



Europeiska  
unionens råd

Bryssel den 18 mars 2019  
(OR. en)

6337/19

COHOM 20  
CFSP/PESC 119  
CONUN 13  
DEVGEN 25  
FREMP 19

## LÄGESRAPPORT

---

från:	Rådets generalsekretariat
av den:	18 mars 2019
till:	Delegationerna

---

Föreg. dok. nr:	6118/19
Ärende:	EU:s riktlinjer om mänskliga rättigheter – icke-diskriminering inom de yttre åtgärderna

---

För delegationerna bifogas EU:s riktlinjer om mänskliga rättigheter – icke-diskriminering inom de yttre åtgärderna, som antogs av rådet vid dess 3681:a möte den 18 mars 2019.

**EU:s riktlinjer om mänskliga rättigheter – icke-diskriminering  
inom de yttre åtgärder**

**Innehåll**

<b>1. Vad utgör diskriminering?</b> .....	5
<b>1.1 Begrepp inom området icke-diskriminering</b> .....	8
<b>2. Möjliga sätt att bekämpa diskriminering – förhindrande av och förbud mot diskriminering</b> .....	12
<b>3. Operativa riktlinjer</b> .....	18
<b>3.1 Att komma till rätta med diskriminering genom bilateralt samarbete och bilaterala dialoger</b> .....	20
<b>3.2 Att komma till rätta med diskriminering genom EU:s utvecklings-samarbete och humanitära bistånd</b> .....	25
<b>3.3 Att komma till rätta med diskriminering genom multilateralt samarbete</b> .....	29
<b>3.4 Att komma till rätta med diskriminering genom stödinsatser från det civila samhället</b> .....	31
<b>4. Uppföljning och översyn av EU:s riktlinjer om mänskliga rättigheter (icke-diskriminering)</b> .....	33
<b>BILAGA I: Internationella instrument för mänskliga rättigheter, arbetstagares rättigheter (ILO-instrument) och humanitär rätt som är särskilt relevanta för avskaffandet av diskriminering</b> .....	34
<b>BILAGA II: Mer information: EU:s och dess institutioners och byråers webbplatser samt internationella och regionala organisationers webbplatser</b> .....	36

## Inledning

Förbudet mot diskriminering är en av de viktigaste principerna inom internationell människorättslagstiftning. Sedan antagandet av den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna i Paris 1948 har man lagt ytterligare tonvikt vid denna princip i de människorättsinstrument som har utarbetats och införlivats i den nationella lagstiftningen i flertalet länder runt om i världen. Förbudet mot diskriminering är en grundläggande princip i Europeiska unionens grundfördrag<sup>1</sup>, Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna<sup>2</sup> och Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna.

Trots att den internationella människorättslagstiftningen klart och tydligt förbjuder diskriminering fortsätter miljoner människor att utsättas för diskriminering som hindrar dem från att komma i fullt åtnjutande av sina mänskliga rättigheter och nå sin fulla potential som likvärdiga och aktiva samhällsmedlemmar. Diskriminering kan leda till sociala oroligheter, våld, konflikter och tvångsflyttningar. Förutom de oerhörda kostnaderna på det rent mänskliga planet har diskrimineringen enorma ekonomiska kostnader i form av fattigdom och förlorade möjligheter, inte bara för de enskilda individerna och deras familjer utan också för hela samhällen. Eftersom förbudet mot diskriminering är en för Europeiska unionen (EU) grundläggande princip, är EU fast beslutet att bekämpa alla former av diskriminering, såväl inom unionens egna gränser som i resten av världen.

---

<sup>1</sup> Citat från fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget) och fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget): a) *Artikel 2 i EU-fördraget*: Unionen ska bygga på **värdena respekt för människans värdighet**, frihet, demokrati, **jämlikhet**, rättsstaten och respekt för de mänskliga rättigheterna, **inklusive rättigheter för personer som tillhör minoriteter**. Dessa värden ska vara gemensamma för medlemsstaterna i ett samhälle som kännetecknas av mångfald, **icke-diskriminering**, tolerans, rättvisa, solidaritet och principen om jämställdhet mellan kvinnor och män. b) *Artikel 3.3 i EU-fördraget*: Unionen ska upprätta en inre marknad. Unionen ska verka för en hållbar utveckling i Europa som bygger på välavvägd ekonomisk tillväxt och på prisstabilitet, på en social marknadsekonomi med hög konkurrenskraft där full sysselsättning och sociala framsteg eftersträvas, samt på en hög miljöskyddsnivå och en bättre miljö. Den ska främja vetenskapliga och tekniska framsteg. **Den ska bekämpa social utestängning och diskriminering samt främja social rättvisa och socialt skydd, jämställdhet mellan kvinnor och män**, solidaritet mellan generationerna och skydd av barnets rättigheter. Den ska främja ekonomisk, social och territoriell sammanhållning samt solidaritet mellan medlemsstaterna. Den ska respektera rikedom hos sin kulturella och språkliga mångfald och sörja för att det europeiska kulturarvet skyddas och utvecklas. c) *Artikel 10 i EUF-fördraget*: Vid utformningen och genomförandet av sin politik och verksamhet ska unionen söka bekämpa all diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

<sup>2</sup> Stadgan gäller för samtliga EU-medlemsstater när de tillämpar EU-rätten och för samtliga EU-institutioner och EU-organ i all deras verksamhet.

Att bekämpa all diskriminering definieras också som en av EU:s prioriteringar i EU:s strategiska ram för mänskliga rättigheter och demokrati från 2012<sup>3</sup>. I EU:s handlingsplan för 2015–2019 anges att man ska utarbeta EU-verktyg på diskrimineringsområdet.

Dessa EU-riktlinjer om mänskliga rättigheter (icke-diskriminering) fullföljer EU:s handlingsplan för mänskliga rättigheter och demokrati samtidigt som de kompletterar Europeiska kommissionens operativa verktyg för utvecklingssamarbete inom ramen för EU:s rättighetsbaserade förhållningssätt till utvecklingssamarbete, som omfattar alla mänskliga rättigheter.

Kampen mot diskriminering är även ett övergripande mål. EU:s allmänna preferenssystem är ett exempel på detta. Det ger unilaterala handelsfördelar till sårbara utvecklingsländer, inbegripet de minst utvecklade länderna, vilka åtnjuter i det närmaste full tillgång till EU:s marknad inom ramen för ”Allt utom vapen”-arrangemanget. Enligt EU:s förordning om det allmänna preferenssystemet måste de grundläggande principer som anges i centrala internationella konventioner om mänskliga rättigheter och arbetstagares rättigheter respekteras. Dessa inbegriper konventionen om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering (1965), konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (1979) samt konvention nr 111 angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning (1958). De länder som drar nytta av den särskilda stimulansordningen för hållbar utveckling och gott styre (GSP+) har än mer långtgående skyldigheter: de måste ratificera och genomföra 27 internationella konventioner om bl.a. mänskliga rättigheter och arbetstagares rättigheter, miljöfrågor samt god samhällsstyrning. EU övervakar att de uppfyller dessa skyldigheter<sup>4</sup>.

EU:s riktlinjer om icke-diskriminering ska komplettera och förstärka andra EU-riktlinjer om mänskliga rättigheter<sup>5</sup> i syfte att

- göra EU effektivare i kampen mot diskriminering på alla grunder,
- öka synligheten för och medvetenheten om EU:s värden och åtgärder i kampen mot diskriminering.

---

<sup>3</sup> <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11855-2012-INIT/sv/pdf>

<sup>4</sup> Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 978/2012 om tillämpning av det allmänna preferenssystemet, inbegripet bilaga VIII om FN- och ILO-konventioner om grundläggande mänskliga rättigheter och arbetstagares rättigheter.

<sup>5</sup> För samtliga EU-riktlinjer om mänskliga rättigheter, se [https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines\\_en](https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines_en)

Dessa riktlinjer om mänskliga rättigheter (icke-diskriminering) innehåller **begreppsmässig och operativ** vägledning för EU:s människorättspolitik inom de **yttre åtgärderna**. De grundar sig på och förklarar EU:s och det internationella samfundets mänskliga standarder och normer för förbudet mot diskriminering och främjandet av icke-diskriminering. De innehåller även klara och tydliga politiska riktlinjer för EU:s institutioner och tjänstemän samt EU:s medlemsstater, vilka ska användas vid samarbete och kontakter med tredjeländer, internationella organisationer och civilsamhällesorganisationer.

## 1. Vad utgör diskriminering?

**Diskriminering definieras som varje differentierad behandling av en person eller grupp av personer på förbjuden grund och utan en objektiv och rimlig motivering<sup>6</sup>.** De förbjudna grunderna definieras i internationell människorättslagstiftning. De grunder som anges i nedanstående förteckning härrör från den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna (artikel 2), konventionen om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering, Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna och dess protokoll nr 12, Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 98 om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten<sup>7</sup> samt de fyra Genève-konventionerna och deras två tilläggsprotokoll<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Se ECRI:s (Europeiska kommissionen mot rasism och intolerans) allmänna policyrekommendation nr 7, punkt 1 b.

<sup>7</sup> Artikel 1 i ILO-konvention nr 98: ”Arbetare skola åtnjuta tillfredsställande skydd mot varje åtgärd [...] som är av organisationsfientlig art.”

<sup>8</sup> Genève-konventionen (I) angående sårades och sjukas behandling vid stridskrafterna i fält (1949), Genève-konventionen (II) angående sårade, sjuka och skeppsbrutna tillhörande stridskrafterna till sjöss (1949), Genève-konventionen (III) angående krigsfångar (1949) samt Genève-konventionen (IV) om civilpersoner (1949). Tilläggsprotokoll I rörande skydd för offren i internationella väpnade konflikter samt tilläggsprotokoll II rörande skydd för offren i icke-internationella väpnade konflikter. Dessa utgör kärnan i internationell humanitär rätt.

**Förbjudna grunder för diskriminering som omnämns i bindande internationella instrument för mänskliga rättigheter, arbetstagares rättigheter och humanitär rätt samt Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna**

Ålder

Börd eller ställning i övrigt

Hudfärg

Härkomst

Funktionshinder

Genetiskt särdrag

Språk

Tillhörighet till nationell minoritet/anknytning till nationell minoritet

Medlemskap i fackförening

Nationellt, etniskt eller socialt ursprung

Politisk eller annan åskådning

Förmögenhet (ekonomisk ställning)

Ras

Religion eller övertygelse

Kön

Sexuell läggning

Ställning i övrigt/någon annan liknande omständighet

## Kommentarer avseende grunderna

”Ställning i övrigt/någon annan liknande omständighet”

Att en förteckning över förbjudna grunder för diskriminering avslutas med ”ställning i övrigt” i internationella människorättsinstrument (eller ”eller någon annan liknande omständighet” i internationell humanitär rätt) innebär att förteckningen inte är uttömmande, vilket understryker det faktum att alla människor/envar utan åtskillnad har mänskliga rättigheter<sup>9</sup>.

”**Ras**”: Det bör noteras att termen ”ras” i dessa riktlinjer används och ska tolkas i enlighet med internationell och europeisk människorättslagstiftning och att användningen av termen därför inte innebär ett accepterande av teorier som försöker slå fast att det finns olika människoraser<sup>10</sup>.

