

GLEICHSTELLUNG IN AKTION

Volume 1.
Oktober 2008

INHALT

>> Editorial

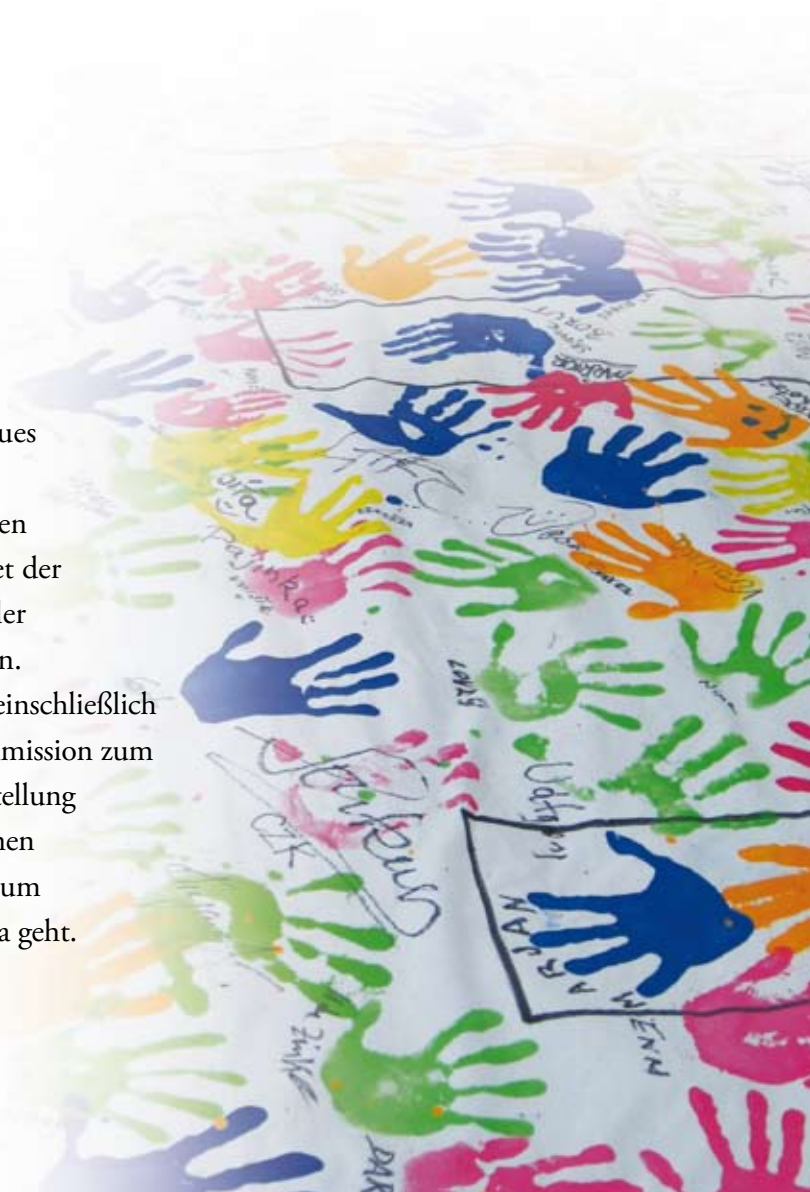
Am 2. Juli 2008 hat die Europäische Kommission ihr neues "Sozialpaket" veröffentlicht, das auf die Stärkung der Sozialpolitik für die EU-Bürger abzielt. Ein Hauptanliegen dieser Strategie besteht darin, Fortschritte auf dem Gebiet der Gleichstellung mit erneuertem Engagement bezüglich aller betroffenen Formen von Diskriminierung zu ermöglichen. Dieses weitreichende Paket umfasst mehrere Dokumente einschließlich eines Richtlinienvorschlags und einer Mitteilung der Kommission zum Thema Antidiskriminierung. Diese Ausgabe von „Gleichstellung in Aktion“ soll den Lesern den Zugang zu den verschiedenen Elementen des Sozialpakets erleichtern und erläutern, worum es bei der künftigen Antidiskriminierungspolitik in Europa geht.



Für Vielfalt



Gegen Diskriminierung



EIN SCHRITT NACH VORN: DER VORSCHLAG FÜR EINE RICHTLINIE

ZIELSETZUNGEN

Der Richtlinienentwurf zielt darauf ab, den Grundsatz der Gleichbehandlung von Menschen ungeachtet ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung auch außerhalb des Arbeitsmarktes zu etablieren.

Der Entwurf gibt nicht nur einen Rahmen zum Diskriminierungsverbot vor, sondern legt auch ein einheitliches Mindestschutzmaß innerhalb der Europäischen Union für Menschen fest, die einer Diskriminierung ausgesetzt sind.

Mit dem Entwurf soll der bestehende gesetzliche Rahmen ausgebaut werden, der bisher Diskriminierung aus allen betroffenen Gründen (Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Ausrichtung) im Beruf, bei einer Beschäftigung und in der beruflichen Ausbildung verbietet.

HINTERGRUND

In ihrem Legislativ- und Arbeitsprogramm wies die Kommission auf neu einzubringende Initiativen hin, durch die die europäischen Antidiskriminierungsrechtsvorschriften ausgebaut würden. Der gegenwärtige Richtlinienentwurf ist ein Begleitdokument zur Mitteilung der Europäischen Kommission über „Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit: Erneuerter Engagement“ (nähere Einzelheiten siehe S. 3).

Dieser Entwurf spiegelt sich auch in der Neuen Sozialagenda der Europäischen Kommission: „Chancen, Zugangsmöglichkeiten und Solidarität im Europa des 21. Jahrhunderts“ wider, einer ehrgeizigen Agenda, die dafür Sorge tragen soll, dass die Politik der Europäischen Union wirksam auf die wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen der heutigen Zeit reagieren kann. Die Neue Sozialagenda ist ein Schlüsselement des am 2. Juli 2008 verabschiedeten Sozialpakets.

Weitere Informationen zur Neuen Sozialagenda finden Sie unter:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=547&langId=de>

„GLEICHSTELLUNG IN AKTION“ SCHIL- DERT NACHFOLGEND DIE REAKTIONEN ZWEIER EXPERTEN AUS DEM BEREICH DER ANTIDISKRIMINIERUNG:

Richard Howitt MEP, Präsident der interparlamentarischen Gruppe zu Behinderungen kommentiert die Bedeutung des Richtlinienentwurfs und dessen mögliche Auswirkungen insbesondere für europäische Bürger mit Behinderungen:

„Im letzten Jahr unterschrieben über 1,3 Millionen Europäer eine Petition mit dem Anliegen, politische Maßnahmen zu ergreifen, um Diskriminierung aufgrund von Behinderung abzuschaffen. Nach acht Jahren Öffentlichkeitsarbeit stellt die eingebrachte Nichtdiskriminierungsrichtlinie der EU einen ersten Schritt zu diesem Ziel dar.“



Richard Howitt MEP
Präsident der interfraktionellen Arbeitsgruppe „Behinderte“ im Europäischen Parlament

Es ist wichtig, dass Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen genau so beleuchtet wird wie Rassismus, Sexismus, Altersdiskriminierung, Glaubensintoleranz und Fremdenhass und dass keine Form der Diskriminierung vorrangig bekämpft wird.

