



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 31.05.2000  
COM (2000) 328 definitief

1999/0253 (CNS)

Gewijzigd voorstel voor een

**RICHTLIJN VAN DE RAAD**

**houdende tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van  
personen ongeacht ras of etnische afstamming**

(door de Commissie overeenkomstig artikel 250, lid 2  
van het EG-verdrag ingediend)

## **TOELICHTING**

### **I. Inleiding**

Op 25 November 1999 heeft de Commissie een op Artikel 13 EG gebaseerd pakket voorstellen aangenomen om discriminatie te bestrijden. Het Comité van de regio's heeft advies uitgebracht over dit pakket op 12 april 2000 en het Economisch en Sociaal Comité op 25 mei. Het Europees Parlement heeft op 18 mei 2000

advies uitgebracht met betrekking tot de ontwerp richtlijn houdende tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming.

In het licht van deze adviezen heeft de Commissie thans haar oorspronkelijke voorstel gewijzigd.

### **II Amendementen**

De Commissie heeft verduidelijkt dat de richtlijn van toepassing kan zijn op zowel rechtspersonen als natuurlijke personen door het gebruiken van de term 'personen' (en niet 'individuen') in de gehele tekst.

De definitie van indirecte discriminatie is meer in lijn gebracht met de rechtspraak van het Hof van Justitie in de zaak O'Flynn.

In de tekst is duidelijk tot uitdrukking gebracht dat het aansporen tot discriminatie discriminatie is in de zin van de richtlijn.

Wat de materiële werkingssfeer betreft is de tekst geamendeerd teneinde duidelijk te maken dat de richtlijn van toepassing is op zowel de publieke als de privé sector, met inbegrip van overheidsorganen; er zijn een aantal toevoegingen aangebracht om te verduidelijken dat onbetaald en vrijwilligerswerk, praktische werkervaring, gezondheidszorg en huisvesting ook onder de werkingssfeer van de richtlijn vallen.

De bepaling inzake positieve acties is meer in overeenstemming gebracht met het bepaalde in artikel 141, lid 4 van het Verdrag.

Het belang van bemiddelingsprocedures in het kader van de rechtsbescherming is aangescherpt.

Het artikel over verspreiding van informatie is aangevuld teneinde het probleem van een verschillende behandeling op grond van nationaliteit, religie of overtuiging als een verkapte vorm van discriminatie op grond van ras of etnische afstemming aan te pakken.

De bepaling inzake de sociale dialoog is uitgebreid teneinde ook het belang van dialoog met non-gouvernementele organisaties te onderstrepen.

De taken van de onafhankelijke organen zijn verduidelijkt.

De verslagsverplichtingen zijn aangescherpt waarbij rekening is gehouden met de rol van het Europees Waarnemingscentrum voor racisme en vreemdelingenhaat.

Tenslotte zijn de overwegingen gewijzigd teneinde:

- deze in overeenstemming te brengen met de veranderingen in de tekst zelf,
- te verwijzen naar vroegere handelingen van de Raad en het Europees Parlement,
- het belang van de integratie van het opheffen van de discriminaties tussen mannen en vrouwen te onderstrepen.

Gewijzigd voorstel voor een

**RICHTLIJN VAN DE RAAD**

**houdende tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming**

**(Voor de EER relevante tekst)**

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en met name op artikel 13,

Gezien het voorstel van de Commissie<sup>1</sup>,

Gezien het advies van het Europees Parlement<sup>2</sup>,

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité<sup>3</sup>,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's<sup>4</sup>,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Het Verdrag betreffende de Europese Unie een nieuwe etappe markeert in het proces van totstandbrenging van een steeds hechter verbond tussen de volkeren van Europa.
- (2) De Europese Unie is gegrondvest op de beginselen van vrijheid, democratie, eerbiediging van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, en van de rechtsstaat, welke beginselen de lidstaten gemeen hebben. Overeenkomstig artikel 6, lid 2, van het Verdrag betreffende de Europese Unie eerbiedigt de Unie de grondrechten, zoals die worden gewaarborgd door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, als algemene beginselen van het gemeenschapsrecht.
- (3) Het recht van gelijkheid voor de wet en van bescherming van eenieder tegen discriminatie is een universeel recht dat wordt erkend door de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, het VN-Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, het internationale Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie en de Convenanten van de Verenigde Naties inzake civiele en politieke rechten en

---

<sup>1</sup> COM (1999) 566 def.

<sup>2</sup> 18.05.2000

<sup>3</sup> 25.05.2000

<sup>4</sup> 12.04.2000

inzake economische, sociale en culturele rechten en het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, die door alle lidstaten zijn ondertekend.