”Härkomst”: Termen används ofta synonymt med ”ras”. ”Härkomst” *avser emellertid inte endast ”ras” utan har en betydelse och en tillämpning som kompletterar andra förbjudna grunder för diskriminering. Kommittén<sup>11</sup> bekräftar även att diskriminering på grund av ”härkomst” inbegriper diskriminering av medlemmar av samhällsgrupper på grund av sådana former av social stratifiering som kast och analoga system för ärvd status.*

---

<sup>9</sup> Som exempel på vilka grunder som kan omfattas av begreppet ”ställning i övrigt”, se domar avkunnade av Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna, där det slås fast att diskriminering på grund av bl.a. en persons status som hiv-smittad (Kijutin mot Ryssland – ansökan nr 2700/10) eller oäkta barn (född utanför äktenskapet), (Mazurek mot Frankrike – ansökan nr 34406/97), hälsostatus (Novruk m.fl. mot Ryssland – ansökan nr 31039/11) och medicinska tillstånd (G.N, m.fl. mot Italien – ansökan nr 43134/05) är förbjudet i enlighet med artikel 14 (Förbud mot diskriminering) i Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna.

<sup>10</sup> Skäl 6 i rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung: ”Europeiska unionen förkastar de teorier som försöker slå fast att det finns olika människoraser. Användningen av termen *ras* i detta direktiv innebär inte ett accepterande av sådana teorier.”

<sup>11</sup> FN:s kommitté för avskaffande av rasdiskriminering (Cerd) i sin allmänna rekommendation nr 29.

”**Funktionshinder**”: Enligt FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning<sup>12</sup> innefattar personer med funktionsnedsättning bl.a. personer med varaktiga fysiska, psykiska, intellektuella eller sensoriska funktionsnedsättningar, vilka i samspel med olika hinder<sup>13</sup> kan motverka deras fulla och verkliga deltagande i samhället på lika villkor som andra.

## 1.1 Begrepp inom området icke-diskriminering

### Rättslig och faktisk diskriminering

I juridiska och politiska texter skiljer man på rättslig och faktiskt diskriminering. Rättslig diskriminering förekommer när gällande lagar och befintlig politik är diskriminerande i sig eller möjliggör diskriminering, medan faktisk diskriminering förekommer när lagstiftningen eller politiken inte är diskriminerande i sig men lagstiftningens eller politikens genomförande eller verkställighet har diskriminerande följder<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> Europeiska unionen är part i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

<sup>13</sup> Vad avser ”olika hinder” ska tillgänglighet betraktas som en förutsättning för att personer med funktionshinder ska kunna komma i åtnjutande av alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter. Se även allmän kommentar nr 6 (2018) om jämlikhet och icke-diskriminering från FN:s kommitté för rättigheter för personer med funktionsnedsättning (dok. CRPD/C/GC/6).

<sup>14</sup> Människorättsrådets arbetsgrupp för frågor som rör rättslig och faktisk diskriminering av kvinnor beskriver de båda typerna av diskriminering (här i förhållande till kvinnor) enligt följande: *Diskriminering kan vara rättslig när en lagtext eller en politisk text innehåller diskriminerande bestämmelser eller vara faktisk när lagen eller politiken inte i sig är diskriminerande men deras genomförande och verkställighet har negativa konsekvenser för kvinnor. Faktisk diskriminering kan även vara resultatet av sedvänjor i vidare betydelse, exempelvis med koppling till kultur, traditioner och stereotyper som innebär att kvinnor nekas fullständig jämlikhet och fullständigt åtnjutande av rättigheter. Historiska och strukturella ojämlikheter som går långt tillbaka och som i många fall drabbar t.ex. minoritetsgrupper kan även vara en faktor vid faktisk diskriminering.*



## Direkt och indirekt diskriminering

Enligt EU:s icke-diskrimineringsdirektiv<sup>15</sup> ska *direkt diskriminering* anses förekomma när en person på grund av ras eller etniskt ursprung behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. *Indirekt diskriminering* ska anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt särskilt missgynnar personer av en viss ras eller ett visst etniskt ursprung jämfört med andra personer, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga<sup>16</sup>. Trots att exemplen ovan avser diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung bör det framhållas att direkt och indirekt diskriminering kan förekomma också på någon annan av grunderna.

## Strukturell diskriminering<sup>17</sup>

Termerna ”direkt och indirekt diskriminering” kompletteras ibland med termerna ”strukturell diskriminering”, ”institutionell diskriminering” eller ”systemisk diskriminering”. Dessa termer används för att beskriva den utestängning och den diskriminering som drabbar hela grupper av personer som har samma egenskaper eller grunder för diskriminering gemensamt. ”Strukturell diskriminering” avser regler, normer, rutiner, vedertagna förhållningssätt och beteendemönster i institutioner eller andra samhällsstrukturer vilka – medvetet eller omedvetet – hindrar grupper eller individer från att få samma rättigheter och möjligheter som andra och vilka bidrar till att det går sämre för dem än för majoriteten av befolkningen<sup>18</sup>.

---

<sup>15</sup> Det givna exemplet härrör från rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung.

<sup>16</sup> Se även allmän kommentar nr 20 från FN:s kommitté för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter). Direkt diskriminering förekommer när en person av ett skäl med koppling till en förbjuden grund behandlas sämre än en annan person i en liknande situation. Indirekt diskriminering avser lagar, politik eller sedvänjor som vid en första anblick kan te sig neutrala, men som har en oproportionerlig inverkan på utövandet av rättigheter i förhållande till förbjudna grunder för diskriminering.

<sup>17</sup> Det finns ingen erkänd definition av ”strukturell diskriminering” eller ”diskriminering på grund av anknytning och antagande” i internationell lagstiftning eller i EU-rätten.

<sup>18</sup> Reviderad allmän policyrekommendation nr 2 (punkt 20) från Europeiska kommissionen mot rasism och intolerans (ECRI): <http://ombudsman.hr/attachments/article/1283/REC-02rev-2018-006-ENG.pdf>

## Diskriminering på grund av anknytning och antagande<sup>19</sup>

Denna typ av diskriminering kallas ofta associativ diskriminering, då offret blir utsatt för diskriminering eftersom han eller hon har anknytning till en annan person eller andra personer mot vilka förövaren egentligen har fördomar. Associativ diskriminering kan avse många olika grunder, inbegripet funktionshinder, och ligger begreppsmässigt nära ”anknytningsrelaterade grunder”. Det finns en nära koppling mellan diskriminering på grund av anknytning och diskriminering på grund av antagande. I detta fall blir offret utsatt för diskriminering eftersom han eller hon antas vara en sådan som förövaren har fördomar emot, eller ingå i en sådan grupp.

### Diskriminerande profilering

Även om det inte finns någon erkänd definition av diskriminerande profilering i internationell lagstiftning eller i EU-rätten innebär ”diskriminerande profilering” att man – exempelvis i säkerhetssammanhang eller vid brottsbekämpning – misstänker eller inriktar sig på en viss person på grundval av stereotyper med anknytning till förbjudna grunder för diskriminering, snarare än konkreta misstankar mot just den personen<sup>20</sup>.

På senare år har medvetenheten inom såväl säkerhets- och brottsbekämpningssektorn som gräns- och immigrationssektorn ökat om vikten av att förhindra diskriminerande rasprofilering eller etnisk profilering. Tjänstemän inom säkerhetstjänst och brottsbekämpning har i sin egenskap av statliga tjänstemän en strikt skyldighet att utföra sitt arbete i fullständig överensstämmelse med de mänskliga rättigheterna samt antidiskrimineringslagstiftningen.

---

<sup>19</sup> Se fotnot 17.

<sup>20</sup> Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA) har tagit fram vägledningen ”Mot ett effektivare polisarbete: förstå och hindra diskriminerande etnisk profilering” <http://fra.europa.eu/en/tags/ethnic-profiling> Förbudet mot diskriminering innebär inte att personliga egenskaper inte kan användas som legitima faktorer för profilering i samband med brottsutredningar och gränskontroller (se avsnitt 2.4 i FRA:s vägledning). Det måste emellertid föreligga rimliga skäl till misstanke som bygger på annan information än de skyddade grunderna.

## Diskriminering på flera grunder

Personer kan bli utsatta för diskriminering på mer än en grund. I direktivet om likabehandling i arbetslivet<sup>21</sup> och det ovannämnda direktivet om likabehandling oavsett ras<sup>22</sup> hänvisas det särskilt till flera olika former av diskriminering. Bland FN:s människorättsinstrument är det endast i konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning som det hänvisas till flerfaldig diskriminering:

*[Konventionsstaterna] ser med oro på de svåra förhållanden som möter personer med funktionsnedsättning som är utsatta för flerfaldiga eller försvårade former av diskriminering på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationell, etnisk, ursprunglig eller social härkomst, egendom, börd, ålder eller ställning i övrigt<sup>23</sup>.*

Diskriminering på flera grunder är besläktad med begreppet ”samverkande diskriminering”, som avser en situation där flera grunder samtidigt samverkar med varandra, och detta sker på ett sådant sätt att de inte längre kan skiljas åt och kombinationen av dem skapar en ny diskrimineringsgrund.

## Icke-diskriminering och jämlikhet som komplement

Principen om icke-diskriminering och principen om jämlikhet betraktas ofta som kompletterande principer och har sin grund i artikel 1 den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, där det anges att alla människor är födda fria och **lika** i värde och rättigheter, samt artikel 2, där det anges att var och en är berättigad till alla de rättigheter och friheter som uttalas i ”denna förklaring” utan åtskillnad av något slag. De ovannämnda EU-direktiven om likabehandling i arbetslivet respektive likabehandling oavsett ras har som uttalat syfte att ”fastställa en ram för bekämpning av diskriminering på grund av [grunderna anges i direktiven] för att genomföra principen om **likabehandling** i medlemsstaterna”.

---

<sup>21</sup> Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet.

<sup>22</sup> I skäl 14 i direktivet.

<sup>23</sup> Led p i ingressen till konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

## 2. Möjliga sätt att bekämpa diskriminering – förhindrande av och förbud mot diskriminering

Varje enskilt land måste vidta åtgärder för att effektivt förhindra och avskaffa diskriminering. Dessa åtgärder beskrivs utförligt i människorättslagstiftningen samt i allmänna policyrekommendationer från de organ som övervakar efterlevnaden av fördragen. I detta avsnitt beskrivs antidiskrimineringsåtgärdernas mest grundläggande drag.

