EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 30.10.2006
KOM(2006) 643 slutlig

RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN TILL RÅDET OCH EUROPAPARLAMENTET

Tillämpning av direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung

1. INLEDNING

EU:s lagstiftning antogs för sex år sedan för att bekämpa diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Denna lagstiftning har avsevärt bidragit till att öka skyddet mot diskriminering för människor i hela Europeiska unionen. En del medlemsstater har dock varit sena med att införliva dessa bestämmelser i sin nationella lagstiftning, och det krävs fortlöpande insatser för att garantera att lagstiftningen genomförs och tillämpas på ett effektivt sätt.

Denna rapport gäller tillämpningen av direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung[1]. Direktivet var det första som antogs enhälligt av rådet med hänvisning till den nya artikel 13 i fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, vilket trädde i kraft den 1 maj 1999. Direktivet ingick i ett paket av förslag som kommissionen lade fram i november 1999, och som också innehöll ett förslag till ett andra direktiv om diskriminering på grund av religion eller övertygelse, ålder, funktionshinder eller sexuell läggning och ett handlingsprogram med ekonomiskt stöd till åtgärder för att bekämpa diskriminering.

Syftet med denna rapport är inte att utförligt redogöra för införlivandet av direktiv 2000/43/EG i medlemsstaterna, utan att lyfta fram vissa aspekter som är särskilt problematiska eller viktiga och att ge exempel på goda lösningar. Den tar framför allt upp direktivets verkan, problem i samband med införlivandet, spridning av information, hävdande av rättigheter, jämlikhetsorganens, arbetsmarknadsparternas och de icke-statliga organisationernas roll, positiv särbehandling och rekommendationer för framtiden.

Enligt artikel 17 i direktivet skall medlemsstaterna senast den 19 juli 2005 till kommissionen överlämna all information som den behöver för att kunna utarbeta denna rapport. Men trots en påminnelse i maj 2005 har många medlemsstater inte hållit tidsfristen, och några har överhuvudtaget inte svarat. I december 2005 hade Österrike, Polen, Storbritannien, Frankrike, Tyskland, Litauen och Portugal inte lämnat någon information till kommissionen. Med undantag av Europeiska fackliga samorganisationen (EFS) hade inte heller arbetsmarknadens parter lämnat någon information. Kommissionen har samrått med Europeiska centrumet för övervakning av rasism och främlingsfientlighet, arbetsmarknadens parter[2] och civilsamhällets organisationer[3]. En rad nationella jämlikhetsorgan har också bidragit med information.

2. VERKAN AV DIREKTIV 2000/43/EG

Även om direktiv 2000/43/EG grundar sig på en del av tankegångarna i EU-lagstiftningen om förbud mot diskriminering på grund av kön och nationalitet, blev den slutliga texten som rådet antog nydanande på många sätt. Direktivet omfattar **alla** personer och tillämpningsområdet

---

1 EGT L 180, 19.7.2000, s. 22.

2 Europeiska fackliga samorganisationen (EFS), Europeiska sammanslutningen av industri- och arbetsgivarorganisationer (UNICE), Europeiskt centrum för offentliga affärsverk och företag (CEEP), Europeiska samorganisationen för tjänstemän (CEC), den europeiska samorganisationen för hantverkare och små och medelstora företag (UEAPME) och EUROCADRES (som företräder arbetsledande personal).

3 Den sociala plattformen för icke-statliga organisationer på det sociala området, det europeiska nätverket mot rasism (ENAR), Europeiskt handikappforum (EDF), den internationella sammanslutningen för lesbiska och homosexuella (ILGA), AGE-plattformen och det europeiska centret för romernas rättigheter.

för skydd mot diskriminering har utvidgats långt utöver det traditionella arbetslivsområdet till att också omfatta områden som sociala förmåner, hälso- och sjukvård, utbildning och – nog så väsentligt – tillgång till varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten, inklusive bostäder. I en del medlemsstater finns det problem som hänger samman med uppdelningen i en offentlig och en privat sfär, och uppfattningar om att direktivet inkräktar på friheten att fatta beslut eller sluta avtal. När varor, tjänster eller jobb utannonseras, om det så bara är genom ett litet meddelande i ett fönster, så är de tillgängliga för allmänheten och omfattas följaktligen av detta direktivs tillämpningsområde.