Kein Mensch soll unter Diskriminierung leiden, es ist jedoch so, dass Menschen nicht jeder Form der Diskriminierung die gleiche Bedeutung beimessen. Es freut mich, dass der Gesetzentwurf der EU die besonderen Erscheinungsformen von Diskriminierung anerkennt, und somit auf die Notwendigkeit hinweist, dass im Dienstleistungssektor für Kunden mit Behinderungen besondere Vorkehrungen zu treffen sind.

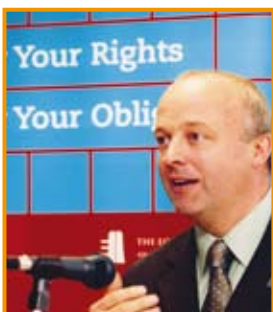
Sobald der Vorschlag angenommen sein wird, verstoßen Unterlassungen in Geschäften oder Unternehmen, barrierefreie Zugangsmöglichkeiten für behinderte Menschen einzurichten, gegen geltendes Recht. Der Entwurf hebt auch hervor, dass behinderte Menschen nicht allein von sich aus solche Unterlassungen zur Sprache bringen sollen, sondern dass sowohl der öffentliche als auch der private

Sektor die Bedürfnisse behinderter Menschen erkennen und für deren praktische Umsetzung sorgen muss. In Bereichen wie Bildung deckt die vorgeschlagene Richtlinie Diskriminierungen noch nicht vollständig ab, und es bedarf genauerer Festlegungen, um einen europäischen Standard für einen „angemessenen“ Zugang zu Gebäuden und öffentlichen Räumen zu garantieren. Die vorgeschlagene Richtlinie ist in ihrer gegenwärtigen Formulierung noch nicht ausreichend, um Diskriminierung aufgrund einer Behinderung endgültig auszumerzen. Daher müssen wir uns für detailliertere Bestimmungen im Rahmen dieser Richtlinie einsetzen und die Mitgliedsländer dahingehend bestärken, mit beispielhaften Aktionen voranzugehen, wenn wir ein Europa wollen, das für alle Bürger gleiche Möglichkeiten bietet. Die Errungenschaften der Europäischen Union und unser fortgesetztes Engagement zur Gleichstellung erfüllen mich mit Stolz. Im Europäischen Parlament bedarf es jedoch weiteren Anstrengungen von unserer Seite, damit eingeschränkte Zugangsmöglichkeiten und alle Formen von Diskriminierung ein für alle Mal der Vergangenheit angehören.“

Niall Crowley gibt Aufsichtsratsvorsitzender der Gleichstellungsbehörde in Irland, seine Gedanken zu den praktischen Auswirkungen des erneuerten Engagements der Kommission zur Antidiskriminierung wieder:

Was war Ihre erste Reaktion auf den neuen Vorschlag für eine Richtlinie, und welche Auswirkungen wird diese Ihrer Meinung nach haben? Ich betrachte es als einen enorm wichtigen Schritt zu einem integrierten Ansatz für ein Diskriminierungsverbot in Europa, das

1. Umfassend ist,
2. Schnittpunkte zwischen verschiedenen Formen der Diskriminierung benennt und entsprechende Ansätze entwickelt.
3. Hierarchien zwischen verschiedenen Formen der Diskriminierung beseitigt.



Niall Crowley
Aufsichtsratsvorsitzender der Gleichstellungsbehörde in Irland

Glauben Sie in Anbetracht der allgemein gehaltenen Formulierungen der vorgeschlagenen Richtlinie, dass damit die Vorstellungen der im Bereich der Antidiskriminierung engagierten Menschen erfüllt werden? Je besser es uns gelingt, gleiche Voraussetzungen zu schaffen, desto leichter wird die Arbeit der einzelnen Gleichstellungsbehörden. Die Richtlinie hebt die Notwendigkeit hervor, auf unterschiedliche Formen in verschiedenen Bereichen einzugehen und richtet sich an Organisationen mit einer ganzheitlichen und umfassenden Herangehensweise. Darüber hinaus bestärkt sie Organisationen darin, alle Formen der Diskriminierung gleichwertig zu bekämpfen.

Ungeachtet des Engagements der Kommission sind laut den Ergebnissen der jüngsten Eurobarometer-Umfrage 53 % der Europäer nicht über die Antidiskriminierungsrechtsvorschriften informiert. Was kann man dagegen unternehmen? Hierfür muss eindeutig auf Erfahrungen und Wahrnehmungen eingegangen werden, denn Sensibilisierung allein ist ein zu breit gefasstes Konzept. Wir müssen natürlich auch die abgesteckte Vorgehensrichtung bekannt machen. Nur 6 % der Menschen, die Diskriminierungen ausgesetzt sind, reagieren mit konkreten Aktionen. Hier müssen wir klare Wegweiser setzen.

Den Gleichstellungsbehörden kommt in diesem Zusammenhang eine Schlüsselrolle zu. Obwohl sie erst ein relativ neues Phänomen sind, erfreuen sie sich eines zunehmenden Bekanntheitsgrades. Aus einschlägigen Studien geht deutlich hervor, wo Gleichstellungsbehörden fehlen, gibt es auch keine Anlaufstelle.

Die Steigerung des Bekanntheitsgrades ist jedoch nicht die alleinige Aufgabe der Gleichstellungsbehörden. Wir müssen eine gemeinsame Verantwortung schaffen, um diese Aufgabe angemessen und zuversichtlich anzugehen und unter Einbindung entsprechender Ressourcen stärken zu können.

Wir befinden uns an einem hochinteressanten Punkt der Erneuerung. Nun ist der Zeitpunkt gekommen, die Errungenschaften des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für uns zu nutzen.

Weiteres Vorgehen Der Richtlinienentwurf muss nun im Rat von den Mitgliedsländern diskutiert werden. Eine Einigung wird voraussichtlich im Laufe des Jahres 2009 erreicht. Die Mitgliedsländer haben dann zwei Jahre Zeit, die Richtlinie in nationale Rechtsvorschriften umzusetzen.

Den vollständigen Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Menschen ungeachtet der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung finden Sie unter:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/org/imass_de.htm#proptdir

MITTEILUNG DER EUROPÄISCHEN KOMMISSION ZUR NICHTDISKRIMINIERUNG EIN KONSOLIDIERTER ANSATZ

Es ist eine allseits anerkannte Tatsache, dass der Kampf um die Beseitigung von Diskriminierung nicht durch Rechtsvorschriften allein ausgefochten werden kann. Entsprechend der am 2. Juli 2008 angenommenen Vorgehensweise im Bereich Antidiskriminierung veröffentlichte die Europäische Kommission unter Berücksichtigung dieser Tatsache eine Mitteilung an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Mit der Mitteilung unter dem Titel „Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit: Erneuerter Engagement“ soll die aktive Förderung von Nichtdiskriminierung in Europa gestärkt werden.