**(a) Het Europees Parlement heeft een aantal resoluties aangenomen over de bestrijding van racisme in de Europese Unie.**

- (4) Artikel 13 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap verleent de Raad de bevoegdheid passende maatregelen te nemen om discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid te bestrijden.
- (5) De Europese Raad heeft de Commissie op zijn buitengewone vergadering van Tampere op 15 en 16 oktober 1999 verzocht zo spoedig mogelijk voorstellen in te dienen ter uitvoering van artikel 13 van het EG-Verdrag met betrekking tot de bestrijding van racisme en vreemdelingenhaat.
- (6) De werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 1999, waarover de Europese Raad van Wenen op 11 december 1998 overeenstemming heeft bereikt beklemtonen de noodzaak de omstandigheden voor een maatschappelijk alomvattende arbeidsmarkt te bevorderen door een samenhangend pakket beleidslijnen op te stellen teneinde discriminatie van groepen zoals etnische minderheden te bestrijden.
- (7) Discriminatie op grond van ras of etnische afstamming kan het bereiken van de doelstellingen van het Verdrag ondermijnen, in het bijzonder doordat zij een beletsel vormt voor een hoog niveau van werkgelegenheid en sociale bescherming, de verbetering van de levensstandaard en de levenskwaliteit en de economische en sociale samenhang en solidariteit. Discriminatie kan ook de doelstelling ondermijnen de Unie als een ruimte van vrijheid, veiligheid en rechtvaardigheid te ontwikkelen.
- (8) De Commissie heeft in december 1995 een mededeling over racisme, vreemdelingenhaat en antisemitisme gedaan<sup>5</sup>.

**(a) De Raad heeft op 15 juli 1996 een gemeenschappelijk optreden ter bestrijding van racisme en vreemdelingenhaat<sup>6</sup> goedgekeurd, dat effectieve justitiële samenwerking beoogt te waarborgen inzake misdrijven die gebaseerd zijn op racistische of xenofobe gedragingen.**

**(b) Bij de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afstamming moet de Gemeenschap ernaar streven ongelijkheden te elimineren en gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bevorderen, in het bijzonder omdat vrouwen vaak het slachtoffer van meervoudige discriminatie zijn.**

---

<sup>5</sup> COM (95) 653 def.

<sup>6</sup> PB L 185 van 24.7.1996.

- (9) Om de ontwikkeling van democratische en verdraagzame samenlevingen te waarborgen, die de deelname van eenieder, ongeacht ras of etnische afstamming, mogelijk maakt moet een bepaald optreden op het gebied van discriminatie op grond van ras of etnische afstamming verder gaan dan de toegang tot werk in loondienst of als zelfstandige en betrekking hebben op gebieden zoals het onderwijs, de sociale bescherming en de sociale zekerheid, sociale voordelen en de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten.
- (10) Hiertoe dient in de gehele Gemeenschap elke directe of indirecte discriminatie **van natuurlijke of rechtspersonen** op grond van ras of etnische afstamming op de gebieden waarop deze richtlijn betrekking heeft, te worden verboden. Dit verbod dient ook voor onderdanen van derde landen te gelden. Dit verbod is niet van toepassing op verschillen in behandeling op grond van nationaliteit.
- (11) Het lastig vallen op grond van ras of etnische afstamming van een persoon of een groep personen, dat een intimiderende, vijandige, beledigende of storende omgeving schept, moet als discriminatie worden beschouwd.
- (12) Het discriminatieverbod mag geen afbreuk doen aan de instandhouding of aanneming van maatregelen die zijn bedoeld om de nadelen van een groep personen van een specifiek ras of een specifieke afstamming te voorkomen of te compenseren.
- (13) Een verschil in behandeling kan gerechtvaardigd zijn wanneer een eigenschap die met het ras of de etnische afstamming verband houdt, een wezenlijke beroepskwalificatie vormt.
- (14) Personen die op grond van ras en etnische afstamming zijn gediscrimineerd, dienen over de nodige rechtsbeschermingsmiddelen te beschikken. Om een doeltreffender beschermingsniveau te verschaffen, dienen verenigingen, **organisaties** of **andere** rechtspersonen eveneens de bevoegdheid te krijgen namens de slachtoffers de rechten van de verdediging uit te oefenen.
- (15) De daadwerkelijke tenuitvoerlegging van het gelijkheidsbeginsel vereist een gepaste gerechtelijke bescherming ~~in burgerrechtelijke zaken~~ tegen represailles en een aanpassing van de algemene regels inzake bewijslast **in burgerrechtelijke en administratieve zaken**.
- (16) De lidstaten dienen gepaste gegevens te verstrekken over de bepalingen die ingevolge deze richtlijn zijn aangenomen, **in het bijzonder door erop te wijzen dat verschillen in behandeling op grond van nationaliteit, religie of overtuiging geen verkapte vorm van discriminatie op grond van ras of etnische afstamming mogen zijn**.
- (17) De lidstaten dienen de nodige maatregelen te treffen om te garanderen dat alle wetten, bestuursrechtelijke of administratieve bepalingen, collectieve overeenkomsten, interne bedrijfsregels of voor vrije of andere beroepen of beroepsorganisaties geldende regels die met het beginsel van gelijke behandeling strijdig zijn, nietig worden verklaard of worden gewijzigd.