### Generell icke-diskrimineringspolitik

När det gäller att främja och upprätthålla principen om icke-diskriminering ska stater enligt internationell människorättslagstiftning förbinda sig att använda sig av alla lämpliga medel för att utrota diskriminering, inbegripet på det sociala, ekonomiska och kulturella området men även på andra områden. Detta innefattar politiska, lagstiftande och administrativa åtgärder som kan beskrivas mer i detalj, såsom vid inrättandet av utbildning på människorättsområdet och program för medvetandegörande av allmänheten, inbegripet främjande av ömsesidig förståelse, tolerans och fred. Många stater utarbetar nationella handlingsplaner. När det gäller kampen mot rasism och främlingsfientlighet rekommenderade även 2001 års världskonferensen mot rasism, rasdiskriminering, främlingsfientlighet och intolerans att det skulle utarbetas handlingsplaner. Kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter har en praktisk vägledning för utarbetandet av nationella handlingsplaner mot rasdiskriminering<sup>24</sup>. Även Europeiska kommissionen mot rasism och intolerans (ECRI), vilket är ett av Europarådets övervakningsorgan, har utfärdat allmänna policyrekommendationer i form av riktlinjer för utarbetandet av antidiskrimineringspolitik<sup>25</sup>. Inom Europeiska unionen finns det också exempel på nationella handlingsplaner i form av nationella strategier för integrering av romer, som har utarbetats av många medlemsstater.

På **området för anställning och yrkesutövning** finns det ett flertal konventioner från Internationella arbetsorganisationen (ILO) – varav två av ILO betecknas som grundläggande konventioner – som föreskriver ett utarbetande av nationell politik.

---

<sup>24</sup> <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-13-03.pdf>

<sup>25</sup> Se t.ex. [https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/GeneralThemes\\_en.asp](https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/GeneralThemes_en.asp)

Den första är ILO-konvention nr 100 angående lika lön. I denna krävs det att ratificerande stater ska främja och trygga tillämpningen av principen om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde. Den andra är ILO-konvention nr 111 angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning, som är mer generell till sitt tillämpningsområde och där det krävs att ratificerande stater ska utarbeta och genomföra en nationell politik avsedd att främja likställdhet med avseende å möjligheter och behandling i fråga om anställning och yrkesutövning i syfte att avskaffa varje diskriminering. Vidare antogs 1998 ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet<sup>26</sup>, enligt vilken ILO:s medlemsstater är förpliktade att respektera, främja och genomföra dessa principer och grundläggande rättigheter, inbegripet avskaffandet av diskriminering vid anställning och yrkesutövning, oavsett om de har ratificerat de båda ovannämnda grundläggande konventionerna eller ej. Dessutom antog ILO år 2017 en resolution om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet<sup>27</sup>, som föreskriver ett förnyat åtagande och konkreta åtgärder på området, inbegripet ett utarbetande av icke-diskrimineringspolitik.

### **Förbud mot diskriminering i lagstiftningen**

Många stater har infört lagstiftning som i linje med internationell människorättslagstiftning uttryckligen förbjuder diskriminering. I många länder stadfästs förbudet mot diskriminering samt alla människors lika värde i landets konstitution och kompletteras med mer detaljerade nationella bestämmelser med bl.a. diskrimineringsgrunderna. Det finns rättsliga och administrativa strukturer, institutioner och mekanismer för att förhindra diskriminering och säkerställa att förbudet efterlevs. Diskriminerande attityder och fördomar tar sig ofta uttryck i offentliga uppmaningar till hat och våld i form av rasistisk eller främlingsfientlig hatpropaganda och rasistiska och främlingsfientliga våldshandlingar (hatbrott) som riktar sig mot en person eller en grupp som har de egenskaper som ger rätt till skydd. Det är därför viktigt att förbudet mot diskriminering kompletteras med ett förbud i lag mot offentliga uppmaningar till hat och våld samt hatbrott och uppmaningar till hatbrott med fullständig respekt för yttrandefriheten<sup>28</sup>.

---

<sup>26</sup> <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

<sup>27</sup> Se [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_561873.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_561873.pdf)

<sup>28</sup> EU:s egen lagstiftning om uppmaningar till våld och hat utgör ett bra exempel: rådets rambeslut 2008/913/RIF av den 28 november 2008 om bekämpande av vissa former av och uttryck för rasism och främlingsfientlighet enligt strafflagstiftningen.

## Effektiva rättsmedel

Lagstiftningen måste som ett minimum innehålla ett adekvat skydd mot diskriminering och repressalier. Detta inbegriper tillgång till rättslig prövning via domstol eller annat behörigt administrativt organ som kan garantera offret effektiva rättsmedel, inbegripet ersättning eller gottgörelse för liden skada eller förlust. För att effektiva rättsmedel ska föreligga är det viktigt att de personer som begår diskrimineringsöverträdelser ställs till svars för dessa och att de rättsliga påföljderna vid brott mot antidiskrimineringslagstiftningen är effektiva, proportionella och avskräckande<sup>29</sup>.

## Skälig anpassning

Enligt FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (2007) betyder ”skälig anpassning” nödvändiga och ändamålsenliga ändringar och anpassningar, som inte innebär en oproportionerlig eller omotiverad börda när så behövs i ett enskilt fall för att säkerställa att personer med funktionsnedsättning på lika villkor som andra kan åtnjuta eller utöva alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter. Enligt konventionen ska konventionsstaterna vidta alla ändamålsenliga åtgärder för att säkerställa att skälig anpassning tillhandahålls. Erbjudandet av skälig anpassning kan även vara relevant för andra diskrimineringsgrunder, såsom religion eller övertygelse. Även rådets direktiv om likabehandling i arbetslivet innehåller en bestämmelse om rimliga anpassningsåtgärder<sup>30</sup>.

## Universell utformning

Enligt konventionen betyder ”universellt utformade” sådan utformning av produkter, miljöer, program och tjänster att de ska kunna användas av alla i största möjliga utsträckning utan behov av anpassning eller specialutformning. ”Universellt utformade” ska inte utesluta hjälpmedel för enskilda grupper av personer med funktionsnedsättning där så behövs.

---

<sup>29</sup> Direktivet om brottsoffers rättigheter är ett bra exempel på detta (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).

<sup>30</sup> Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet.

## Särskilda åtgärder och positiv särbehandling

Såsom föreskrivs i internationell människorättslagstiftning innehåller vissa länders konstitutioner och andra lagar särskilda bestämmelser om avskaffandet av ojämlikhet samt åtgärder för främjande av jämlikhet vilka ofta går under beteckningen ”särskilda åtgärder” eller ”positiv särbehandling”. I artikel 4 i konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor föreskrivs exempelvis särskilda åtgärder enligt följande: *”Konventionsstaternas vidtagande av tillfälliga, särskilda åtgärder för att påskynda faktisk jämställdhet mellan män och kvinnor skall inte betraktas såsom diskriminering [...], men får inte medföra ett bibehållande av olikvärdiga eller skilda normer; dessa åtgärder skall upphöra när jämställdhet i fråga om möjligheter och behandling har uppnåtts.”* Likaledes föreskriver konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning ”särskilda åtgärder” som är nödvändiga för att påskynda eller uppnå faktisk jämlikhet för personer med funktionsnedsättning<sup>31</sup>.

Många länder tillämpar kvoteringsystem för att främja större jämlikhet genom att stödja personer som tillhör grupper som är – eller har varit – utsatta för djupt rotad diskriminering, så att dessa kan få samma möjligheter som andra att t.ex. få tillgång till utbildning eller sysselsättning. I vissa länder har man även kvotering för att säkerställa att företrädare för minoritetsgrupper får en plats i politiska representativa organ, såsom de nationella parlamenten.

---

<sup>31</sup> Ett annat exempel är den internationella konventionen om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering, där det i artikel 1.4 anges följande: *”Särskilda åtgärder som enbart syftar till att trygga en godtagbar utveckling för sådana rasgrupper, etniska grupper eller enskilda personer som har behov av skydd för att på lika villkor kunna åtnjuta och utöva sina mänskliga rättigheter och grundläggande friheter skall inte betraktas som rasdiskriminering, så länge dessa åtgärder inte leder till att olika rättigheter bibehålls för olika rasgrupper eller att de består när deras syften har uppnåtts.”*

## Övervakning och bedömning

För att antidiskrimineringsåtgärderna ska vara verkningsfulla krävs det kontinuerlig övervakning av hur det ser ut i praktiken, så att såväl försämringar som förbättringar kan upptäckas. Korrekta bedömningar av den diskriminering som förekommer ger möjlighet till evidensbaserade åtgärder för att antingen motverka en negativ utveckling eller ytterligare stärka en positiv utveckling. Övervaknings- och bedömningsrapporterna och motsvarande uppgifter utgör vidare centrala komponenter i de nationella rapporter som staterna<sup>32</sup> är skyldiga att lämna in till konventionsorganen i enlighet med människorättskonventionerna, människorättsrådets allmänna återkommande utvärdering samt ILO:s tillsynsorgan. Vad EU beträffar krävs det enligt artikel 13 i EU-direktivet om likabehandling oavsett ras att de nationella organen för främjande av likabehandling (likabehandlingsorgan), som alla EU-medlemsstater måste ha, bl.a. ska ”genomföra oberoende undersökningar om diskriminering” i syfte att analysera problemen och studera tänkbara lösningar<sup>33</sup>. I vissa länder är det särskilda statliga myndigheter som ansvarar för övervakningen. Sådana myndigheter bistås i några länder av nationella statistikbyråer vid genomförandet av undersökningar och insamlingen av uppgifter<sup>34</sup>. Inom EU har medlemsstaterna även tillgång till den EU-omfattande insamling och övervakning av samt forskning om uppgifter på diskrimineringsområdet som utförs av Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA). På Eurostats webbplats<sup>35</sup> finns även statistik som är uppdelad efter ålder och kön samt uppgifter om funktionshinder<sup>36</sup>.

---

<sup>32</sup> Även EU i enlighet med FN:s konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

<sup>33</sup> Artikel 13 och skäl 24 i direktivet om likabehandling oavsett ras.

<sup>34</sup> Vid insamlingen av uppgifter måste de mänskliga rättigheterna respekteras. I detta syfte har kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter tagit fram en vägledande not för en människorättsbaserad strategi för insamling och uppdelning av uppgifter.  
<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/HRIndicators/GuidanceNoteonApproachtoData.pdf>  
Europeiska kommissionen har gett ut en europeisk handbok om uppgifter om likabehandling i syfte att främja likabehandling och bidra till kampen mot diskriminering i EU. Detta ska ske genom en analys av varför och vilka uppgifter som bör samlas in på området likabehandling och diskriminering samtidigt som man säkerställer dataskydd och garanterar människors anonymitet och privata sfär. I juli 2018 utfärdade vidare den undergrupp för uppgifter om likabehandling som är knuten till EU:s högnivågrupp för icke-diskriminering, jämlikhet och mångfald riktlinjer för hur man kan förbättra insamlingen och användningen av uppgifter om likabehandling.

<sup>35</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/web/equality/data/database>

<sup>36</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics)



## Nationella institutioner för mänskliga rättigheter samt likabehandlingsorgan

Ibland är det även särskilda antidiskrimineringsorgan, såsom nationella likabehandlingsorgan (som i EU:s medlemsstater<sup>37</sup> och Europarådets medlemsstater<sup>38</sup>), som har fått ansvaret för övervaknings- och bedömningsskyldigheterna. På andra håll har denna uppgift anförtrotts sådana nationella institutioner för mänskliga rättigheter som nationella människorättskommissioner eller ombudsmannainstitutioner.