Direktiv 2000/43/EG innehåller tydliga och detaljerade definitioner av diskriminering. Direktivets definition av direkt diskriminering utgår från lagstiftningen mot könsdiskriminering[4], medan definitionen av indirekt diskriminering härrör från EG-domstolens rättspraxis beträffande fri rörlighet för arbetstagare[5]. Både trakasserier och föreskrift att diskriminera klassificeras som diskriminering. Det bör noteras att kravet på att tillhandahålla skydd mot repressalier – en viktig omständighet om enskilda individer skall ges möjlighet att hävda sina rättigheter – gäller alla fyra typerna av diskriminering: direkt eller indirekt diskriminering, trakasserier och föreskrift att diskriminera.

Medlemsstaterna ålades att införa de detaljbestämmelser som finns i direktivet om hävdande av rättigheter, inbegripet att bevisbördan åligger svaranden när den person som anser sig kränkt har lagt fram fakta som ger anledning att anta att det förekommit diskriminering. Medlemsstaterna var redan medvetna om denna skyldighet när det gällde diskriminering mellan kvinnor och män på arbetslivsområdet, men direktiv 2000/43/EG utvidgar bestämmelserna om bevisbördan till att omfatta nya områden som t.ex. tillgång till varor och tjänster.

Direktivet blev nydanande genom att medlemsstaterna ålades att inrätta ett organ för att främja likabehandling av alla utan diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung (om de inte redan hade ett sådant). Flera medlemsstater vidtog den mycket positiva åtgärden att utvidga ansvarsområdet för sina jämlikhetsorgan så att de kunde ta sig an diskriminering även på andra grunder än ras och etniskt ursprung (se nedan, avsnitt 3.2, om jämlikhetsorganens uppgifter).

Alla medlemsstater, även de som sedan länge hade lagstiftning mot rasdiskriminering, fick göra en del ändringar i sin nationella lagstiftning för att anpassa den till direktivet (Storbritannien ändrade t.ex. sina definitioner av indirekt diskriminering och trakasserier). Några medlemsstater införde ny och omfattande antidiskrimineringslagstiftning, trots att åtgärder mot diskriminering redan är inskrivet i många medlemsstaters grundlagar liksom i civilrätt och straffrätt, vilket kan göra det svårt att fastställa vilket förfarande som skall tillämpas.

För några av EU 10-länderna avvek idén om skydd för den enskilde mot diskriminering på grund av ”ras eller etniskt ursprung” markant från de politiska åtgärder de vidtagit för att erkänna och skydda ”nationella” minoriteters rättigheter [6].

---

4 Rådets direktiv 97/80/EG av den 15 december 1997 om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering (EGT L 14, 20.1.1998, s. 6).

5 Mål C-237/94, OFlynn, REG 1996 I-02617 – Denna definition på könsdiskrimineringsområdet har nu införts i direktiv 2002/73/EG (EGT L 269, 5.10.2002, s. 15).

6 T.ex. de ungerska och italienska minoriteterna i Slovenien.

Andra problem som konstaterades var grundläggande frågor som definitioner av direkt och indirekt diskriminering och trakasserier i den nationella lagstiftningen, vilka i flera fall skiljde sig avsevärt från de som gavs i direktivet. Det förefaller som om en del medlemsstater tillåter undantag från principen om icke-diskriminering som är mer långtgående än de som tillåts i direktivet. Det finns en rad problem när det gäller att hävda rättigheterna för dem som drabbas av diskriminering, som t.ex. inkorrekt överföring av reglerna om bevisbörda, rätten till föreningar som hjälper dem som drabbas av diskriminering samt sanktioner och gottgörelse.

