



Europeiska  
unionens råd

Bryssel den 13 december 2022  
(OR. en)

15902/22

---

---

**Interinstitutionellt ärende:  
2022/0400(COD)**

---

---

**SOC 684  
ANTIDISCRIM 120  
GENDER 199  
JAI 1662  
FREMP 264**

## FÖLJENOT

---

från:	Europeiska kommissionens generalsekreterare, undertecknat av Martine DEPREZ, direktör
inkom den:	8 december 2022
till:	Thérèse BLANCHET, generalsekreterare för Europeiska unionens råd
Komm. dok. nr:	COM(2022) 688 final
Ärende:	Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om standarder för likabehandlingsorgan på området likabehandling av och lika möjligheter för kvinnor och män i fråga om anställning och yrke och om strykning av artikel 20 i direktiv 2006/54/EG och artikel 11 i direktiv 2010/41/EU

---

För delegationerna bifogas dokument – COM(2022) 688 final.

---

Bilaga: COM(2022) 688 final



EUROPEISKA  
KOMMISSIONEN

Bryssel den 7.12.2022  
COM(2022) 688 final

2022/0400 (COD)

Förslag till

**EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV**

**om standarder för likabehandlingsorgan på området likabehandling av och lika  
möjligheter för kvinnor och män i fråga om anställning och yrke och om strykning av  
artikel 20 i direktiv 2006/54/EG och artikel 11 i direktiv 2010/41/EU**

{SWD(2022) 386-387}

## MOTIVERING

### 1. BAKGRUND TILL FÖRSLAGET

#### • Motiv och syfte med förslaget

Likabehandlingsorgan har en grundläggande roll i EU:s struktur mot diskriminering. De är offentliga organisationer som hjälper offer för diskriminering, övervakar och rapporterar om diskrimineringsfrågor och bidrar till att öka medvetenheten om människors rättigheter och värdet av jämställdhet. EU-rätten kräver hittills att likabehandlingsorganen på särskilda områden bekämpar diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung och kön. Nationell rätt föreskriver ofta ett bredare ansvarsområde.

Syftet med detta förslag är att fastställa bindande standarder för likabehandlingsorgan på området likabehandling av och lika möjligheter för kvinnor och män i fråga om anställning och yrke, inklusive egenföretagande. Ett separat förslag har antagits<sup>1</sup> av kommissionen för att fastställa bindande standarder för likabehandlingsorgan på området likabehandling av personer oavsett ras eller etniskt ursprung, likabehandling vad gäller anställning och yrke oavsett personers religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuella läggning samt likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet och tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster. Detta förslag syftar till att tillsammans med parallellförslaget skapa en stärkt ram för likabehandlingsorgan i Europeiska unionen för att främja likabehandling och lika möjligheter samt bekämpa diskriminering på alla grunder och på de områden som anges i de likabehandlingsdirektiv som avses nedan.

Vad gäller förbudet mot diskriminering på grund av kön infördes likabehandlingsorganen för första gången genom en ändring<sup>2</sup> av direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor<sup>3</sup>. I direktiv 76/207, i dess ändrade lydelse, föreskrevs det att medlemsstaterna ska utse ett eller flera organ för främjande, analys och kontroll av samt stöd för likabehandling av alla personer utan könsdiskriminering

Tillsammans med andra direktiv om förbud mot könsdiskriminering<sup>4</sup> (vilka inte innefattade några bestämmelser om likabehandlingsorgan ännu) upphävdes och ersattes direktiv

---

<sup>1</sup> COM(2022) 689.

<sup>2</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 269, 5.10.2002, s. 15).

<sup>3</sup> Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, 14.2.1976, s. 40).

<sup>4</sup> Rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män (EGT L 45, 19.2.1975, s. 19). Rådets direktiv 86/378/EEG av den 24 juli 1986 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet (EGT L 225, 12.8.1986, s. 40). Rådets direktiv 96/97/EG av den 20 december 1996 om ändring av direktiv 86/378/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av män och kvinnor i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet (EGT L 46, 17.2.1997, s. 20). Rådets direktiv 97/80/EG av den 15 december 1997 om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering (EGT L 14, 20.1.1998, s. 6). Rådets direktiv 98/52/EG av den 13 juli 1998 om att utvidga direktiv 97/80/EG om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering till att omfatta Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland (EGT L 205, 22.7.1998, s. 66), samt direktiv 76/207/EEC och dess senare ändringar.

76/207/EEG av direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning)<sup>5</sup>.

I direktiv 2010/41/EU om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare<sup>6</sup> finns det en bestämmelse som gäller likabehandlingsorgan och som till innehåll är identisk med bestämmelsen i direktiv 2006/54/EG.

Direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU fastställer att likabehandlingsorganens befogenheter inbegriper att:

- på ett oberoende sätt bistå offer för diskriminering genom att driva deras klagomål om diskriminering,
- genomföra oberoende undersökningar om diskriminering,
- offentliggöra oberoende rapporter om och lämna rekommendationer i frågor som rör diskriminering,
- utbyta tillgänglig information med motsvarande europeiska organ.

Två andra likabehandlingsdirektiv gav likabehandlingsorganen samma uppdrag inom deras respektive områden: direktivet om jämlikhet oavsett ras (2000/43/EG)<sup>7</sup> och direktivet om jämställdhet när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster (2004/113/EG)<sup>8</sup>.

Två andra direktiv, direktivet om jämlikhet i arbetslivet (2000/78/EG)<sup>9</sup> och direktivet om jämställdhet i fråga om social trygghet (79/7/EEG)<sup>10</sup>, innehåller inte bestämmelser om likabehandlingsorgan. I praktiken valde dock många medlemsstater att genom nationell rätt anförtro likabehandlingsorganen alla diskrimineringsgrunder och diskrimineringsområden som omfattas av dessa två direktiv, och ibland fler<sup>11</sup>. En stor majoritet av medlemsstaterna har nu inrättat likabehandlingsorgan ”med flera grunder”, som hanterar flera grunder för och områden av diskriminering, vilka ofta sträcker sig bortom de som skyddas av EU-rätten. Detta är dock inte fallet i alla medlemsstater, och i vissa fall täcker likabehandlingsorganen ännu inte grunderna och områdena i direktiven 2000/78/EG och 79/7/EEG<sup>12</sup>.

<sup>5</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, 26.7.2006, s. 23).

<sup>6</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU av den 7 juli 2010 om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare och om upphävande av rådets direktiv 86/613/EEG (EUT L 180, 15.7.2010, s. 1).

<sup>7</sup> Rådets 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).

<sup>8</sup> Rådets direktiv 2004/113/EG av den 13 december 2004 om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster (EUT L 373, 21.12.2004, s. 37).

<sup>9</sup> Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling (EGT L 303, 2.12.2000, s. 16).

<sup>10</sup> Rådets direktiv 79/7/EEG av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet (EGT L 6, 10.1.1979, s. 24).

<sup>11</sup> Vissa medlemsstaters nationella lagstiftning erbjuder ett bredare skydd i fråga om grunder och områden, dvs. nationalitet, ekonomisk ställning, genusuttryck eller till och med en icke uttömmande förteckning över grunder.

<sup>12</sup> Se SWD(2021) 63 Del 2.1.1 [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/commission\\_staff\\_working\\_document\\_-\\_equality\\_bodies\\_and\\_the\\_implementation\\_of\\_the\\_commission\\_recommendation\\_on\\_standards\\_for\\_equality\\_bodies\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/commission_staff_working_document_-_equality_bodies_and_the_implementation_of_the_commission_recommendation_on_standards_for_equality_bodies_en.pdf).

Andra rättsliga instrument och förslag innehåller också bestämmelser om likabehandlingsorgan genom korshänvisningar till direktiv 2006/54/EG. I direktiv (EU) 2019/1158 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängigvårdare (nedan kallat *direktivet om balans mellan arbete och privatliv*) anförtros likabehandlingsorgan utsedda enligt direktiv 2006/54/EG med befogenheter som rör diskriminering som omfattas av det direktivets tillämpningsområde.

Genom kommissionens förslag om ”insyn i lönesättningen”<sup>13</sup> (nedan kallad *det föreslagna direktivet om insyn i lönesättningen*), som är *lex specialis* i förhållande till direktiv 2006/54/EG, föreslås det att de likabehandlingsorgan som inrättats enligt direktiv 2006/54/EG ska stärkas i frågor som rör lika lön för lika eller likvärdigt arbete, genom att likabehandlingsorganen beviljas rätten att driva rättsprocesser och utrustas med lämpliga resurser för att kunna utföra sina uppgifter när det gäller frågor som omfattas av det framtida instrumentets tillämpningsområde.

EU:s befintliga likabehandlingsdirektiv innehåller inga bestämmelser om likabehandlingsorganens faktiska struktur och funktion utan kräver endast att de har vissa minimibefogenheter och att de agerar på ett oberoende sätt inom ramen för sitt uppdrag. På grund av det stora utrymmet för skönmässig bedömning som medlemsstaterna har vid genomförandet av dessa bestämmelser finns det betydande skillnader mellan medlemsstaternas likabehandlingsorgan, särskilt när det gäller deras mandat, befogenheter, ledarskap, oberoende, resurser, tillgänglighet och effektivitet. Detta påverkar uppfyllandet av deras mål enligt EU-rätten. Skillnaderna beror delvis på variationen mellan medlemsstaternas rättsliga traditioner och rättssystem, men situationen återspeglar också skillnader i ambitionsnivån och resultat bland medlemsstaterna när det gäller att uppnå målen i direktiven.

För att säkerställa att likabehandlingsorganen kan uppnå sin fulla potential, effektivt bidra till efterlevnad av samtliga likabehandlingsdirektiv och hjälpa offer för diskriminering att få tillgång till rättslig prövning antog kommissionen år 2018 en rekommendation om standarder för jämlikhetsorgan<sup>14</sup>. Den syftade särskilt till att hantera de utmaningar som följer av de omfattande och ofullständiga bestämmelserna om likabehandlingsorgan i EU-direktiven.

Kommissionen offentliggjorde år 2021 en rapport om tillämpningen av direktivet om jämlikhet oavsett ras och direktivet om jämlikhet i arbetslivet. I rapporten undersökte man genomförandet av kommissionens rekommendation från 2018, och rapporten åtföljdes av ett mer detaljerat arbetsdokument från kommissionens avdelningar, om likabehandlingsorgan<sup>15</sup>. I rapporten betonades det att likabehandlingsorgan har vuxit fram som nödvändiga och värdefulla institutioner för förändringar på individ-, institutions- och samhällsnivå.

De flesta av de problem som rekommendationen avsåg att åtgärda har dock förblivit olösta, vilket hindrar vissa likabehandlingsorgan från att utföra sina uppgifter på ett effektivt sätt. Skyddet mot diskriminering, genomförandet av direktiven och främjandet av jämställdhet och medvetandehöjande bland allmänheten och nationella institutioner har förblivit ojämnt inom EU. Detta har visat att rekommendationen inte var tillräcklig. Kommissionen åtog sig därför att bedöma om den bör föreslå eventuell lagstiftning för att stärka de nationella likabehandlingsorganens roll senast 2022.

<sup>13</sup> Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer (COM(2021) 93 final).

<sup>14</sup> Kommissionens rekommendation (EU) 2018/951 av den 22 juni 2018 om standarder för jämlikhetsorgan (EUT L 167, 4.7.2018, s. 28).

<sup>15</sup> SWD(2021) 63 final av den 19 mars 2021.

Den retrospektiva analys som anges i det analysdokument som åtföljer detta förslag bekräftar denna bedömning<sup>16</sup>. I den drogs slutsatsen att ambitionen att säkerställa genomförandet och efterlevnaden av EU:s lagstiftning för att bekämpa ojämlik behandling och diskriminering samt i större grad förebygga detta inte har uppnåtts fullt ut. Diskrimineringsnivåerna är fortsatt höga och offrens kännedom om sina rättigheter är fortsatt låg. Underrapportering är fortfarande ett stort problem; allmänhetens medvetenhet och kunskapen om diskriminering har förblivit begränsad. Många likabehandlingsorgan har inte tillräckliga befogenheter och resurser för att hjälpa offren på ett effektivt sätt.

Europaparlamentet och rådet har uttryckt sitt stöd till antagandet av nya regler för att stärka likabehandlingsorganen. Under 2021 uppmanade Europaparlamentet<sup>17</sup> kommissionen att föreslå lagstiftning om standarder för likabehandlingsorgan, för att ge dem med ett starkare mandat och tillräckliga resurser för att garantera likabehandling av personer med funktionsnedsättning och säkerställa att den information som sprids är tillgänglig för alla. Under 2022 uppmanade rådet<sup>18</sup> medlemsstaterna att stödja starka likabehandlingsorgan och anta lagstiftningsramar som gör det möjligt för dem att agera oberoende samt ge dem tillräckliga resurser för att de ska kunna utföra sina uppgifter på ett effektivt sätt. Dessutom betonade Europeiska ekonomiska och sociala kommittén behovet av ökat stöd till nationella likabehandlings- och människorättsorgan, särskilt när det gäller att förbättra deras oberoende och öka deras personal och ekonomiska resurser, och uttryckte sitt stöd för ett initiativ från kommissionen, om nationella likabehandlingsorgans effektivitet och utveckling av deras potential, deras många roller och deras kapacitet<sup>19</sup>.

Såsom tillkännagavs i arbetsprogrammet för 2022<sup>20</sup> föreslår kommissionen därför bindande regler för att stärka likabehandlingsorganens roll och oberoende. Detta är en del av kommissionens arbete för en jämlikhetsunion för alla, i enlighet med de politiska riktlinjerna för kommissionen 2019–2024.

Syftet med detta direktiv är att fastställa standarder för likabehandlingsorgan, som tar upp deras mandat, uppgifter, oberoende, struktur, befogenheter, tillgänglighet och resurser i syfte att säkerställa att de tillsammans med andra aktörer kan:

- (a) effektivt bidra till genomförandet av direktiv 2006/54/EG, inbegripet direktivet om balans mellan arbete och privatliv samt direktiv 2010/41/EU,
- (b) effektivt hjälpa offer för diskriminering att få tillgång till rättslig prövning,
- (c) främja likabehandling och förebygga diskriminering.

Detta förslag bygger på innehållet i de befintliga bestämmelserna om likabehandlingsorgan i direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU, för att ersätta dem med en stärkt och mer detaljerad uppsättning regler. De nya reglerna omfattar alla de minimiskyldigheter som föreskrivs genom de två direktiven.

---

<sup>16</sup> SWD(2022) 386.

<sup>17</sup> Europaparlamentets resolution av den 10 mars 2021 om genomförandet av rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet i ljuset av FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (2020/2086(INI)).

<sup>18</sup> Rådets slutsatser om kampen mot rasism och antisemitism – 6406/1/22 REV 1.

<sup>19</sup> Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande på eget initiativ om att förbättra jämlikheten i EU, SOC/724-EESC-2022, antagen den 26 oktober 2022.

<sup>20</sup> [https://ec.europa.eu/info/strategy-documents/commission-work-programme/commission-work-programme-2022\\_en](https://ec.europa.eu/info/strategy-documents/commission-work-programme/commission-work-programme-2022_en).

