



*Europeiska ekonomiska och sociala kommittén*

**SOC/444**

**"Utsatta grupperns rättigheter på  
arbetsplatsen – särskilt problemen  
med diskriminering baserad på  
sexuell läggning"**

Bryssel den 10 september 2012

**YTTRANDE** från facksektionen för sysselsättning, sociala frågor och medborgarna  
om **"Utsatta grupperns rättigheter på arbetsplatsen – särskilt problemen med diskriminering  
baserad på sexuell läggning"** (yttrande på eget initiativ)

---

Föredragande: **Thomas Janson**

---

Handläggare: Judite Berkemeier

SOC/444 – CESE 367/2012 fin SV/GSA/mp

Rue Belliard/Belliardstraat 99 — 1040 Bruxelles/Brussel — BELGIQUE/BELGIË

Tfn +32 25469011 — Fax +32 25134893 — Internet: <http://www.eesc.europa.eu>

**SV**

Den 19 januari 2012 beslutade Europeiska ekonomiska och sociala kommittén att i enlighet med artikel 29.2 i arbetsordningen utarbeta ett initiativyttrande om

*"Utsatta grupper s rättigheter på arbetsplatsen – särskilt problemen med diskriminering baserad på sexuell läggning".*

Facksektionen för sysselsättning, sociala frågor och medborgarna, som svarat för kommitténs beredning av ärendet, antog sitt yttrande den 3 september 2012.

Vid sin ...:a/e plenarsession den ... (sammanträdet den ...) antog Europeiska ekonomiska och sociala kommittén följande yttrande med ... röster för, ... röster emot och ... nedlagda röster.

\*

\* \*

### **1.Slutsatser och rekommendationer**

1.All negativ särbehandling av individer som sker utifrån grupptillhörighet är ett hot såväl mot en demokrati som bygger på mänskliga rättigheter som mot den ekonomiska utvecklingen i Europeiska unionen. EESK anser att unionen har ett ansvar att ta ett samlat grepp över målsättningarna i det arbetet<sup>1</sup>.

1.För att på ett effektivt sätt motverka diskriminering krävs aktiva åtgärder som bygger på en delaktighet mellan de olika parterna, där företrädarna för diskriminerade grupper samverkar med arbetsmarknadens parter.

1.EESK konstaterar i detta yttrande att det avseende diskriminering på grund av sexuell läggning behövs utökade insatser för att minska risken att bli utsatt för diskriminering. Detta inbegriper ökade resurser till forskning om diskriminering i arbetslivet men även en färdplan för att nå målet om icke-diskriminering på grund av sexuell läggning.

---

<sup>1</sup>

I artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna anges följande: "All diskriminering på grund av bland annat kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning ska vara förbjuden".

1. Det är uppenbart att den ekonomiska och sociala krisen innebär stora konsekvenser för sårbara grupper på arbetsmarknaden. De nedskärningar som nu pågår i de sociala välfärdssystemen inom EU ökar arbetslösheten och riskerar också att öka främlingsfientlighet, homofobi och andra diskriminerande och kränkande uttryck och handlingar. EESK menar att det är viktigt att EU och medlemsstaterna på ett bättre och mer öppet sätt bedömer och vidtar åtgärder för att minska riskerna för sårbara grupper vid de nedskärningar som nu pågår.

1. EESK konstaterar att det råder stor skillnad inom unionen på hur HBT-personer<sup>2</sup> behandlas, och ser allvarligt på den diskriminering som HBT-personer utsätts för. Denna utsatthet är ett hot mot unionens grundläggande värden och den fria rörligheten.

1. EESK uppmanar kommissionen att ta fram en färdplan för att motverka diskriminering av HBT-personer, och betonar vikten av att i alla politikområden integrera ett HBT-perspektiv.

1. EESK betonar vikten av samverkan mellan det civila samhället och regeringar för att bekämpa stereotyper och öka medvetenheten om de rättigheter som gäller HBT-personer. Diskriminering på grund av sexuell läggning och könstillhörighet ska aktivt inkluderas i diskussioner och förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. I detta sammanhang vill EESK lyfta fram möjligheterna till nätverkande som kan främja jämställdhet och öppenhet på arbetsplatserna.

1. EESK betonar vikten av kunskap om vad EU:s lagar och regler säger gällande diskriminering på arbetsmarknaden avseende individer, arbetsgivare och fackliga organisationer. Nästan 45 procent av EU-medborgarna vet inte om att det finns lagar som förbjuder diskriminering på grund av sexuell läggning. EESK anser att det föreligger ett behov av riktade informationskampanjer för komma till rätta med det problemet.