Nach dem 2007 Europäischen Jahr der Chancengleichheit für Alle, das die Bedeutung von Vielfalt in Europa unterstrich, spiegelt die Mitteilung den neuen Politikanatz in punkto Nichtdiskriminierung der Kommission wider, der die Mehrfachdiskriminierung in allen Aspekten des täglichen Lebens angreifen soll.



„Allen europäischen Gesellschaften ist die grundsätzliche Annahme gemein, dass alle Menschen gleichwertig sind und faire Zugangsmöglichkeiten zu den Chancen im Leben haben sollten. Diskriminierung steht diesen gemeinsamen Werten entgegen.“

Mitteilung der Europäischen Kommission: „Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit: Erneuerter Engagement“, Brüssel, 2.7.2008, KOM(2008) 420 endg. DE S.2

Die Gesellschaft wird immer vielfältiger aufgrund eines vermehrten kulturellen Austauschs, einer alternden Bevölkerung und durch eine wachsende Zahl behinderter Menschen, denen mehr und verbesserte Zugangsmöglichkeiten zustehen. Im Zuge dieser Entwicklung muss die Gesellschaft durch ihre Vielfalt gestärkt und nicht gespalten werden. Jeder Mensch sollte die gleichen Rechte haben, um sein Potenzial in allen Bereichen des privaten und beruflichen Lebens voll entwickeln zu können. Der Schlüssel zu diesem Ziel liegt in der Abwehr diskriminierender Kräfte und der Hilfestellung für Menschen, die einer Diskriminierung ausgesetzt sind. Ziel der Mitteilung ist, mit positiver, aktiver Förderung von Nichtdiskriminierung den Schwerpunkt auf folgende Zielsetzungen zu richten, die den rechtlichen Schutz und die individuellen Menschenrechte festigen:

- + Weiterentwicklung des rechtlichen Rahmens mit der neuen Richtlinie zur Verhinderung aller Formen von Diskriminierung in allen Bereichen des täglichen Lebens. Mit dieser Richtlinie würde der Grundsatz der Gleichbehandlung auf allen Ebenen auf Bereiche außerhalb von Beschäftigung ausgedehnt.
- + Fortsetzung nichtlegislativer Aktionen zur Förderung von Gleichstellung in enger Zusammenarbeit mit den Mitgliedsländern, der Zivilgesellschaft und den Sozialpartnern.
- + Stärkung von politischen Maßnahmen und Initiativen zur aktiven Förderung von Chancengleichheit unter Einbeziehung von Nichtdiskriminierung als übergreifendes Anliegen (alle Formen von Diskriminierung im privaten und beruflichen Leben), Bewertung von Diskriminierung und dem in einzelnen Mitgliedsländern erreichten Fortschritt, Ermunterung von Mitgliedsländern, ihre positiven Aktionen fortzusetzen, die Vorteile von Vielfalt am Arbeitsplatz weiter betonen und die soziale Eingliederung der Roma vorantreiben.
- + In der Mitteilung wird auch die Einsetzung einer neuen Gruppe von Regierungsexperten bekannt gegeben, zur Förderung des Dialogs zwischen den Mitgliedsländern über Nichtdiskriminierungsstrategien.

John Monks beschreibt Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbundes, seine Reaktion auf den verstärkten Ansatz der Kommission und gibt Beispiele für die Notwendigkeit, den Kampf gegen Diskriminierung sowohl innerhalb als auch außerhalb des Arbeitsplatzes fortzusetzen.

NEUE HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE GLEICHSTELLUNGS- UND NICHTDISKRIMINIERUNGSPOLITIK

Warum ist ein verstärkter und konsolidierter Ansatz notwendig?

Zweifelsohne übt die EU-Gesetzgebung zur Gleichbehandlung einen wesentlichen Einfluss auf nationale Gesetze und deren Anwendung aus und gibt den Bürgern und deren Vertretern Instrumente in die Hand, um gegen ungerechtfertigte Ungleichbehandlung vorzugehen. Trotz ihrer Bedeutung sind Gleichstellungs- und Nichtdiskriminierungspolitik keine hinreichenden Maßnahmen, um dieses Problem umfassend anzugehen. Sie müssen, um effektive Wirkung zu zeigen, eng mit der Sozialpolitik verbunden sein. Zu Beginn des 21. Jahrhunderts stellen sich mehrere neue Aufgaben an die Gleichstellungs- und Nichtdiskriminierungspolitik:

- + **Demografischer Wandel und Alterung von Bevölkerung und Erwerbstätigen:** In diesem Zusammenhang werden bestehende Systeme in Frage gestellt, durch die sowohl junge als auch ältere Menschen auf unterschiedliche Weise hinsichtlich Beschäftigung und gesellschaftlicher Teilhabe benachteiligt werden.
- + **Arbeitskräftemangel:** Kann ggf. zur Mobilisierung von nicht vollständig ausgelasteten Bürgern und Erwerbstätigen führen (z. B. ältere Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer mit einer Behinderung). Diese Maßnahme lässt sich jedoch nur dann umsetzen, wenn zunehmend Bemühungen zur Beseitigung von Barrieren und für einen verbesserten Zugang zu Aus- und Weiterbildung und Beschäftigung unternommen werden.



John Monks
Generalsekretär
des EGB

+ Die Feminisierung der Erwerbsbevölkerung:

Im Hinblick auf den demografischen Wandel erfordert dieser Aspekt weitere pro-aktive Maßnahmen bezüglich der Gleichstellung der Geschlechter und stellt die Unterteilung in bezahlte und nicht bezahlte Arbeit bei Frauen und Männern infrage. Ebenso bedarf es einer aktiven Politik, um die Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Privatleben für Männer und Frauen zu unterstützen.

+ Mehr Mobilität innerhalb der EU und Migration von außerhalb der EU:

Dieser Aspekt erfordert eine Nichtdiskriminierungspolitik, die eng mit der Integrations- und der sozialen Eingliederungspolitik verflochten ist. Er bestätigt zugleich die Tatsache, dass oft mehrere Nichtdiskriminierungsgründe miteinander verbunden sind (z. B. Rasse und Religion). Darüber hinaus sollten „alte“ Probleme, wie die Forderung nach Gleichbehandlung in Bezug auf Gehalt und Arbeitsbedingungen für Migranten und mobile Arbeitskräfte, weiterhin ganz oben auf der Agenda stehen.

+ Mehr Vielfalt in europäischen Gesellschaften:

Dieser Aspekt kann u. U. zu einem Konflikt zwischen Nichtdiskriminierungsgründen führen, der in einem ausgewogenen Maße behandelt werden muss (z.B. Religion versus Gleichstellung der Geschlechter oder der sexuellen Ausrichtung).

+ Globalisierung der Märkte:

Dadurch eröffnen sich neue Möglichkeiten, aber auch neue Risiken, wobei anfällige Bevölkerungs- und Beschäftigungsgruppen von sozialer Unsicherheit besonders betroffen sind.