- (18) De lidstaten dienen de ~~soeiale~~ sociale dialoog tussen de sociale partners **en tussen de non-gouvernementele organisaties** te bevorderen om verschillende vormen van discriminatie aan de orde te stellen en te bestrijden.
- (19) De bescherming tegen discriminatie op grond van ras of etnische afstamming zelf zal worden versterkt door de aanwezigheid in elke lidstaat van een onafhankelijk orgaan dat bevoegd is de betrokken problemen te analyseren, mogelijke oplossingen te zoeken en de slachtoffers concrete bijstand te verlenen.
- (20) Deze richtlijn stelt minimumvereisten vast en laat de lidstaten daarmee de keuze gunstigere bepalingen in te voeren of in stand te houden. De tenuitvoerlegging van deze richtlijn mag niet als rechtvaardiging dienen voor enigerlei achteruitgang ten opzichte van in elk van de lidstaten reeds bestaande situatie.
- (21) De lidstaten dienen voor inbreuken op de verplichtingen die uit deze richtlijn voortvloeien, doeltreffende, evenredige en afschrikwekkende sancties vast te stellen.
- (22) Overeenkomstig het subsidiariteitsbeginsel en het evenredigheidsbeginsel zoals neergelegd in artikel 5 van het EG-Verdrag, kunnen de doelstellingen van deze richtlijn, namelijk in alle lidstaten van de Europese Unie een gemeenschappelijk hoog niveau van bescherming tegen discriminatie te garanderen, niet voldoende door de lidstaten worden verwezenlijkt en kunnen deze doelstellingen wegens de omvang en de gevolgen van het overwogen optreden derhalve beter door de Gemeenschap worden verwezenlijkt; deze richtlijn beperkt zich tot het vereiste minimum om deze doelstellingen te bereiken, en gaat niet verder dan hiertoe nodig is,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

## **HOOFDSTUK I: ALGEMENE BEPALINGEN**

### *Artikel 1*

#### *Doel*

Deze richtlijn heeft tot doel het beginsel van gelijke behandeling van **personen**, ongeacht ras of etnische afstamming, in de lidstaten van de Europese Unie ten uitvoer te leggen.

### *Artikel 2*

#### *Het begrip discriminatie*

1. Voor deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling de afwezigheid verstaan van directe of indirecte discriminatie op grond van ras of etnische afstamming.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:
- a) “Directe discriminatie” wanneer iemand op grond van ras of etnische afstamming minder gunstig wordt behandeld dan iemand anders wordt, is of zou worden behandeld.
  - b) “Indirecte discriminatie” wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze **van nature** voor ~~een persoon of een groep~~ personen van een bepaald ras of een bepaalde etnische afstamming ~~ongunstige~~ gevolgen kan hebben **en wanneer daardoor de kans bestaat dat die personen in een bijzonder nadelige positie terechtkomen**, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel dat geen verband houdt met het ras of de etnische afstamming van een persoon of een groep personen en de middelen om dat doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn.
3. Het lastig vallen van een persoon of een groep personen die met ras of etnische afstamming verband houdt en tot doel of tot gevolg heeft een intimiderende, vijandige, beledigende of storende omgeving te scheppen op een van de gebieden waarop artikel 3 betrekking heeft, is discriminatie in de zin van lid 1.
- 4. Een opdracht of aansporing tot discriminatie van personen op grond van ras of etnische afstamming is discriminatie in de zin van lid 1.**

### *Artikel 3*

#### *Materiële werkingssfeer*

Binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap toegekende bevoegdheden is deze richtlijn **voor wat betreft zowel de publieke als de privésector en de overheidsorganen** van toepassing op:

- a) de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, **onbetaald en vrijwilligerswerk**, met inbegrip van de selectiecriteria en de wervingsvoorwaarden, ongeacht de sector of de bedrijfstak en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, bevordering daaronder begrepen;
- b) de toegang tot alle vormen en niveaus van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding en bij- en omscholing, **met inbegrip van stages**;
- c) de werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en bezoldiging;
- d) het lidmaatschap van en de betrokkenheid bij een werknemers- of werkgeversorganisatie of welke andere organisatie ook waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden;



- e) de sociale bescherming en, **met inbegrip van** de sociale zekerheid **en de gezondheidszorg**;
- f) sociale voordelen;
- g) het onderwijs, met inbegrip van subsidies en studiebeurzen, daarbij ten volle rekening gehouden met de verantwoordelijkheid van de lidstaten voor de inhoud van het onderwijs en de organisatie van de onderwijsstelsels en hun culturele en taalkundige verscheidenheid;
- h) de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten, **met inbegrip van huisvesting**.