I flera fall var medlemsstaterna mycket sena med att meddela kommissionen vilka åtgärder som vidtagits för att införliva direktiv 2000/43/EG i nationell lagstiftning och i vissa fall lämnade de ingen information alls. Kommissionen inledde därför överträdelseförfaranden enligt artikel 226 i EG-fördraget mot dessa stater, men de flesta kunde läggas till handlingarna i och med att den erforderliga lagstiftningen sattes i kraft. Endast i fråga om fyra medlemsstater hänsköts ärendet till EG-domstolen[7], som fann att de inte hade fullgjort sina skyldigheter enligt fördraget, eftersom de inte hade införlivat direktivet fullt ut i sin nationella lagstiftning. Två medlemsstater (Tyskland och Luxemburg) har fortfarande inte meddelat någon lagstiftning som införlivar direktivet till kommissionen.

Kommissionen undersöker de nationella lagstiftningsåtgärder som anmäls av medlemsstaterna för att bedöma deras förenlighet med direktivet och för att säkerställa att de som drabbats av diskriminering kan utnyttja de rättigheter de fått. Kommissionen kommer sedan att vidta de åtgärder som behövs för att garantera att direktivet införlivas korrekt och fullt ut i de nationella lagstiftningarna.

Mera information om införlivandet av direktiv 2000/43/EG i varje medlemsstat samt länkar till publikationer, nationell lagstiftning och jämlikhetsorganen finns på Internetadressen http://europa.eu.int/comm/antidiscrimination.

3. HUVUDFRÅGOR

3.1 Rätt till gottgörelse

Av de uppgifter som lämnats av icke-statliga organisationer och regeringar framgår tydligt att många personer som utsätts för diskriminering inte begär rättslig prövning på grund av omkostnaderna och av rädsla för repressalier. Personer som diskrimineras vänder sig hellre till en icke-statlig organisation eller ett jämlikhetsorgan, där de i regel snabbt får information och råd utan kostnad.

Enligt artikel 7.2 i direktivet skall det garanteras att föreningar tillåts hjälpa en person som diskrimineras att föra sin sak till domstol, men varje medlemsstat kan själv bestämma vilka föreningar som har ett berättigat intresse av sådana åtgärder. I de flesta medlemsstater kan föreningar hjälpa personer som diskrimineras eller företräda dem i domstol, men några länder har fastställt strikta regler för hur föreningar skall agera på detta område.

De statistiska uppgifter som medlemsstaterna och jämlikhetsorganen har lämnat visar att de flesta klagomål beträffande diskriminering som prövas av nationella domstolar och jämlikhetsorgan har anknytning till arbetslivet, tillhandahållande av varor och tjänster och boende. I de flesta EU 10-länderna visade statistiken att romer var den grupp som förekom

[7] Dom mot Luxemburg i mål C-320/04 och Finland i mål C-329/04 den 22 februari 2005, dom mot Tyskland i mål C-329/04 den 28 april 2005, dom mot Österrike i mål C-335/04 den 4 maj 2005.

mest frekvent i klagomålen. Klagomålen från resandefolket var också många i Irland. Antalet fall som aktualiserats av romer visar att direktivet med framgång tillämpas för att tackla diskrimineringen av denna grupp.

3.2 Jämlikhetsorgan

Trots att en rad medlemsstater redan hade inrättat organ för att främja likabehandling har de flesta ändå inrättat antingen ett helt nytt organ eller ökat befogenheterna för det som redan finns. Några medlemsstater (Belgien, Cypern, Sverige, Irland och Nederländerna) har gått längre än vad som krävs i direktiv 2000/43/EG när det gäller att inrätta jämlikhetsorgan som tar sig an *alla* de diskrimineringsgrunder som omfattas av EU:s antidiskrimineringslagstiftning och/eller mer allmänna bestämmelser om mänskliga rättigheter. I direktivet krävs det som ett minimum att jämlikhetsorganet skall kunna ge stöd till alla som utsätts för diskriminering, genomföra oberoende undersökningar om diskriminering, publicera oberoende rapporter och ge rekommendationer i diskrimineringsfrågor.