Was mit diesem Ansatz bewerkstelligt werden soll

Aus unserer Sicht sind weitere Anstrengungen notwendig, um den Grundsatz der Nichtdiskriminierung in der erweiterten Europäischen Union effektiv umzusetzen. Die Antidiskriminierungspolitik muss in all ihren Aspekten und Dimensionen eine besondere Stelle in der Sozial- und Beschäftigungspolitik der EU und ihrer Mitgliedsländer einnehmen - auch bei deren Ansatz zu Immigration und Integration - und die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenhass unterstützen. In diesem Zusammenhang erfordert die Situation von Migranten und ethnischen Minderheiten, insbesondere die der Roma, unaufschiebbare und uneingeschränkte Aufmerksamkeit.

Der EGB nahm mit Zufriedenheit zur Kenntnis, dass die Kommission zur Vorbeugung und Bekämpfung von Diskriminierung außerhalb des Arbeitsplatzes eine einzelne gesetzgeberische Initiative vorgelegt hat und damit

Diskriminierung aufgrund einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung und der Religion abdeckt.

Durch diese bevorzugte Option wird vermieden, dass verschiedene Arten von Diskriminierung durch unterschiedliche Bestimmungen geregelt werden, wobei es zu uneinheitlichen gesetzlichen und praktischen Regelungen sowie Problemen bei Mehrfachdiskriminierung kommen kann.

Davon geht auch eine unmissverständliche Botschaft an die Mitgliedsländer der EU und deren Bürger aus: **Wir können keine moderne Gesellschaft mit engem Zusammenhalt auf der Basis von Diskriminierung jeglicher Form oder jeglicher Art aufbauen.** Das Problem der Nichtdiskriminierung außerhalb von Beschäftigung zeigt eine feste Verbindung zum Bereich Beschäftigung auf. Nichtdiskriminierung außerhalb des Arbeitsplatzes ist häufig eine Voraussetzung für Gleichbehandlung am Arbeitsplatz. Eine Kultur der Nichtdiskriminierung und Integration am Arbeitsplatz fördert schließlich auch eine Kultur von Nichtdiskriminierung und Integration außerhalb des Arbeitsplatzes und umgekehrt.

Die vollständige Mitteilung der Europäischen Kommission zu Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit oder die Bürgerinformation finden Sie unter

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=553&langId=de>

INFORMATIONEN PUBLIK MACHEN

Die Kampagne „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung“ wurde im Jahr 2003 von der Kommission gestartet, um die Menschen über ihre Rechte und Pflichten im Hinblick auf die überall in der Europäischen Union existierenden Antidiskriminierungsvorschriften zu informieren. Die Kampagne rückt zudem Fragen zur Diskriminierung ins Licht und hebt die positiven Aspekte



von Vielfalt hervor. Im Rahmen der Kampagne wurden 2008 zwei erfolgreiche Aktionen wieder aufgenommen:

DIE TRUCK TOUR 2008 „FÜR VIelfALT. GEGEN DISKRIMINIERUNG“

Im fünften Jahr führt die Truck Tour von Juni bis Oktober 2008 durch die Europäische Union, wobei an 20 Stationen in 10 Mitgliedsländern Halt gemacht wird: in Bulgarien, Estland, Ungarn, Lettland, Litauen, Polen, Tschechische Republik, Rumänien, Slowakei, Slowenien. Am Samstag, dem 21. Juni, eröffnete Kommissar Špidla die Tour auf dem internationalen Musikfestival „United Islands of Prague“. Sie fand am 14. Oktober auf der „Studentenmesse“ in Ljubljana, Slowenien ihren Abschluss. Der Truck nahm daher teil an Musikfestivals, Veranstaltungen für Jugendliche, Sportsveranstaltungen, Universitäten, Einstellungsmessen und hat Vertreter von Unternehmen, NRO, Musiker, Künstler und Bürger zusammengeführt. Dabei erfolgte Gedankenaustausch zum Thema Diskriminierung und Vielfalt.

Die Tour sorgte dafür, dass die Botschaft der Kampagne mit Hilfe von interaktiven, unterhaltsamen Veranstaltungen im Truck oder nahebei verbreitet wurde. Dieses Jahr konnten Besucher ihr musikalisches Talent bei einem „Liederwettbewerb zur Vielfalt“ zum Ausdruck bringen oder ihr künstlerisches Talent bei einer Freske „Raise your hand for diversity“ (hebe die Hand für Vielfalt), wobei Teilnehmer ihre Hand der Vielfalt reichen sollten. Körperlicher und geistiger Einsatz waren gleichfalls gefragt bei einem Wissensquiz über Antidiskriminierungsrechtsvorschriften innerhalb der Europäischen Union und bei einem Hindernisparcours. Diese Aktivität wurde zusammen mit auf Behinderungen spezialisierten NRO entwickelt, um auf die Hindernisse hinzuweisen, die sich täglich behinderten Menschen in den Weg stellen.

Das Programm wurde auf das jeweilige Land zugeschnitten. Es bestand aus Rundtisch-Diskussionen, öffentlichen Beiträgen, Konzerten und Tanzvorführungen.

In jedem Land wurden obendrein Pressekonferenzen abgehalten. An allen Haltestationen standen Informationen zur Kampagne sowie Material für von Diskriminierung potenziell Betroffene in der Landessprache zur Verfügung.

Besuchen Sie die Truck Tour 2008-Website unter

<http://www.truck08.stop-discrimination.info/>

JOURNALISTENPREIS 2008

Dieser Wettbewerb richtet sich an Print- und Online-redakteure in der EU, die mit ihrer Arbeit zu einem besseren Verständnis für die Vorteile von Vielfalt und zum Kampf gegen Diskriminierung beitragen. In diesem Jahr wird ein Sonderpreis für Artikel vergeben, in denen die Diskriminierung gegen Roma untersucht wird. Der Online-Wettbewerb endet am 31. Oktober mittags.

Weitere Informationen zum Journalistenpreis 2008 finden Sie auf folgender Webseite <http://journalistaward.stop-discrimination.info/290.0.html> Dort können Sie auch Wettbewerbsbeiträge einreichen.

Weitere Informationen rund um das Engagement der Europäischen Kommission zur Förderung der Antidiskriminierung und die monatlich veröffentlichten Spotlight-Artikel zu einer Vielzahl von Themen mit Bezug auf Antidiskriminierungsinitiativen finden Sie auf folgender Webseite:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/index_de.htm

AUSWERTUNG VON DISKRIMINIERUNG IN EUROPA

DIE EUROBAROMETERUMFRAGE 296

Die Eurobarometerumfrage 296 zur Diskriminierung in der Europäischen Union - Wahrnehmungen, Erfahrungen und Haltungen

Was ist das Eurobarometer? Das Eurobarometer ist eine Umfrage zur Auswertung von Wahrnehmungen und Haltungen der Menschen in der Europäischen Union zu einer Reihe von Schwerpunktthemen. Sie wird in regelmäßigen Abständen von Umfrageinstituten im Auftrag der Europäischen Kommission durchgeführt.