#### *Artikel 4*

##### *Wezenlijke beroepskwalificaties*

In afwijking van artikel 2, leden 1 en 2, kunnen de lidstaten bepalen dat een verschil in behandeling dat is gebaseerd op een eigenschap die met het ras of de etnische afstamming verband houdt, geen discriminatie inhoudt wanneer die eigenschap, gelet op de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijke beroepskwalificatie vormt.

#### *Artikel 5*

##### *Positieve actie*

~~Deze richtlijn doet geen afbreuk aan het recht van de lidstaten maatregelen in stand te houden of aan te nemen die zijn bedoeld om de nadelen van een groep personen van een bepaald ras of een bepaalde afstamming te voorkomen of te compenseren.~~  
**Teneinde volledige gelijkheid in de praktijk te waarborgen, doet het beginsel van gelijke behandeling geen afbreuk aan het recht van de lidstaten specifieke maatregelen in stand te houden of aan te nemen om de nadelen voor personen van een bepaald ras of een bepaalde afstamming te voorkomen of te compenseren.**

#### *Artikel 6*

##### *Minimumvereisten*

1. De lidstaten kunnen bepalingen invoeren of handhaven die gunstiger zijn voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling dan die welke in deze richtlijn zijn vastgelegd.
2. De tenuitvoerlegging van deze richtlijn mag onder geen omstandigheden bestaan in een verlaging van het beschermingsniveau tegen discriminatie dat de lidstaten reeds verschaften op de gebieden waarop deze richtlijn betrekking heeft.

## **HOOFDSTUK II: RECHTSMIDDELEN EN HANDHAVING**

### *Artikel 7*

#### *De verdediging van rechten*

1. De lidstaten zorgen ervoor dat gerechtelijke en/of administratieve procedures, **met inbegrip van eventuele bemiddelingsprocedures**, voor de handhaving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen beschikbaar zijn voor eenieder die zich benadeeld acht doordat het beginsel van gelijke behandeling niet jegens hem of haar is toegepast, zelfs na de beëindiging van de verhouding waarin die persoon zou zijn gediscrimineerd.
2. De lidstaten zorgen ervoor, dat verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen namens de eiser met diens toestemming elke gerechtelijke en/of bestuursrechtelijke procedure voor de naleving van uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen kunnen instellen .

### *Artikel 8*

#### *De bewijslast*

1. De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat wanneer iemand die zich door niet-toepassing te zijnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoert die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet werd geschonden.
2. Lid 1 belet de lidstaten niet een voor de eiser gunstiger bewijsregels in te voeren.
3. Lid 1 is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, tenzij door de lidstaten anders bepaald.
4. De leden 1, 2 en 3 zijn van toepassing op elke gerechtelijke procedure die overeenkomstig artikel 7, lid 2, wordt ingesteld.

### *Artikel 9*

#### *Represailles*

De lidstaten voeren in hun rechtsorde de nodige maatregelen in om **personen** te beschermen tegen nadelige behandelingen of nadelige gevolgen die een al dan niet rechtstreekse reactie zijn op een klacht of een gerechtelijke procedure om de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling af te dwingen.

## Artikel 10

### *Verspreiding van inlichtingen*

1. De lidstaten zorgen ervoor, dat op hun grondgebied, en in het bijzonder in instellingen voor beroepsopleiding en onderwijs en op het werk, gepaste inlichtingen wordt verspreid over de maatregelen die ingevolge deze richtlijn zijn genomen.
2. De lidstaten zorgen ervoor dat de bevoegde overheidsdiensten op een gepaste manier worden ingelicht over alle nationale maatregelen die ingevolge deze richtlijn zijn genomen. **In het bijzonder wijzen zij op de noodzaak ervoor te zorgen dat verschillen in behandeling op grond van nationaliteit, religie of overtuiging geen verkapte vorm van discriminatie op grond van ras of etnische afstamming zijn.**