- **Förenlighet med befintliga bestämmelser inom området**

Genom att ersätta relevanta bestämmelser i direktiv 2006/54/EG kommer detta förslag också att gälla för likabehandlingsorgan när de bekämpar diskriminering som omfattas av direktiv (EU) 2019/1158 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare i enlighet med artikel 15 i det sistnämnda direktivet.

Det föreslagna direktivet om insyn i lönesättningen är *lex specialis* i förhållande till direktiv 2006/54/EG<sup>21</sup>. Om det till följd av beslutsordningen införs högre minimistandarder, genom ett kommande direktiv om insyn i lönesättningen för likabehandlingsorgan i frågor om lika lön för lika eller likvärdigt arbete, än de minimistandarder som fastställs i det nuvarande förslaget så bör de högre standarderna ha företräde framför de som fastställs i detta direktiv.

EU och samtliga medlemsstater är parter i Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, som innehåller en skyldighet att förbjuda diskriminering på grund av funktionshinder och garantera personer med funktionshinder ett lika och effektivt rättsligt skydd mot diskriminering på alla grunder.

- **Förenlighet med unionens politik inom andra områden**

I andra EU-instrument föreskrivs en särskild roll för likabehandlingsorgan.

Direktivet om fri rörlighet<sup>22</sup> tar itu med diskriminering på grund av unionsarbetstagares och deras familjemedlemmars nationalitet och med omotiverade begränsningar av eller hinder för deras rätt till fri rörlighet. I direktivet föreskrivs det att organ ska utses ”för att främja, analysera, övervaka och stödja likabehandling av unionsarbetstagare och deras familjemedlemmar utan diskriminering på grund av nationalitet, omotiverade begränsningar av eller hinder för deras rätt till fri rörlighet”, och att ”[d]essa organ kan utgöra en del av befintliga nationella organ som har liknande mål.” De flesta medlemsstater har valt att utse likabehandlingsorgan som ansvariga för dessa fall av diskriminering. Även om grunderna och områdena i fråga inte omfattas av detta förslag kan övergripande åtgärder, för att förbättra likabehandlingsorganens funktion, tillgänglighet och oberoende, påverka deras utövande av sina befogenheter enligt direktivet om fri rörlighet.

Enligt förordningen om gemensamma bestämmelser för fonder med delad förvaltning<sup>23</sup> ska medlemsstaterna involvera likabehandlingsorgan under utarbetandet, genomförandet och utvärderingen av sådana program, bland annat genom deltagande i övervakningskommittéer.

Strategin för att stärka tillämpningen av EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna<sup>24</sup> (stadgan) innefattar likabehandlingsorganens deltagande i utbildning om stadgan samt

---

<sup>21</sup> Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer (COM(2021) 93 final, 4.3.2021).

<sup>22</sup> Se artikel 4 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/54/EU av den 16 april 2014 om åtgärder som underlättar utövandet av arbetstagares rättigheter i samband med fri rörlighet för arbetstagare (EUT L 128, 30.4.2014, s. 8). Detta direktiv omfattar inte de diskrimineringsgrunder som anges i artikel 19 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget). Det grundar sig på artikel 46 i EUF-fördraget, om fri rörlighet för arbetstagare.

<sup>23</sup> Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2021/1060 av den 24 juni 2021 om fastställande av gemensamma bestämmelser för Europeiska regionala utvecklingsfonden, Europeiska socialfonden+, Sammanhållningsfonden, Fonden för en rättvis omställning och Europeiska havs-, fiskeri- och vattenbruksfonden samt finansiella regler för dessa och för Asyl-, migrations- och integrationsfonden, Fonden för inre säkerhet samt instrumentet för ekonomiskt stöd för gränsförvaltning och viseringspolitik (EUT L 231, 30.6.2021, s. 159).

samarbete och samordning med andra relevanta aktörer vid verksamhet med anknytning till stadgan.

Förslaget om ett direktiv om att bekämpa våld mot kvinnor och våld i hemmet föreskriver<sup>25</sup> också en potentiell roll för de likabehandlingsorgan som inrättas enligt direktiven 2004/113/EG, 2006/54/EG och 2010/41/EU. Det ger medlemsstaterna flexibilitet att involvera likabehandlingsorgan eller andra organ för att utföra de uppgifter som fastställs i det föreslagna direktivet, nämligen att ge oberoende stöd och rådgivning till offer för våld mot kvinnor och våld i hemmet, offentliggöra oberoende rapporter och utfärda rekommendationer på området samt utbyta information med motsvarande europeiska organ.

Genom att stärka stödet till diskrimineringsutsatta enskilda personer och grupper för tillgång till rättslig prövning över hela Europeiska unionen kompletterar detta förslag EU-lagstiftning som redan antagits för brottsoffers rättigheter<sup>26</sup>, för tillgång till rättslig prövning (om rättshjälp<sup>27</sup>, alternativa tvistlösningsmekanismer<sup>28</sup> och mekanismer för kollektiv prövning<sup>29</sup>) och för att bekämpa strategiska rättsprocesser för att hindra offentlig debatt<sup>30</sup>.

Likabehandlingsorgan är tillsammans med ombudsmän och nationella människorättsinstitutioner också viktiga delar i systemet av kontroller och motvikter i en sund demokrati. Försök att begränsa deras handlingsutrymme kan utgöra ett hot mot rättsstatsprincipen. I rapporten om rättsstatsprincipen 2022 betonas organens behov av strukturella garantier för oberoende och tillräckliga resurser för att kunna arbeta effektivt, och flera av dessa organ i medlemsstaterna står fortsatt inför utmaningar<sup>31</sup>.

Genom att stärka deras effektivitet, oberoende och resurser kommer detta förslag också att förbättra likabehandlingsorganens bidrag på alla de områden där de har en viktig roll.

Detta förslag är också i linje med den europeiska pelaren för sociala rättigheter<sup>32</sup>, särskilt dess andra och tredje principer om jämställdhet och lika möjligheter.

---

<sup>24</sup> Meddelande från kommissionen: Strategi för att stärka tillämpningen av stadgan om de grundläggande rättigheterna i EU, COM(2020) 711 final.

<sup>25</sup> Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer, COM(2022)105 final, 8.3.2022.

<sup>26</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2012/29/EU av den 25 oktober 2012 om fastställande av miniminormer för brottsoffers rättigheter och för stöd till och skydd av dem samt om ersättande av rådets rambeslut 2001/220/RIF (EUT L 315, 14.11.2012, s. 57).

<sup>27</sup> Rådets direktiv 2003/8/EG av den 27 januari 2003 om förbättring av möjligheterna till rättslig prövning i gränsöverskridande tvister genom fastställande av gemensamma minimiregler för rättshjälp i sådana tvister (EGT L 26, 31.1.2003, s. 41).

<sup>28</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/52/EG av den 21 maj 2008 om vissa aspekter på medling på privaträttens område (EUT L 136, 24.5.2008, s. 3).

<sup>29</sup> Kommissionens rekommendation av den 11 juni 2013 om gemensamma principer för kollektiv prövning av ansökningar om förbudsföreläggande och av ersättningsanspråk vid åsidosättande av rättigheter som garanteras enligt unionsrätten (EUT L 201 26.7.2013, s. 60) och Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2020/1828 av den 25 november 2020 om grupptalan för att skydda konsumenters kollektiva intressen och om upphävande av direktiv 2009/22/EG (EUT L 409, 4.12.2020, p. 1.)

<sup>30</sup> Kommissionens rekommendation (EU) 2022/758 av den 27 april 2022 om skydd för journalister och människorättsförsvarare som deltar i den offentliga debatten mot uppenbart ogrundade rättsprocesser och rättegångsmissbruk (strategiska rättsprocesser för att hindra offentlig debatt).

<sup>31</sup> [Rapport om rättsstatsprincipen 2022 | Europeiska kommissionen \(europa.eu\)](#).

<sup>32</sup> [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_sv.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_sv.pdf)

Mot bakgrund av att unionen verkar för jämställdhet i sin utrikespolitik utgör den ett föredöme när det gäller att främja likabehandlingsorgan och stärka deras oberoende. Stärkandet av likabehandlingsorganen kommer samtidigt också att gynna medborgare i länder utanför EU, som utsätts för diskriminering i EU på de grunder och områden som omfattas av likabehandlingsdirektiven.

## **2. RÄTTSLIG GRUND, SUBSIDIARITETSPRINCIPEN OCH PROPORTIONALITETSPRINCIPEN**

### **• Rättslig grund**

Syftet med de två parallellförslagen i detta initiativ är att stärka likabehandlingsorgans roll och oberoende i enlighet med alla de direktiv som redan antagits på området likabehandling: direktiven 79/7/EEG, 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2004/113/EG, 2006/54/EG och 2010/41/EU. Eftersom dessa direktiv har antagits enligt två olika rättsliga grunder, med två olika antagningsförfaranden, består detta initiativ av två i huvudsak identiska förslag med två olika rättsliga grunder.

Detta förslag om standarder för likabehandlingsorgan på området likabehandling av kvinnor och män i fråga om anställning och yrke, inbegripet egenföretagande, grundar sig på artikel 157.3 i EUF-fördraget, som föreskriver att ”Europaparlamentet och rådet ... i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet och efter att ha hört Ekonomiska och sociala kommittén [ska] besluta om åtgärder för att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter och lika behandling av kvinnor och män i frågor som rör anställning och yrke, inklusive principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete”, och som utgör den rättsliga grunden för direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU.

Parallellförslaget grundar sig på artikel 19.1 i EUF-fördraget, som ger en rättslig grund för att genom sekundärrätten, i form av till exempel direktiv, vidta åtgärder för bekämpande av diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Artikel 19.1 EUF-fördraget föreskriver närmare bestämt att, ”[u]tan att det påverkar tillämpningen av de övriga bestämmelserna i fördragen och inom ramen för de befogenheter som fördragen ger unionen, kan rådet genom enhälligt beslut i enlighet med ett särskilt lagstiftningsförfarande och efter Europaparlamentets godkännande vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.”

### **• Subsidiaritetsprincipen (för icke-exklusiv befogenhet)**

Jämställdhet och icke-diskriminering är grundläggande EU-värden som fastställs i artikel 2 i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget) och skyddas av artiklarna 21 och 23 i stadgan. Värdena bör skyddas tillräckligt över hela EU.

Detta initiativ inför inte lagstiftning på något nytt område. Det reviderar redan befintlig lagstiftning för att öka dess effektivitet. Det råder redan enighet om att åtgärder på EU-nivå är nödvändiga på detta område och att det är i linje med subsidiaritetsprincipen.

Som förklarats ovan är de befintliga lagstiftningsåtgärderna inte tillräckliga för att ta itu med de utmaningar som likabehandlingsorgan står inför i säkerställandet av att EU-lagstiftningen för att bekämpa ojämlik behandling och diskriminering och öka det förebyggande arbetet

genomförs och efterlevs. Detta leder till en otillräcklig och ojämn nivå av skydd mot diskriminering i hela EU.

Analysen av situationen före antagandet av bestämmelser om likabehandlingsorgan visade tydligt mervärdet av EU:s insatser<sup>33</sup>. Innan EU:s bestämmelser om likabehandlingsorgan infördes i EU:s likabehandlingsdirektiv fanns likabehandlingsorgan endast i ett fåtal medlemsstater.

Samtidigt visar 2021 års arbetsdokument från kommissionens avdelningar om likabehandlingsorgan och det analysdokument som åtföljer detta förslag tydligt att 2018 års rekommendation om standarder för jämlikhetsorgan har haft en begränsad inverkan. Mindre än hälften av medlemsstaterna rapporterade att de hade vidtagit åtgärder som en uppföljning av rekommendationen och endast fyra medlemsstater<sup>34</sup> rapporterade att de arbetade med lagstiftningsreformer.

Detta påvisar att det endast är ett bindande EU-initiativ som kommer att säkerställa att tillräckliga framsteg görs i alla medlemsstater och komma till rätta med de betydande skillnaderna i nivån av skydd mot diskriminering, särskilt diskriminering på grund av kön i fråga om anställning och yrke, inbegripet självföretagande, i hela EU.

I detta förslag fastställs minimistandarder som tar hänsyn till mångfalden av rättstraditioner i medlemsstaterna och fullt ut respekterar deras institutionella autonomi. Det gör det möjligt för medlemsstaterna att fastställa högre standarder.

Stärkandet av likabehandlingsorganen kommer också att stärka den ekonomiska och sociala sammanhållningen genom att säkerställa att människor i alla medlemsstater åtnjuter ett gemensamt minimiskydd mot diskriminering, med jämförbar rätt till prövning, samtidigt som hänsyn tas till skillnaderna mellan medlemsstaternas system.

Gemensamma minimistandarder på detta område är också viktiga för den inre marknadens funktion. Det är inom ramen för fri rörlighet för personer viktigt att garantera den grundläggande rättigheten till icke-diskriminering på ett enhetligt sätt i hela EU och att säkerställa tillgång till skydd mot diskriminering och till prövningsmekanismer i alla medlemsstater.

- **Proportionalitetsprincipen**

I artikel 5.4 i EU-fördraget föreskrivs att unionens åtgärder ”[e]nligt proportionalitetsprincipen ... till innehåll och form inte [ska] gå utöver vad som är nödvändigt för att nå målen i fördragen.”

De nuvarande bestämmelserna om likabehandlingsorgan och 2018 års rekommendation har inte fullt ut uppnått målet att genomföra och verkställa EU-lagstiftningen om bekämpning av ojämlik behandling och diskriminering och ökning av det förebyggande arbetet. Detta beror på medlemsstaternas stora skön för bedömning av hur bestämmelserna om likabehandlingsorgan i direktiven ska tillämpas och på rekommendationens icke-bindande karaktär.

---

<sup>33</sup> Den EU-insats, eller EU-ram, som avses i detta förslag omfattar bestämmelserna om likabehandlingsorgan i likabehandlingsdirektiven och 2018 års rekommendation om standarder för jämlikhetsorgan.

<sup>34</sup> Spanien, Litauen, Malta och Portugal. Spanien har under tiden antagit en ny lag (Ley 15/2022 av den 12 juli 2022).

Mjuka åtgärder har inte varit tillräckligt effektiva för att slå vakt om människors grundläggande rätt till icke-diskriminering. Genom det föreslagna initiativet fastställs minimistandarder som medlemsstaterna ska genomföra. Dessa minimistandarder förväntas förbättra skyddet mot diskriminering avsevärt, vilket kommer att ha en betydande positiv inverkan på situationen för (potentiella) offer för diskriminering.

Genom att fastställa minimistandarder respekterar detta förslag fullt ut medlemsstaternas befogenheter och processuella autonomi<sup>35</sup> och ger dem handlingsutrymme att besluta hur de föreslagna åtgärderna ska genomföras och att fastställa gynnsammare standarder för likabehandlingsorganens funktion.

- **Val av instrument**

Ett rättsligt instrument i form av ett direktiv gör det möjligt att stärka likabehandlingsorganen och garantera gemensamma minimistandarder samtidigt som medlemsstaterna ges ett handlingsutrymme för att bestämma hur de nya kraven ska genomföras mot bakgrund av det nationella sammanhanget. Detta tillvägagångssätt ligger i linje med den ursprungliga formen för EU:s insatser på detta område samtidigt som det griper sig an de nuvarande problemen.