1. EESK erkänner den specifika problematik som många transpersoner lever med, och inser behovet av att angripa den specifika problematiken i en separat rapport.

### **1. Grunden för bekämpandet av diskriminering**

1. Europeiska unionen bygger på principerna om frihet, demokrati och respekt för de mänskliga rättigheterna samt på de grundläggande friheterna och på rättsstatsprincipen. Artikel 19 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt ger unionen kompetens att "vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning". Att bekämpa och motverka alla former av diskriminering är av yttersta vikt för unionens legitimitet. Artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

---

<sup>2</sup> [Homosexuella, bisexuella och transpersoner.](#)

förbjuder all diskriminering på grund av bland annat kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionshinder, ålder och sexuell läggning.

1. Ett antal direktiv har antagits för att genomföra fördragets målsättningar, t.ex. direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning), direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling och direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung. Skyddet mot diskriminering på grund av kön eller ras går mycket längre än det mot diskriminering på grund av religion och övertygelse, ålder, funktionshinder och sexuell läggning, vilket kan påverka människors val när det gäller arbete, studier eller resor i ett annat EU-land.

1. Likabehandling är först och främst en fråga om att främja mänskliga rättigheter men också om att fullt ut ta till vara alla resurser i Europeiska unionen. Diskriminering är resursslöseri och medför social utsatthet för de berörda grupperna. Den djupgående ekonomiska och sociala kris som EU befinner sig i, då många stater har skurit ner i sina välfärdssystem och sänkt lönerna, förvärrar situationen för de grupper som är mest utsatta. EU:s olika diskrimineringsdirektiv är därför väsentliga för att skydda grupper som riskerar diskriminering och främja deras integration på arbetsmarknaden. Medlemsländerna har ett stort ansvar för att säkerställa att diskrimineringsdirektivens intentioner genomförs.

1. EESK har i en rad yttranden gett sina synpunkter på de olika diskrimineringsgrunderna. EESK välkomnade kommissionens förslag till direktivet om en allmän ram för likabehandling (2000/43/EG)<sup>3</sup>. Kommittén stödde också linjen att föreslå ett särdirektiv, begränsat till arbetslivet, som förbjuder diskriminering på grund av religion, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Kommittén ansåg det också vara viktigt att alla invånare i medlemsstaterna kan åtnjuta en miniminivå av skydd och rätt att få sin sak rättsligt prövad i fråga om diskriminering. Kommittén önskade insatser ägnade åt att utforska och utveckla ekonomiska argument för icke-diskriminering. EESK beklagade att direktivet inte tar upp diskriminerande anvisningar eller hets till diskriminering på angivna grunder.

1. Både direkt och indirekt diskriminering täcks in av ramdirektivet. Indirekt diskriminering föreligger om personer i praktiken kan missgynnas på grund av en skenbart icke diskriminerande bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> [EUT C 77, 31.3.2009, s. 102.](#)

<sup>4</sup> Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

1.EESK uttalade sig också om "Förslag till rådets direktiv om genomförande av principen om likabehandling av personer oavsett religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning"<sup>5</sup>, som ännu inte har antagits. EESK välkomnade förslaget till direktiv därför att detta skulle leda till enhetliga normer för skydd mot diskriminering inom EU på alla grunder som nämns i artikel 13 i EG-fördraget (nu artikel 19). EESK beklagade dock att man i direktivet inte behandlar frågan om diskriminering på flera grunder på ett lämpligt sätt, och uppmanade kommissionen att lägga fram en rekommendation om denna fråga. EESK uppmanar rådet att fatta beslut i frågan för att stärka utsatta personers rättigheter.

1.I sina olika yttranden om diskrimineringsfrågor (som också behandlat t.ex. äldre, tredjelandsmedborgare och romer) har EESK bland annat tagit upp följande<sup>6</sup>:

- Vikten av att arbetet för att bekämpa diskriminering integreras i samtliga verksamhetsområden och införlivas såväl i EU-budgeten som i de nationella budgetarna.
- Behovet av indikatorer för att få kunskap om sakförhållanden.
- Att genomförandet av icke-diskrimineringsarbetet kopplas till Europa 2020-strategin.
- Att lämpliga och effektiva mekanismer för övervakning och kontroll av efterlevnaden bör fastställas både på EU-nivå och på nationell nivå.
- Att förbättra sysselsättningen både kvantitativt och kvalitativt för att säkerställa och förbättra utsatta gruppers ekonomiska oberoende.
- Att eftersträva en jämlik fördelning mellan könen av ansvaret för familjen och hushållet, och att rätten till socialförsäkring individualiseras.
- Uppbyggandet av institutionella strukturer om att etablera t.ex. en europeisk kommitté för handikappfrågor.
- Risken för att den ekonomiska och sociala krisen ökar intoleransen, främlingsfientligheten, rasismen och homofobin runt om i Europa.
- Att integrationen är en komplex och långsiktig social process med flera dimensioner och många berörda aktörer, i synnerhet på lokal nivå.