## Artikel 11

### *Sociale dialoog*

1. De lidstaten nemen passende maatregelen ter stimulering van de sociale dialoog tussen de sociale partners teneinde onder meer door controle op de handelwijze op het werk, collectieve overeenkomsten, gedragscodes, onderzoek of uitwisseling van ervaringen en goede praktijken, de gelijke behandeling te bevorderen.
2. De lidstaten moedigen de sociale partners aan op het gepaste niveau, met inbegrip van het ondernemingsniveau, overeenkomsten te sluiten waarin op de in artikel 3 bedoelde gebieden discriminatie verbodsregels worden vastgelegd die binnen de toepassings sfeer van de collectieve onderhandelingen vallen. Deze overeenkomsten nemen de in deze richtlijn bepaalde minimumvereisten en de betreffende nationale toepassingsmaatregelen in acht.
3. **De lidstaten moedigen ook de dialoog aan met passende non-gouvernementele organisaties die een legitiem belang hebben in het leveren van een bijdrage aan de bestrijding van racisme op grond van ras of etnische afstamming ter bevordering van het beginsel van gelijke behandeling.**

## **HOOFDSTUK III: ONAFHANKELIJKE ORGANEN TER BEVORDERING VAN DE GELIJKE BEHANDELING**

## Artikel 12

### *Onafhankelijke organen*

1. De lidstaten voorzien in een onafhankelijk orgaan of organen voor de bevordering van het beginsel van gelijke behandeling van personen van verschillend ras of verschillende etnische afstamming. Deze organen kunnen

deel uitmaken van onafhankelijke agentschappen die op nationaal vlak zijn belast met de verdediging van de mensenrechten of de bescherming van de rechten van personen.

2. De lidstaten zorgen ervoor dat die onafhankelijke organen onder meer tot taak hebben ~~klachten van personen~~ **de slachtoffers van discriminatie te helpen bij het laten behandelen van hun klachten** over discriminatie op grond van ras of etnische afstamming ~~in ontvangst te nemen en te behandelen~~, onderzoek of enquêtes te organiseren inzake discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, alsmede verslagen te publiceren en aanbevelingen te doen over onderwerpen die met discriminatie op grond van ras of etnische afstamming verband houden.

#### **HOOFDSTUK IV: DIVERSE BEPALINGEN EN SLOTBEPALINGEN**

##### *Artikel 13*

##### *Naleving van de richtlijn*

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat:

- a) wettelijke, bestuursrechtelijke of administratiefrechtelijke bepalingen die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling, worden opgeheven.
- b) bepalingen die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling zijn opgenomen in individuele of collectieve contracten of overeenkomsten, interne bedrijfsregels, regels die gelden voor verenigingen met of zonder winstoogmerk, regels waaraan de vrije beroepen en werkgevers- en werknemersorganisaties onderworpen zijn, nietig worden verklaard of worden gewijzigd.

##### *Artikel 14*

##### *Sancties*

De lidstaten stellen het stelsel van sancties die van toepassing zijn op schendingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen vast en treffen alle maatregelen die nodig zijn om de toepassing van die sancties te waarborgen. De aldus vastgestelde sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. De lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op de in artikel 15, lid 1, genoemde termijn van de desbetreffende bepalingen in kennis en delen haar alle latere wijzigingen ervan zo spoedig mogelijk mede.

## *Artikel 15*

### *Tenuitvoerlegging*

De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 31 december 2002 aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

Wanneer de lidstaten deze bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen naar deze richtlijn verwezen of wordt hiernaar verwezen bij de officiële bekendmaking van die bepalingen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

## *Artikel 16*

### *Verslag*

De lidstaten delen de Commissie uiterlijk twee jaar na de in artikel 15 genoemde termijn, **en daarna eens per vijf jaar**, alle inlichtingen mede die de Commissie nodig heeft om een verslag aan het Europees Parlement en de Raad over de toepassing van deze richtlijn op te stellen, **met inbegrip van een indicatie van de standpunten van de sociale partners en de relevante non-gouvernementele organisaties**.

**Overeenkomstig het beginsel van mainstreaming bevat dit verslag, onder andere, een beoordeling van de invloed van de genomen maatregelen op vrouwen en mannen.**

**Dit verslag houdt, daar waar van toepassing, ook rekening met de standpunten van het Waarnemingscentrum voor racisme en vreemdelingenhaat van de Europese Unie, zoals opgenomen in het jaarverslag van het centrum over de situatie ten aanzien van racisme en vreemdelingenhaat in de Gemeenschap, in het bijzonder met de conclusies en de adviezen voor de Gemeenschap en haar lidstaten.**

**In het licht van de ontvangen informatie bevat het verslag van de Commissie, indien nodig, voorstellen ter herziening en bijwerking van de richtlijn.**

## *Artikel 17*

### *Inwerkingtreding*

Deze richtlijn treedt in werking op de twintigste dag volgende op die van haar bekendmaking in het Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen.