Wie funktioniert dies? Durchschnittlich werden in jedem Mitgliedsland 1.000 Personen ab 15 Jahren befragt. Dabei wird jeder vierte Haushalt in der EU nach der Regel des nächstliegenden Geburtstages einbezogen (d. h. das Mitglied im Haushalt, das als nächstes Geburtstag hat, wird gebeten, an der Umfrage teilzunehmen).

Die Eurobarometerumfrage 296 über Diskriminierung in der Europäischen Union. Die jüngste Umfrage erfasst die Wahrnehmungen, Erfahrungen und Haltungen der europäischen Bürger zum Thema Diskriminierung. Die Umfrage bezieht alle 6 Formen der Diskriminierung ein,

die in der EU rechtlich verboten sind. Dazu zählen: Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Ausrichtung. Die Feldstudie wurde im Februar und März 2008 durchgeführt, und die Ergebnisse wurden im Juli 2008 veröffentlicht.

Die Eurobarometerumfrage 296 schließt an eine ähnliche im Jahr 2006 durchgeführte Umfrage zur Vorbereitung auf das 2007 Europäische Jahr der Chancengleichheit für Alle an.

Die Umfrage in 2008 wurde auf eine Art gestaltet, dass unterschiedliche, sich in den vergangenen 18 Monaten seit der letzten Umfrage abzeichnenden Trends bewertet und neue Fragestellungen aufgenommen werden konnten, insbesondere zu persönlichen Erfahrungen und Haltungen der Menschen bezüglich Vielfalt und Mehrfachdiskriminierung. Diesen Themen wurde im 2007 Europäischen Jahr der Chancengleichheit für Alle besondere Aufmerksamkeit gewidmet.

Wesentliche Ergebnisse

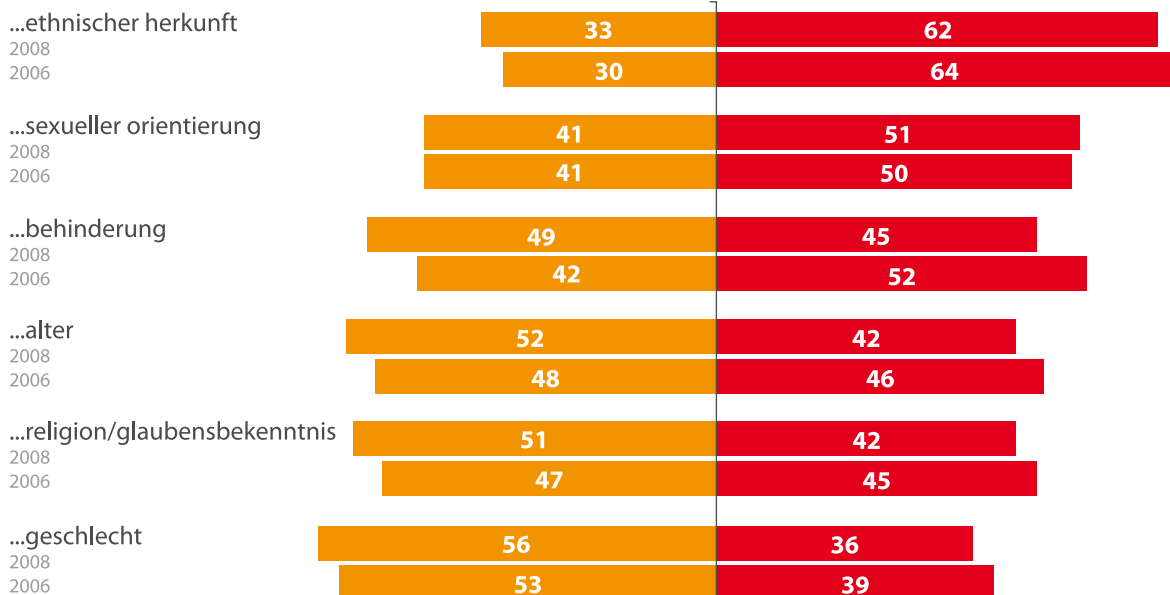
WAHRNEHMUNGEN: Ein großer Anteil der Europäer glaubt, dass Diskriminierung in ihrem Land weitverbreitet ist, insbesondere aufgrund der ethnischen Herkunft (62 %) und der sexuellen Ausrichtung (51 %).

Interessanterweise ist die Wahrnehmung einer weitverbreiteten Diskriminierung seit 2006 etwas zurückgegangen, und die Umfrageteilnehmer gaben ihrer Überzeugung Ausdruck, dass Diskriminierung nun weniger verbreitet sei als vor fünf Jahren.

Während die Europäer mit ethnischer Vielfalt im Allgemeinen ganz gut zurechtkommen, sind sie bedeutend weniger tolerant im Umgang mit Roma. Fast ein Viertel der Europäer (24 %) gab an, sie würden sich mit einem Roma als Nachbarn unwohl fühlen, im Vergleich zu nur 6 %, die dies bei einem Nachbarn einer anderen ethnischen Herkunft angeben.

Die Vorstellung, im höchsten politischen Amt einen Vertreter einer religiösen Minderheit oder eine Frau zu haben, wird weitgehend akzeptiert.

PERSÖNLICHE ERFAHRUNG: 15 % der Europäer gaben an, in den letzten 12 Monaten vor der Umfrage diskriminiert worden zu sein, wobei die häufigste Form einer Diskriminierung aufgrund des Alters (6 %) entsprach. 29 % gaben an, Zeuge von Diskriminierung anderer Personen geworden zu sein, wobei die häufigste Form der beobachteten Diskriminierung sich auf die ethnische Herkunft bezog (14 %).

Q1 Diskriminierung aufgrund von... - % EU ■ Selten ■ Verbreitet

Diese Umfrage beschreitet außerdem neue Wege, weil sie eine erste Untersuchung über „Mehrfachdiskriminierung“ vornimmt, d. h. Menschen werden aus mehr als einem Grund diskriminiert, entweder bei derselben oder bei unterschiedlichen Gelegenheiten. Dies ist kein unbedeutendes Phänomen, da es 3 % der Befragten im Verlauf eines Jahres widerfahren ist (12 % erfahren Diskriminierung aus einem einzigen Grund) und von 37 % der breiten Öffentlichkeit als weitverbreitet angesehen wird (ungefähr übereinstimmend mit den meisten Formen von einfacher Diskriminierung).

