



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 30 april 2024
(OR. en)

9094/24

**Interinstitutionellt ärende:
2008/0140(CNS)**

**ANTIDISCRIM 65
FREMP 204
GENDER 75
JAI 666
MI 428
SOC 299**

NOT

från: Ordförandeskapet

till: Rådet

Föreg. dok. nr: 8616/1/24 REV 1

Ärende: Förslag till RÅDETS DIREKTIV om genomförande av principen om likabehandling av personer oavsett religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning
– *Riktlinjedebatt*

För delegationerna bifogas en vägledande not från ordförandeskapet inför riktlinjedebatten i det ovannämnda ärendet vid mötet i rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) den 7 maj 2024.

Direktivet om likabehandling (artikel 19)*Riktlinjedebatt*

Europeiska unionen bygger 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 är gemensamma för medlemsstaterna i ett samhälle som kännetecknas av mångfald, icke-diskriminering, tolerans, rättvisa, solidaritet och principen om jämställdhet mellan kvinnor och män (artikel 2 i fördraget om Europeiska unionen). I detta sammanhang är ett av unionens mål att bekämpa diskriminering. Artikel 19 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) ger rådet befogenhet att vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning¹.

Den nuvarande rättsliga ramen mot diskriminering på EU-nivå är fragmenterad. Den skyddar mot diskriminering på sysselsättningsområdet på alla de grunder som anges i artikel 19 i EUF-fördraget, nämligen kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning². Utanför sysselsättningsområdet är dock diskriminering förbjuden endast på grund av kön och etniskt ursprung eller ras. Det finns inte något skydd på EU-nivå mot diskriminering utanför sysselsättningsområdet på grund av religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder och sexuell läggning³. Skärpta miniminormer för likabehandlingsorgan kommer snart att bidra till en bättre efterlevnad av den nuvarande rättsliga ramen⁴.

¹ Dessutom föreskriver artiklarna 153 och 157 i EUF-fördraget om unionsåtgärder på området jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och lika behandling av kvinnor och män på arbetsplatsen, särskilt när det gäller lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

² Se särskilt rådets direktiv 79/7/EEG, 2000/43/EG och 2000/78/EG samt direktiven 2006/54/EG, (EU) 2019/1158, (EU) 2022/2381 och (EU) 2023/970.

³ Se särskilt direktiven 2000/43/EG och 2004/113/EG.

⁴ Se de direktiv som ska antas på grundval av förslagen COM(2022) 688 final och COM(2022) 689 final.

I den senaste särskilda Eurobarometerundersökningen om diskriminering rapporterade uppgiftslämnare om utbredd diskriminering i sina länder på grund av religion eller övertygelse (42 %), funktionsnedsättning (49 %), ålder (45 %) eller sexuell läggning (54 %)⁵. Omkring en av fem (21 %) uppgiftslämnare uppger att de personligen har känt sig diskriminerade eller utsatts för trakasserier under de senaste 12 månaderna. Exempel på detta är diskriminering av personer i åldern 15–24 år på kaféer, restauranger, barer eller nattklubbar (25 % av uppgiftslämnarna) och när de följer undervisning vid eller ansöker till skolor eller universitet (21 %). Pensionärer rapporterar å sin sida diskriminering i affärer eller banker (18 %) och när de använder eller behöver hälso- och sjukvårdstjänster (17 %). Detta bekräftar uppgifterna i 2018 års rapport om grundläggande rättigheter som visar att äldre personer står inför särskilda utmaningar när det gäller likabehandling⁶.

Enligt uppgifter från 2019 från Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA) ökade diskrimineringen av hbt-personer, även utanför arbetslivet, mellan 2012 och 2019 (från 37 % till 43 %)⁷.

Omkring 25 % av de muslimer som svarade på FRA:s EU-MIDIS II-undersökning uppger att de utsatts för diskriminering under de senaste 12 månaderna på grund av sin etniska bakgrund eller invandrarbakgrund, vilket inbegriper religion eller religiös övertygelse⁸. Omkring 21 % av de judiska uppgiftslämnarna i en FRA-undersökning från 2017 om diskriminering av och hatbrott mot judar i EU⁹ uppger att de utsatts för diskriminering på grund av sin religion eller övertygelse inom ett eller flera områden av sitt dagliga liv under de 12 månader som föregick undersökningen. Omkring 43 % av personer med funktionsnedsättning rapporterar om svårigheter med att använda vardagliga tjänster som matinköp, bank- och posttjänster, primärvård och kollektivtrafik¹⁰.

⁵ Europeiska kommissionen, Särskild Eurobarometer 535: *Discrimination in the EU in 2023* (december 2023).

⁶ FRA (2018), *Shifting perceptions: Towards a rights-based approach to ageing*, Luxemburg, Publikationsbyrån.

⁷ Jämlikhet inom EU 20 år efter det första genomförandet av direktiven om likabehandling, FRA, april 2021, FRA (2020), *EU-LGBTI Survey II – A long way to go for LGBTI equality*, Luxemburg, Publikationsbyrån, s. 10.

⁸ FRA (2017), Europeiska unionens andra undersökning av minoriteter och diskriminering: Muslimer – resultat i urval, Luxemburg, Publikationsbyrån, s. 25.

⁹ FRA (2018), Erfarenheter av och uppfattningar om antisemitism – Andra undersökningen om diskriminering av och hatbrott mot judar i EU, Luxemburg, Publikationsbyrån, s. 60.

¹⁰ FRA (2017), *From institutions to community living – Part III: Outcomes for persons with disabilities*, Luxemburg, Publikationsbyrån.

Diskrimineringen har förvärrats av den senaste tidens världshändelser. FRA rapporterade redan 2022 om en ”exponentiell ökning” av antisemitiskt innehåll online¹¹. Muslimer utsätts också för diskriminering, hot och trakasserier i ökande grad¹².