*Artikel 18*

*Adressaten*

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Brussel, op

*Voor de Raad*  
*De Voorzitter*

## **EFFECTBEOORDELINGSFORMULIER**

### **EFFECT VAN HET VOORSTEL OP HET BEDRIJFSLEVEN, MET NAME OP HET MIDDEN- EN KLEINBEDRIJF (MKB)**

#### **TITEL VAN HET VOORSTEL:**

Voorstel voor een Richtlijn van de Raad houdende tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling zonder onderscheid van ras of etnische afstamming

#### **REFERENTIENUMMER VAN HET DOCUMENT:**

Nummer 99010

#### **VOORSTEL**

1. Waaron is, gelet op het subsidiariteitsbeginsel, communautaire wetgeving op dit gebied noodzakelijk en wat zijn de voornaamste doelstellingen?

De Europese Unie is gegrondvest op de beginselen van mensenrechten en fundamentele vrijheden. Haar engagement op dit vlak is versterkt door het Verdrag van Amsterdam, met name door wijzigingen van de artikelen 6 en 7 van het VEU en de invoering van artikel 13 van het VEG. Dat laatste artikel verleent specifieke bevoegdheid om maatregelen te nemen om discriminatie op grond van onder meer ras en etnische afstamming te bestrijden.

De hoofdverantwoordelijkheid voor de bestrijding van het racisme ligt bij de lidstaten. Zoals in de toelichting vermeld, hebben de meeste lidstaten in hun grondwettelijke en/of rechtsorde bepalingen opgenomen die het recht niet te worden gediscrimineerd op grond van ras of etnische afstamming bevestigen. De toepassings sfeer en de mogelijkheden voor handhaving van dergelijke bepalingen – en de toegang tot de rechter – variëren evenwel sterk van lidstaat tot lidstaat. Europese wetgeving is nodig om een gemeenschappelijk minimumniveau van wettelijke bescherming te verzekeren, met inbegrip van toegang tot de rechter, voor het grondrecht niet te worden gediscrimineerd op grond van ras of etnische afstamming.

Vanzelfsprekend moet de Europese wetgeving de beperkingen van de bevoegdheden die het Verdrag aan de Gemeenschap verleent, in acht nemen. De voorgestelde richtlijn legt dan ook algemene beginselen vast die binnen de beperkingen van de communautaire bevoegdheid een gemeenschappelijk minimumniveau van bescherming bieden en geeft de lidstaten de mogelijkheid om een hoger niveau van bescherming te handhaven in overeenstemming met hun politieke en historische keuzes en tradities.

De keuze voor een richtlijn vindt het juiste evenwicht tussen de behoefte aan maatregelen op Europees niveau en de noodzaak rekening te houden met de verschillen tussen de grondwetten, wetten en gerechtelijke procedures van de lidstaten. Zij legt gemeenschappelijke doelstellingen vast maar biedt de lidstaten de nodige flexibiliteit om die doelstellingen te bereiken. De wetgevende maatregelen blijven bijgevolg beperkt tot

een aantal algemene beginselen die niet verder gaan dan een minimumniveau van bescherming.

De voornaamste doelstellingen van het voorstel zijn:

- een voor de hele Gemeenschap geldende definitie te bepalen van discriminatie op grond van ras en etnische afstamming op basis waarvan gelijke behandeling kan worden verzekerd
- binnen de toepassings sfeer van het Verdrag een minimumaantal gebieden te bepalen waar het beginsel van gelijke behandeling moet worden gegarandeerd
- een minimumniveau van bescherming en verhaalrecht te bieden voor mensen die menen te zijn gediscrimineerd
- geschikte regelingen te garanderen voor de controle op discriminatie in bedrijven en in de samenleving in het algemeen

### **Effect op het bedrijfsleven**

#### **2. *Waarop is het voorstel van invloed?***

Alle bedrijven zullen onderworpen zijn aan de nationale wetgeving die deze richtlijn vereist.

#### **3. *Wat moeten de bedrijven doen om aan de voorgestelde wetgeving te voldoen?***

De bedrijven dienen ervoor te zorgen dat beslissingen inzake aanwerving, bevordering, toegang tot opleiding, arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en bezoldiging en lidmaatschap van werkgevers- en werknemersorganisaties en beroepsverenigingen, worden genomen in overeenstemming met het beginsel van gelijke behandeling zonder onderscheid van ras en etnische afstamming. Dit is in principe reeds in alle lidstaten het geval. De richtlijn voert bijgevolg geen volkomen nieuwe bepalingen in, maar versterkt de bestaande voorwaarden.