Enligt EU:s lagstiftning måste likabehandlingsorgan – som ska inrättas i enlighet med EU:s direktiv om likabehandling oavsett ras och EU:s direktiv om likabehandling av kvinnor och män<sup>39</sup> – kunna tillhandahålla personer som utsatts för diskriminering oberoende rättslig hjälp, genomföra oberoende undersökningar om diskriminering samt offentliggöra oberoende rapporter om och lämna rekommendationer i frågor som rör sådan diskriminering. För att dessa organ ska kunna fungera på ett effektivt och oberoende sätt rekommenderas EU:s medlemsstater att beakta kommissionens rekommendation (EU) 2018/951 av den 22 juni 2018 om standarder för jämlikhetsorgan (C/2018/3850)<sup>40</sup>. Denna rekommendation riktar sig särskilt till medlemsstaterna och innehåller många standarder för jämlikhetsorganens uppdrag, deras oberoende, resurser, tillgång och tillgänglighet liksom deras kapacitet att samordna och samarbeta på nationell och internationell nivå.

När det gäller Europarådet antog Europeiska kommissionen mot rasism och intolerans (ECRI) den 7 december 2017 reviderad allmän policyrekommendation nr 2 om jämlikhetsorgan för att bekämpa rasism och intolerans på nationell nivå, i syfte att ytterligare stärka dessa organs effektivitet, funktionssätt och oberoende<sup>41</sup>.

---

<sup>37</sup> Enligt EU:s likabehandlingslagstiftning ska medlemsstaterna inrätta ett likabehandlingsorgan. Medlemsstaterna har genomfört direktivet om likabehandling oavsett ras (direktiv (2000/43/EG) och direktivet om likabehandling av kvinnor och män (direktiv 2010/41/EU) genom att antingen utse en befintlig institution eller inrätta en ny institution för att fullgöra de befogenheter som tilldelats i den nya lagstiftningen.

<sup>38</sup> Mer information om Europarådet finns i bilaga II.

<sup>39</sup> Direktiv 2004/113/EG, direktiv 2006/54/EG (omarbetning) och direktiv 2010/41/EU.

<sup>40</sup> Se <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=CELEX%3A32018H0951>

<sup>41</sup> Den ursprungliga rekommendation nr 2 antogs den 13 juni 1997. Se <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.2>

De Parisprinciper som FN:s generalförsamling antog 1993<sup>42</sup> utgör principerna för de nationella människorättsinstitutionernas befogenheter och ansvarsområden när det gäller att främja och skydda de mänskliga rättigheterna. Enligt Parisprinciperna är det de nationella människorättsinstitutionerna som ansvarar för att bekämpa alla former av diskriminering, särskilt rasdiskriminering, genom att öka allmänhetens medvetande, särskilt genom information och utbildning. De nationella människorättsinstitutionerna kan även granska lagar, förordningar och andra regler samt lämna rekommendationer till ny lagstiftning eller ändringar så att dessa bättre överensstämmer med de grundläggande principerna för mänskliga rättigheter.

Enligt Parisprinciperna kan de nationella människorättsinstitutionerna även inrätta klagomålsmekanismer. Klagomålsmekanismerna gör det möjligt för de nationella människorättsinstitutionerna att höra och beakta klagomål och uppvaktningar från enskilda personer eller det civila samhället, analysera ärendet i fråga, undersöka och rekommendera möjliga lösningar, inbegripet genom förlikning, samt konkret bistå offren med att söka och få tillgång till rättsmedel.

### **3. Operativa riktlinjer**

#### **EU:s verktyg, instrument och åtgärder för att bekämpa diskriminering i EU:s människorättspolitik inom de yttre åtgärderna**

Inom ramen för den gemensamma utrikes- och säkerhetspolitiken och som en del av sin människorättspolitik kommer EU att använda sig av alla sina verktyg, inbegripet genom att stärka synergieffekterna i samband med genomförandet av EU:s riktlinjer om mänskliga rättigheter, i syfte att se till och verka för att förbudet mot diskriminering respekteras.

---

<sup>42</sup> FN:s generalförsamlings resolution A/48/134.

Även om samtliga EU-riktlinjer om mänskliga rättigheter innehåller vägledande instruktioner som kan tillämpas på kampen mot diskriminering, är följande riktlinjer särskilt relevanta:

*EU:s riktlinjer om människorättsförsvare (2008).*

*EU:s riktlinjer om våld mot kvinnor och kampen mot alla former av diskriminering av kvinnor (2008).*

*EU:s riktlinjer om barn och väpnad konflikt (2008).*

*Riktlinjer för att främja och skydda de mänskliga rättigheterna för homosexuella, bisexuella, transpersoner och intersexuella (hbti-personer) (2013).*

*EU:s riktlinjer för främjande och skydd av religions- och trosfrihet (2013).*

*EU:s riktlinjer om barnets rättigheter (2017).*

Vidare innehåller EU:s andra handlingsplan för jämställdhet 2016–2020<sup>43</sup> operativa riktlinjer för jämställdhet, kvinnors och flickors egenmakt och utrotning av alla former av könsrelaterat våld<sup>44</sup>.

---

<sup>43</sup> Rådets slutsatser av den 26 oktober 2015 om handlingsplanen för jämställdhet 2016–2020 (dok. 13201/15). Den andra handlingsplanen för jämställdhet i EU:s yttre åtgärder syftar till att säkerställa effektiva resultat när det gäller EU:s åtaganden för jämställdhet, större ansvarighet genom att definiera förväntade resultat, spåra resurser samt förbättra kvaliteten på partnerskapen, samordningen och dialogen på alla nivåer. En av de tre tematiska pelarna i denna handlingsplan är fysisk och mental integritet, där kampen mot alla former av våld mot kvinnor och flickor – i såväl den offentliga som den privata sfären – är ett centralt åtgärdsområde. Även EU:s strategiska jämställdhetsåtagande för perioden 2016–2019 är relevant för åtgärder och indikatorer på jämställdhetsområdet: <https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019>

<sup>44</sup> Alla EU:s riktlinjer om mänsklig rättigheter finns på följande webbplats (endast engelska): [https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines\\_en](https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines_en) Förutom de riktlinjer som anges på denna sida finns det riktlinjer för bl.a. yttrandefrihet online och offline, dödstraffet, dialoger om mänskliga rättigheter med tredjeländer, mänskliga rättigheter och internationell humanitär rätt samt tortyr och annan grym, omänsklig eller förnedrande behandling eller bestraffning.

## **Initiativet för goda exempel på förverkligandet av mänskliga rättigheter**

Det kan vara mycket effektivt att framhäva och lovorda de framsteg som enskilda länder gör i kampen mot diskriminering. Initiativet för goda exempel på förverkligandet av mänskliga rättigheter utgör i detta sammanhang ett viktigt verktyg för att framhäva och utbyta goda exempel på icke-diskrimineringsområdet. Vid den 73:e sessionen i FN:s generalförsamling 2018 lanserade EU tillsammans med ministrar och företrädare från 13 länder ett globalt initiativ för att lyfta fram goda exempel på förverkligandet av mänskliga rättigheter. Syftet med initiativet är att främja ett nytt och positivt narrativ för mänskliga rättigheter i världen, som bygger på att man prisar enskilt och tvärregionalt egenansvar för de mänskliga rättigheternas universalitet och odelbarhet. Deltagarna åtar sig att nationellt och internationellt upprätthålla och förbättra de mänskliga rättigheterna genom god samhällsstyrning samt starka och oberoende rättsstatliga och demokratiska institutioner och genom ett nära samarbete med det civila samhället. Deltagarna har åtagit sig att fortsätta sitt arbete genom tematiskt samarbete, särskilt i människorättsrådet.

### **3.1 Att komma till rätta med diskriminering genom bilateralt samarbete och bilaterala dialoger**

#### **Bedömning, analys och rapportering av icke-diskriminering**

EU kommer att kontinuerligt bedöma, analysera och rapportera om hur det i praktiken ser ut i partnerländerna när det gäller diskriminering på alla förbjudna grunder i syfte att säkerställa att principen om icke-diskriminering respekteras samt kartlägga vilka framsteg som görs och identifiera bakslag. Beskrivningen och analysen av de rättsliga och politiska åtgärder som vidtas för att bekämpa diskriminering bidrar till att ge en fullständig bild av hur det i praktiken står till. Vidare ger domstolsförhandlingar och domar i diskrimineringsmål viktiga indikationer på bakslag och framsteg när det gäller icke-diskriminering.

Bedömningen och analysen av situationen när det gäller icke-diskriminering bör bygga på sådan information som lämnats av nationella och lokala myndigheter, inbegripet nationella statistikbyråer, nationella människorättsinstitutioner, inbegripet likabehandlingsorgan samt ombudsmannakontor, det civila samhället (såväl nationellt som internationellt) och den akademiska världen samt informerande rapporter och övervakningsrapporter från internationella mandatinnehavare, såsom FN:s mekanismer för särskilda förfaranden, FN:s konventionsorgan, den allmänna återkommande utvärdering som genomförs av FN:s råd för mänskliga rättigheter, Europarådets övervakningsorgan samt de ILO-organ som övervakar efterlevnaden av normerna. En annan viktig källa till information är de rapporter från de frivilliga nationella översynerna av nationella och subnationella framsteg när det gäller målen för hållbar utveckling som läggs fram för Politiska högnivåforumet för hållbar utveckling. Även Europeiska kommissionens halvårsvisa övervakningsrapporter inom ramen för stimulansordningen (GSP+) inom EU:s allmänna preferenssystem utgör en viktig källa till information om de länder som omfattas därav. Vidare kan övervakningsrapporterna utgöra en god grund för en politisk dialog som positivt inverkar på de berörda frågorna (eftersom det är viktigt för GSP+-länderna att få behålla handelsförmånerna).

Bedömningen och analysen av situationen när det gäller icke-diskriminering bör läggas fram i de kommande EU-strategierna för mänskliga rättigheter och demokrati<sup>45</sup> i kapitlet om icke-diskriminering och utestängning samt de relevanta avsnitten om särskilda grunder för diskriminering och/eller för diskriminerade grupper. Lägessammanfattningar bör även figurera prominent i strategiernas övergripande, inledande sammanfattning. När så är relevant bör uppdateringar av situationen när det gäller icke-diskriminering återspeglas i de årliga genomföranderapporterna för såväl nuvarande som framtida strategier.

---

<sup>45</sup> Befintliga strategier för mänskliga rättigheter och demokrati omfattar åren 2016–2020.

## Rapporter från EU:s beskickningschefer

Relevanta eller brådskande uppdateringar av situationen när det gäller icke-diskriminering kan även förmedlas via rapporterna från EU:s beskickningschefer. I förekommande fall kan dessa rapporter innehålla planer på eller rekommendationer till åtgärder som EU ska vidta för att komma till rätta med enskilda och emblematiska fall av kränkningar av rätten att inte bli diskriminerad på förbjudna grunder samt strukturell diskriminering. Föreslagna åtgärder *kan inbegripa* konfidentiella démarches hos relevanta myndigheter, upptagande av fallen under den punkt på dagordningen som avser icke-diskriminering i politiska dialoger, inbegripet människorättsdialoger, samt planerade eller vidtagna åtgärder för att komma till rätta med eller bekämpa kränkningarna, *inbegripet* genom offentliga evenemang. Beskickningscheferna uppmanas även att komma med förslag till initiativet för goda exempel på förverkligandet av mänskliga rättigheter. Man kan även föreslå och låta utfärda offentliga uttalanden, antingen i form av lokala uttalanden som beskickningscheferna enas om eller uttalanden av talespersoner vid huvudkvarteret.