---

<sup>5</sup> [EUT C 182/19, 04.08.2009.](#)

<sup>6</sup> [EUT C 318/69, 29.10.2011, EUT C 354/1, 28.12.2010, EUT C 347/19, 18.12.2010, EUT C 376/81, 22.12.2011, EUT C 182/19, 04.08.2009, EUT C 77/102, 31.03.2009, EUT C 10/72, 15.01.2008, EUT C 110/26, 30.04.2004, EUT C 318/128, 23.12.2006, EUT C 77/115, 31.03.2009, EUT C 318/50, 29.10.2011, EUT C 204/95, 09.08.2008, EUT C 256, 27.10.2007.](#)

1. Varken EESK eller kommissionen har utförligt och specifikt behandlat diskriminering på grund av sexuell läggning. Det finns heller inte någon färdplan för att minska riskerna för diskriminering av HBT-personer. Detta yttrande kommer att fokusera på diskrimineringsgrunden sexuell läggning, eftersom EESK anser att det behövs ett policyutvecklingsarbete på området. Samtidigt är det viktigt att påpeka att det finns ett flertal andra sårbara grupper som inte omfattas av diskrimineringsgrunderna men som har svårigheter att ta sig in på arbetsmarknaden eller att hålla sig kvar. I all policyutveckling behövs därför en generell ingång.

## 1. Situationen för HBT-personer på arbetsmarknaden

### 1. Problem med den rättsliga tillämpningen<sup>7</sup>

1. Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter har i två rapporter<sup>8</sup> från 2009 analyserat situationen för HBT-personer. Nedan redovisas några av dess slutsatser. En första slutsats är att det finns en hierarki i grunderna för diskriminering där skyddet är starkare vad gäller diskriminering på grund av kön, ras och etniskt ursprung än vad gäller andra diskrimineringsgrunder. Trots detta finns en trend i medlemsstaterna att alla diskrimineringsgrunder får samma skydd.

1. Enligt byrån har genomförandet av direktivet om likabehandling i 18 av EU:s medlemsstater gått längre än minimikraven när det gäller diskriminering på grund av sexuell läggning. Majoriteten av EU:s medlemsstater har således infört lagstiftning som ger skydd mot diskriminering på grund av sexuell läggning på andra områden än arbete och sysselsättning. I cirka 20 medlemsstater finns det en myndighet som är behörig att ta itu med diskriminering på grund av sexuell läggning.

1. Byrån tar i rapporterna även upp möjligheten till fri rörlighet för HBT-personer, vilket är en viktig del av den gemensamma arbetsmarknaden i EU. I sammanhanget är det värt att påpeka att familjerätten är en nationell lagstiftningskompetens, vilket innebär att olika medlemsstater har olika regler avseende samkönade par. Länderna har dessutom olika traditioner vad gäller synen på t.ex. samkönade äktenskap och partnerskap. Men det innebär också att det kan bli problem då människor utövar sina rättigheter vad gäller den fria rörligheten för personer.

1. Byrån menar att det finns stora hinder för samkönade par att ta till vara sina rättigheter vad gäller den fria rörligheten, antingen de är gifta, har ett registrerat partnerskap eller har ett långvarigt, stabilt

---

<sup>7</sup> Detta avsnitt bygger på rapporter från Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter och Europeiska fackliga samorganisationen (EFS).

<sup>8</sup> *Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States: Legal Analysis and Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation and Gender Identity in the EU Member States: Part II - The Social Situation.*

förhållande. Man påpekar att det i flera situationer innebär direkt diskriminering och att medlemsstaternas skyldigheter enligt fria rörlighetsdirektivet<sup>9</sup> borde klargöras.

## 1.EU-domstolen

1.I EU-domstolen har två mål tagits upp med hänvisning till diskriminering på grund av sexuell läggning:

Römer och Maruko. I Römer-målet menade domstolen att likabehandlingsdirektivet förbjöd att mottagare av pensionsförmåner som lever i registrerat partnerskap erhåller ett lägre kompletterande pensionsbelopp än vad som medges en gift mottagare, och att det föreligger en direkt diskriminering på grund av sexuell läggning då personerna, enligt nationell rätt, befinner sig i en pensionsmässig situation som, i juridiskt och faktiskt hänseende, är jämförbar med situationen för en gift person.