De befintliga bestämmelserna om likabehandlingsorgan i direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU kommer till följd av förslaget att utgå. Ett nytt direktiv kommer att ägnas åt likabehandlingsorgan och samla alla relevanta bestämmelser för att de ska fungera effektivt när det gäller de grunder och områden som omfattas av direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU. Strykningen av de befintliga bestämmelserna innebär också att den nuvarande förteckningen över likabehandlingsorganens uppgifter, vilka inte har varit tillräckligt tydliga i de befintliga bestämmelserna, kan förtydligas och kompletteras, till exempel genom att man uttryckligen lägger till bestämmelser om förebyggande och främjande verksamhet.

### **3. INSAMLING AV SAKKUNSKAP, ANALYS OCH SAMRÅD MED BERÖRDA PARTER**

- **Insamling av sakkunskap och analys**

Kommissionen tilldelade ett kontrakt för en studie till stöd för utarbetandet av ett retrospektivt och framåtblickande **analysdokument**, för att lägga fram ett lagstiftningsförslag om bindande standarder för likabehandlingsorgan. Analysdokumentet åtföljer både detta förslag och parallellförslaget om likabehandling och lika möjligheter för kvinnor och män i fråga om anställning och yrke, inklusive egenföretagande. Den innefattar en retrospektiv analys av befintliga EU-bestämmelser om likabehandlingsorgan och en framåtblickande analys av eventuella ytterligare EU-insatser.

Av följande skäl genomfördes det inte en fullständig utvärdering och konsekvensbedömning:

(1) Proportionalitet – EU-insatsens begränsade omfattning.

Förslagen riktar sig endast in på likabehandlingsorgan som omfattas av en artikel i fyra likabehandlingsdirektiv (och som inte ingår i två andra likabehandlingsdirektiv). Denna artikel är nästan identisk i de fyra direktiven. Förslagen ändrar inte övriga bestämmelser i direktiven. Förslagen grundar sig också på kommissionens befintliga 2018 års rekommendation om standarder för jämlikhetsorgan, som genomgick en bedömning år 2021.

---

<sup>35</sup> Många åtgärder måste genomföras i enlighet med nationell rätt och vissa åtgärder föreslås inte, för att respektera medlemsstaternas processuella autonomi, såsom att kräva att likabehandlingsorgan kan fatta bindande beslut.

Därför ansågs en fullständig utvärdering av de berörda direktiven i deras helhet varken proportionerlig eller nödvändig.

(2) Avsaknad av förenklingspotential.

Den retrospektiva analysen visar att de befintliga bestämmelserna om likabehandlingsorgan i direktiven om likabehandling är för snäva och vaga. Det finns inte någon förenklingspotential i dessa bestämmelser. Återkopplingen om genomförandet av 2018 års rekommendation visade aldrig på något behov av förenkling eller på någon administrativ börda.

(3) Svårigheten att bedöma konsekvenser.

När det gäller jämställdhet och icke-diskriminering är ekonomiska, sociala och miljömässiga konsekvenser svåra att kvantifiera och monetarisera, och tillgången till data är begränsad. Den sociala inverkan av likabehandlingsorganens verksamhet, såsom stöd till offer för diskriminering och förebyggande eller främjande av likabehandling i allmänhet, kan inte mätas i avsaknad av heltäckande jämställdhetsdata. Detta är en utmaning som detta förslag kommer att bidra till att åtgärda genom att kräva att likabehandlingsorgan samlar in uppgifter om sin verksamhet, genom undersökningar och genom att likabehandlingsorgan får möjlighet att ha en samordnande roll vid andra offentliga eller privata aktörers insamling av jämställdhetsdata.

### ***Retrospektiv analys av befintlig lagstiftning***

Den retrospektiva analysen tar upp ändamålsenligheten, effektiviteten, samstämmigheten, EU-mervärdet och relevansen av EU-bestämmelserna om likabehandlingsorgan i likabehandlingsdirektiven och 2018 års rekommendation<sup>36</sup>.

Ändamålsenligheten i den befintliga EU-ramen för likabehandlingsorgan har bedömts vara begränsad när det gäller framsteg i kampen mot och förebyggandet av diskriminering. Vissa framsteg har gjorts, särskilt i medlemsstater där likabehandlingsorgan inte fanns innan EU-insatsen. De önskade effekterna<sup>37</sup> har dock inte uppnåtts fullt ut. Analysen har visat att diskrimineringsnivåerna är fortsatt höga, medan offrens kännedom om sina rättigheter är fortsatt låg. Underrapportering är fortfarande ett stort problem och allmänhetens medvetenhet och kunskap om diskriminering är fortfarande begränsad. Många likabehandlingsorgan har inte tillräckliga befogenheter och resurser för att hjälpa offren på ett effektivt sätt.

Effektiviteten av den befintliga EU-ramen för likabehandlingsorgan bedömdes vara begränsad när det gäller likabehandlingsorganens förmåga att bekämpa och förebygga diskriminering samt inte vara beviskraftig i fråga om kostnader och fördelar, främst på grund av den begränsade tillgången till data. Den retrospektiva analysen har visat att den befintliga EU-ramen som föreskrivs i direktiven är för generell och snäv till sin räckvidd och inte kommer till rätta med likabehandlingsorganens upplägg, effektivitet eller resurser. Denna situation har inte mildrats genom den mer detaljerade 2018 års rekommendation, på grund av dess icke-bindande karaktär. Den retrospektiva analysen har visat att likabehandlingsorganens resurser är ett stort problem i detta sammanhang, eftersom de varierar kraftigt mellan medlemsstaterna och är otillräckliga för att flesta av likabehandlingsorganen ska kunna utföra sina uppgifter på ett effektivt sätt.

Samstämmigheten i den befintliga EU-ramen har på det hela taget bedömts vara positiv på alla nivåer. Analysen har visat att samstämmigheten med fördragen och stadgan är hög

<sup>36</sup> Nedan kallad EU-ramen eller EU-insatsen.

<sup>37</sup> De förväntade huvudeffekterna var i) ett effektivt genomförande och verkställande av EU:s lagstiftning om likabehandling och icke-diskriminering, ii) minskad diskriminering och ojämlig behandling, samt iii) ökat förebyggande och ökad medvetenhet.

eftersom EU-ramen syftar till att stärka jämställdhet och icke-diskriminering, vilka är några av EU:s grundläggande värden. Jämställdhet är också en grundläggande rättighet som skyddas i stadgan. Medan internationella instrument, såsom Förenta nationernas principer för nationella institutioners status<sup>38</sup> (Parisprinciperna) och den allmänna policyrekommendation nr 2 om likabehandlingsorgan från Europarådets europeiska kommission mot rasism och intolerans<sup>39</sup> (ECRI), är mer detaljerade på grund av deras olika rättsliga karaktär är de olika instrumenten överensstämmande i fråga om innehåll.

Det europeiska mervärdet bedöms vara positivt. Analysen har visat att det vid tiden för antagandet av direktiv 2000/43 endast var omkring hälften av de dåvarande EU-15-medlemsstaterna som hade ett likabehandlingsorgan med ett begränsat mandat, och att det endast var en av de återstående EU-12-medlemsstaterna som hade ett likabehandlingsorgan före anslutningsprocessen. De berörda parter som rådfrågades vid tiden för studien bekräftade att likabehandlingsorgan inte skulle ha inrättats i alla medlemsstater om EU inte hade vidtagit åtgärder. Det faktum att diskrimineringsnivåerna<sup>40</sup> fortfarande är höga över alla medlemsstater påvisar att det fortfarande behövs åtgärder på EU-nivå. De skulle dock behöva vara mer detaljerade och konkreta än den nuvarande rättsliga ramen, för att öka klarheten angående rättsläget kring de åtgärder som ska genomföras av medlemsstaterna.

Relevansen av de ursprungliga målen i EU:s ram har bedömts vara positiv mot bakgrund av de ursprungliga och nuvarande behoven. Det ursprungliga rättsliga ramverket för likabehandlingsorgan har dock bedömts vara för snävt och vagt. Det råder stor enighet om denna uppfattning bland alla berörda parter, särskilt bland likabehandlingsorgan, civilsamhällesorganisationer och medlemsstater. Analysen har visat att det finns ett överväldigande stöd för att vidta ytterligare åtgärder för att råda bot på de problem som konstaterats ovan<sup>41</sup> och för att säkerställa att likabehandlingsorganen har resurser för att hantera nya utmaningar – såsom användningen av automatiserade system – som i takt med den tekniska utvecklingen har blivit allt vanligare och mer svårhanterliga.

Mot bakgrund av ovanstående identifierades ett antal tillvaratagna erfarenheter, enligt vad som anges nedan. På grund av vagheten i de befintliga bestämmelserna om likabehandlingsorgan står likabehandlingsorganen inför flera problem i medlemsstaterna, enligt vad som förklaras nedan. Även om 2018 års rekommendation syftade till att ta itu med dessa problem har den på grund av sin icke-bindande karaktär haft en begränsad inverkan och därför föreslås ett bindande rättsligt instrument för att komma tillrätta med dessa på ett mer effektivt sätt.

### *Resurser och oberoende*

Analysen har visat att resursbrist är ett återkommande problem som i hög grad försvårar likabehandlingsorganens funktion. Även brist på oberoende gör det svårt för dessa organ att fullgöra sina uppgifter och uppnå sina mål på ett effektivt sätt.

### *Stöd till offer*

<sup>38</sup> <https://www.un.org/ruleoflaw/blog/document/principles-relating-to-the-status-of-national-institutions-paris-principles/>.

<sup>39</sup> <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.2#:~:text=ECRI%20General%20Policy%20Recommendation%20N%C2%B02%20revised%20on%20Equality.and%20combating%20discrimination%20and%20intolerance.>

<sup>40</sup> Se kapitel 3 i bilaga 5 till analysdokumentet för detaljerade siffror från Eurobarometern 2019.

<sup>41</sup> I synnerhet anser den överväldigande majoriteten (97,2 %) av de svarande i det öppna offentliga samrådet att det är viktigt att inrätta starka och effektiva likabehandlingsorgan – se <http://www.europa.eu>.

Det stöd som erbjuds offer och de befogenheter som likabehandlingsorgan har i detta sammanhang varierar avsevärt mellan medlemsstaterna. Det vore värdefullt med gemensamma regler på detta område för att säkerställa ett minimiskydd av den grundläggande rätten att inte bli diskriminerad. Behörighet att driva rättsprocesser är av särskilt intresse i detta sammanhang. För att kunna bistå alla offer för diskriminering är det även viktigt att säkerställa att likabehandlingsorgan ska vara tillgängliga för alla.

Direktivet om jämlikhet i arbetslivet och direktivet om jämställdhet i fråga om social trygghet innehåller för närvarande inga bestämmelser om likabehandlingsorgan. Den retrospektiva analysen har dock visat att diskriminering på de grunder och inom de områden som omfattas av de direktiven fortfarande är mycket vanligt förekommande i medlemsstaterna.

#### *Kunskaper om diskriminering*

Den retrospektiva analysen visar att det finns stora skillnader mellan hur ofta likabehandlingsorgan gör oberoende undersökningar, genomför enkäter och offentliggör rapporter. Detsamma gäller insamling av primär- och sekundärdata om jämställdhet. Eftersom det fortfarande inte finns tillräcklig medvetenhet och kunskap om diskriminering behövs tydligare regler på detta område.

#### *Samarbete*

I vilken utsträckning likabehandlingsorgan samarbetar och utbyter information med varandra och med relevanta nationella, europeiska och internationella myndigheter eller organ varierar mellan medlemsstaterna. Sådana utbyten skulle emellertid vara av godo för att dela kunskaper och uppnå synergieffekter.

#### *Framåtblickande analys av möjliga nya EU-åtgärder*

När det gäller olika handlingsalternativ för en eventuell ny EU-åtgärd har annat än lagstiftning redan testats utan att förväntade resultat har uppnåtts fullt ut. Andra åtgärder än lagstiftning har omfattat följande:

- (a) Inrättande av ett aktivt nätverk av likabehandlingsorgan som finansieras av kommissionen (*Equinet*).
- (b) Kommissionens icke-bindande rekommendation från 2018.
- (c) Utbyte av bästa praxis.
- (d) Direkt finansiering genom programmet för medborgare, jämlikhet, rättigheter och värden (*Cerv*).

Alla dessa åtgärder gav visserligen positiva effekter och kommer att finnas kvar, men rekommendationen – som ju är icke-bindande – genomfördes bara delvis.

Det enda alternativ som undersöktes utöver status quo var därför antagandet av ny lagstiftning. En analys av vilken typ av bestämmelser som bör ingå i den nya lagstiftningen gjordes avseende varje politisk åtgärd på det sätt som beskrivs närmare nedan.

Målen för EU:s åtgärd kan delas in i tre huvudmål för likabehandlingsorgan:

- Att bidra till genomförandet av de sex likabehandlingsdirektiven.
- Att effektivt hjälpa offer för diskriminering att få tillgång till rättslig prövning.
- Att främja likabehandling och förebygga diskriminering.

I analysen identifierades 21 mål för att angripa de problem som beskrivs ovan. För att uppnå dessa mål identifierades tre operativa mål som varande centrala, nämligen att säkerställa att

- likabehandlingsorganen är fria från yttre påverkan och därmed kan fullgöra alla sina uppgifter på ett oberoende sätt,
- likabehandlingsorganen har de resurser som krävs för att fullgöra alla sina uppgifter, och
- när likabehandlingsorgan är en del av ett organ som har flera mandat finns det en intern struktur (en s.k. brandvägg) som garanterar tillräckligt oberoende, fokus och resurser för jämställdhetsmandatet.

48 åtgärder, indelade i elva tematiska block<sup>42</sup>, som kan ingå i lagstiftningen för att bidra till att uppnå ovannämnda mål valdes ut för vidare analys.

I analysdokumentet bedömdes de föreslagna åtgärderna på grundval av fem kriterier: ändamålsenlighet<sup>43</sup>, effektivitet<sup>44</sup>, konsekvens<sup>45</sup>, EU-mervärde<sup>46</sup> och relevans<sup>47</sup>. Bedömningen av EU-mervärde, relevans och konsekvens gjordes för det föreslagna lagstiftningsinitiativet som helhet, medan bedömningen av ändamålsenlighet och effektivitet gjordes för varje tematiskt block genom en granskning av enskilda åtgärder. I fråga om vissa åtgärder var det inte möjligt att göra en fullständig bedömning på grund av begränsad tillgång till uppgifter eller metodbegränsningar. Detta gäller särskilt effektivitetskriteriet.

Slutsatsen av studien var att nya direktiv, med respekt för subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna, skulle vara lämpligast. 44 identifierade åtgärder behölls i förslagen.

Ett litet antal medlemsstater ger redan sina likabehandlingsorgan ganska omfattande resurser och befogenheter, medan merparten av övriga medlemsstater bara delvis uppfyller ovannämnda mål. Behovet och omfattningen av den anpassning som skulle vara nödvändig till följd av nya EU-regler skulle därför variera för varje politisk åtgärd beroende på situationen i de enskilda medlemsstaterna när det gäller deras likabehandlingsorgan<sup>48</sup>.