Jämlikhetsorganen i medlemsstaterna inbegriper också ombudsmannafunktioner, yrkesinspektioner och kommissioner som ibland utför de uppgifter som föreskrivs i direktivet. I Grekland är det till exempel yrkesinspektionen som har ansvaret för att främja likabehandling på arbetslivsområdet, medan den nationella ombudsmannen handlägger ärenden som inte hör samman med arbetslivet, utarbetar rapporter och lämnar rekommendationer. I Cypern. Slovenien och Österrike handhas uppgiften att bistå enskilda personer som diskrimineras av ett särskilt juridiskt ombud och inte av jämlikhetsorganet.

Det framgår klart av den information som lämnats att jämlikhetsorganen bistår personer som diskrimineras med juridisk rådgivning, men att endast ett mindre antal ärenden tas upp till rättslig prövning i domstol. Ärenden väljs ut på grundval av betydelsen av det aktuella juridiska problemet, möjligheten för den drabbade att få hjälp på annat sätt (t.ex. från en fackförening eller en förening) och givetvis utifrån jämlikhetsorganets ekonomiska och personella resurser. En rad jämlikhetsorgan är helt inriktade på att endast ge stöd till strategiska rättstvister. En annan uppgift som några jämlikhetsorgan har är att avge yttranden på begäran av enskilda personer eller juridiska personer om huruvida en viss praxis är förenlig med nationell antidiskrimineringslagstiftning. I de flesta länder är jämlikhetsorganets beslut eller yttrande inte juridiskt bindande, men det förefaller som om de i huvudsak efterlevs. Den enskilde kan alltid vända sig till domstol för att få ett juridiskt bindande beslut. I Danmark kan jämlikhetsorganet, om det finner att det har förekommit lagstridig diskriminering, rekommendera att rättshjälp skall beviljas så att den klagande kan vända sig till domstol kostnadsfritt.

I en del medlemsstater lägger man större vikt vid att främja lika möjligheter och förebygga diskriminering än vid att ge juridiskt stöd till enskilda klaganden. Minoritetsombudsmannen i Finland är ett exempel på ett jämlikhetsorgan som engagerar sig i en lång rad informationsaktiviteter på området. I Belgien, Cypern och Storbritannien ger regeringen och/eller jämlikhetsorganet ut en särskild vägledning till arbetsgivare, inte bara för att hjälpa dem att fullgöra sina lagstadgade skyldigheter utan också för att mer generellt öka deras insikter om hur de skall tackla frågor som gäller diskriminering.

En viktig aspekt när det gäller jämlikhetsorganets funktionsduglighet är hur det finansieras (omfattningen av de ekonomiska och personella resurser som avdelas för jämlikhetsorganen varierar kraftigt mellan medlemsstaterna). En annan aspekt är specifik för medlemsstater med

federala och regionala styrelseskick. Om det finns ett jämlikhetsorgan bara på en av dessa nivåer, kan detta vara maktlöst när det gäller att agera i frågor där myndighetsbefogenheterna ligger på andra nivåer.

3.3 Spridning av information

Ett av de viktigaste resultaten av det offentliga samråd som kommissionen genomförde 2004 om grönboken *Jämlikhet och icke-diskriminering i ett utvidgat EU*[8] var betydelsen av information om rätten till skydd mot diskriminering. Det är inte mycket mening med att värna om lagstadgade rättigheter om människor inte vet om att de finns, och detta erkänns i artikel 10 i direktivet, där medlemsstaterna åläggs att informera alla berörda personer om de bestämmelser i nationell lagstiftning som antagits enligt detta direktiv.

Uppgifterna om hur denna skyldighet har fullgjorts är bristfälliga. Men det har tagits en del intressanta initiativ, bl.a. har en telefon-hotline införts i Nederländerna. I Portugal är det krav på att ett meddelande om de nya rättigheterna skall sättas upp på alla arbetsplatser. I de uppgifter som medlemsstaterna lämnade till kommissionen hänvisade man till gemenskapens handlingsprogram för att bekämpa diskriminering och särskilt informationskampanjen i det. Inom ramen för detta program genomfördes nationella konferenser om kampen mot diskriminering i en rad medlemsstater. Broschyrer, cd-skivor och annat material har getts ut, en ”turné för mångfald med lastbil” har genomförts och det har getts ekonomiskt stöd till andra aktiviteter som t.ex. ett maratonlopp i Rom under mottot ”Jag löper mot rasism”. Webbplatsen för den finländska informationskampanjen har blivit mycket populär, 10 000 besök per månad har noterats. Kommissionen har gett ekonomiskt stöd till en rad utbildningsinitiativ riktade till icke-statliga organisationer, advokater och domare från medlemsstaterna (och kandidatländerna) om antidiskrimineringsdirektiven.[9]