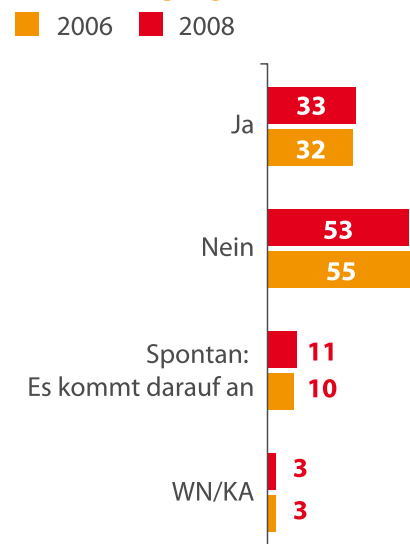
Q3. Haben Sie sich in den vergangenen 12 Monaten aufgrund eines oder mehrerer Merkmale auf der folgenden Liste diskriminiert oder belästigt gefühlt? Bitte nennen Sie mir alle Punkte, die zutreffen. War es Diskriminierung aufgrund - % EU27



BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG: Was die Bemühungen bei der Bekämpfung von Diskriminierung angeht, sind die allgemeinen Einschätzungen darüber, ob diese im nationalen Kontext ausreichend sind, gleichmäßig verteilt: die Hälfte der Europäer hält die aktuellen Maßnahmen für ausreichend, wogegen die andere Hälfte meint, dass mehr Anstrengungen erforderlich wären. Ein Bereich, in dem weitere Bemühungen zweifellos hilfreich sein können, ist die Verbesserung des Kenntnisstandes der Europäer über ihre Rechte für den Fall, dass sie diskriminiert werden: nur 33 % geben an, diese Rechte zu kennen. In diesem Punkt ist keine signifikante Verbesserung gegenüber der Situation in 2006 (32 %) zu verzeichnen.

Genauer gesagt: Was Beschäftigungsfragen betrifft, herrscht allgemein eine breite Unterstützung für ver-

QA12 Kennen Sie Ihre Rechte für den Fall, dass Sie Opfer von Diskriminierung oder Belästigung sind? - % EU

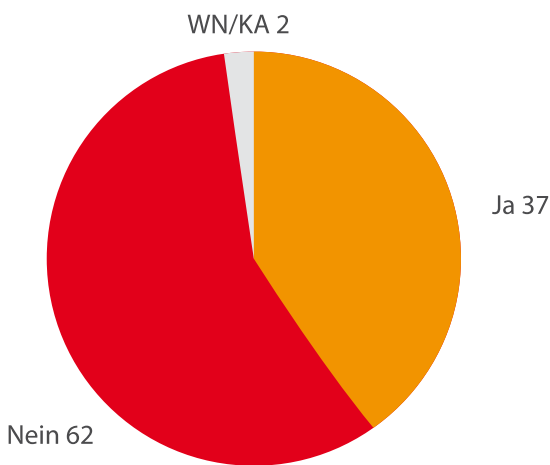


schiedene Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in allen untersuchten Bereichen. Interessanterweise schließt das auch die Kontrolle mit ein, ob ethnische Minderheiten bei Einstellungsverfahren und bei der Zusammensetzung der Belegschaft angemessen berücksichtigt werden (wird von 71 % bzw. 57 % der Befragten unterstützt).

ERFOLG DES 2007 EUROPÄISCHEN JAHRES DER CHANGENGLEICHHEIT FÜR ALLE:

Bei der Eurobarometerumfrage stellte sich außerdem heraus, dass 37 % der Befragten vom 2007 Europäischen Jahr der Chancengleichheit (EYEO) gehört hatten, was einen signifikanten Anstieg im Profil darstellt, verglichen mit dem Bekanntheitsgrad von vorangegangenen ähnlichen Initiativen zum Thema Antidiskriminierung.

Bewusstsein des „Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle 2007“ - %



Q8 Haben Sie vom „Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle 2007“ gehört?
Basis: alle Befragten, EU27

Die vollständigen Ergebnisse der Eurobarometerumfrage bzw. eine Zusammenfassung und die einzelnen Länderberichte (nur in EN) finden Sie unter:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_de.htm#stud

Weitere Informationen zum 2007 Europäischen Jahr der Chancengleichheit für Alle gibt es unter:

http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?&

Informationen zum aktuellen Europäischen Jahr des Interkulturellen Dialogs finden Sie auf der folgenden Webseite:

<http://www.interculturaldialogue2008.eu/>

RECHTSVORSCHRIFTEN UND IHRE PRAKTISCHE UMSETZUNG DURCH EQUINET ORGANISIERTE GLEICHSTELLUNGSBEHÖRDEN

INTERVIEW MIT ANNE GASPARD

Die jüngste Eurobarometerumfrage zur Antidiskriminierung in der EU (veröffentlicht im Juli 2008) zeigt, dass 53 % der Europäer die bestehenden Gesetze zum Schutz vor Diskriminierung nicht kennen.

Um die Effektivität von vorhandenen und vorgeschlagenen Rechtsvorschriften zu erhöhen, ist es unerlässlich, dass die Europäische Kommission, nationale Regierungen, NRO und die nationalen Gleichstellungsbehörden deren Bekanntheitsgrad fördern.

Nationale Gleichstellungsbehörden fungieren als unabhängige Organisationen, denen eine Schlüsselrolle bei der Förderung von Gleichstellung und der Sicherung von Rechtsschutz auf höchstmöglichem Niveau zukommt. Ihre Gründung wurde von der Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft und der Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen (2002/73/EG) veranlasst.

Anne Gaspard, Geschäftsführerin von EQUINET, dem europäischen Netzwerk der Gleichstellungsbehörden, spricht über die Herausforderungen bei der Vermittlung von Gleichstellung und darüber, wie wichtig es ist, Nichtdiskriminierungsinitiativen voranzubringen.

Wie wird sich die neue vorgeschlagene Gesetzesinitiative Ihrer Meinung nach auf die künftige Arbeit der Gleichstellungsbehörden in Europa auswirken?



Anne Gaspard
Geschäftsführerin von
EQUINET

Equinet begrüßt den Gesetzesvorschlag im Großen und Ganzen, insbesondere die konkreten Maßnahmen und

Instrumente, die durch die vorgeschlagene Richtlinie zur Verfügung gestellt werden. Obgleich Rechtsvorschriften natürlich notwendig sind, bedarf es jedoch weiterer Maßnahmen zur Unterstützung des gesetzlichen Rahmenwerkes. Daher freut es uns, dass die vorgeschlagene Richtlinie von einer ehrgeizigen Mitteilung der Europäischen Kommission begleitet wird.

Die künftige Richtlinie muss ehrgeizige Ziele verfolgen und für europäische Bürger Hilfe und hochgradigen Schutz für alle abgedeckten Formen von Diskriminierung bieten (Behinderung, Alter, sexuelle Ausrichtung, Religion oder Weltanschauung). Mit der vorgeschlagenen Richtlinie wird die Kompetenz der Gleichstellungsbehörden über die derzeitigen Diskriminierungsgründe von Rasse/ethnischer Herkunft und Geschlecht hinausgehen. Mit der neuen EU-Richtlinie wird sichergestellt, dass nationale Behörden zukünftig alle sechs Diskriminierungsgründe abdecken, wenn sie Hilfestellung für von Diskriminierung Betroffene leisten oder unabhängige Berichte und Empfehlungen herausgeben.