### ***Expertis och analysunderlag i övrigt***

Kommissionen använde även den information som samlats in under utarbetandet av arbetsdokumentet om genomförandet av kommissionens rekommendation om standarder för jämlikhetsorgan som offentliggjordes den 19 mars 2021<sup>49</sup>. Det handlade om inlämnade synpunkter och befintlig information från medlemsstaterna, det europeiska nätverket för likabehandlingsorgan (Equinet), EU:s byrå för grundläggande rättigheter (FRA), Europeiska

<sup>42</sup> Mandat, befogenheter, tillgång, samarbete, enkäter, datainsamling, övervakning, verkställighet, oberoende, resurser och struktur.

<sup>43</sup> I analysen av ändamålsenlighet beaktas i vilken utsträckning den föreslagna åtgärden förväntas bidra till de mål som fastställs i interventionslogiken.

<sup>44</sup> I analysen av effektivitet bedöms förhållandet mellan de resurser som krävs för en föreslagen åtgärd och de förändringar som den förväntas generera.

<sup>45</sup> I analysen av konsekvens ligger fokus på hur väl den föreslagna åtgärden förväntas fungera tillsammans med andra EU-rättsakter, internationella rättsakter och nationella rättsakter.

<sup>46</sup> I analysen av EU-mervärdet granskas vilka förändringar som den föreslagna åtgärden kan leda till som går utöver vad berörda parter rimligen kan förväntas göra på egen hand eller situationen om inga åtgärder vidtas alls.

<sup>47</sup> I analysen av relevans granskas om den föreslagna åtgärden på ett lämpligt sätt svarar mot behoven.

<sup>48</sup> Mer information om situationen i varje medlemsstat finns i bilaga 4 till analysdokumentet.

<sup>49</sup> SWD(2021) 63 final.

kommissionen mot rasism och intolerans (Ecrid), likabehandlingsorgan, civilsamhället och det europeiska nätverket av juridiska experter på jämställdhet och icke-diskriminering. Kommissionen tog även hänsyn till den goda praxis som utbyttes under det seminarium som kommissionen och den svenska regeringen anordnade gemensamt i juni 2019.

Kommissionen använde sig även av befintligt material från Europeiska jämställdhetsinstitutet (Eige) och det europeiska nätverket av nationella människorättsinstitutioner (ENNHRI) som underlag för analysdokumentet.

Kommissionen tog slutligen hänsyn till resultatet av en studie om eventuella luckor i det rättsliga skyddet mot diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung som genomförts i enlighet med handlingsplanen mot rasism. I studien undersöktes eventuella luckor i de skyddsmekanismer som fastställs i direktivet om jämlikhet oavsett ras, bland annat vad gäller likabehandlingsorganens roll.

Studien bekräftade att likabehandlingsorgan uppfattas som en (mycket) viktig skyddsmekanism för att bekämpa diskriminering. Respondenterna i den riktade enkät som genomfördes som en del av studien bekräftade denna slutsats. Den fann att likabehandlingsorgan – med tanke på deras befogenheter och särskilt om de skulle förstärkas – skulle kunna göra andra skyddsmekanismer mer effektiva. Utöver likabehandlingsorganens roll omfattar de skyddsmekanismer som kan bidra till att förebygga och skydda mot diskriminering bestämmelser om försvar av rättigheter och viktimisering, påföljder, positiv särbehandling och dialog. I studien identifierades vissa potentiella luckor vad gäller dessa befintliga mekanismer (t.ex. påföljder och rätten till försvar) och mekanismer/åtgärder som kan göra det möjligt att använda mer proaktiva/förebyggande strategier för att bekämpa diskriminering (t.ex. nationella handlingsplaner, jämställdhetsskyldigheter och insamling av jämställdhetsdata). Det rekommenderades att likabehandlingsorganen skulle få en större roll när det gäller följande:

- (a) Information, ökad medvetenhet, vägledning och utbildning.
- (b) Försvar av rättigheter, inbegripet befogenheter att göra utredningar och driva rättsprocesser, alternativ tvistlösning och påföljder.
- (c) Användning av jämställdhetsdata.
- (d) Dialog och samarbete.
- (e) Positiv särbehandling/jämställdhetsskyldigheter<sup>50</sup>.

- **Samråd med berörda parter**

Ett stort antal samråd genomfördes som förberedelse för detta lagstiftningsinitiativ. Det finns ett starkt stöd bland berörda parter för nya EU-åtgärder på detta område.

Totalt 182 respondenter deltog i det öppna offentliga samrådet. Uppdragstagaren genomförde omkring 100 intervjuer och fick 84 svar i särskilda online-enkäter. Totalt 239 berörda parter deltog i tre workshoppar och en avslutande konferens för att utväxla idéer om viktiga frågor och möjliga åtgärder. Parallellt med detta anordnade kommissionen fyra möten för att informera och samråda med medlemsstaternas företrädare. Regelbundna presentationer hölls också för berörda parter.

---

<sup>50</sup> Jämställdhetsskyldigheter är skyldigheter för offentliga och/eller privata enheter att överväga hur deras policy eller beslut kommer att påverka personer som skyddas av lagstiftning om likabehandling.

Denna verksamhet riktade sig till ett mycket stort antal intressenter för att nå ut till alla berörda parter och samla in deras kommentarer och synpunkter. Bland annat följande berörda parter rådfrågades: alla likabehandlingsorgan, Equinet, FRA och Eige, företrädare för alla medlemsstater på ministerienivå, viktiga experter inom den akademiska världen och experter på antidiskriminering, civilsamhällesorganisationer, arbetsmarknadens parter, inbegripet företrädare för arbetsgivare på EU-nivå, samt personer bosatta i EU (EU-medborgare och tredjelandsmedborgare).

Kommissionär Helena Dalli anordnade den 24 maj 2022 en ungdomspolitisk dialog med unga aktivister på jämställdhetsområdet under rubriken ”Likabehandlingsorgan som arbetar för oss alla”. Dialogen var en del av Europaåret för ungdomar 2022 och syftade till att bredda samråden kring detta förslag. Deltagarna bekräftade att få ungdomar skulle vända sig till ett likabehandlingsorgan om deras rättigheter hade kränkts. De hävdade att det behövs ett starkare samarbete mellan likabehandlingsorgan och ungdomsorganisationer, även på gräsrotsnivå.

Förslaget om att anta nya EU-regler för att hantera ovanstående problem fick överväldigande stöd under samråden. Till exempel ansåg 97,2 % av respondenterna i det öppna offentliga samrådet att det är viktigt eller mycket viktigt att inrätta starka och effektiva likabehandlingsorgan. De berörda parterna ställde sig positiva till EU-regler

- om oberoende (till exempel ett öppet och kompetensbaserat val av chefer samt budgetmässigt oberoende),
- om tillräckliga resurser (personal, ekonomiska resurser och lämpliga lokaler),
- som omfattar alla diskrimineringsgrunder och diskrimineringsområden som omfattas av likabehandlingsdirektiven,
- om en enkel och tillgänglig procedur för att inlämna klagomål,
- om befogenheter för alla likabehandlingsorgan att göra utredningar och driva rättsprocesser,
- om kontroll av att likabehandlingsorganens bindande beslut efterlevs samt möjlighet att utdöma påföljder,
- om åtgärder för att öka medvetenheten hos allmänheten i stort och bland grupper som riskerar att diskrimineras om att likabehandlingsorganen finns,
- om främjande av jämställdhet och förebyggande av diskriminering,
- om insamling av uppgifter av likabehandlingsorgan om deras verksamhet och tillgång till jämställdhetsdata som samlas in av andra offentliga och privata enheter för att sammanställa regelbundna rapporter, och
- om samordning och samarbete med offentliga myndigheter, berörda parter (t.ex. civilsamhällesorganisationer och arbetsmarknadens parter) och internationella organ/EU-organ.

De berörda parterna ställde sig bakom de mest ambitiösa alternativen på ovanstående områden. Enligt en stor majoritet av de berörda parterna bör den framtida lagstiftningen ålägga medlemsstaterna att skapa förutsättningar som gör det möjligt för likabehandlingsorganen att fullgöra sin funktion fullt ut, eftersom dessa organ inte effektivt kan uppnå sina mål om de saknar lämpliga resurser och befogenheter.

De underströk samtidigt att man vid antagandet av skärpta bindande minimistandarder för likabehandlingsorgan bör beakta att medlemsstaterna har olika juridiska traditioner och respektera deras institutionella autonomi. Följande faktorer framhölls som viktiga i detta sammanhang:

Alla likabehandlingsorgan bör inte ges bindande beslutsbefogenheter (kvasijuridisk funktion). I stället bör medlemsstaterna själva få besluta om de ska ge likabehandlingsorganen bindande beslutsbefogenheter och hur man bäst säkerställer deras effektivitet.

Ett centraliserat ackrediteringssystem baserat på att likabehandlingsorganen granskar varandra bör i nuläget inte inrättas. I stället bör regelbunden övervakning från kommissionens sida utifrån en uppsättning indikatorer göra det möjligt att bedöma i vilken utsträckning initiativets mål har uppnåtts och vilka krav medlemsstaterna har uppfyllt.

För att se till att likabehandlingsorganens tjänster är tillgängliga för alla potentiella offer är det viktigt att det finns en viss flexibilitet när det gäller dessa organs fysiska närvaro på medlemsstaternas nationella territorium (medlemsstaterna bör bl.a. ha frihet att organisera denna närvaro på det sätt de önskar, till exempel genom ett fast nätverk av kontor, regelbundna lokala besök (mobila kontor) eller samarbete med lokala civilsamhällesorganisationer.

Medlemsstaterna bör säkerställa att likabehandlingsorganen har ett lämpligt mandat samt förutsättningar och verktyg att fullgöra sina uppgifter, men utan att föreskriva hur de ska fullgöra dem i ett givet fall (de kan t.ex. ha befogenhet att agera i domstol, men inte vara skyldiga att göra detta).

Alla dessa aspekter beaktades i detta förslag.

- **Grundläggande rättigheter**

Målen med detta förslag ligger i linje med, och syftar till att stödja, tillämpningen av stadgan, särskilt artikel 21 som innehåller ett förbud mot diskriminering på alla grunder, såsom kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, och artikel 23, där det föreskrivs att "[j]ämställdhet mellan kvinnor och män ska säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön". Genom artikel 26 i stadgan erkänns rätten för personer med funktionshinder att få del av åtgärder som syftar till att säkerställa deras oberoende, sociala och yrkesmässiga integrering och deltagande i samhällslivet.

#### **4. BUDGETKONSEKVENSER**

Initiativet medför inga extra kostnader för Europeiska kommissionen och dess byråer. För att underlätta övervakningen av genomförandet av detta direktiv skulle FRA och Eige samla in och analysera relevanta uppgifter. Denna typ av uppgifter omfattas redan av FRA:s<sup>51</sup> och Eiges<sup>52</sup> befintliga mandat och kan utföras utan ytterligare resurser.

---

<sup>51</sup> Artikel 4 i rådets förordning (EG) nr 168/2007 av den 15 februari 2007 om inrättande av Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter, EUT L 53, s. 1.

<sup>52</sup> Artikel 3 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1922/2006 av den 20 december 2006 om inrättande av ett europeiskt jämställdhetsinstitut, EUT L 403, s. 9.

## 5. ÖVRIGA INSLAG

- **Genomförandeplaner samt åtgärder för övervakning, utvärdering och rapportering**

Medlemsstaterna ska införliva direktivet inom 18 månader efter att det trätt i kraft och underrätta kommissionen om de nationella införlivandeåtgärderna.

För att bedöma hur effektivt detta initiativ uppnår sina mål kommer medlemsstaterna att rapportera om genomförandet vart femte år och kommissionen kommer att anta en genomföranderapport på grundval av de uppgifter som tillhandahålls av medlemsstaterna och som samlas in av FRA och Eige rörande en uppsättning indikatorer som kommissionen ska fastställa i nära samarbete med dessa byråer och Equinet. Kommissionen planerar att inrätta en expertgrupp som ska samråda med medlemsstaterna om dessa indikatorer.

- **Ingående redogörelse för de specifika bestämmelserna i förslaget**

Artikel 1 – Syfte, innehåll och tillämpningsområde

I denna bestämmelse anges direktivets syfte, innehåll och tillämpningsområde. Den gör klart att de minimikrav som fastställs genom direktivet är tillämpliga på likabehandlingsorgan som omfattas av direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU.

Artikel 2 – Utseende av likabehandlingsorgan

I denna artikel föreskrivs att medlemsstaterna ska utse ett eller flera likabehandlingsorgan för att bekämpa diskriminering som faller inom tillämpningsområdet för direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU. Artikeln återspeglar en liknande bestämmelse i dessa direktiv.

Även om alla medlemsstater vid det här laget har utsett likabehandlingsorgan är det nödvändigt att behålla skyldigheten att utse och inrätta åtminstone ett organ i det nya direktivet, eftersom de nuvarande bestämmelserna kommer att strykas.

Bestämmelserna i direktiv 2006/54/EG och 2010/41/EU om fastställande av likabehandlingsorganens befogenheter och uppgifter kommer också att strykas. De har införlivats i detta direktiv tillsammans med nya befogenheter och uppgifter enligt följande:

- Oberoende: artikel 3.
- Stöd till offer för diskriminering: artiklarna 6–9.
- Yttranden och rekommendationer: artiklarna 8, 13 och 14.
- Enkäter och rapporter: artiklarna 14 och 15.
- Samarbete: artikel 12.

Artikel 3 – Oberoende

Oberoende är grundläggande för att säkerställa att likabehandlingsorganen fungerar väl och kan fullgöra sitt uppdrag.

I denna bestämmelse fastställs ett allmänt krav att likabehandlingsorgan ska vara oberoende, medan bestämmelserna i likabehandlingsdirektiven bara kräver att de agerar på ett oberoende sätt vid utövandet av sina befogenheter.

Särskilda krav som bidrar till och/eller garanterar detta oberoende anges i denna bestämmelse. De gäller rättslig struktur, möjlighet till ansvarsutkrävande, budget, personal, likabehandlingsorganens organisationsfrågor samt regler för deras personal och chefer för att säkerställa deras kompetens och oberoende.

Denna bestämmelse kräver dessutom att medlemsstaterna säkerställer att likabehandlingsorganens interna struktur garanterar att de utövar sina mandat och befogenheter på ett oberoende sätt. Likabehandlingsorganens (interna) struktur påverkar deras förmåga att utöva sina befogenheter och utföra och fullgöra sina uppgifter på ett effektivt sätt. Att fatta beslut eller avge yttranden i ett ärende kräver till exempel att likabehandlingsorganen agerar opartiskt, medan stöd till offer kan kräva att likabehandlingsorgan ställer sig på deras sida.

Vissa likabehandlingsorgan är en del av större organisationer som har flera uppdrag, till exempel nationella människorättsinstitutioner eller ombudspersoner. I sådana fall kan det uppstå en konflikt mellan de olika mandaten i fråga om resurser – i synnerhet om jämställdhetsmandatet har tillkommit efter de andra mandaten – och i fråga om utövandet av befogenheter. Ombudsmän är till exempel normalt skyldiga att agera opartiskt, vilket inte alltid är förenligt med att hjälpa offer, till exempel i domstol.