Diskriminering är en kostnad för samhället. I en studie från Europaparlamentets utredningstjänst (EPRS) från 2023 uppskattas att ett färdigställande av den rättsliga ramen på EU-nivå skulle generera en beräknad nettovinst på 55 miljoner euro per år i termer av BNP om EU-åtgärder skulle leda till en förbättring med 5 % av utbildningsresultaten och hälsotillståndet för enskilda personer som diskrimineras¹³. På liknande sätt uppskattas i en studie från EPRS från 2018 om kostnaden för uteblivna EU-åtgärder¹⁴ priset på diskriminering och utebliven inkludering av personer med funktionsnedsättning med avseende på i) förlorad inkomst på grund av utestängning från arbetsmarknaden till 468–763 miljoner euro, ii) merkostnader för tillgång till varor och tjänster till 15–41 miljarder euro per år, iii) högre levnadskostnader till 15–41 miljarder euro, och iv) förlorad inkomst på grund av lägre utbildningsnivå till 61–98 miljoner euro. Å andra sidan visar siffrorna att i de fall rimliga anpassningsåtgärder genomförs tenderar de att löna sig, både i fråga om arbetstagarnas produktivitet och ekonomiska fördelar för företagen. Liknande typer av kostnader uppskattades i den konsekvensbedömning som åtföljde 2008 års förslag till direktiv om likabehandling vad gäller diskriminering på grund av sexuell läggning¹⁵.

¹¹ [Antisemitism in 2022 - Overview of Antisemitic incidents recorded in the EU | European Union Agency for Fundamental Rights \(europa.eu\)](#)

¹² Meddelande från kommissionen *Inget rum för hat*, december 2023.

¹³ [Att öka det europeiska mervärdet i en tid av globala utmaningar: Kartläggning av kostnaden för uteblivna EU-åtgärder \(2022–2032\)](#)

¹⁴ [Cost of Non-Europe Report \(2018\).](#)

¹⁵ Dok. 11531/08 ADD 1, s. 34.

Att ta itu med och förebygga diskriminering är också en investering i Europas sammanhållning, konkurrenskraft och motståndskraft i en sammanlänkad och snabbt föränderlig värld. Det säkerställer ett rättvisare samhälle, ökar deltagandet i det ekonomiska och sociala livet och minskar den sociala utestängningen. I den rapport från Enrico Letta som nyligen lades fram, med titeln *Much more than a market*¹⁶, konstateras att den ihållande diskriminering som vissa grupper utsätts för, oavsett om det beror på kön, funktionsnedsättning, etnicitet eller andra faktorer, hindrar dem från att delta fullt ut i vår inre marknad och undergräver löftet om möjligheter för alla, och att detta kräver riktade åtgärder, förnyad finansiering och noggrann övervakning för att undanröja systemiska hinder. I kommissionens handlingsplan om arbetskrafts- och kompetensbrist, som lades fram den 20 mars 2024, anges i samma anda att det är viktigt att stödja aktiveringen av underrepresenterade personer och bekämpa diskriminering inom utbildningen från tidig ålder för att ta itu med den arbetskrafts- och kompetensbrist som riskerar att hämma Europas konkurrenskraft¹⁷.

Förslaget till direktiv om likabehandling

Den 2 juli 2008 antog kommissionen ett förslag till rådets direktiv som syftar till att utvidga skyddet mot diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning till att omfatta områden utanför arbetslivet. Förslaget till övergripande direktiv om likabehandling kompletterar den befintliga EU-lagstiftningen på området och skulle förbjuda diskriminering på ovannämnda grunder på områdena social trygghet och hälso- och sjukvård, utbildning samt tillgång till varor och tjänster, inklusive bostäder. Europaparlamentet antog sitt yttrande den 2 april 2009¹⁸ i enlighet med samrådsförfarandet. Efter Lissabonfördragets ikraftträdande den 1 december 2009 omfattas förslaget nu av artikel 19 i EUF-fördraget, vilket innebär att det krävs enhällighet i rådet efter Europaparlamentets godkännande.

Rådet har ännu inte kunnat nå den enhällighet som krävs om förslaget, som lades fram för 16 år sedan. Under den senaste riktlinjedebatten, som hölls i juni 2023 under det svenska ordförandeskapet, undersökte ministrarna olika sätt att ta itu med de kvarstående farhågorna som rör rättssäkerhet, subsidiaritet och genomförandekostnader.

¹⁶ [Rapport från Enrico Letta – *Much more than a market* \(april 2024\).](#)

¹⁷ [Krafttag mot arbetskrafts- och kompetensbristen EU \(europa.eu\)](#)

¹⁸ Se dok. A6-0149/2009. Alice Kuhnke (SE/De gröna/Europeiska fria alliansen) har av det nuvarande parlamentet utsetts till föredragande.

Det belgiska ordförandeskapet har utfört betydande ytterligare arbete för att ta itu med de kvarstående farhågorna. Den resulterande texten återges i dokument 8616/1/24 REV 1.

Trots dessa ansträngningar har den enhällighet som krävs till stöd för kompromisstexten ännu inte nåtts.

Mot denna bakgrund uppmanas ministrarna att behandla följande fråga:

Vilka ytterligare åtgärder skulle behövas för att rådet ska kunna enas om en allmän riktlinje om direktivet under det belgiska ordförandeskapet, med tanke på att de tre viktigaste kvarstående frågor som tagits upp av delegationerna (rörande rättssäkerhet, subsidiaritet och genomförandekostnader) har bemötts i den nuvarande kompromisstexten, och även med beaktande av den ökande diskrimineringen på de grunder och inom de områden som omfattas av förslaget till direktiv?