Wie werden die Gleichstellungsbehörden Ihrer Ansicht nach die Herausforderung bei der Spezialisierung auf alle diese Diskriminierungsformen bewältigen?

Hier kommt das Equinet-Netzwerk als eine Plattform für Austausch und Kooperation ins Spiel. Während in einigen Ländern bereits spezialisierte Gleichstellungsbehörden von Erfahrungen in all diesen Diskriminierungsarten profitieren, beschreitet man auf diesem Gebiet in anderen Ländern völliges Neuland. Equinet möchte Unterstützung zwischen nationalen Gleichstellungsbehörden über kulturelle und nationale Besonderheiten hinaus ermöglichen und somit den Austausch von bewährten Praktiken zwischen den Mitgliedsländern fördern.

Aufbau und Funktion von Gleichstellungsbehörden sind in den einzelnen Ländern ganz gewiss unterschiedlich. Stellen diese unterschiedlichen Mandate eine besondere Herausforderung für Equinet dar?

Genau diese Unterschiede bereichern unser Netzwerk. Natürlich ergeben sich daraus einige Herausforderungen, auf die wir eingehen müssen. Doch die sich daraus ergebende Vielfalt der Ansätze und des Austauschniveaus sind für unsere Mitglieder sehr wertvoll. Es ist die Aufgabe von Equinet, die unterschiedlichen Ansprüche, die kulturellen und nationalen Besonderheiten und unterschiedlichen Erfahrungsniveaus der nationalen Gleichstellungsbehörden abzudecken. Es sind genau diese Unterschiede, die Equinet eine zentrale Rolle verleihen.

Was kann EQUINET in Anbetracht des hohen Anteils der Menschen in Europa, die ihre Rechte nicht kennen, tun, um sie besser zu informieren?

Die Vermittlung des Gleichstellungsgrundsatzes ist eine gemeinsame Aufgabe aller, die im Bereich der Antidiskriminierung aktiv sind. Equinet kommt dabei als eine neue Plattform für den Dialog die wichtige Rolle zu, Möglichkeiten für gemeinsames Lernen und den Informationsaustausch auszuschöpfen. Die Gleichstellungsbehörden können somit auch strukturierter und einheitlicher kommunizieren. Es bedarf natürlich noch weiterer Anstrengungen von Equinet, um den Bekanntheitsgrad der Gleichstellungsbehörden zu steigern und eine Förderung auf nationaler Ebene anzuregen. Zur Verbesserung des Profils der Gleichstellungsbehörden müssen bekanntheitssteigernde Aktivitäten und eine enge Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft fortgeführt werden. Es geht dabei darum, die Öffentlichkeit und insbesondere die Minderheiten zu erreichen und dabei nicht aus den Augen zu verlieren, dass jede dieser Gruppen eigene Bedürfnisse und Anliegen hat.



Wie sehen die künftigen Pläne zur weiteren Förderung der Zusammenarbeit innerhalb der Gleichstellungsbehörden und zwischen den Gleichstellungsbehörden und europäischen Institutionen aus?

Bei dieser Frage darf man nicht vergessen, dass Equinet durch eine Initiative der nationalen Gleichstellungsbehörden selbst gegründet wurde, weil man davon ausging, dass eine Plattform für den Austausch notwendig sei, um die nationalen Gleichstellungsbehörden dabei zu unterstützen, Fachwissen und Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Dadurch erhöht sich der Stellenwert der Gleichstellungsbehörden, die, um effektiv arbeiten zu können, als unabhängige Organisationen wahrgenommen werden müssen. In diesem Zusammenhang versucht Equinet, zielgerichtet praktische Mechanismen zur Förderung von Unabhängigkeit zu bestimmen und führt gerade eine erste Studie zu diesem Aspekt durch. Mit dieser Untersuchung sollen praktische Instrumente und Aufgabenfelder bestimmt werden, um Unabhängigkeit als Schlüsselfaktor in der Funktion von Gleichstellungsbe-

hörden wirksam umzusetzen und von Diskriminierung Betroffenen helfen zu können.

Wir verstärken außerdem zielgerichtete Schulungsmaßnahmen für die Mitglieder, insbesondere zur öffentlichkeitswirksamen Vermittlung von Rechten. Gleichstellungsbehörden müssen als Regulatoren fungieren, die den Respekt vor Nichtdiskriminierung gewährleisten und zur Förderung von Gleichstellung nicht nur Rechtsmittel, sondern auch eine präventive Strategie bereitstellen. Mitglieder der Gleichstellungsbehörden nahmen jüngst an einem Schulungsseminar zum Thema „Lösung von Fällen der Diskriminierung aus komparativer rechtlicher Sicht“ teil, das in Sofia stattfand. Die nächste Schulung für Equinet-Mitglieder wird im Oktober stattfinden und sich schwerpunktmäßig mit Mehrfachdiskriminierung beschäftigen, einem aufkommenden und anspruchsvollen Aspekt unserer Arbeit.

Gibt es weitere aktuelle Initiativen?

Ja, es bestehen vier Equinet-Arbeitsgruppen, an denen Mitglieder der nationalen Gleichstellungsbehörden aktiv mitwirken und sich mit den folgenden Themen auseinandersetzen: dynamische Auslegung von rechtlichen Antidiskriminierungskonzepten, Politikbildung, Förderung von Gleichstellung und strategischer Umsetzung. Equinet gibt außerdem regelmäßig Stellungnahmen und Dokumente zu relevanten politischen und gesetzgeberischen Entwicklungen zum Thema Gleichbehandlung heraus, z. B. „Über den Arbeitsmarkt hinaus – Neue Initiativen zur Verhinderung und Bekämpfung von Diskriminierung“ oder „Neue Instrumente zur Förderung von Gleichstellung“.

Weitere Informationen zu EQUINET und Links auf die einzelnen Mitglieder finden Sie auf der Website

www.equineteurope.org

Kontakt über: info@equineteurope.org

Tel: +32 2 212 3182



RECHTE FÜR DIE ROMA SCHRITTE ZU EINER INTEGRIERTEN LÖSUNG

KONTEXT

Die Ergebnisse der Eurobarometerumfrage 296 haben gezeigt, dass nur ein Viertel der Europäer sich mit einem Roma als Nachbarn wohl fühlen würde (im Vergleich zu 94 %, die mit einem Nachbarn einer anderen ethnischen Herkunft einverstanden wären).

Die Roma bilden die größte ethnische Minderheit in der erweiterten EU. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen jedoch, dass noch erhebliche Unterschiede bei Toleranz und Wohlfühlfaktor bestehen. Die unterschiedliche Wahrnehmung in Bezug auf die Roma verglichen mit anderen Formen der Diskriminierung verdient eine genauere Betrachtung.