## Démarcher och offentliga uttalanden

Konfidentiella démarches och offentliga uttalanden i icke-diskrimineringsfrågor är särskilt relevanta i högriskfall och högrisksituationer. Det kan emellertid vara precis lika viktigt att reagera på positiva händelser, t.ex. när partnerländer ratificerar viktiga människorättsinstrument med koppling till kampen mot diskriminering i partnerlandet i fråga.

Inom EU:s yttre åtgärder utfärdar den höga representanten och vice ordföranden på EU:s vägnar uttalanden om enskilda fall samt med anledning av internationella dagar som avser särskilt diskriminerade grupper eller om förbjudna diskrimineringsgrunder.

Dessa inbegriper:

*Internationella kvinnodagen den 8 mars.*

*Internationella dagen för avskaffande av rasdiskriminering den 21 mars.*

*Internationella dagen mot homofobi, transfobi och bifobi den 17 maj<sup>46</sup>.*

*Internationella dagen för världens ursprungsbefolkningar den 9 augusti.*

*Internationella dagen för avskaffande av våld mot kvinnor den 25 november.*

Det bör vidare nämnas att den höga representanten och vice ordföranden samt Europeiska kommissionen<sup>47</sup> utfärdar ett uttalande med anledning av Internationella barndagen den 20 november.

## **Enskilda fall**

**EU:s riktlinjer om människorättsförvarare<sup>48</sup>** är tillämpliga på den uppmärksamhet och det stöd som EU-delegationerna och medlemsstaternas ambassader ger individer eller grupper som är hotade, antingen i sin egenskap av offer för diskriminering eller människorättsförvarare som arbetar för att bekämpa diskriminering. Det är viktigt att notera att det i EU:s riktlinjer om människorättsförvarare anges att EU om lämpligt bör samråda med människorättsförvarare om eventuella planerade åtgärder.

Bland de åtgärder som kan vidtas nämns i riktlinjerna även, när så är lämpligt, närvaro vid rättegångar mot människorättsförvarare.

När det gäller icke-diskriminering är närvaro vid rättegångar även relevant i sådana fall där det inte föreligger något direkt hot, men där diskrimineringsrelaterade eller diskriminerande lagar prövas eller bestrids.

---

<sup>46</sup> Uttalande på EU:s vägnar.

<sup>47</sup> Det bör även noteras att berörda EU-kommissionärer varje år gör uttalanden med anledning av bl.a. Europeiska dagen för motverkande av hatspråk mot muslimer, Internationella romadagen, Internationella medvetandedagen för albinism samt Internationella funktionshindersdagen.

<sup>48</sup> [https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage\\_en/3958/EU%20Guidelines%20on%20Human%20Rights%20Defenders](https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage_en/3958/EU%20Guidelines%20on%20Human%20Rights%20Defenders)

## Politiska dialoger

Kampen mot alla former av diskriminering är en av de prioriterade frågorna på dagordningen för alla människorättsdialoger. Detta gäller inte bara människorättsdialogerna i sig, utan även andra typer av dialoger mellan EU och tredjeländer och regionala organisationer. I enlighet med de handelsförmåner som ges inom ramen för den särskilda stimulansordningen för hållbar utveckling och gott styre (GSP+) måste t.ex. länder underteckna ett bindande avtal om en fortsatt dialog med EU om genomförandet av 27 internationella konventioner, varav tre uttryckligen avser diskriminering (se ovan om GSP+). Det förekommer även dialoger om människorättsfrågor i samband med andra EU-samarbetsavtal, t.ex. Cotonouavtalet. Uppdateringarna av situationen när det gäller icke-diskriminering i de årliga genomföranderapporterna inom ramen för EU:s landstrategier för mänskliga rättigheter och demokrati och i rapporterna från EU:s beskickningschefer är av avgörande betydelse för förberedelserna för människorättsdialogerna som underlag till dessa. Under dialogerna kan man bl.a. ta upp följande frågor:

- Enskilda fall av kränkningar av de mänskliga rättigheterna/överträdelser av icke-diskrimineringslagstiftningen och principerna för denna.
- Uppmaningar till partnerländerna att initiera förändringar för att få ett slut på skadliga sedvänjor som bl.a. innebär diskriminering mot kvinnor och flickor.
- Uppmaningar till partnerländerna att initiera ändringar i lagstiftningen för att säkerställa icke-diskriminering och likhet inför lagen.
- Uppmaningar till partnerländerna att underteckna och/eller ratificera relevanta internationella instrument och återkalla eventuella reservationer mot dessa instrument.
- Uppmaningar till partnerländerna att utfärda en stående inbjudan till FN:s – och andra internationella organisationers – särskilda förfaranden för mänskliga rättigheter, godta deras rekommendationer samt genomföra dessa.
- Stöd till de partnerländer som vill främja och skydda icke-diskriminering, uppmaningar till ett närmare samarbete i multilaterala forum samt uppmärksammande av deras insatser som exempel på regional och global nivå, inbegripet inom ramen för initiativet för goda exempel på förverkligandet av mänskliga rättigheter.



- Uppmaningar till informationsutbyte om tillvaratagna erfarenheter och bästa praxis med partnerländerna.

Vid förberedelserna inför informationsutbytet bör EU vara redo och öppet för att diskutera situationen i fråga om diskriminering inom EU samt den politiska och lagstiftningsrelaterade utvecklingen på EU-nivå.

Dialogerna bör leda till konkreta resultat i form av politiska åtaganden på båda sidor och i förekommande fall åtaganden om ekonomiskt eller praktiskt stöd inom ramen för relevanta samarbetsprogram.

### **EU-besök på hög nivå hos EU:s och medlemsstaternas beskickningar i tredjeländer**

EU-företrädare på hög nivå (rådets ordförande, den höga representanten och vice ordföranden, Europeiska kommissionens ordförande och ledamöter, stats- och regeringschefer och regeringsministrar samt EU:s särskilda representanter) bör vid besök vid EU:s och medlemsstaternas beskickningar i tredjeländer ha informerats om icke-diskrimineringsfrågor och uppmanas att ta upp dessa med lokala motparter samt träffa människorättsförsvarare och företrädare för diskriminerade personer och grupper, även om det innebär att de måste besöka landsbygdsområden eller geografiskt avlägsna eller isolerade områden.

### **3.2 Att komma till rätta med diskriminering genom EU:s utvecklingssamarbete och humanitära bistånd**

Agenda 2030 erbjuder en kraftfull plattform för kampen mot diskriminering och ojämlikhet i alla länder. I september 2015 antog FN:s generalförsamling i New York Agenda 2030 för hållbar utveckling. Agenda 2030 med sina 17 mål för hållbar utveckling, sina 169 delmål och sin vägledande princip ”Ingen får lämnas utanför” utgör ett paradigmskifte mot en mer välavvägd modell för en ekonomiskt, socialt och miljömässigt hållbar utveckling som ska säkra ”frihet från fruktan och frihet från nöd” för alla utan åtskillnad.

I agendan pekar man på behovet av att uppföljnings- och översynsprocesserna för målen för hållbar utveckling ska vara evidensbaserade och underbyggda av data som är disaggregerade efter ”inkomst, kön, ålder, ras, etnicitet, migrationsstatus, funktionsnedsättning och geografisk plats samt andra nationellt relevanta aspekter”<sup>49</sup>.

Det politiska högnivåforumet inom Agenda 2030 ska bedöma framsteg, landvinningar och utmaningar som alla länder står inför vid genomförandet av Agenda 2030 och uppfyllandet av målen för hållbar utveckling. Högnivåforumet sammanträder varje år och genomför en tematisk översyn med en uppsättning valda underordnade mål för en djupgående och integrerad översyn. Högnivåforumet tar även upp *frivilliga nationella översyner* av uppföljningen och genomförandet av målen för hållbar utveckling på nationell nivå.

Det europeiska samförståndet om utveckling, som antogs 2017, är EU:s utvecklingspolitiska svar på FN:s Agenda 2030 för hållbar utveckling. I det europeiska samförståndet anges de politiska ramar som kommer att tjäna som vägledning för EU:s och dess medlemsstaters samarbete med utvecklingsländerna, varvid tonvikten läggs på differentierade och bättre anpassade partnerskap med partnerländer som befinner sig på olika utvecklingsnivåer för att man ska kunna uppnå målen för hållbar utveckling samtidigt som ingen hamnar på efterkälken. Tillsammans med den globala strategin för Europeiska unionens utrikes- och säkerhetspolitik och handlingsplanen för mänskliga rättigheter och demokrati bidrar det europeiska samförståndet även till uppnåendet av prioriteringarna för EU:s yttre åtgärder. Det kommer dessutom att läggas fram ett diskussionsunderlag om ett hållbart EU 2030<sup>50</sup> som förberedelse inför EU:s långsiktiga vision för uppföljningen av FN:s mål för hållbar utveckling efter 2020.

I det europeiska samförståndet om utveckling bekräftas EU:s och dess medlemsstaters åtagande att använda sig av en rättighetsbaserad strategi för utvecklingssamarbete vilken omfattar alla mänskliga rättigheter. Det stärker därför EU:s åtagande att använda sig av ett rättighetsbaserat tillvägagångssätt, såsom anges i EU:s strategiska ram för mänskliga rättigheter och demokrati från 2012, och att systematiskt integrera jämställdhetsperspektivet i all politik, såsom anges i den globala strategin för Europeiska unionens utrikes- och säkerhetspolitik. Eftersom dessa riktlinjer för icke-diskriminering även – tillsammans med EU:s övriga riktlinjer om mänskliga rättigheter – ska komplettera och bilda underlag för det rättighetsbaserade förhållningssättet, följer nedan en kortfattad beskrivning av detta och dess vägledande principer.

---

<sup>49</sup> (Se förteckning under mål 17.18 i dok. A/RES/70/1).

<sup>50</sup> [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-18-6111\\_sv.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-6111_sv.htm)

## Vad är ett rättighetsbaserat förhållningssätt?<sup>51</sup>

Det rättighetsbaserade förhållningssättet till EU:s utvecklingssamarbete – vilket omfattar samtliga mänskliga rättigheter – är ett arbetssätt som är inriktat på förverkligandet av de mänskliga rättigheterna i praktiken.

Detta förhållningssätt innebär att normerna, standarderna och principerna för internationell människorättslagstiftning integreras i utvecklingsprogrammets och utvecklingsprojektens planer, politik och processer och att de är tillämpliga på alla sektorer, alla arrangemang samt alla steg i projektcykeln: kartläggning, utformning, genomförande, övervakning och utvärdering.

Förhållningssättet innebär att målgrupperna betraktas som ”rättighetsinnehavare” med rättsliga krav och att de statliga institutionerna inte bara är tillhandahållare av tjänster utan ”ansvariga” som är skyldiga att åstadkomma resultat på människorättsområdet. I linje med det rättighetsbaserade förhållningssättet bör utvecklingssamarbetet bidra till utvecklingen av ”rättighetsinnehavarnas” förmåga att hävda sina rättigheter och de ”ansvarigas” förmåga att uppfylla sina skyldigheter.