Dessa spänningar kan lösas genom att man inför en lämplig struktur för organet, där dessa befogenheter och/eller uppdrag utövas av olika särskilda avdelningar eller anställda, dvs. genom att inrätta organisatoriska ”brandväggar”.

#### Artikel 4 – Resurser

Tillräckliga resurser är en förutsättning för att likabehandlingsorganen ska fungera effektivt och kunna fullgöra sitt uppdrag.

I denna bestämmelse fastställs en allmän skyldighet för medlemsstaterna att ge likabehandlingsorganen tillräckliga resurser för att de ska kunna fullgöra alla sina uppgifter och utöva alla sina befogenheter på ett effektivt sätt. Den fastställer vidare vilka omständigheter och/eller områden som medlemsstaterna ska ta hänsyn till när de fattar beslut om de ekonomiska resurserna: om antalet befogenheter eller uppgifter ökar, om det behövs särskild expertis för att använda automatiserade system för att hantera potentiella risker för diskriminering, om det behövs en tillräcklig reserv för att hantera kostnader i samband med rättsprocesser som kan vara svåra att förutse, samt strukturen hos likabehandlingsorgan som är en del av ett organ med flera uppdrag.

#### Artikel 5 – Förebyggande, främjande och ökad medvetenhet

Kampen mot diskriminering börjar med att man vidtar nödvändiga åtgärder för att förhindra den. Skyddsmekanismerna i de befintliga likabehandlingsdirektiven är i huvudsak retroaktiva (dvs. inträder efter det att diskriminering har ägt rum), individanpassade och inriktade på offer. Direktiven innehåller inga heltäckande förebyggande mekanismer, och förebyggande åtgärder ingick inte uttryckligen i de ursprungliga likabehandlingsorganens uppgifter.

När det gäller främjande av likabehandling kallades likabehandlingsorgan först ”organ för främjande av likabehandling” i direktiv 2000/43/EG och därefter ”organ för att analysera, övervaka och stödja likabehandling” i senare likabehandlingsdirektiv. Deras roll när det gäller att främja likabehandling har därför alltid varit klar, även om den inte uttryckligen fastställts i direktiven.

Denna bestämmelse förtydligar nu likabehandlingsorganens roll när det gäller att främja likabehandling och förebygga diskriminering, två uppgifter som är nära besläktade. Detta direktiv syftar till att inrätta dem som offentliga enheter med ansvar för att främja kunskap och bygga upp offentliga och privata enheters kapacitet i frågor som rör likabehandling, med målet att förebygga diskriminering.

Denna bestämmelse syftar också till att säkerställa att medlemsstaterna antar en strategi för att komma till rätta med bristen på kunskaper om rätten till jämställdhet och om de tjänster som erbjuds av likabehandlingsorgan, varvid hänsyn ska tas till de olika målgruppernas särdrag.

#### Artikel 6 – Stöd till offer

I denna bestämmelse anges hur likabehandlingsorgan ska bistå offer när de tar emot deras klagomål genom att ge relevant och riktad information om regelverket, tillgängliga rättsmedel, de tjänster som likabehandlingsorganet kan erbjuda, gällande sekretessregler, skydd av personuppgifter och möjligheter att få psykologiskt stöd (även om likabehandlingsorganen inte själva tillhandahåller sådant stöd).

Likabehandlingsorganen får samla in information som frivilligt lämnas in av de berörda parterna. De måste göra en preliminär bedömning av alla klagomål och informera den klagande om sin bedömning och hur man planerar följa upp klagomålet. Beroende på deras bedömning av ärendet kan de välja och föreslå för den klagande en uppföljning i enlighet med artiklarna 7, 8 och 9.

#### Artikel 7 – Förlikning

Enligt denna artikel ska medlemsstaterna föreskriva en möjlighet att ingå en förlikning under överinseende av likabehandlingsorganet eller en annan befintlig särskild enhet om alla parter är överens om detta. Den överlåter åt medlemsstaterna själva att i enlighet med sin nationella lagstiftning fastställa formerna för detta förfarande.

#### Artikel 8 – Yttranden och beslut

Denna bestämmelse gör det möjligt för likabehandlingsorgan att utreda möjliga fall av diskriminering och utfärda ett motiverat (icke bindande) yttrande eller ett (bindande) beslut om ett klagomål har ingetts eller på eget initiativ. Om de redan har tillräckligt med information som lämnats frivilligt av de berörda parterna kan de avge ett sådant yttrande/beslut utan att begära in någon ytterligare information. Rättvisans behöriga gång – däribland rätten att bli hörd – bör skyddas för samtliga parter.

Fram till i dag har likabehandlingsorgan haft befogenhet att utfärda rekommendationer i alla frågor som rör diskriminering. Termen ”rekommendation” har behållits i detta direktiv för politiska rekommendationer som utfärdas enligt artiklarna 13, 14 och 15. Vissa likabehandlingsorgan har även använt denna behörighet för att utfärda ”rekommendationer” i enskilda fall. För att skilja mellan dessa två situationer används i detta direktiv termen ”yttrande” för att hänvisa till likabehandlingsorganens behörighet att dra slutledningar i enskilda ärenden. Sådana yttranden är inte rättsligt bindande.

Vissa likabehandlingsorgan har – enligt nationella regler – befogenhet att fatta bindande beslut om medlemsstaterna så beslutar. Även om syftet med detta direktiv inte är att ge alla likabehandlingsorgan i alla medlemsstater denna befogenhet tar det upp situationer där

likabehandlingsorgan har sådana befogenheter enligt nationella regler och försöker säkerställa att sådana bindande beslut efterlevs.

Om diskriminering har förekommit är utfärdandet av yttranden och beslut ett sätt att få ett slut på en situation med diskriminering, men också en möjlighet att förhindra att liknande situationer uppstår i framtiden. Så snart det är relevant är likabehandlingsorgan skyldiga att – förutom de konkreta åtgärderna för att rätta till situationen – även inkludera förebyggande åtgärder i sina yttranden och beslut.

För att uppmuntra och följa upp genomförandet av yttrandena eller besluten är medlemsstaterna skyldiga att införa lämpliga mekanismer för uppföljning av yttranden, till exempel en återkopplingskyldighet, och för verkställande av beslut.

#### Artikel 9 – Rättstvist

I denna artikel ges likabehandlingsorgan rätt att driva rättsprocesser för att säkerställa att principen om likabehandling i direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU följs. Bestämmelserna gäller också för likabehandlingsorgan när de bekämpar diskriminering som omfattas av direktiv (EU) 2019/1158 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare, genom hänvisning i artikel 15 i det sistnämnda direktivet till artikel 20 i direktiv 2006/54/EG, vilken ersätts med bestämmelserna i detta förslag.

En rätt att driva rättsprocesser gör det möjligt för likabehandlingsorgan att konkret hjälpa offren att få rättslig prövning, men bidrar också till den rättsliga tolkningen av regler och samhällsförändringar genom strategiska rättsprocesser. I det här sammanhanget är det särskilt viktigt att organen kan agera i eget namn, om det föreligger ett allmänintresse, utan att det finns ett identifierat brottsoffer samt för att hjälpa flera offer eller agera för deras räkning. En möjlighet för likabehandlingsorganen att lämna muntliga eller skriftliga inlagor till domstolarna (t.ex. som *amicus curiae*) kompletterar slutligen på ett meningsfullt sätt en sådan befogenhet att driva rättsprocesser, eftersom det är mindre resursintensivt för dessa organ men gör det möjligt för dem att ändå lämna expertutlåtanden till domstolarna.

Denna bestämmelse säkerställer också att likabehandlingsorganens rätt att agera i domstol respekterar principerna om rättvis rättegång och jämlikhet i medel. Likabehandlingsorganen kommer i rättsprocesser inte att få lämna in bevisning som den påstådda gärningspersonen eller en tredje part var rättsligt förpliktad att tillhandahålla under tidigare utredningar i samma ärende. Detta gäller inte om likabehandlingsorganen agerar som part i ett förfarande om verkställighet eller rättslig prövning av ett eget beslut eller agerar i egenskap av *amicus curiae*.

#### Artikel 10 – Rättssäkerhetsgarantier

Fysiska och juridiska personer måste omfattas av rättssäkerhetsgarantier när det gäller de förfaranden som fastställs i artiklarna 6–9 i fråga om rätten till försvar, konfidentialitet och rättslig prövning. Medlemsstaterna är ansvariga för att fastställa sådana rättssäkerhetsgarantier i enlighet med sina nationella regler.

#### Artikel 11 – Tillgång, tillgänglighet och skäligen arrangemang

För att likabehandlingsorganen ska kunna ge stöd till alla offer för diskriminering är det viktigt att de är tillgängliga för alla människor och erbjuder kostnadsfria tjänster till klagande inom hela medlemsstatens territorium, även på landsbygden och i avlägsna områden. Denna

bestämmelse kräver också att alla tjänster ska vara tillgängliga samt att rimliga anpassningsåtgärder ska vidtas för personer med funktionsnedsättning.

#### Artikel 12 – Samarbete

Samarbete med andra offentliga och privata enheter är avgörande för att främja likabehandling och icke-diskriminering, främja likabehandlingsorganens verksamhet och samordna deras agerande med andra enheter.

#### Artikel 13 – Samråd

Syftet med denna bestämmelse är att se till att likabehandlingsorgan regelbundet rådfrågas av regeringen och andra offentliga institutioner om offentlig politik som rör frågor om jämställdhet och icke-diskriminering genom att det införs lämpliga och öppna förfaranden. Den gör det också möjligt för likabehandlingsorgan att utfärda rekommendationer om sådan offentlig politik, vilket är en befogenhet som likabehandlingsorganen har haft ända sedan de inrättades enligt EU-rätten. Denna bestämmelse stärker därmed deras roll som offentliga sakkunniga i frågor som rör likabehandling.

#### Artikel 14 – Insamling av uppgifter och tillgång till jämställdhetsdata

I denna bestämmelse fastställs likabehandlingsorganens i) skyldigheter att samla in uppgifter om den egna verksamheten, ii) befogenheter att genomföra enkäter, iii) befogenheter att få tillgång till och behandla statistik som samlats in av andra offentliga eller privata enheter, och iv) möjlighet att spela en samordnande roll i samband med andra offentliga eller privata enheters insamling av jämställdhetsdata. Likabehandlingsorganen kommer således att bidra till insamlingen av de jämställdhetsdata som kommer att ligga till grund för deras egna rapporter, den övervakningsrapport upprättad av kommissionen som avses i artikel 16 och till allmänhetens kunskap om likabehandling och diskriminering i medlemsstaterna.

Dessutom säkerställer denna bestämmelse att likabehandlingsorgan kan utfärda rekommendationer om insamling av jämställdhetsdata i medlemsstaterna. Insamling av jämställdhetsdata är avgörande för att öka medvetenheten, göra människor uppmärksamma, bevisa förekomsten av diskriminering, visa på trender över tid, utvärdera genomförandet av jämställdhetslagstiftning, visa på behovet av positiv särbehandling och bidra till ett faktabaserat policyskapande.

#### Artikel 15 – Rapporter och strategisk planering

Syftet med denna bestämmelse är att säkerställa att likabehandlingsorgan regelbundet planerar och offentligt rapporterar om sitt arbete och om läget när det gäller likabehandling och icke-diskriminering. Genom att tillhandahålla uppgifter om den egna verksamheten, om antalet mottagna klagomål fördelat på diskrimineringsgrunder och område, samt om diskriminering generellt i medlemsstaterna, kommer likabehandlingsorganen att främja allmänhetens kunskap om diskriminering och om sitt arbete.

Denna kunskap kommer i sin tur att hjälpa dem att fatta väl underbyggda beslut om den framtida organisationen av deras verksamhet, prioriteringar för de kommande åren och hur de bäst kan fördela sina resurser.

#### Artikel 16 – Övervakning

Enligt denna bestämmelse kommer kommissionen att fastställa en uppsättning gemensamma indikatorer för att övervaka genomförandet av detta direktiv och utarbeta en rapport om tillämpningen. Vid utarbetandet av indikatorerna kan kommissionen be FRA och Eige om råd. Indikatorerna ska omfatta likabehandlingsorganens resurser, oberoende funktion, verksamhet och effektivitet, samt eventuella ändringar av deras mandat, befogenheter eller struktur. Medlemsstaterna och berörda parter kommer att rådfrågas på både nationell nivå och EU-nivå, och de indikatorer som Equinet har tagit fram kommer att beaktas.

Genom denna artikel införs också en skyldighet för medlemsstaterna att vart femte år lämna all relevant information om genomförandet av direktivet enligt ovannämnda indikatorer till kommissionen, så att denna kan se över genomförandet av direktivet och upprätta en genomföranderapport.

#### Artikel 17 – Minimikrav

Detta är en standardbestämmelse om att den befintliga skyddsnivån inte får sänkas. Den är av betydelse för de medlemsstater som har en högre skyddsnivå än vad som garanteras genom direktivet. Den föreskriver att medlemsstaterna vid genomförandet av detta direktiv inte får sänka de villkor som redan finns för likabehandlingsorganens funktion.

#### Artikel 18 – Behandling av personuppgifter

Alla personuppgifter som likabehandlingsorganen samlar in för att fullgöra sina uppgifter – till exempel när de handlägger ett klagomål – bör behandlas i enlighet med den allmänna dataskyddsförordningen<sup>53</sup>. I denna artikel fastställs att likabehandlingsorganen endast får samla in personuppgifter om det är nödvändigt för att fullgöra en uppgift enligt detta direktiv. Ytterligare skyddsåtgärder bör antas för fall där likabehandlingsorgan måste behandla känsliga personuppgifter för att kunna fullgöra en av sina uppgifter.

#### Artikel 19 – Strykning av nuvarande bestämmelser om likabehandlingsorgan

Genom denna artikel ändras direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU för att stryka befintliga bestämmelser om likabehandlingsorgan, och det klargörs att alla hänvisningar till de strukna bestämmelserna ska tolkas som hänvisningar till det här direktivet.

Artikel 21 klargör ytterligare den dag då denna artikel träder i kraft, för att säkerställa att det inte uppstår någon lucka i likabehandlingsorganens funktion.

#### Artikel 20 – Införlivande

Genom denna artikel fastställs tidsfristen för medlemsstaterna att sätta direktivet i kraft i nationell lagstiftning och överlämna texterna i fråga till kommissionen. Fristen fastställs till 18 månader efter ikraftträdandet av detta direktiv.

#### Artikel 21 – Ikraftträdande

Detta är en standardbestämmelse enligt vilken direktivet träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i Europeiska unionens officiella tidning. Den säkerställer

---

<sup>53</sup> Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning), EUT L 119, 4.5.2016, s. 1.

också att de nuvarande bestämmelserna om likabehandlingsorgan fortsätter att gälla till dess att de nya bestämmelserna börjar gälla.

#### Artikel 22 – Adressater

Detta är en standardbestämmelse om adressaterna som klargör att direktivet riktar sig till medlemsstaterna.