3.4 Arbetsmarknadsparternas och de icke-statliga organisationernas roll

I direktivet framhålls den roll som arbetsmarknadens parter kan spela när det gäller att främja likabehandling. Enligt artikel 11 skall medlemsstaterna främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter i syfte att främja likabehandling, bl.a. genom kollektivavtal, etiska regler och utbyte av god praxis. Det framgår klart av de uppgifter som medlemsstaterna lämnat att denna skyldighet fullgörs på olika sätt. Några medlemsstater (t.ex. Nederländerna) har gett stöd till projekt som drivs av fackföreningar i samarbete med företrädare för etniska minoriteter, eller i syfte att främja mångfald. I Belgien utgör införandet av antidiskrimineringsklausuler i kollektivavtal ett beprövat instrument för att bekämpa diskriminering. I Italien erbjuder jämlikhetsorganet UNAR utbildning till företrädare för arbetsgivarorganisationer och fackföreningar med inriktning på att bekämpa diskriminering och främja mångfald.

Allmänt sett har arbetsmarknadsparterna en etablerad roll i förhandlingar om strategier och lagstiftning mot diskriminering i några medlemsstater med väletablerade samrådsstrukturer, som t.ex. i det danska och det lettiska trepartssystemet. I andra länder är arbetsmarknadsparterna inte aktivt involverade i främjandet av åtgärder mot diskriminering, även om det kan finnas en skyldighet att höra arbetsmarknadsparterna i fråga om lagstiftning på det sociala och arbetsrättsliga området.

---

[8] KOM(2004) 379 slutlig.

[9] Se t.ex. www.era.int.

EFS konstaterar att det finns en tendens till att regeringarna hellre för dialog om diskrimineringsfrågor med icke-statliga organisationer än med arbetsmarknadsparterna, även om de uppgifter som medlemsstaterna lämnat ger en mer blandad bild.

De fackliga organisationerna har också en tydlig roll när det gäller att hjälpa sina medlemmar med klagomål om diskriminering enligt artikel 7.2 i direktivet. I Portugal är det bara fackföreningar som har rätt att företräda en arbetstagare i diskrimineringsärenden, och i Sverige är det i huvudsak fackliga organisationer som har rätt att vidta rättsliga åtgärder.

3.5 Integrering av ett jämställdhetsperspektiv och flerfaldig diskriminering

Trots att kommissionen särskilt uppmanade medlemsstaterna att lämna uppgifter om jämställdhetsarbetet (enligt artikel 17.2 i direktivet) är det inte många medlemsstater som har gjort detta. EFS konstaterade att medlemsstaterna uppenbarligen inte beaktat jämställdhetsfrågorna på ett systematiskt sätt vid införlivandet av direktiv 2000/43/EG. I Slovenien deltog en sakkunnig på området könsdiskriminering i utarbetandet av lagen om likabehandling, och i Danmark agerade jämställdhetsministern för jämlikhet för etniska minoriteter 2005.

AGE-plattformen fäste uppmärksamheten på risken för att äldre kvinnor som tillhör etniska minoriteter drabbas av flerfaldig diskriminering, medan ILGA särskilt uttryckte oro över de komplicerade fall där både religiös identitet och sexuell läggning är involverade Europeiskt övervakningscentrum mot rasism och främlingsfientlighet tog upp utvecklingstendensen att inrätta ett enda jämlikhetsorgan som tar sig an alla grunder för diskriminering, vilket har fördelen att det går bättre att tackla flerfaldig diskriminering, men också innebär risk för att några grunder för diskriminering försummas, om detta organ inte får ökade resurser. Centret har i första hand undersökt hur direktivet påverkar romska kvinnors tillgång till hälso- och sjukvård.