Utvecklingsprojekt kan få oavsiktliga negativa konsekvenser för de mänskliga rättigheterna och t.ex. leda till att vissa grupper missgynnas och rättigheter på deltagande- och arbetsområdet negativt påverkas eller leda till tvångsförflyttningar. Det är därför viktigt att man står fast vid principen att ”inte göra någon skada” och genomför de analyser och de dämpande åtgärder som krävs.

Ett förverkligande av de mänskliga rättigheterna bör vara slutmålet för alla EU:s åtgärder på utvecklingsområdet. Inom programmen och projekten behöver man utvärdera rättighetsinnehavarnas och de ansvarigas kapacitet samt utarbeta lämpliga strategier för att stärka dessa. I centrum för det rättighetsbaserade förhållningssättet finns insikten om att en ojämn maktbalans och social utestängning innebär att människor förmenas sina mänskliga rättigheter och att de ofta hålls kvar i fattigdom. Detta förhållningssätt innebär därför att man är särskilt inriktad på diskriminerade, sårbara, missgynnade och uteslutna personer och grupper.

---

<sup>51</sup> Ytterligare vägledning om det rättighetsbaserade förhållningssättet finns i EU:s verktygsåda (engelska, franska och spanska): [http://www.ec.europa.eu/europeaid/sectors/rights-based-approach-development-cooperation\\_en](http://www.ec.europa.eu/europeaid/sectors/rights-based-approach-development-cooperation_en)

Det är emellertid – i överensstämmelse med det använda arbetssättet – inte i sig tillräckligt att eftersträva önskade resultat på människorättsområdet: lika viktigt är hur dessa resultat uppnås. Därför övervakas och utvärderas såväl resultat som processer inom ramen för programmen. En av de centrala arbetsprinciperna för EU:s rättighetsbaserade förhållningssätt är ”icke-diskriminering och lika tillträde”<sup>52</sup> i syfte att säkerställa att man vid all verksamhet prioriterar de mest utestängda och sårbara personerna och grupperna samt undviker att bidra till ingrodda diskrimineringsmönster.

### **Det europeiska samförståndet om humanitärt bistånd**

Det europeiska samförståndet om humanitärt bistånd, vilket undertecknades av rådet, Europaparlamentet och Europeiska kommissionen 2007, syftar till att förbättra konsekvensen, effektivitet och kvaliteten inom EU:s humanitära åtgärder. Att rädda liv, förebygga och lindra mänskligt lidande samt bidra till att slå vakt om den mänskliga värdigheten när man står inför naturkatastrofer och katastrofer som människan har orsakat är övergripande mål för de humanitära insatserna, såsom stadfästs i det europeiska samförståndet. I dokumentet bekräftar EU sina åtaganden avseende de grundläggande principerna för humanitärt bistånd – neutralitet, humanitet, oberoende och opartiskhet – samt respekten för internationell humanitär rätt.

Principen om opartiskhet är kopplad till principen om icke-diskriminering, eftersom humanitärt bistånd endast ska ges utifrån behov, utan någon diskriminering mellan eller inom drabbade befolkningar.

---

<sup>52</sup> **De fem arbetsprinciperna för det rättighetsbaserade förhållningssättet: 1. Tillämpning av alla rättigheter** (de mänskliga rättigheternas lagenlighet, universalitet och odelbarhet) – de mänskliga rättigheterna är universella, oförtytterliga och odelbara; alla mänskliga rättigheter, oavsett om de är ekonomiska, politiska, medborgerliga, kulturella eller sociala, äger samma giltighet och status. **2. Deltagande i och tillgång till beslutsprocessen** – deltagande är grunden för ett aktivt medborgarskap. Ett aktivt, fritt och meningsfullt deltagande är både ett medel och ett mål i sig. **3. Icke-diskriminering och lika tillträde** – i verksamheten måste man prioritera de mest marginaliserade grupperna och undvika att bidra till ingrodda diskrimineringsmönster. **4. Ansvarighet och tillgång till rättsstatlighet** – verksamheten måste främja tillgängliga, transparenta och verkningsfulla mekanismer för ansvarsutkrävande. **5. Öppenhet och tillgång till information** – utvecklingsprogrammen och utvecklingsprojekten måste vara transparenta, och informationen måste vara lättillgänglig, även för marginaliserade grupper.

### 3.3 Att komma till rätta med diskriminering genom multilateralt samarbete

EU bör fortsätta att arbeta aktivt för icke-diskrimineringsfrågor samt för skyddet och främjandet av rätten till icke-diskriminering i alla relevanta multilaterala forum där EU och dess medlemsstater medverkar genom att

- uppmuntra berörda internationella organisationer att uppmana stater att ratificera och följa relevanta internationella normer och standarder,
- införliva icke-diskrimineringsfrågor i uttalanden och i frågor som ställs vid interaktiva dialoger,
- stödja arbetet inom ramen för de särskilda förfarandena vid FN:s människorättsråd och konventionsorgan, Europarådets kommissarie för mänskliga rättigheter, Europeiska kommissionen mot rasism och intolerans samt andra relevanta internationella och regionala människorättsmekanismer,
- uppmuntra tredjeländer att utfärda inbjudningar till internationella organisationers särskilda förfaranden för mänskliga rättigheter och att godta och genomföra deras rekommendationer,
- ta upp icke-diskrimineringsfrågor och motsvarande rekommendationer i inlägg i samband med den allmänna återkommande utvärderingen vid människorättsrådet i Genève,
- lägga fram EU-uttalanden om allmänna diskussionsfrågor och landsspecifika fall som avser diskriminering i arbetslivet och som diskuteras vid Internationella arbetskonferensen och i ILO:s styrelse,
- delta aktivt vid framläggandet av EU:s politik och interagera med berörda parter vid OSSE:s/ODIHR:s möten för förverkligandet av den mänskliga dimensionen samt i andra OSSE-forum,
- inkludera icke-diskrimineringsfrågor när internationella och regionala organisationer tar fram instrument och riktlinjer för skydd av de mänskliga rättigheterna,

- identifiera likasinnade stater, samarbeta tvärregionalt (t.ex. genom att anordna sidoarrangemang) samt utbyta god praxis, inbegripet via initiativet för goda exempel på förverkligandet av mänskliga rättigheter,
- beakta de rekommendationer som har antagits av relevanta internationella och regionala organisationer samt uppmana stater att godta och genomföra dem,
- samarbeta med internationella organisationers (t.ex. OHCHR, andra FN-organ, ILO, Europarådet och OSSE) lokalkontor i icke-diskrimineringsfrågor,
- involvera det civila samhällets organisationer, inbegripet arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer samt företrädare för diskriminerade personer och grupper, i de sidoarrangemang som äger rum i multilaterala forum,
- delta aktivt i de FN-mekanismer och FN-processer som rör allmänna och specifika diskrimineringsrelaterade frågor, såsom religion eller övertygelse, rasism och främlingsfientlighet, funktionshindrades rättigheter, romer, diskriminering på grund av kasttillhörighet (arbete och härkomst), hbtqi-personer, äldre personer, bönder, urbefolkningar samt minoriteter.

### 3.4 Att komma till rätta med diskriminering genom stödinsatser från det civila samhället<sup>53</sup>

I rådets slutsatser från 2017 om EU:s samarbete med det civila samhället på området yttre förbindelser<sup>54</sup> bekräftar rådet ”att EU:s stöd till det civila samhällets organisationer bör ha en mer framträdande plats i alla partnerskap och att mer strategiska kontakter med civilsamhällesorganisationer bör integreras i alla externa instrument och program och på alla samarbetsområden, särskilt vad gäller EU:s utvecklingspolitik, den europeiska grannskapspolitiken och EU:s utvidgningspolitik.” Samarbetet med det civila samhället är även absolut nödvändigt för EU:s strategi för resiliens i EU:s yttre åtgärder<sup>55</sup>.

Det civila samhället, inbegripet arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer samt organisationer och institutioner som företräder diskriminerade personer och grupper, har en avgörande roll när det gäller att främja icke-diskriminering på lokal, regional, nationell och internationell nivå. Därför är det även viktigt att man uppmärksammar sådana organisationer som bekämpar diskriminering och/eller företräder diskriminerade personer och grupper i det civila samhällets färdplaner, vilka utarbetas av EU i enlighet med de ovannämnda rådsslutsatserna samt det närstående kommissionsmeddelandet från 2012 och närstående rådsslutsatser<sup>56</sup>.

---

<sup>53</sup> Det civila samhället används här i uttryckets vidaste bemärkelse och innefattar ideella organisationer samt institutioner och enheter som står utanför statlig och offentlig förvaltning och är oberoende i förhållande till staten, och som är aktiva på olika områden (mänskliga rättigheter, fattigdomsminskning, nödsituationer, miljön etc.). De inbegriper icke-statliga organisationer, gräsrotsorganisationer, kooperativ, fackföreningar, yrkesorganisationer, universitet, medier och oberoende stiftelser, handikapporganisationer samt organisationer och institutioner som företräder ursprungsbefolkningar.

<sup>54</sup> Bryssel den 19 juni 2017 (OR. en), 10279/17, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10279-2017-INIT/sv/pdf>

<sup>55</sup> Rådets slutsatser om en strategi för resiliens i EU:s yttre åtgärder, Bryssel den 13 november 2017 (OR. en), 14191/17.

<sup>56</sup> En grund för demokrati och hållbar utveckling: EU:s samarbete med det civila samhället på området yttre förbindelser, 13788/12 – (COM(2012) 492 final).

I sitt samarbete med det civila samhället bör EU ha en dialog om hur man kan bekämpa alla former av diskriminering. Det civila samhällets organisationer, inbegripet arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer, bör höras innan eller när man överväger stödåtgärder. Sådana åtgärder kan inbegripa

- meddelanden som ger uttryck för politiskt stöd till det civila samhällets arbete på nationell eller internationell nivå,
- anordnande av frekvent uppsökande verksamhet i landsbygdsområden och geografiskt isolerade områden,
- tillhandahållande av lättillgänglig information om tillgänglig finansiering, både genom EU:s finansieringsinstrument och/eller relevanta instrument i EU:s medlemsstater,
- tillhandahållande av information om situationen i EU och relevanta lagar och relevant praxis inom EU,
- främjande av lokala organisationers synlighet (t.ex. genom att man håller i debatter och seminarier samt ger stöd till kulturella evenemang, konferenser, medieexponering och användningen av sociala medier eller sociala projekt),
- stöd till/underlättande av/möjliggörande av utbildning i människorättsfrågor för det civila samhället,
- stöd till det civila samhällets och lokalsamhälleins insatser för att initiera förändringar för att få ett slut på skadliga sedvänjor som bl.a. innebär diskriminering mot kvinnor och flickor,
- stöd till dialoger med och uppsökande verksamhet hos nationella och lokala myndigheter när det gäller kampen mot diskriminering,
- stöd till ett aktivt deltagande i multilaterala forum och mekanismer när det gäller generella och specifika diskrimineringsrelaterade frågor, såsom diskriminering på grund av religion eller övertygelse, rasism och främlingsfientlighet, hbt-personers mänskliga rättigheter, funktionshindrades rättigheter, diskriminering mot romer, diskriminering på grund av kasttillhörighet (arbete och härkomst), ursprungsbefolkningar samt minoriteter,



- uppmaningar till lokala och internationella civilsamhällesorganisationer att inkludera information om icke-diskriminering i sina alternativa rapporter till regionala människorättsmekanismer, FN:s konventionsorgan, människorättsrådets allmänna återkommande utvärdering, ILO:s mekanismer för övervakning av normernas efterlevnad samt mekanismen för frivilliga nationella översynerna av målen för hållbar utveckling inom ramen för Politiska högnivåforumet för hållbar utveckling,
- stöd till civilsamhällesorganisationernas medverkan i och bidrag till initiativet för goda exempel på förverkligandet av mänskliga rättigheter,
- framläggande av förslag att besökande särskilda FN-rapportörer, FN:s lokala samordnare, ILO:s övervakningsuppdrag, EU:s särskilda representanter och deras motsvarigheter från internationella och regionala människorättsorgan ska träffa lokala civilsamhällesorganisationer som arbetar med icke-diskrimineringsfrågor och/eller företräder diskriminerade personer och grupper.