#### **4. *Welke economische gevolgen zal het voorstel waarschijnlijk hebben?***

Op het werk zal de wetgeving die personen beschermt tegen discriminatie op willekeurige gronden, hoofdzakelijk drie gevolgen hebben. In de eerste plaats draagt ze ertoe bij de deelname aan het maatschappelijke leven te verzekeren en sociale uitsluiting te voorkomen door ervoor te zorgen dat mensen de kans krijgen om hun mogelijkheden economisch gezien te ontplooiën, waardoor ze zo goed mogelijk in hun eigen levensonderhoud en in dat van de personen te hunnen laste kunnen voorzien en minder afhankelijk worden van de overheid. In de tweede plaats zorgt ze ervoor dat bedrijven over de meest geschikte werknemers kunnen beschikken, wat bijdraagt tot het concurrentievermogen en de sterkte van het bedrijf en van de economie in ruimere zin. In de derde plaats verplicht ze de werkgevers ertoe hun beslissingen inzake aanwerving, bevordering, toegang tot opleiding en andere arbeidsvoorwaarden te verantwoorden.



Bewijsmateriaal<sup>7</sup> uit de lidstaten toont aan dat de werkloosheid in gemeenschappen van een ander ras of een andere etnische afstamming tot twee à drie keer hoger ligt dan het gemiddelde voor de hele arbeidsmarkt.

Discriminatie op grond van ras of etnische afstamming kan – vooral wanneer die discriminatie cumulatief is – een vicieuze cirkel worden waar vaak de ene generatie na de andere in terechtkomt. Laten bijvoorbeeld onderwijs, huisvesting, gezondheidszorg, milieu en arbeidskansen voor een specifieke groep te wensen over, dan zal de volgende generatie minder goed gewapend tegen de moeilijkheden waarmee ze te maken krijgt, opgroeien en zal ze vast komen te zitten in precare jobs en schamele huisvesting en zal ze een zwakke gezondheid hebben.

Dit voorstel zal door het **bestrijden van discriminatie** een grotere economische en sociale participatie en een vermindering van de sociale uitsluiting tot gevolg hebben. Dit zal een rechtstreekse gunstige invloed hebben op de economische groei doordat de overheidsuitgaven voor sociale zekerheid en bijstand dalen, de koopkracht van de afzonderlijke gezinnen stijgt en het concurrentievermogen van de bedrijven wordt bevorderd doordat ervoor wordt gezorgd dat ze het beschikbare aanbod op de arbeidsmarkt optimaal aanwenden.

a) *Welke zullen de gevolgen zijn*

- voor de werkgelegenheid?

De richtlijn zal bijdragen tot de bevordering van de inzetbaarheid van werknemers van ongeacht welk ras of etnische afstamming, zoals de Europese werkgelegenheidsstrategie dat vereist. Ze zal bijgevolg bijdragen tot de verbetering van de kwaliteit van de werkgelegenheid en zal naar verwachting op middellange termijn het werkgelegenheidsniveau doen stijgen dankzij het verbeterde concurrentievermogen van de Europese bedrijven.

- voor de investeringen en de oprichting van nieuwe bedrijven?

De richtlijn zal het voor mensen van een ander ras of een andere etnische afstamming gemakkelijker maken een bedrijf op te richten.

- voor het concurrentievermogen van de bedrijven?

Zoals hierboven reeds vermeld, zal de richtlijn het concurrentievermogen van de Europese bedrijven verbeteren doordat ze ervoor zorgt dat de bedrijven een ruimer aanbod aan vaardigheden en mensen ter beschikking hebben dan nu het geval is en dat een beroep wordt gedaan op die vaardigheden zonder onderscheid van ras of etnische afstamming.

b) *Moeten nieuwe administratieve procedures worden ingevoerd?*

---

<sup>7</sup> Niet voor alle lidstaten beschikbaar: sommige lidstaten verzamelen alleen gegevens op grond van nationaliteit en niet op grond van ras of etnische afstamming.

De bedrijven zullen beslissingen inzake aanwerving, bevordering, toegang tot opleiding en andere arbeidsvoorwaarden moeten kunnen verantwoorden om aan te tonen dat ze niet op grond van ras of etnische afstamming zijn genomen. Dat is reeds in ongeveer de helft van de lidstaten het geval. De bedrijven zullen er alle belang bij hebben een beperkt dossier van die beslissingen bij te houden, ook wanneer ze dat tot nu toe niet deden.

*c) Kosten en baten in kwantitatieve en/of kwalitatieve termen?*

Op korte termijn zullen de bedrijven een aantal beperkte kosten moeten maken: enerzijds om, waar dat nog niet is gebeurd, de beleidsvormers in het bedrijf een opleiding te geven inzake de tenuitvoerlegging van het gelijkheidsbeginsel en anderzijds om klachten over discriminatie te behandelen. In de lidstaten waar soortgelijke bepalingen ter bestrijding van discriminatie op grond van ras en etnische afstamming nog niet bestaan, zal de aanpassing aan de nieuwe voorwaarden worden vergemakkelijkt doordat de bedrijven reeds vertrouwd zijn met het communautair kader voor gelijke kansen van vrouwen en mannen, dat reeds twintig jaar bestaat.