Kommissionen är medveten om att problemet med flerfaldig diskriminering inte har uppmärksammats nämnvärt och har inom ramen för sitt arbetsprogram 2006 inlett en undersökning om detta, där man skall kartlägga vad som görs i medlemsstaterna på området och utarbeta rekommendationer.

3.6 Positiv särbehandling

Som kommissionen konstaterade i sitt meddelande 2005 om icke-diskriminering och lika möjligheter för alla[10] är de återkommande och bestående ogynnsamma betingelser som gäller för vissa grupper av sådan art att det inte räcker med lagstadgad rätt till icke-diskriminering, och positiv särbehandling kan därför vara nödvändig för att skapa lika möjligheter.

I syfte att säkerställa fullständig jämlikhet i praktiken fastställs i artikel 5 i direktivet att principen om likabehandling inte får hindra en medlemsstat från att behålla eller besluta om särskilda åtgärder för att förhindra att personer av en viss ras eller ett visst etniskt ursprung missgynnas eller att kompensera för ett sådant missgynnande. Det finns i detta sammanhang anledning att framhålla skillnaden mellan positiv särbehandling, som är tillåten, och så kallad ”positiv diskriminering”, som inte är förenlig med direktivet.

---

[10] KOM(2005) 224.

Positiv särbehandling syftar till att i praktiken garantera fullständig jämlikhet genom att förebygga eller uppväga ogynnsamma betingelser som har samband med ras eller etniskt ursprung. Sådana åtgärder kan t.ex. vara att tillhandahålla särskild utbildning för grupper som i regel inte har tillgång till sådan utbildning, eller att vidta särskilda åtgärder för att säkerställa att grupper av en viss ras eller ett visst etniskt ursprung får fullödig information om platsannonser, t.ex. genom annonsering i publikationer som riktar sig direkt till dessa grupper.[11] ”Positiv diskriminering” innebär däremot att det ges automatiskt och absolut företräde (t.ex. i fråga om tillgång till sysselsättning) till medlemmar av en särskild grupp framom andra enbart av det skälet att de tillhör denna grupp.

Inställningen till positiv särbehandling varierar mycket mellan medlemsstaterna. I Nederländerna är den tillåten bara om det finns bevis för strukturell diskriminering på grundval av kön, ras eller funktionshinder. I Slovakien ses positiv särbehandling specifikt som ett medel att bekämpa den sociala utestängningen av romer – ett kontroversiellt tillvägagångssätt som prövats av författningsdomstolen, som fann att det stred mot grundlagen[12]. Ett program för positiv särbehandling av romer finns också i Spanien. I Finland tillåts positiv särbehandling specifikt för samerna. Det europeiska nätverket mot rasism (ENAR) har efterlyst en skärpning av bestämmelserna om positiv särbehandling så att den blir obligatorisk för de mest utsatta grupperna. I Ungern utges det särskilda stipendier för att hjälpa romska studerande på gymnasienivå och i högre utbildning.

I ett antal medlemsstater (Tjeckien, Finland, Irland och Cypern) riktas särskild utbildning om antidiskriminering och mångfald till poliser. I några länder tillämpas konceptet positivt främjande av jämlikhet. Både i Storbritannien och i Finland har offentliga myndigheter lagstadgad skyldighet att aktivt främja jämlikhet. Enligt irländsk rättspraxis kan arbetsgivare bli tvungna att vidta positiva åtgärder för att garantera att de inte diskriminerar vissa anställda på grund av ras, t.ex. när de anställdas språkliga eller kulturella bakgrund kan göra det svårt för dem att förstå vilka rättigheter de har[13].

SLUTSATS

Direktiv 2000/43/EG utgör ett viktigt steg i kampen mot rasdiskriminering i EU. Även om alla medlemsstater redan har någon form av lagstadgade krav i fråga om jämlikhet och icke-diskriminering medförde införlivandet av direktiv 2000/43/EG dock för de flesta av dem tämligen omfattande ändringar av gällande lagstiftning, eller helt nya lagar. Detta kan vara en förklaring till att många medlemsstater har varit så sena med att införliva direktivet, men de flesta har nu gjort detta.