#### **4. Uppföljning och översyn av EU:s riktlinjer om mänskliga rättigheter (icke-diskriminering)**

Rådets arbetsgrupp för de mänskliga rättigheterna kommer att stödja genomförandet av EU:s riktlinjer om mänskliga rättigheter (icke-diskriminering). Arbetsgruppen kommer vid behov att involvera andra rådsarbetsgrupper, inbegripet arbetsgruppen för utvecklingssamarbete. Genomförandet och översynen av dessa riktlinjer kommer med jämna mellanrum att diskuteras.

## **BILAGA I: Internationella instrument för mänskliga rättigheter, arbetstagares rättigheter (ILO-instrument) och humanitär rätt som är särskilt relevanta för avskaffandet av diskriminering**

Det faktum att de mänskliga rättigheterna är universella, odelbara samt beroende av och förbundna med varandra återspeglas i såväl bindande som icke bindande människorättsinstrument. Därför är samtliga människorättsinstrument relevanta för avskaffandet av diskriminering. Nedanstående internationella instrument är instrument där förbudet mot diskriminering är klart uttalat, de förbjudna grunderna anges och/eller särskilda diskrimineringsgrunder tas upp.

Den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna (FN, 10 december 1948)

Konventionen mot diskriminering inom undervisningen (Unesco, 14 december 1960)

Konventionen om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering (21 december 1965)\*

Den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter (16 december, 1966)\*

Den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (16 december 1966)\*

Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (18 december 1979) \*

Konventionen om barnets rättigheter (20 november 1989) \*

Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (13 december 2007)

Konventionen angående organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten (ILO-konvention nr 98, 1 juli 1949)

Konventionen om migrerande arbetare (reviderad) (ILO-konvention nr 97, 1 juli 1949)

Konventionen angående lika lön (ILO-konvention nr 100, 29 juni 1951) \*

Konventionen angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning (ILO-konvention nr 111, 25 juni 1958) \*

Konventionen om migrerande arbetstagare (Tilläggsbestämmelser) (ILO-konvention nr 143, 24 juni 1975)

Konventionen om ursprungsfolk och stamfolk (ILO-konvention nr 169, 27 juni 1989)

Konventionen om arbetstagare med familjeansvar (ILO-konvention nr 156, 23 juni 1981)

Konventionen om yrkesinriktad rehabilitering och arbete (personer med handikapp)  
(ILO-konvention nr 159, 20 juni 1983)

Konventionen om hushållsarbetare (ILO-konvention nr 189, 16 juni 2011)

Genève-konventionen (I) angående sårades och sjukas behandling vid stridskrafterna i fält  
(12 augusti 1949)

Genève-konventionen (II) angående sårade, sjuka och skeppsbrutna tillhörande stridskrafterna till  
sjöss (12 augusti 1949)

Genève-konventionen (III) angående krigsfångar (12 augusti 1949)

Genève-konventionen (IV) om civilpersoner (12 augusti 1949)

Tilläggsprotokollen till ovannämnda Genève-konventioner: tilläggsprotokoll I rörande skydd för  
offren i internationella väpnade konflikter samt tilläggsprotokoll II rörande skydd för offren i icke-  
internationella väpnade konflikter.

### **Av FN:s generalförsamling antagna förklaringar om de mänskliga rättigheterna**

Den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna (FN, 10 december 1948)

Förklaringen om avskaffande av alla former av intolerans och diskriminering på grund av religion  
eller trosuppfattning (FN, 25 november 1981)

Förklaringen om rättigheter för personer som tillhör nationella eller etniska, religiösa och språkliga  
minoriteter (FN, 18 december 1992)

Förklaringen om urbefolkningars rättigheter (FN, 13 september 2007)

Förklaringen om sexuell läggning och könsidentitet (FN, 18 december 2008)

\* Dessa FN- och ILO-konventioner definieras som konventioner om grundläggande  
mänskliga rättigheter och arbetstagares rättigheter inom ramen för GSP+ (se bilaga VIII till  
Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 978/2012 om tillämpning av det  
allmänna preferenssystemet). Konventionen om rättigheter för personer med  
funktionsnedsättning betraktas av kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga  
rättigheter som en grundläggande konvention om mänskliga rättigheter.

## **BILAGA II: Mer information: EU:s och dess institutioners och byråers webbplatser samt internationella och regionala organisationers webbplatser**

Online finns det en uppsjö av information om internationella och regionala människorättsinstrument och om politik, vägledande noter och operativa verktyg på icke-diskrimineringsområdet, inbegripet på webbplatserna för det civila samhällets organisationer. Detta kapitel ger en överblick över var man kan hitta internationella och regionala konventionsorgans webbplatser och vilken information som finns där.

### **Europeiska unionen**

I dessa EU:s riktlinjer för icke-diskriminering hänvisas det till EU-fördraget och EUF-fördraget samt Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och ett antal EU-direktiv där diskriminering förbjuds. Europeiska kommissionen, som är fördragens väktare, har en särskild webbplats som behandlar icke-diskriminering. Information om EU:s människorättspolitik inom de yttre åtgärderna finns på utrikestjänstens webbplats.

#### **Europeiska kommissionen:**

[https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/know-your-rights/equality/non-discrimination\\_en](https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/know-your-rights/equality/non-discrimination_en)

Information om stadgan: [https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights\\_sv](https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_sv)

[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination_en)

**Utrikestjänsten:** [https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy\\_en](https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy_en)

**Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA): <https://fra.europa.eu/sv>**

På byråns webbplats finns stadgan om de grundläggande rättigheterna och närstående verktyg. Där finns även information om och resultaten av byråns forskning och undersökningar om specifika ämnen, inbegripet undersökningar om hur det i praktiken står till med diskrimineringen inom EU. Vidare kan man ladda ner *Handbook on European Non-discrimination Law* (2018 års upplaga) om europeisk rättspraxis på icke-diskrimineringsområdet.

**FN – kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter:**

**[www.ohchr.org](http://www.ohchr.org)**

På webbplatsen för kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter finns ett register över FN:s människorättsinstrument. Samtliga FN:s människorättsinstrument, liksom information om signatärstater, ratificeringar och relevanta konventionsorgans arbete, finns på kontorets webbplats: [www.ohchr.org](http://www.ohchr.org). Dokumentationen om konventionsorganens arbete inbegriper nationella rapporter, det civila samhällets skuggrapporter, FN-systemets sammanställning av landrapporterna samt rapporter om och resultat av konventionsorganens dialoger med konventionsstaterna och deras allmänna rekommendationer. På samma sätt finns det en särskild webbplats för människorättsrådets allmänna återkommande utvärdering med landspecifik information. Vidare finns det en särskild länk till en presentation av diskrimineringsfrågan<sup>57</sup>, där man hittar såväl de normativa texterna som information om kontorets arbete och verktyg för främjandet av de mänskliga rättigheterna.

---

<sup>57</sup> <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/discrimination.aspx>

## **FN:s organisation för utbildning, vetenskap och kultur**

**(Unesco): [www.unesco.org](http://www.unesco.org)**

Unescos syfte är enligt dess stadgar att bidra till fred och säkerhet genom att med hjälp av utbildning, vetenskap och kultur befordra samarbetet mellan folken i syfte att främja den allmänna aktningen för rättvisa och laglighet, för de mänskliga rättigheter och grundläggande friheter för alla, utan åtskillnad med avseende på ras, kön, språk eller religion, som Förenta nationernas stadga tillförsäkrar världens folk. Flera av Unescos övergripande mål har stöd i olika konventioner. När det gäller icke-diskriminering förbjuds i konventionen mot diskriminering inom undervisningen varje åtskillnad, uteslutning, begränsning eller fördel på grund av ras, färg, kön, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationellt eller socialt ursprung, ekonomiska villkor eller börd, vars syfte eller verkan är att omintetgöra eller inskränka lika behandling inom undervisningen.

Unesco har ett förfarande för att pröva inlämnade klagomål avseende påstådda kränkningar av de mänskliga rättigheterna på dess behörighetsområden, dvs. utbildning, vetenskap och kultur.

## **Internationella arbetsorganisationen (ILO): [www.ilo.org](http://www.ilo.org)**

ILO:s webbplats ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)) innehåller ett register över ILO:s arbetsrättsliga konventioner och protokoll, inbegripet ett stort antal konventioner som – direkt eller indirekt – förbjuder diskriminering i arbetslivet. Dessa inbegriper de s.k. grundläggande arbetsrättsliga konventionerna, särskilt ILO-konvention nr 111 angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning samt ILO-konvention nr 100 angående lika lön. Det är även värt att notera ILO-konvention nr 97 om migrerande arbetare (reviderad), konvention nr 143 om migrerande arbetstagare (Tilläggsbestämmelser), konvention nr 156 om arbetstagare med familjeansvar, konvention nr 159 om personer med handikapp, konvention nr 169 om ursprungsfolk och stamfolk samt konvention nr 189 om hushållsarbetare. ILO har en särskild avdelning för arbetsvillkor och jämlikhet, med en särskild enhet för jämställdhet, jämlikhet och mångfald. Denna enhet arbetar med frågor som rör lika möjligheter och likabehandling för alla kvinnor och män i arbetslivet och arbetar för att undanröja diskriminering på grund av kön, ras, etnicitet, identitet som urfolk eller funktionshinder. Enheten tillhandahåller politisk rådgivning, verktyg, vägledning och tekniskt stöd till ILO:s medlemmar, inbegripet i fråga om mer inkluderande arbetsplatser, och säkerställer att politik, program och institutioner är jämställdhetsorienterade<sup>58</sup>. Vidare publicerar ILO med jämna mellanrum rapporter om aktuella globala trender i fråga om diskriminering i arbetslivet samt efterlevnaden av internationella standarder för icke-diskriminering och jämställdhet i arbetslivet<sup>59</sup>.