Förslag till

**EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV****om standarder för likabehandlingsorgan på området likabehandling av och lika möjligheter för kvinnor och män i fråga om anställning och yrke och om strykning av artikel 20 i direktiv 2006/54/EG och artikel 11 i direktiv 2010/41/EU**

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT  
 DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 157.3,  
 med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,  
 efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,  
 med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande<sup>1</sup>,  
 med beaktande av Regionkommitténs yttrande<sup>2</sup>,  
 med beaktande av Europeiska datatillsynsmannens yttrande<sup>3</sup>,  
 i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet, och  
 av följande skäl:

- (1) I fördragen och Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna erkänns rätten till jämställdhet och rätten till icke-diskriminering som unionens grundläggande värden<sup>4</sup>, och unionen har redan antagit flera direktiv om förbud mot diskriminering.
- (2) Enligt artikel 157.3 i EUF-fördraget ska Europaparlamentet och rådet besluta om åtgärder för att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter och lika behandling av män och kvinnor i frågor som rör anställning och yrke, inklusive principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete.
- (3) Syftet med detta direktiv är att fastställa minimikrav för likabehandlingsorganens funktion för att förbättra deras effektivitet och garantera deras oberoende i syfte att stärka tillämpningen av principen om likabehandling som följer av direktiven 2006/54/EG<sup>5</sup> och 2010/41/EU<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> EUT C , , s. .

<sup>2</sup> EUT C , , s. .

<sup>3</sup> EUT C , , s. .

<sup>4</sup> Artiklarna 2 och 3 i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget), artiklarna 8 och 10 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) och artiklarna 21, 23 och 26 i stadgan.

<sup>5</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, 26.7.2006, s. 23).

<sup>6</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU av den 7 juli 2010 om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare och om upphävande av rådets direktiv 86/613/EEG (EUT L 180, 15.7.2010, s. 1).

- (4) I direktiv 2006/54/EG förbjuds diskriminering på grund av kön i fråga om tillträde till anställning och yrke, inklusive befordran och yrkesutbildning, och arbetsvillkor, inklusive lön, samt företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet.
- (5) I direktiv 2010/41/EU förbjuds diskriminering mellan kvinnor och män som är egenföretagare.
- (6) Enligt direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU ska medlemsstaterna utse ett eller flera organ för främjande av likabehandling, innefattande analys och kontroll av samt stöd för likabehandling av alla personer utan diskriminering på grund av de skäl som omfattas av respektive direktiv (nedan kallade *likabehandlingsorgan*). I direktiven krävs det att medlemsstaterna säkerställer att dessa organs behörighet omfattar att på ett oberoende sätt bistå offer, att genomföra oberoende undersökningar om diskriminering, att offentliggöra oberoende rapporter om och lämna rekommendationer i frågor som rör sådan diskriminering. I direktiven krävs det också att medlemsstaterna säkerställer att likabehandlingsorganens uppgifter inbegriper informationsutbyte med motsvarande europeiska organ, såsom Europeiska jämställdhetsinstitutet.
- (7) Det föreskrivs även i rådets direktiv 2000/43/EG<sup>7</sup> och i Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/113/EG<sup>8</sup> att likabehandlingsorgan ska utses.
- (8) Samtliga medlemsstater har i enlighet med direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU inrättat likabehandlingsorgan. Ett diversifierat system av likabehandlingsorgan har inrättats och god praxis har vuxit fram. Många likabehandlingsorgan står dock inför utmaningar, särskilt när det gäller de resurser, det oberoende och de befogenheter som krävs för att genomföra uppdraget<sup>9</sup>.
- (9) Direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU lämnar ett stort handlingsutrymme för medlemsstaterna i fråga om likabehandlingsorganens struktur och funktion. Detta resulterar i stora skillnader i mandat, kompetens, struktur, resurser och operativ funktion mellan de likabehandlingsorgan som inrättats i medlemsstaterna. Detta innebär i sin tur att skyddet mot diskriminering skiljer sig åt mellan medlemsstaterna.
- (10) För att säkerställa att likabehandlingsorganen på ett effektivt sätt kan bidra till efterlevnaden av direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU genom främjande av likabehandling, förebyggande av diskriminering och erbjudande av stöd till alla diskriminerade individer och grupper med att få tillgång till rättslig prövning i hela unionen, är det nödvändigt att anta bindande minimistandarder för sådana organs funktion. De nya standarderna bör bygga på erfarenheterna från tillämpningen av kommissionens rekommendation 2018/951<sup>10</sup> genom att utgå från vissa av dess bestämmelser och vid behov fastställa nya regler. De bör också bygga på andra relevanta instrument såsom den allmänna policyrekommendationen nr 2<sup>11</sup> om likabehandlingsorgan från Europarådets europeiska kommission mot rasism och

---

<sup>7</sup> Rådets 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).

<sup>8</sup> Rådets direktiv 2004/113/EG av den 13 december 2004 om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster (EUT L 373, 21.12.2004, s. 37).

<sup>9</sup> Se den detaljerade analysen i SWD(2021) 63 final, Equality bodies and the implementation of the Commission Recommendation on standards for equality bodies (inte översatt till svenska).

<sup>10</sup> Kommissionens rekommendation (EU) 2018/951 av den 22 juni 2018 om standarder för jämlikhetsorgan (EUT L 167, 4.7.2018, s. 28).

<sup>11</sup> ECRI allmän policyrekommendation nr 2 (reviderad) om likabehandlingsorgan för att bekämpa rasism och intolerans på nationell nivå – antagen den 13 juni 1997 och reviderad den 7 december 2017.

intolerans (ECRI) samt Parisprinciperna<sup>12</sup>, antagna av FN och tillämpliga på nationella människorättsinstitutioner.

- (11) Samma bindande minimistandarder för likabehandlingsorgans funktion i de frågor som omfattas av direktiven 79/7/EEG<sup>13</sup>, 2000/43/EG, 2000/78/EG<sup>14</sup> och 2004/113/EG fastställs i direktiv (EU) .../... [om standarder för likabehandlingsorgan på området likabehandling av personer oavsett ras eller etniskt ursprung, likabehandling vad gäller anställning och yrke oavsett personers religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuella läggning, likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet och tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster och om strykning av artikel 13 i direktiv 2000/43/EG och artikel 12 i direktiv 2004/113/EG]<sup>15</sup>.
- (12) Detta direktiv bör tillämpas på likabehandlingsorgan i de frågor som omfattas av direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU. Standarderna bör endast gälla likabehandlingsorganens funktion och bör inte utvidga det materiella tillämpningsområdet eller personkretsen för dessa direktiv.
- (13) Detta direktiv tillämpas på likabehandlingsorgan när de bekämpar diskriminering som omfattas av direktiv (EU) 2019/1158 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare, genom hänvisning i artikel 15 i det sistnämnda direktivet till artikel 20 i direktiv 2006/54/EG, vilken ersätts med bestämmelserna i detta direktiv.
- (14) Det föreslagna direktivet om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer<sup>16</sup> bör betraktas som lex specialis till de bestämmelser om efterlevnad i direktiv 2006/54/EG som kommer att ersättas av det här direktivet. Eventuella minimistandarder som fastställs genom ett kommande direktiv om insyn i lönesättningen för likabehandlingsorgan i frågor om lika lön för lika eller likvärdigt arbete, inbegripet insyn i lönesättningen, och som är högre jämfört med de standarder som fastställs i detta direktiv, bör ha företräde framför de som fastställs i detta direktiv.
- (15) När likabehandlingsorganen främjar likabehandling, förebygger diskriminering och hjälper offer för diskriminering bör de ägna särskild uppmärksamhet åt diskriminering på flera av de grunder som direktiven 79/7/EEG, 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2004/113/EG, 2006/54/EG och 2010/41/EU skyddar mot.
- (16) Likabehandlingsorganen kan bara uppfylla sin roll på ett effektivt sätt om de kan handla helt oberoende, utan att utsättas för någon yttre påverkan. Medlemsstaterna bör i detta syfte beakta ett antal kriterier som bidrar till likabehandlingsorganens oberoende. Likabehandlingsorganen bör inte inrättas som en del av ett ministerium eller organ som får instruktioner direkt från regeringen. Varje anställd eller person i ledande ställning – till exempel ledamöter av en styrelse som leder ett

<sup>12</sup> Principerna för nationella institutioners status, antagen genom FN:s generalförsamlings resolution 48/134 den 20 december 1993.

<sup>13</sup> Rådets direktiv 79/7/EEG av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet (EGT L 6, 10.1.1979, s. 24).

<sup>14</sup> Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling (EGT L 303, 2.12.2000, s. 16).

<sup>15</sup> COM(2022) 689.

<sup>16</sup> Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer (COM(2021) 93 final).

likabehandlingsorgan, chefer för ett likabehandlingsorgan eller ställföreträdande eller tillfälliga chefer – bör vara oberoende, kvalificerad för tjänsten och utvald genom ett öppet förfarande. Likabehandlingsorganen bör kunna förvalta sin egen budget och sina egna resurser, inbegripet genom att välja och förvalta sin egen personal, och kunna fastställa sina egna prioriteringar.

- (17) För att säkerställa att likabehandlingsorganen kan utöva alla sina befogenheter och fullgöra alla sina uppgifter bör medlemsstaterna säkerställa att likabehandlingsorganens interna struktur gör det möjligt för dem att utöva sina olika befogenheter på ett oberoende sätt. Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt situationer där organen måste vara både opartiska och erbjuda stöd till offer. Detta är särskilt relevant om likabehandlingsorganet har befogenhet att fatta bindande beslut som kräver opartiskhet eller när ett likabehandlingsorgan är en del av ett organ med flera mandat och där ett annat mandat kräver opartiskhet. En intern struktur som säkerställer en strikt åtskillnad mellan relevanta befogenheter och uppgifter bör garantera att likabehandlingsorganet kan utöva dessa effektivt.
- (18) Bristen på lämpliga resurser är ett betydande problem och hämmar likabehandlingsorganens förmåga att fullgöra sina uppgifter på ett tillfredsställande sätt. Medlemsstaterna bör därför säkerställa att likabehandlingsorganen får tillräcklig finansiering, kan anställa kvalificerad personal och har lämpliga lokaler och lämplig infrastruktur för att kunna utföra var och en av sina uppgifter på ett effektivt sätt, inom rimlig tid och inom de tidsfrister som fastställs i nationell rätt. Likabehandlingsorganens budgetanslag bör hållas stabila, förutom vid utökning av befogenheterna, och planeras på flerårig basis samt göra det möjligt för dem att täcka kostnader som kan vara svåra att förutse, såsom rättegångskostnader. För att säkerställa att likabehandlingsorganen förses med tillräckliga resurser bör deras budgetar till exempel inte drabbas av nedskärningar som är betydligt större än de genomsnittliga nedskärningarna av andra offentliga organs budgetar; på samma sätt bör öknings av deras årliga budgetar vara knuten till den genomsnittliga finansieringsökningen för andra organ. Om likabehandlingsorganens uppgifter och mandat utökas bör resurserna öka proportionellt.
- (19) Automatiserade system, inbegripet artificiell intelligens, utgör användbara verktyg för att identifiera diskrimineringsmönster men det finns också risk för algoritmisk diskriminering. Likabehandlingsorgan bör därför ha tillgång till kvalificerad personal eller kvalificerade tjänster som å ena sidan kan använda automatiserade system för sitt arbete och å andra sidan kan bedöma systemens efterlevnad av regler om icke-diskriminering. Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt att förse likabehandlingsorganen med lämpliga digitala resurser, antingen direkt eller genom anlitanande av underleverantörer.
- (20) Likabehandlingsorganen har jämte andra aktörer en viktig roll när det gäller att förebygga diskriminering och främja jämställdhet. För att ta itu med strukturella aspekter av diskriminering och bidra till social förändring bör de främja jämställdhetskyldigheter, god praxis, positiv särbehandling och integrering av ett jämställdhetsperspektiv bland offentliga och privata aktörer samt förse dessa med relevant utbildning, information, rådgivning, vägledning och stöd. De bör stå i förbindelse med offentliga och privata aktörer och grupper samt engagera sig i den offentliga debatten, för att bekämpa stereotyper och öka medvetenheten om mångfald och dess fördelar, som är en hörnsten i unionens jämställdhetsstrategier.

- (21) Förutom förebyggande åtgärder är en viktig uppgift för likabehandlingsorganen att ge stöd till offer för diskriminering. Detta stöd bör alltid innefatta tillhandahållande av viktig information till klagande och en preliminär bedömning av deras klagomål, på grundval av den initiala information som samlats in från parterna på frivillig basis. Medlemsstaterna bör ansvara för att fastställa de villkor som ska gälla för likabehandlingsorganens bedömning, såsom förfarandets tidsram eller skyddsåtgärder mot upprepade eller oskäliga klagomål.
- (22) För att säkerställa att alla offer kan klaga bör det vara möjligt att framföra klagomål på olika sätt. Medlemsstaterna bör vederbörligen beakta kommissionens rekommendation 2018/951, enligt vilken framförandet av klagomål bör vara möjligt på ett språk som den klagande väljer och som brukar användas i den medlemsstat där likabehandlingsorganet är beläget. För att hantera en av anledningarna till underrapportering, nämligen rädsla för repressalier, och utan att det påverkar tillämpningen av direktiv (EU) 2019/1937 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten<sup>17</sup>, bör sekretesskydd erbjudas till vittnen och visselblåsare samt i största möjliga utsträckning till klagande.
- (23) För att erbjuda möjligheten till en snabb tvistlösning utanför domstol och till en överkomlig kostnad bör medlemsstaterna göra det möjligt för parter att ingå en förlikning, genom likabehandlingsorganet eller ett annat befintligt särskilt organ. De bör fastställa formerna för förlikningsprocessen i enlighet med nationell rätt.
- (24) Om likabehandlingsorganen misstänker en möjlig överträdelse av principen om likabehandling i direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU bör de kunna vidta ytterligare åtgärder med anledning av ett klagomål eller på eget initiativ.
- (25) Bevisning är avgörande för att kunna fastställa om diskriminering har ägt rum och ligger ofta i händerna på den påstådda gärningspersonen. Likabehandlingsorganen bör därför ha åtkomst till nödvändig information för att kunna konstatera diskriminering och samarbeta med berörda offentliga organ, såsom yrkes- eller utbildningsinspektorer. Medlemsstaterna bör inrätta ett lämpligt ramverk för utövandet av denna befogenhet, i enlighet med nationella regler och förfaranden.
- (26) På grundval av den bevisning som samlats in, antingen frivilligt eller genom en utredning, bör likabehandlingsorgan lämna sin bedömning till klaganden och till den påstådda gärningspersonen. Medlemsstaterna bör fastställa det rättsliga värdet av denna bedömning som kan vara ett icke-bindande yttrande eller ett bindande verkställbart beslut. Båda bör ange skälen för bedömningen och vid behov inbegripa de åtgärder som är nödvändiga för att avhjälpa konstaterade överträdelser och förhindra upprepning. För att säkerställa att likabehandlingsorganens arbete är ändamålsenligt bör medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder för uppföljning av yttranden och verkställigheten av beslut.
- (27) För att främja sitt arbete och jämställdhetslagstiftningen bör likabehandlingsorganen kunna offentliggöra sina yttranden och beslut utan att röja personuppgifter.
- (28) Likabehandlingsorgan bör ha rätt att agera i domstolsförfaranden om civil- och förvaltningsrättsliga frågor för att bidra till att säkerställa respekten för principen om likabehandling i direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU. Även om sådana domstolsförfaranden bör omfattas av nationell processrätt, inbegripet nationella regler om förutsättningar för sakprövning, kan sådana regler, särskilt eventuella villkor

---

<sup>17</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1937 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten (EUT L 305, 26.11.2019, s. 17).

rörande berättigat intresse, inte tillämpas på ett sätt som undergräver ändamålsenligheten i likabehandlingsorganens rätt att agera. De undersöknings- och beslutsbefogenheter och den rätt att agera i domstolsförfaranden som tillkommer likabehandlingsorgan enligt detta direktiv kommer att underlätta det praktiska genomförandet av de nuvarande bestämmelserna i direktiven 2000/43/EG, 2000/78/EG och 2004/113/EG om bevisbörda och försvar av rättigheter. Likabehandlingsorganen kommer på de villkor som anges i detta direktiv att kunna fastställa fakta ”som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering” och därmed uppfylla villkoren i artikel 8 i direktiv 2000/43/EG, artikel 10 i direktiv 2000/78/EG och artikel 9 i direktiv 2004/113/EG. Deras stöd kommer därför att underlätta brottsoffrens tillgång till rättslig prövning.