Den nya rättsliga ramen har bara varit kraft i drygt tre år, vilket inte är tillräckligt länge för att man till fullo skall kunna utvärdera dess verkan eller potential. Hittills har inte någon nationell domstol begärt förhandsavgörande från EG-domstolen i något ärende, och det är bara EG-domstolen som kan ge definitiv vägledning om hur bestämmelserna i direktivet skall tolkas. Framtida domar kommer att hjälpa medlemsstaterna att utforma ett klart och enhetligt skydd mot diskriminering i hela EU.

I artikel 17 i direktiv 2000/43/EG föreskrivs att Europeiska kommissionens rapport om tillämpningen av direktivet ”*skall, om så är nödvändigt, omfatta förslag till översyn och*

---

11 Jfr EG-domstolens dom av den 29 mars 2000 i mål C-185/97, Coote.

12 Dom av den 18 oktober 2004 (PL.US.8/04).

13 Campbell Catering Ltd mot Rasaq.

uppdatering av detta direktiv". Kommissionen ser för närvarande inget behov av att lägga fram sådana förslag. Kommissionen har kommit fram till denna slutsats på grundval av bristen på erfarenheter av genomförandet av direktivet sedan det trädde i kraft och bristen på rättspraxis från EG-domstolen.

Under de närmaste åren gäller det att säkerställa att direktiv 2000/43/EG införlivas, genomförs och tillämpas fullt ut och effektivt. För detta behöver det införas mekanismer och metoder för övervakning och rapportering om verkan av nationella genomförandeåtgärder. Det kommer i detta sammanhang att vara viktigt att ta fram statistiskt underlag och andra indikatorer. Bristen på uppgifter om etniskt ursprung i de flesta medlemsstater kan dock bli ett hinder för en ordentlig övervakning av tillämpningen av gemenskapslagstiftningen.

Det har rests invändningar mot insamlingen av sådana uppgifter med motiveringen att det skulle strida mot bestämmelserna i EU-direktivet om uppgiftsskydd[14]. Det är inte en riktig beskrivning. Direktivet förbjuder generellt behandling av känsliga personuppgifter. Men det har gjorts vissa undantag från denna regel, bl.a. om *"den registrerade har lämnat sitt uttryckliga samtycke till en sådan behandling"*[15] eller *"behandlingen är nödvändig för att fullgöra de skyldigheter och särskilda rättigheter som åligger den registeransvarige inom arbetsrätten"*[16]. Vidare fastställs att *"under förutsättning av lämpliga skyddsåtgärder och av hänsyn till ett viktigt allmänt intresse får medlemsstaterna antingen i sin nationella lagstiftning eller genom ett beslut av tillsynsmyndigheten besluta om […] undantag"*[17]. Det är således medlemsstaterna själva som avgör om man skall samla in uppgifter för att få fram statistiskt underlag för kampen mot diskriminering, förutsatt att garantierna i direktivet om uppgiftsskydd respekteras.

Kommissionen är också medveten om att det inte räcker med enbart lagstiftning för att förhindra diskriminering och främja jämlikhet. Den har lagt fram en rad förslag till fortsatta åtgärder på detta område i sitt meddelande *Icke-diskriminering och lika möjligheter för alla – en ramstrategi*, som antogs i juni 2005[18]. Framför allt har år 2007 utsetts till Europeiska året för lika möjligheter för alla. Det är ett mycket effektivt sätt att öka medvetenheten om rätten till icke-diskriminering, och det skall fungera som en katalysator för åtgärder på nationell nivå. Korrekt genomförd och tillämpad lagstiftning tillsammans med politiska åtgärder på nationell nivå och på EU-nivå är grundläggande insatser när det gäller att minska diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung.

---

14 Direktiv 95/46/EG, EGT L 281, 23.11.1995, s. 31.
15 Idem, artikel 8.2 a.
16 Idem, artikel 8.2 b. Se även artikel 8.4.
17 Idem, artikel 8.4.
18 KOM(2005) 224 slutlig, 1.6. 2005.