Op middellange termijn zullen de bedrijven voordeel hebben bij de grotere inzet van werknemers van alle rassen en etnische afstammings en bij het versterkte concurrentievermogen ingevolge een betere aanwending van het aanbod op de arbeidsmarkt (zie hierboven).

*d) Welke extra kosten zal de richtlijn met zich brengen?*

De richtlijn schept een flexibel algemeen kader voor de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling zonder onderscheid van ras of etnische afstamming; het zijn de lidstaten en de sociale partners die de precieze middelen voor de praktische toepassing moeten bepalen. De kosten daarvoor zullen evenwel beperkt blijven (zie hierboven).

*e) Welke verplichtingen inzake controle en evaluatie worden aan de ondernemingen opgelegd?*

De richtlijn legt de bedrijven niet rechtstreeks de verplichting op om te controleren en te evalueren of ze de richtlijn naleven. De bedrijven hebben er evenwel belang bij dossiers bij te houden over beslissingen inzake aanwerving, bevordering, toegang tot opleiding en andere arbeidsvoorwaarden om aan te tonen dat die beslissingen niet op grond van ras en/of etnische afstamming zijn genomen. Grotere bedrijven zullen er misschien de voorkeur aan geven een meer gestructureerde controle uit te voeren om ervoor te zorgen dat het beginsel van gelijke behandeling op alle niveaus wordt toegepast.

5. Bevat het voorstel maatregelen om rekening te houden met de bijzondere situatie van kleine en middelgrote bedrijven (minder zware of andere eisen, enz.)?

Het voorstel maakt geen onderscheid naar gelang van de grootte van de bedrijven, aangezien discriminatie op grond van ras en etnische afstamming in alle bedrijven voorkomt, ongeacht het aantal werknemers. De richtlijn legt evenwel slechts

minimumnormen vast die op een flexibel kader van beginselen zijn gebaseerd. De lidstaten en de sociale partners kunnen de eisen voor bedrijven van verschillende grootte bijgevolg diversifiëren zonder daarbij de bepalingen van de richtlijn te overtreden.

## **Raadpleging**

6. Overzicht van de organisaties die over het voorstel zijn geraadpleegd en weergave in grote lijnen van hun standpunten.

De Commissie heeft de representatieve organisaties van de sociale partners op Europees niveau<sup>8</sup> en het Europees Platform van sociale niet-gouvernementele organisaties geconsulteerd in het kader van een reeks vergaderingen op Gemeenschapsniveau.

Alle geraadpleegde organisaties vonden het een belangrijke aangelegenheid en achtten het ook waardevol dat op Gemeenschapsniveau normen werden bepaald. Over bepaalde elementen van het voorstel verschilden de standpunten echter.

De vertegenwoordigers van de NGO's en de vakbonden hebben het voorstel gunstig onthaald, maar betreurden dat de toepassingsfeer niet ruimer is. Zij hadden het voorstel graag toegepast gezien op alle aspecten van het economische, sociale, culturele en politieke leven. Ze drongen erop aan dat de bepalingen met betrekking tot de bewijslast en met betrekking tot de rechtsvorderingen die een organisatie namens een slachtoffer kan instellen, behouden zouden blijven, omdat ze die essentieel achten voor de verdediging van de rechten van de slachtoffers van discriminatie.

---

<sup>8</sup> De Commissie heeft een aantal organisaties geconsulteerd, met inbegrip van vertegenwoordigers van het midden- en kleinbedrijf, in overeenstemming met de Mededelingen van de Commissie inzake de tenuitvoerlegging van het Protocol betreffende de sociale politiek (COM (93) 600 van 14 december 1993) en inzake de aanpassing en de bevordering van de sociale dialoog (COM (1998) 322 def. van 20 mei 1998).

De vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties hadden echter twijfels bij de verschuiving van de bewijslast. Ze vrezen namelijk dat dit voor de werkgevers problemen kan creëren omdat deze regeling tot ongegronde vorderingen zou aanzetten. De Commissie stelt vast dat de voorgestelde bepaling gebaseerd is op de bepaling inzake discriminatie op grond van het geslacht (Richtlijn 97/80/EG van de Raad inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht) die reeds op Gemeenschapsniveau is goedgekeurd en door de lidstaten ten uitvoer is gelegd, alsook dat dezelfde regels reeds zijn toegepast in gevallen van rassendiscriminatie in bepaalde lidstaten, zonder dat dit problemen scheen op te leveren. De Commissie is dan ook van oordeel dat de bezorgdheid van de werkgevers op dit punt ongegrond is.