- (29) Med talerätt blir det möjligt för likabehandlingsorgan att agera på offrens vägnar eller till stöd för dem, vilket ger dem tillgång till rättslig prövning om processhinder eller ekonomiska hinder eller rädsla för repressalier är avskräckande. Talerätt gör det också möjligt för likabehandlingsorgan att strategiskt välja de ärenden som de beslutar att driva inför nationella domstolar och att bidra till en korrekt tolkning och tillämpning av lagstiftningen om likabehandling.
- (30) Vissa fall av diskriminering är svåra att bekämpa eftersom det inte finns någon klagande som själv driver ärendet. I sin dom i mål C-54/07, Feryn<sup>18</sup>, som väcktes av ett likabehandlingsorgan i eget namn, bekräftade domstolen att diskriminering kan fastställas även i avsaknad av ett identifierat offer. Det är därför viktigt att likabehandlingsorgan kan agera i eget namn för att försvara allmänintresset.
- (31) Likabehandlingsorgan bör även kunna lämna in muntliga eller skriftliga yttranden till domstolarna – till exempel som *amicus curiae* – som ett lättare sätt att stödja mål med sitt expertutlåtande.
- (32) Likabehandlingsorganens rätt att agera i domstol måste respektera principerna om rättvis rättegång och jämlikhet i medel. Med undantag för när likabehandlingsorganen agerar som part i ett förfarande om verkställighet eller rättslig prövning av ett eget beslut eller ger in yttranden i egenskap av *amicus curiae* bör likabehandlingsorganen därför inte ha rätt att i domstolsförfaranden lägga fram bevis som erhållits genom tidigare utredningar av samma ärende och som den påstådda gärningspersonen eller någon tredje part var rättsligt skyldig att tillhandahålla.
- (33) För att säkerställa respekten för individuella rättigheter bör medlemsstaterna säkerställa att likabehandlingsorganens befogenheter omgärdas av lämpliga rättssäkerhetsgarantier så att viktiga principer såsom rätten till försvar, rätten till rättsprövning och rätten till konfidentialitet skyddas på ett lämpligt sätt.
- (34) Bestämmelserna om likabehandlingsorganens rätt att agera i domstolsförfaranden påverkar inte rättigheterna för offer och för föreningar, organisationer eller andra juridiska personer som tillvaratar offrets rättigheter och som, i enlighet med de kriterier som fastställs i deras nationella rätt, har ett berättigat intresse av att säkerställa att direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU efterlevs, i enlighet med de direktiven.
- (35) Ändamålsenligheten i likabehandlingsorganens arbete är också beroende av att de grupper som riskerar att diskrimineras får full åtkomst till likabehandlingsorganens tjänster. I en undersökning som genomfördes av Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter<sup>19</sup> uppgav 71 % av de som tillhör etniska eller invandrade

<sup>18</sup> Domstolens dom av den 10 juli 2008, Feryn, C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397.

<sup>19</sup> FRA EU-MIDIS II-undersökning.

minoritetsgrupper att de inte känner till någon organisation som erbjuder stöd eller rådgivning till offer för diskriminering. Ett viktigt steg för att stödja sådan åtkomst är att medlemsstaterna säkerställer att folk känner till sina rättigheter och är medvetna om att likabehandlingsorganen finns och om deras tjänster. Detta är särskilt viktigt för missgynnade grupper och grupper som kan ha svårt att få tillgång till sådan information, till exempel på grund av deras ekonomiska ställning, funktionshinder, läs- och skrivkunnet eller bristande tillgång till onlineverktyg.

- (36) Tillgång till likabehandlingsorganens tjänster och publikationer på lika villkor för alla bör garanteras. I detta syfte bör potentiella hinder för tillgång till likabehandlingsorganens tjänster identifieras och åtgärdas. Tjänsterna bör vara kostnadsfria för klagande. Medlemsstaterna bör också se till att likabehandlingsorganens tjänster är tillgängliga för alla potentiella offer, över hela sina territorier, exempelvis genom inrättande av lokala kontor, inklusive mobila kontor, organisation av lokala kampanjer eller samarbete med lokala delegerade eller civilsamhällesorganisationer.
- (37) Unionen och samtliga medlemsstater är parter i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning<sup>20</sup>, som innehåller en skyldighet att förbjuda diskriminering på grund av funktionsnedsättning och garantera personer med funktionshinder ett lika och effektivt rättsligt skydd mot diskriminering på alla grunder. Detta direktiv bör tolkas på ett sätt som är förenligt med konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. För att garantera att personer med funktionshinder åtnjuter rättsligt skydd och tillgänglighet till likabehandlingsorganens samtliga tjänster och aktiviteter lika och effektivt är det nödvändigt att säkerställa tillgänglighet, i enlighet med kraven som fastställs i direktiv (EU) 2019/882, och skäligen anpassning. Likabehandlingsorgan bör säkerställa fysisk och digital<sup>21</sup> tillgänglighet genom att förebygga och undanröja de hinder som personer med funktionshinder kan stöta på när det gäller att få tillgång till deras tjänster och information, och tillhandahålla skäliga arrangemang och vidta nödvändiga och lämpliga anpassningsåtgärder när så krävs i ett enskilt fall.
- (38) Det är avgörande för ömsesidigt lärande, samstämmighet och konsekvens att möjliggöra regelbunden koordinering och regelbundet långsiktigt samarbete på olika nivåer för likabehandlingsorganen, vilket kan bredda räckvidden och genomslaget av deras arbete. Likabehandlingsorgan bör i synnerhet samarbeta med andra likabehandlingsorgan i samma medlemsstat och i andra medlemsstater – inbegripet inom ramen för det europeiska nätverket för likabehandlingsorgan (Equinet) – samt med offentliga och privata aktörer på lokal, regional och nationell nivå samt på EU-nivå och internationell nivå, såsom civilsamhällesorganisationer, dataskyddsmyndigheter, fackföreningar, yrkes- och utbildningsinspektorer, brottsbekämpningsorgan, verksamheter med ansvar på nationell nivå för människorättskydd, myndigheter som hanterar unionsmedel, nationella kontaktpunkter för romer, konsumentorgan och nationella oberoende mekanismer för främjande, skydd och övervakning av konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Sådant samarbete bör inte omfatta utbyte av personuppgifter (dvs. jämförbarhetsdata i en form som gör att individer kan identifieras).

<sup>20</sup> EUT L 23, 27.1.2010, s. 37.

<sup>21</sup> Se Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/2102 av den 26 oktober 2016 om tillgänglighet avseende offentliga myndigheters webbplatser och mobila applikationer (EUT L 327, 2.12.2016, s. 1) och tillhörande genomförandebeslut.

- (39) Likabehandlingsorgan kan inte fullt ut spela sin roll som experter på likabehandling om de inte tidigt i det policyskapande förfarandet rådfrågas i tillräcklig grad om frågor som rör de rättigheter och skyldigheter som följer av direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU. Medlemsstaterna bör därför fastställa öppna förfaranden för att i god tid säkerställa sådant samråd. De bör även göra det möjligt för likabehandlingsorgan att utfärda rekommendationer och offentliggöra dem.
- (40) Jämställdhetsdata är avgörande för att öka medvetenheten, göra människor uppmärksamma, visa på trender över tid, bevisa förekomsten av diskriminering, utvärdera genomförandet av jämställdhetslagstiftning, visa på behovet av positiv särbehandling och bidra till ett evidensbaserat beslutsfattande<sup>22</sup>. Likabehandlingsorganen har en roll när det gäller att bidra till utvecklingen av relevant jämställdhetsdata i dessa avseenden, till exempel genom att organisera återkommande rundabordsmöten med relevanta aktörer. De bör också samla in och analysera uppgifter om sin egen verksamhet eller genomföra undersökningar, och bör kunna tillgå och använda statistisk information som samlas in av andra offentliga eller privata aktörer – såsom nationella statistikbyråer, nationella domstolar, yrkes- och utbildningsinspektorer, fackföreningar eller civilsamhällesorganisationer – och som rör de ärenden som likabehandlingsorganen är anförtrodda enligt direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU. Sådant statistisk information bör inte innehålla några personuppgifter.
- (41) Förutom att årligen offentliggöra en rapport om sin verksamhet bör likabehandlingsorganen regelbundet offentliggöra rapporter med en övergripande bedömning av situationen när det gäller diskriminering som omfattas av deras mandat i medlemsstaterna. Rapporten bör ge information till offentliga och privata aktörer och tjäna som vägledning när likabehandlingsorganen fastställer sina prioriteringar inför framtiden. Rapporten bör inte innehålla några personuppgifter.
- (42) Likabehandlingsorganen bör anta ett flerårigt program för att fastställa sin vision för framtiden och kartlägga sina mål. Detta bör göra det möjligt för dem att säkerställa samstämmighet över tid mellan deras olika arbetsområden och hantera systemrelaterade diskrimineringsfrågor som omfattas av deras mandat som en del av en långsiktig handlingsplan.
- (43) För att kunna bedöma detta direktivs ändamålsenlighet är det nödvändigt att inrätta en mekanism för att övervaka dess tillämpning och efterlevnaden av direktivet samt för att bedöma dess praktiska verkan. Kommissionen bör ansvara för denna övervakning och regelbundet utarbeta en rapport om tillämpningen. För att säkerställa enhetliga villkor för genomförandet av medlemsstaternas rapporteringskyldigheter enligt artikel 16.2 när det gäller de praktiska verkningarna av detta direktiv bör kommissionen tilldelas genomförandebefogenheter att upprätta en förteckning över relevanta indikatorer, på grundval av vilka uppgifter bör samlas in. Denna övervakning bör inte innefatta behandling av personuppgifter.
- (44) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket ger medlemsstaterna möjlighet att införa eller behålla förmånligare bestämmelser. Genomförandet av detta direktiv bör inte

---

<sup>22</sup> Rapport från kommissionen till Europaparlamentet och rådet om tillämpningen av rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (direktivet om jämlikhet oavsett ras eller etniskt ursprung) och av rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling (direktivet om jämlikhet i arbetslivet), SWD(2021) 63 final.

åberopas som skäl till inskränkningar i det skydd som för närvarande finns i varje medlemsstat.

- (45) Detta direktiv bygger på de regler som fastställs i direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU genom att införa skärpta standarder för likabehandlingsorganens funktion. Tidigare bestämmelser om likabehandlingsorgan i artikel 20 i direktiv 2006/54/EG och artikel 11 i direktiv 2010/41/EU bör därför utgå.
- (46) Detta direktiv syftar till att säkerställa att likabehandlingsorganen bedriver sin verksamhet enligt minimistandarder och till att förbättra deras effektivitet och garantera deras oberoende, för att stärka tillämpningen av principen om likabehandling. Eftersom målet för detta direktiv inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna och därför bör uppnås på unionsnivå får unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv, som begränsas till att fastställa minimistandarder, inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.
- (47) All behandling av personuppgifter som utförs av likabehandlingsorgan enligt detta direktiv bör utföras i full överensstämmelse med förordning (EU) 2016/679. Medlemsstaterna bör säkerställa att likabehandlingsorganens uppgifter på ett tydligt sätt fastställs i lag, i enlighet med artikel 6.1 e i förordning (EU) 2016/679 jämförd med artikel 6.2 och 6.3 i den förordningen. Likabehandlingsorganen bör behandla personuppgifter endast i den utsträckning som är nödvändig för att fullgöra de uppgifter enligt detta direktiv som syftar till att upprätthålla de grundläggande rättigheter och skyldigheter som följer av direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU. Enskilda personer vars personuppgifter behandlas bör informeras om sina rättigheter som registrerade, inbegripet om de rättsmedel som står till deras förfogande på nationell nivå.
- (48) Om fullgörandet av likabehandlingsorganens uppgifter kräver behandling av särskilda kategorier av personuppgifter – nämligen uppgifter om ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder eller sexuell läggning – bör medlemsstaterna också säkerställa att nationell rätt respekterar det väsentliga innehållet i rätten till dataskydd och föreskriver lämpliga och särskilda åtgärder för att säkerställa den registrerades grundläggande rättigheter och intressen, i enlighet med artikel 9.2 g i förordning (EU) 2016/679. Ett sådant säkerställande bör omfatta exempelvis interna policyer och åtgärder, för att säkerställa uppgiftsminimering – bland annat genom anonymisering av personuppgifter när så är möjligt, för användning av pseudonymiseringar och kryptering av personuppgifter, för att förhindra obehörig åtkomst och överföring av personuppgifter, och för att säkerställa att personuppgifter inte behandlas längre än vad som är nödvändigt för ändamålen med behandlingen.
- (49) Europeiska datatillsynsmannen har hörts i enlighet med artikel 42.1 i förordning (EU) 2018/1725 och avgav ett yttrande den [datum].

## HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

### *Artikel 1*

#### *Syfte, innehåll och tillämpningsområde*

1. I detta direktiv fastställs minimikrav för likabehandlingsorgans funktion för att förbättra deras effektivitet och garantera deras oberoende i syfte att stärka tillämpningen av principen om likabehandling som följer av direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU.
2. Medlemsstaternas skyldigheter och likabehandlingsorganens uppgifter enligt detta direktiv ska omfatta de rättigheter och skyldigheter som följer av direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU.

### *Artikel 2*

#### *Utseende av likabehandlingsorgan*

Medlemsstaterna ska utse ett eller flera organ (härefter kallade *likabehandlingsorgan*) som ska utöva de befogenheter som fastställs i detta direktiv.

Likabehandlingsorgan får utgöra del av de organ som på nationell nivå ansvarar för att skydda de mänskliga rättigheterna eller för att ta till vara enskildas rättigheter.