---

<sup>58</sup> För mer information, se <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--en/index.htm>

<sup>59</sup> Se t.ex. rapporten om de grundläggande principerna och rättigheterna i arbetslivet, vilken lades fram vid Internationella arbetskonferensen 2017: [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_549949/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS_549949/lang--en/index.htm)

## Regionala instrument

### Europarådet: [www.coe.int](http://www.coe.int)

Denna regionala organisations syfte är att uppnå större enighet bland dess medlemmar för att skydda och förverkliga de ideal och principer som är deras gemensamma arv och att underlätta deras ekonomiska och sociala framåtskridande. Europarådet har antagit mer än 200 fördrag inom sina behörighetsområden, däribland Europakonventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna<sup>60</sup> (1950) och dess protokoll, varigenom rättigheterna i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna stadfästs och görs rättsligt bindande. I och med konventionen upprättas även Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna som den högsta europeiska domstolen för mänskliga rättigheter. Diskriminering förbjuds i artikel 14 i konventionen: ”Åtnjutandet av de fri- och rättigheter som anges i denna konvention skall säkerställas utan någon åtskillnad såsom på grund av kön, ras, hudfärg, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationellt eller socialt ursprung, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt.”

Europarådet förfogar även över övervakningsorgan och expertkommittéer för särskilda ämnen eller konventioner. I icke-diskrimineringsammanhang bör följande nämnas:

- Europeiska kommissionen mot rasism och intolerans (ECRI) och dess 16 allmänna policyrekommendationer.
- Konventionen om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet (Istanbulkonventionen) samt expertgruppen för bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet (Grevio).
- Den europeiska sociala stadgan.
- Den europeiska stadgan om landsdels- eller minoritetsspråk.
- Ramkonventionen om skydd för nationella minoriteter.

---

<sup>60</sup> Konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.



**Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa (OSSE): [www.osce.org](http://www.osce.org)**

OSSE har ett brett säkerhetsbegrepp som inbegriper politisk-militära, ekonomiska, miljömässiga och mänskliga aspekter. Det arbetar därför med många olika säkerhetsrelaterade frågor, såsom mänskliga rättigheter, minoritetsfrågor – inbegripet vad avser romer och sinter – tolerans, icke-diskriminering och jämställdhet. **OSSE:s kontor för demokratiska institutioner och mänskliga rättigheter (ODIHR)** tillhandahåller deltagande stater och det civila samhället stöd, bistånd och sakkunskaper i syfte att främja demokrati, rättsstatsprincipen, mänskliga rättigheter, tolerans och icke-diskriminering. Kontoret har utbildningsprogram för statliga tjänstemän, tjänstemän inom brottsbekämpningen och icke-statliga organisationer om hur man kan upprätthålla och främja de mänskliga rättigheterna samt övervaka att de respekteras. Alla 57 medverkande stater har samma status, och beslut fattas med konsensus på politisk – men inte rättsligt bindande – grund.

**Afrikanska kommissionen för mänskliga rättigheter och folkens rättigheter (ACHPR):**  
**[www.achpr.org](http://www.achpr.org)**

Afrikanska stadgan om mänskliga rättigheter och folkens rättigheter, som antogs av Afrikanska enhetsorganisationen (Afrikanska unionens föregångare) 1981, tar upp principen om icke-diskriminering i artikel 2: Varje individ ska ha rätt att komma i åtnjutande av de rättigheter och friheter som erkänns och garanteras i föreliggande stadga utan någon som helst åtskillnad på grund av exempelvis ras, etnisk grupp, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationellt eller socialt ursprung, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt.

I och med stadgan inrättades även Afrikanska kommissionen för mänskliga rättigheter och folkens rättigheter. Kommissionens mandat kompletterades med inrättandet av Afrikanska domstolen för mänskliga rättigheter och folkens rättigheter 1998.

Kommissionen har även låtit inrätta särskilda rapportörer, arbetsgrupper och kommittéer för grupper som ofta är utsatta för diskriminering enligt bl.a. följande:

- Äldre personers och funktionshindrades rättigheter.
- Kvinnors rättigheter.
- Skydd av rättigheterna för personer som lever med hiv eller är i riskzonen eller är utsatta för och drabbade av hiv-smitta.
- Flyktingar, asylsökande, migranter och internflyktingar.
- Människorättsförsvarare.
- Ursprungsbefolkningar/ursprungssamhällen i Afrika.

### **Interamerikanska kommissionen för de mänskliga rättigheterna (IACHR):**

**[www.oas.org/en/iachr/](http://www.oas.org/en/iachr/)**

Interamerikanska kommissionen är ett centralt och autonomt organ inom Amerikanska samarbetsorganisationen (OAS), som har till uppgift att främja och skydda de mänskliga rättigheterna i den amerikanska hemisfären. Den består av sju oberoende medlemmar som har personliga mandat. Kommissionen, som inrättades av OAS 1959, har sitt högkvarter i Washington DC. Tillsammans med Interamerikanska domstolen för de mänskliga rättigheterna, vilken inrättades 1979, är kommissionen en av institutionerna inom det interamerikanska systemet för skydd av de mänskliga rättigheterna.

Principen om icke-diskriminering stadfästas i den amerikanska konventionen om de mänskliga rättigheterna: ”Konventionsstaterna förpliktar sig att respektera de rättigheter och friheter som erkänns häri och att åt alla personer, som befinner sig under deras jurisdiktion, säkerställa det fria och fulla utövandet av dessa rättigheter och friheter utan diskriminering av något slag såsom på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationell eller social härkomst, ekonomisk ställning, börd eller annat socialt förhållande.”

Diskrimineringsgrunderna vidareutvecklades genom antagandet år 2013 av konventionen mot alla former av diskriminering och intolerans (*Convention against all Form of Discrimination and Intolerance*) och konventionen mot rasism, rasdiskriminering och därmed förbundna former för intolerans (*Convention against Racism, Racial Discrimination, and related Forms of Intolerance*).

Medan den sistnämnda avser diskriminering på grund av ras, hudfärg, härkomst och nationellt eller etniskt ursprung avser den förstnämnda diskriminering på grund av ålder, kön, sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck, språk, religion, kulturell identitet, politisk eller annan åskådning, socialt ursprung, socioekonomisk status, utbildningsnivå, status som migrant, flykting, repatrierad, statslös eller internflykting, funktionshinder, genetiskt särdrag, psykisk eller fysisk hälsa, inbegripet smittorisk och handikappande psykologiskt tillstånd, eller annat tillstånd.

Principen om icke-diskriminering finns även uttalad i andra konventioner och deklARATIONER avseende särskilda grupper:

- Konventionen om förebyggande, bestraffning och utrotning av våld mot kvinnor (*Convention for the Prevention, Punishment and Eradication of Violence against Women*).
- Konventionen om avskaffande av alla former av diskriminering mot personer med funktionshinder (*Convention for the Elimination of All Forms of Discrimination against Persons with Disabilities*).
- Konventionen om skydd av äldre personers mänskliga rättigheter (*Convention on Protecting the Human Rights of Older Persons*).
- Den amerikanska deklARATIONEN om ursprungsfolks rättigheter.

## Andra regionala instrument

### Arabförbundet: [www.lasportal.org](http://www.lasportal.org)<sup>61</sup>

I artikel 3.1 i **den arabiska stadgan om mänskliga rättigheter**, som antogs 2004, anges att varje stat som är part i stadgan förpliktar sig att tillförsäkra alla personer som är underkastade dess jurisdiktion rätten att komma i åtnjutande av de rättigheter och friheter som där anges, utan åtskillnad på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, åskådning, tanke, nationellt eller socialt ursprung, förmögenhet, börd eller fysiskt eller mentalt funktionshinder.

Det bör noteras att den arabiska stadgan om mänskliga rättigheter har ansetts – även av FN:s f.d. högkommissarie för mänskliga rättigheter, Louise Arbour – inte vara fullständigt förenlig med internationella människorättsnormer, särskilt vad avser barns och kvinnors rättigheter samt det faktum att sionism jämförs med rasism.

---

<sup>61</sup> Mycket av innehållet på webbplatsen finns endast på arabiska.

**Arabförbundet** har inrättat en **ständig arabisk kommitté för mänskliga rättigheter**. Kommittén, som inte har någon övervaknings- eller klagomålsmekanism, ansvarar för att

- fastställa regler för medlemsstaternas samarbete på människorättsområdet,
- formulera en arabisk ståndpunkt i människorättsfrågor på regional och internationell nivå,
- utarbeta fördrag om mänskliga rättigheter som ska hänskjutas till Arabförbundets utrikesministerråd för antagande,
- studera arabiska avtal om mänskliga rättigheter för att kunna yttra sig om huruvida de är förenliga med mänskliga principer och normer,
- främja genomförandet av fördrag och rekommendationer på människorättsområdet,
- utfärda rekommendationer i alla människorättsfrågor som hänskjuts till ständiga kommittén av rådet eller Arabförbundets generalsekretariat eller någon av medlemsstaterna,
- främja samarbete i fråga om utbildning på människorättsområdet.

**Asean<sup>62</sup>: [www.humanrightsinasean.info](http://www.humanrightsinasean.info)**

I Aseans **deklaration om mänskliga rättigheter**, som antogs 2012 i Aseans allmänna princip nr 2, anges att varje person ska åtnjuta de rättigheter och friheter som där erkänns, utan någon som helst åtskillnad på grund av exempelvis ras, kön, ålder, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationellt eller socialt ursprung, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt.”

Aseans mellanstatliga kommission för mänskliga rättigheter är en regional människorättsinstitution som inrättades 2009.

---

<sup>62</sup> Sydostasiatiska nationers förbund.

Den har till uppdrag att

- utarbeta strategier för främjande och skydd av mänskliga rättigheter och grundläggande friheter,
- utarbeta en Asean-deklaration om de mänskliga rättigheterna,
- öka allmänhetens medvetande om de mänskliga rättigheterna genom utbildning, forskning och spridning av information,
- genomföra kapacitetssupplevering för ett effektivt genomförande av Asean-medlemsstaternas internationella människorättsliga skyldigheter enligt ingångna fördrag och Aseans människorättsinstrument,
- uppmana Asean-medlemsstaterna att ratificera internationella människorättsinstrument,
- på begäran ge Asean rådgivning och tekniskt bistånd i människorättsfrågor,
- inleda dialoger och samråd med andra Asean-organ och enheter med koppling till Asean, inbegripet det civila samhällets organisationer och andra intressenter,
- samla in information från Asean-medlemsstaterna om främjandet och skyddet av de mänskliga rättigheterna,
- utarbeta gemensamma förhållningssätt och ståndpunkter i människorättsfrågor som är av intresse för Asean,
- genomföra tematiska studier på människorättsområdet,
- utföra alla andra uppgifter som den tilldelas av Aseans utrikesministermöte.

Det ingår inte i den mellanstatliga kommissionens uppdrag att fungera som övervaknings- eller klagomålsmekanism. Under de senaste åren har det emellertid blivit praxis för den mellanstatliga kommissionen att ta emot meddelanden och klagomål. Eftersom klagomålen diskuteras bakom lyckta dörrar är det omöjligt att veta vilka fall som har tagits upp i kommissionen. Den mellanstatliga kommissionen har ännu inte vidtagit några offentliga åtgärder med anledning av en människorättsituation eller ett klagomål.