivare och luckorna i antidiskrimineringslagstiftningen täpps till?