### *Artikel 3*

#### *Oberoende*

1. Medlemsstaterna ska vidta åtgärder för att säkerställa att likabehandlingsorganen är oberoende och fria från yttre påverkan när de utför sina uppgifter och utövar sina befogenheter, särskilt när det gäller likabehandlingsorganens rättsliga struktur, ansvarsskyldighet, budget, personal och organisatoriska angelägenheter.
2. Medlemsstaterna ska föreskriva transparenta regler och skyddsåtgärder för val, utnämning och entledigande av och intressekonflikter hos likabehandlingsorganens personal, särskilt när det gäller personer i ledande ställning, för att garantera likabehandlingsorganens kompetens och oberoende.
3. Medlemsstaterna ska säkerställa att det finns lämpliga skyddsgarantier, särskilt inom likabehandlingsorganens interna struktur, för att garantera ett oberoende utövande av deras befogenheter, i synnerhet när vissa kräver opartiskhet och andra inriktar sig på stöd till offer.
4. Medlemsstaterna ska säkerställa att det finns lämpliga skyddsgarantier i den interna strukturen inom organ med flera mandat, för att garantera ett självständigt utövande av jämställdhetsmandatet.

## *Artikel 4*

### *Resurser*

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att varje likabehandlingsorgan förses med de mänskliga, tekniska och ekonomiska resurser som är nödvändiga för att de ska kunna genomföra alla sina uppgifter och utöva alla sina befogenheter effektivt, på samtliga grunder och inom samtliga områden som omfattas av direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU, inbegripet i händelse av ökade befogenheter, klagomål, rättegångskostnader och ökad användning av automatiserade system.
2. Om ett likabehandlingsorgan ingår i ett organ som ansvarar för flera mandat ska punkt 1 tillämpas särskilt på jämställdhetsmandatet och mandatets stödpersonal och stödsystem.

## *Artikel 5*

### *Förebyggande, främjande och ökad medvetenhet*

Medlemsstaterna ska

- (a) med särskilt fokus på enskilda personer och grupper som riskerar att diskrimineras anta en strategi för att öka medvetenheten hos allmänheten i hela sitt territorium om rättigheterna enligt direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU samt om existensen av likabehandlingsorganen och deras tjänster,
- (b) säkerställa att likabehandlingsorganen arbetar med att förebygga diskriminering och främja likabehandling samt antar en strategi som fastställer hur de ska delta i den offentliga dialogen, kommunicera med enskilda personer och grupper som riskerar att diskrimineras, tillhandahålla utbildning och vägledning samt främja jämställdhetsskyldigheter, jämställdhetsintegrering och positiv särbehandling bland offentliga och privata aktörer.

Medlemsstaterna och likabehandlingsorganen ska i samband med detta beakta de lämpligaste kommunikationsverktygen och kommunikationsformaten för varje målgrupp. De ska särskilt inrikta sig på missgynnade grupper som kan ha svårt att få tillgång till information, till exempel på grund av sin ekonomiska ställning, ålder, funktionshinder, otillräckliga läs- och skrivkunnighet, nationalitet, uppehållsstatus eller bristande tillgång till onlineverktyg.

## *Artikel 6*

### *Stöd till offer*

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att likabehandlingsorganen kan ge stöd till offer i enlighet med punkterna 2–4.
2. Likabehandlingsorganen ska muntligen, skriftligen och online kunna ta emot klagomål om diskriminering.
3. Likabehandlingsorganen ska ge stöd till offer – inledningsvis genom att informera dem om den rättsliga ramen – bland annat genom individ- och situationsanpassad rådgivning om de tjänster som likabehandlingsorganen erbjuder och om tillhörande

förfarandenaspekter samt om tillgängliga rättsmedel, inklusive möjligheten att driva ett mål inför domstol.

Likabehandlingsorganen ska också informera offer om tillämpliga sekretessregler, om skyddet av personuppgifter och om möjligheten att få psykologiskt eller annat relevant stöd från andra organ eller organisationer.

4. Likabehandlingsorganen ska göra en preliminär bedömning av ett klagomål på grundval av information som de berörda parterna lämnat in frivilligt. Medlemsstaterna ska fastställa de exakta villkoren för hur likabehandlingsorganen ska göra sådana preliminära bedömningar.

Likabehandlingsorganen ska informera klaganden om sin preliminära bedömning och om huruvida klagomålet kommer att avslutas eller om det finns skäl att gå vidare med det, bland annat genom de förfaranden som fastställs i artiklarna 7, 8 och 9.

### *Artikel 7*

#### *Förlikning*

Likabehandlingsorganen ska kunna erbjuda parter möjligheten att söka en uppgörelse i godo på sin tvist. Denna process ska ske med parternas samtycke och kan ledas av likabehandlingsorganet, eller av en annan särskild aktör, i vilket fall likabehandlingsorganet får lämna synpunkter till den särskilda aktören. Inledandet av ett sådant förfarande ska inte hindra parterna från att utöva sin rätt till domstolsprövning.

### *Artikel 8*

#### *Yttranden och beslut*

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att likabehandlingsorganen, om de efter ett klagomål eller på eget initiativ bedömer att principen om likabehandling i direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU kan ha överträtts, har befogenhet att utreda ärendet ytterligare.
2. Medlemsstaterna ska tillhandahålla en ram som gör det möjligt för likabehandlingsorganen att inhämta upplysningar.

Denna ram ska särskilt ge likabehandlingsorganen faktisk rätt att få tillgång till information som är nödvändig för att fastställa om det har förekommit diskriminering. Den ska också ge likabehandlingsorganen lämpliga mekanismer för samarbete med relevanta offentliga organ i detta syfte.

3. Medlemsstaterna får också föreskriva att påstådda gärningspersoner och alla tredje parter är rättsligt förpliktade att tillhandahålla all information och alla handlingar som likabehandlingsorganen begär.
4. Medlemsstaterna ska säkerställa att likabehandlingsorganen skriftligen dokumenterar sin bedömning av ett ärende, inbegripet fastställande av omständigheter och en motiverad slutsats om förekomsten av diskriminering. Medlemsstaterna ska avgöra om detta ska ske genom icke-bindande beslut eller genom bindande verkställbara beslut.

När så är lämpligt ska yttranden och beslut innehålla särskilda åtgärder för att avhjälpa konstaterade överträdelser och förhindra ytterligare händelser.

Medlemsstaterna ska fastställa lämpliga mekanismer för uppföljning av yttranden, såsom en skyldighet att återkoppla, och för verkställighet av beslut.

Likabehandlingsorganen ska offentliggöra sammanfattningar av sina yttranden och beslut, utan att röja personuppgifter.

### *Artikel 9*

#### *Rättstvist*

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att likabehandlingsorgan har rätt att agera i domstolsförfaranden om civil- och förvaltningsrättsliga frågor som rör genomförandet av principen om likabehandling, fastställd i direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU, i enlighet med punkterna 2–5 och utan att det påverkar nationella regler om tillåtlighet av talan.
2. Rätten att agera i domstolsförfaranden ska omfatta följande:
  - (a) Rätt för likabehandlingsorgan att vara part i förfaranden om verkställighet eller rättslig prövning av ett beslut som fattats enligt artikel 8.4.
  - (b) Rätt för likabehandlingsorgan att i egenskap av *amicus curiae* ge in yttranden till domstolen.
  - (c) Rätt för likabehandlingsorgan att inleda eller delta i rättegång på ett eller flera offers vägnar, eller till stöd för ett eller flera offer. I detta fall ska offrens samtycke krävas.
3. Medlemsstaterna ska säkerställa att likabehandlingsorganen kan inleda domstolsförfaranden i eget namn, särskilt för att bemöta strukturell och systematisk diskriminering i fall som likabehandlingsorganen valt ut på grund av att de är ofta förekommande, av allvarlig natur eller medför ett behov av rättsligt klarläggande.
4. Medlemsstaterna ska säkerställa att likabehandlingsorganen, utom i de fall som avses i punkt 2 a och b, inte lägger fram bevis i domstolsförfaranden som likabehandlingsorganen erhållit genom utövandet av befogenheter enligt artikel 8.3.
5. Medlemsstaterna ska säkerställa att utredningar enligt artikel 8.2–8.4 varken inleds eller fortsätter under tiden det pågår ett domstolsförfarande om samma fråga.

### *Artikel 10*

#### *Rättssäkerhetsgarantier*

Medlemsstaterna ska säkerställa att berörda fysiska och juridiska personers rätt till försvar skyddas vederbörligen i de förfaranden som avses i artiklarna 6, 7, 8 och 9. Medlemsstaterna ska säkerställa att likabehandlingsorganen garanterar konfidentialitet för vittnen och visselblåsare, och i möjligaste mån klagande.

De beslut som avses i artikel 8.4 ska kunna bli föremål för rättslig prövning i enlighet med nationell rätt.

## *Artikel 11*

### *Tillgång, tillgänglighet och skäliga arrangemang*

1. Medlemsstaterna ska garantera tillgång till likabehandlingsorganens tjänster och publikationer på samma villkor för alla och säkerställa att det inte finns några hinder för att framföra klagomål.
2. Medlemsstaterna ska säkerställa att likabehandlingsorganen tillhandahåller sina tjänster utan kostnad för klagande, inom hela sitt territorium, inbegripet på landsbygden och i avlägsna områden.
3. Medlemsstaterna ska säkerställa tillgänglighet för personer med funktionshinder och tillhandahålla dem skäliga arrangemang, för att garantera deras tillgång på lika villkor till likabehandlingsorganens tjänster och verksamhet, inbegripet stöd till offer, hantering av klagomål, mekanismer för uppgörelser i godo, information och publikationer, liksom förebyggande och främjande verksamhet samt medvetandehöjande insatser.

## *Artikel 12*

### *Samarbete*

Medlemsstaterna ska säkerställa att likabehandlingsorganen har lämpliga mekanismer för att inom sina respektive befogenheter samarbeta med andra likabehandlingsorgan inom samma medlemsstat och med relevanta offentliga och privata aktörer, inbegripet civilsamhällesorganisationer, på nationell, regional och lokal nivå, i andra medlemsstater samt på unionsnivå och internationell nivå.

## *Artikel 13*

### *Samråd*

Medlemsstaterna ska införa öppna förfaranden för att säkerställa att regering och andra offentliga institutioner i god tid samråder med likabehandlingsorganen om lagstiftning, politik, förfaranden, program och praxis som rör de rättigheter och skyldigheter som följer av direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU.

De ska säkerställa att likabehandlingsorganen har rätt att i dessa frågor utfärda rekommendationer, offentliggöra dem och begära återkoppling från berörda myndigheter.

## *Artikel 14*

### *Insamling av data och tillgång till jämställdhetsdata*

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att likabehandlingsorganen samlar in uppgifter om sin verksamhet, i syfte att utarbeta de rapporter som avses i artikel 15 b och c.
2. De insamlade uppgifterna ska delas upp efter de grunder och områden som omfattas av direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU, i enlighet med de indikatorer som avses i artikel 16. De personuppgifter som samlas in ska anonymiseras och, om detta inte är möjligt, pseudonymiseras.

3. Medlemsstaterna ska säkerställa att likabehandlingsorganen har tillgång till statistik om de rättigheter och skyldigheter som följer av direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU och som samlas in av offentliga och privata aktörer, inbegripet offentliga myndigheter, fackföreningar, företag och civilsamhällesorganisationer, när de finner sådan statistik nödvändig för att göra en övergripande bedömning av diskrimineringsituationen i en medlemsstat och för att utarbeta den rapport som avses i artikel 15 c.
4. Medlemsstaterna ska tillåta likabehandlingsorganen att utfärda rekommendationer om vilka data som ska samlas in med avseende på de rättigheter och skyldigheter som följer av direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU till offentliga och privata aktörer, inbegripet offentliga myndigheter, fackföreningar, företag och civilsamhällesorganisationer. Medlemsstaterna ska också tillåta likabehandlingsorganen att ha en samordnande roll vid insamling av jämställdhetsdata.
5. Medlemsstaterna ska säkerställa att likabehandlingsorganen kan göra oberoende undersökningar om diskriminering.

#### *Artikel 15*

##### *Rapporter och strategisk planering*

Medlemsstaterna ska säkerställa att likabehandlingsorganen:

- (a) antar ett flerårigt program som anger deras prioriteringar och framtida verksamhet, inbegripet den strategi som avses i artikel 5 b,
- (b) utarbetar och offentliggör årliga verksamhetsrapporter, som innefattar årsbudget och rapporter om personal och ekonomi,
- (c) minst vart fjärde år offentliggör en rapport med rekommendationer om situationen i sin medlemsstat när det gäller likabehandling och diskriminering, inklusive potentiella strukturella problem.

#### *Artikel 16*

##### *Övervakning*

1. Kommissionen ska genom en genomförandeakt upprätta en förteckning över gemensamma indikatorer för att mäta de praktiska verkningarna av detta direktiv. Kommissionen får vid utarbetandet av indikatorerna rådfråga Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter och Europeiska jämställdhetsinstitutet. Dessa indikatorer ska omfatta likabehandlingsorganens resurser, oberoende funktion, verksamhet och effektivitet samt utvecklingen i deras mandat, befogenheter eller struktur, med säkerställande av att de uppgifter som samlas in på nationell nivå är jämförbara, objektiva och tillförlitliga.
2. Senast [*fem år efter dagen för införlivandet*], och därefter vart femte år, ska medlemsstaterna förse kommissionen med all relevant information om tillämpningen av detta direktiv, inbegripet de uppgifter om dess praktiska effekter som samlas in på grundval av de indikatorer som avses i punkt 1 i denna artikel, och särskilt med beaktande av de rapporter som utarbetas av likabehandlingsorganen i enlighet med artikel 14 b och c.

3. Kommissionen ska utarbeta en rapport om tillämpningen och de praktiska effekterna av detta direktiv på grundval av den information som avses i punkt 2 och ytterligare relevanta uppgifter som samlas in på nationell nivå och unionsnivå, särskilt från berörda parter, av Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter och Europeiska jämställdhetsinstitutet.

#### *Artikel 17*

##### *Minimikrav*

1. Medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är förmånligare än de minimikrav som fastställs i detta direktiv.
2. Genomförandet av detta direktiv får under inga omständigheter utgöra skäl för att inskränka det skydd mot diskriminering som redan finns i medlemsstaterna på de områden som omfattas av detta direktiv.

#### *Artikel 18*

##### *Behandling av personuppgifter*

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att likabehandlingsorganen endast får samla in personuppgifter om det är nödvändigt för att fullgöra en uppgift enligt detta direktiv.
2. Medlemsstaterna ska säkerställa att lämpliga och särskilda åtgärder vidtas för att säkerställa den registrerades grundläggande rättigheter och intressen när likabehandlingsorganen behandlar särskilda kategorier av personuppgifter, nämligen uppgifter om ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder eller sexuell läggning.

#### *Artikel 19*

Artikel 20 i direktiv 2006/54/EG och artikel 11 i direktiv 2010/41/EU ska utgå.

Hänvisningar till de organ för främjande av likabehandling som avses i de artiklarna ska anses som hänvisningar till de likabehandlingsorgan som avses i artikel 2 i detta direktiv.

#### *Artikel 20*

1. Medlemsstaterna ska senast den [18 månader] sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv. De ska genast underrätta kommissionen om detta.  
När en medlemsstat antar dessa bestämmelser ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda.
2. Medlemsstaterna ska underrätta kommissionen om texten till de centrala bestämmelser i nationell rätt som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

*Artikel 21*

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 19 ska tillämpas från och med den [datum som avses i artikel 20.1].

*Artikel 22*

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den

*På Europaparlamentets vägnar*  
*Ordförande*

*På rådets vägnar*  
*Ordförande*