DAS ARBEITSDOKUMENT DER DIENSTSTELLEN

Als Teil des am 2. Juli 2008 verabschiedeten Sozialpakets wurde ein Arbeitsdokument der Dienststellen der Europäischen Kommission herausgegeben. Einem Antrag des Europäischen Rates vom Dezember 2007 folgend untersuchte die Kommission die bestehenden gemeinschaftlichen Instrumente und Maßnahmen sowie die bisher erreichten Ergebnisse bezüglich der Eingliederung der Roma. Das umfassende Dokument ist eine Bestandsaufnahme, die aufzeigt, inwieweit Erfahrungen aus der Vergangenheit eine effektive Nutzung von bestehenden Instrumenten und Maßnahmen ermöglichen. Zum Beispiel wird die Einbindung des Europäischen Sozialfonds vorgeschlagen, um eingliedernde Initiativen wie Berufsausbildung zu fördern.

Die wesentliche Schlussfolgerung dieses Papiers besteht darin, dass ein leistungsfähiges Rahmenwerk von rechtlichen, finanziellen und politischen Instrumenten existiert, um das Problem in einer gemeinsamen Anstrengung von EU, Mitgliedsländern und Zivilgesellschaft zu bewältigen. Es gibt jedoch noch Lücken bei der Umsetzung in den Mitgliedsländern, die angegangen werden müssen, vor allem weil die zentrale Zuständigkeit für die Eingliederung durch Bildung, Beschäftigung und Sozialpolitik vornehmlich bei den Mitgliedsländern liegt.

Besuchen Sie <http://www.equalitynews.eu> und abonnieren Sie den kostenlosen Newsletter, der Sie über aktuelle Aktivitäten, Veranstaltungen, Publikationen und Finanzierungsmöglichkeiten im Bereich der Nichtdiskriminierung informiert

DER EU-ROMA-GIPFEL

Die Ergebnisse des Arbeitsdokuments zeigten die Notwendigkeit einer langfristigen Verbesserung der Situation auf und trugen Hintergrundfakten zum jüngsten EU-Roma-Gipfel bei.

Die hochrangige Konferenz zur Eingliederung der Roma fand unter der gemeinsamen Schirmherrschaft des Kommissionspräsidenten José Manuel Barroso und der französischen Ratspräsidentschaft statt und brachte nahezu 500 Vertreter der EU-Institutionen, der Regierungen und Parlamente der Mitgliedsländern und der Zivilgesellschaft zusammen.

Die Beratungen begannen mit einer Eröffnungsansprache des Kommissionspräsidenten Manuel Barroso, an die sich gezielte Ansprachen von George Soros, dem Vorsitzenden des Open Society Institute von Shigeo Katsu von der Weltbank und von Romani Rose vom Zentralrat der Sinti und Roma in Deutschland anschlossen.

Die europäischen Kommissionsmitglieder, Minister der Mitgliedsländer, Mitglieder des Europäischen Parlaments und Vertreter von Roma-Organisationen berieten in vier hochrangigen Gruppen folgende Schwerpunktthemen:

- + **Aufbau einer erneuerten Partnerschaft zur sozialen Eingliederung:** mit dem Schwerpunkt auf Form und Ansätze zur Bildung neuer Partnerschaften unter Einbeziehung aller Akteure.
- + **Globale Verantwortung:** Am Beispiel des Erweiterungsprozesses untersuchten die Teilnehmer, wie sich ein solcher Prozess zur Verbesserung der Situation der Roma in Europa nutzen ließe.
- + **Umsetzbare Politik:** Die Teilnehmer untersuchten,

welche Voraussetzungen und Instrumente notwendig sind und entwickelt werden müssen, um die Eingliederung der Roma zu unterstützen, wie etwa die Entwicklung von Indikatoren und Datensammlungen, die Durchführung des Strukturfonds durch die Mitgliedsländer, Nutzung der offenen Koordinierungsmethode und spezifischer Analysen zur Roma-Politik in den Mitgliedsländern.

- + **Rechtliche Perspektive:** Bei diesem Gespräch am runden Tisch wurde genau untersucht, welche Maßnahmen es bedarf, um die Rechte der Roma durch Sensibilisierung und praktische Hilfestellung (von Gewerkschaften, Anwälten, NRO usw.) besser unterstützen zu können.

Auf der Konferenz wurden die Schritte aufgezeigt, die zur Schaffung von integrierten Lösungen für diese Probleme notwendig sind, und beschrieben, wie konkrete Fortschritte in Richtung einer langfristigen Verbesserung der Situation der Roma in allen Bereichen erzielt werden können.

Arbeitspapier der Dienststellen: Community Instruments and Policies for Roma Inclusion (nur auf EN)

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/poldoc/csw_en.pdf

Weitere Informationen zu den Beratungen und Ergebnissen des EU-Roma-Gipfels finden Sie auf der folgenden Website:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=89&newsId=393&furtherNews=yes>

Diese Veröffentlichung wird im Rahmen des Gemeinschaftsprogramms - PROGRESS für Beschäftigung und soziale Solidarität (2007-2013) unterstützt, das von der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Europäischen Kommission verwaltet wird. Dieses Programm wurde eingerichtet, um die Verwirklichung der Ziele der Europäischen Union in den Bereichen Beschäftigung und Soziales – wie in der Sozialpolitischen Agenda ausgeführt – finanziell zu unterstützen und somit zum Erreichen der Vorgaben der Strategie von Lissabon in diesen Bereichen beizutragen. Das auf sieben Jahre angelegte Programm richtet sich an alle maßgeblichen Akteure in der EU-27, den EFTA-/EWR-Ländern und den Beitritts- und Kandidatenländern, die einen Beitrag zur Gestaltung geeigneter und effektiver Rechtsvorschriften und Strategien im Bereich Beschäftigung und Soziales leisten können. Mit PROGRESS wird das Ziel verfolgt, den EU-Beitrag zur Unterstützung der Mitgliedstaaten in ihrem Engagement und ihren Bemühungen um mehr und bessere Arbeitsplätze und größeren Zusammenhalt in der Gesellschaft auszubauen. Zu diesem Zweck trägt das Programm PROGRESS dazu bei,

- + Analysen und Empfehlungen in den Politikbereichen des Programms PROGRESS bereitzustellen
- + die Umsetzung des Gemeinschaftsrechts und der Strategien der Gemeinschaft in den Politikbereichen des Programms PROGRESS zu überwachen und darüber Bericht zu erstatten
- + den Austausch von Strategien, das wechselseitige Lernen und die gegenseitige Unterstützung zwischen den Mitgliedstaaten in Bezug auf die Ziele und Prioritäten der Union zu fördern und
- + die Auffassungen der beteiligten Akteure und der Gesellschaft insgesamt zu kanalisieren.

Weitere Informationen finden Sie unter: <http://ec.europa.eu/progress>

Für Vielfalt



Gegen Diskriminierung

KONTAKT

Um das Referat "Bekämpfung von Diskriminierung, Zivilgesellschaft" zu erreichen:

Stefan Olsson, Referatsleiter

Referat G.4

GD Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit

Europäische Kommission

200 rue de la Loi

B - 1049 Brüssel, Belgien

empl-antidiscrimination@ec.europa.eu

Das Herausgebersteam nimmt Ihre Anmerkungen unter folgender E-Mailanschrift entgegen:

deborah.wright@bb-international.eu