1.I Maruko-målet menade domstolen likaledes att direktivet hindrar bestämmelser enligt vilka en registrerad partner efter den andre partners död inte har rätt till en efterlevandepension motsvarande den som beviljas äkta makar. Men domstolen menade också att det ankommer på den nationella domstolen att pröva huruvida en efterlevande partner befinner sig i en situation som är jämförbar med en makes eller makas. Domstolen ansåg också att skillnaderna i unionen är stora och att likställande mellan äktenskap och andra former av rättsligt erkända förhållanden överlag saknas.

## 1.Problem med diskriminering på arbetsplatsen

1.*Svårigheter med att vara öppen med sexuell läggning på arbetsplatsen:* Undersökningar tyder på att HBT-personer ofta är "osynliga" på arbetsmarknaden. Den främsta orsaken är rädsla för repressalier, vilket också leder till att många undviker att umgås med kolleger för att inte bli "avslöjade". Framför allt fanns en rädsla att berätta om sin sexuella läggning för cheferna på arbetsplatsen. I särskilda sektorer, till exempel inom militären och kyrkan, är öppenheten mycket lägre än genomsnittet.

1.*Särskilda problem försvårar arbetet:* HBT-personer på arbetsmarknaden har en särställning jämfört med andra utsatta grupper eftersom öppenhet om den sexuella läggningen påverkar deras arbetsliv. Det är vanligt att HBT-personer utarbetar strategier för att undvika att avslöja sin sexuella läggning, till exempel genom att ändra samtalsämne eller gå bort från en konversation på arbetsplatsen. Forskning tyder på att sådan konstant navigering på arbetsplatsen får konsekvenser för hälsan och produktiviteten. Den negativa särbehandling som gruppen homosexuella, bisexuella och transpersoner blir utsatt för i unionen leder till en skambaserad, känslomässig utslagning. Detta får i sig konsekvenser såväl för individen som för delaktigheten på arbetsmarknaden. EESK anser att det krävs aktiva insatser från EU:s olika institutioner för att motverka den utslagning som det innebär.

---

<sup>9</sup> Direktiv 2004/38/EG om unionsmedborgares och deras familjemedlemmars rätt att fritt röra sig och uppehålla sig inom medlemsstaternas territorier.

1. *Problem vad gäller åtkomst till rättigheter på arbetsmarknaden:* Om en person är föremål för diskriminering kopplad till personens sexuella läggning, är det viktigt att personen har tillgång till klagomålsmekanismer såsom en nationell myndighet som handlägger klagomål vad gäller sådan diskriminering. I många medlemsstater existerar en sådan myndighet helt enkelt inte.

1. *Ovilja att inkomma med klagomål:* Mängden dokumenterade fall av diskriminering på grund av sexuell läggning är anmärkningsvärt låg. Detta beror troligen på en ovilja hos HBT-personer att utsätta sig för offentlighet och möjlig brist på erkännande av deras rättigheter. Klagomål kan också innebära en risk att förlora jobbet. I vissa fall är det viktigt att den person som gör en anmälan ges skydd av samhället för att motverka negativa konsekvenser av en anmälan.

1. *Brist på kunskap:* En Eurobarometerundersökning visade på brister vad gäller medvetenheten om lagstiftningen mot diskriminering. Nästan hälften (45 procent) av EU-medborgarna vet inte att det finns lagar som förbjuder diskriminering på grund av sexuell läggning vid anställning av en ny medarbetare. En EFS-studie visade också en bristande medvetenhet om HBT-politik och -verksamhet i fackliga organisationer. Bristen på medvetenhet om rättigheter på arbetsplatsen återspeglas i en allmän brist på information och uppgifter om situationen för personer med annan sexuell läggning och deras upplevelser. Undersökningarna fann mycket låga nivåer av medvetenhet om sexuell läggning och könsidentitet på arbetsplatsen. Den allmänt låga medvetenheten innebär att det är mycket svårt för personer med annan sexuell läggning att diskutera könsidentitet eller diskriminering på grund av sexuell läggning med arbetsgivare och fackföreningar. Det finns därför skäl att genomföra informationsinsatser, särskilt där kunskapen är låg, för att stärka kunskapen om EU-medborgarnas rättigheter.

1. *Rättsligt skydd och andra åtgärder minskar diskriminering.* I vissa länder har införandet av ett rättsligt skydd och bättre stöd för lika rättigheter på nationell nivå bidragit till att öka medvetenheten i samhället mer generellt, vilket också haft en positiv inverkan på fackföreningar och arbetsgivare. I Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheters studie nämndes arbetsgivarens ansvar sällan, vilket understryker betydelsen av ledningens ansvar. Mångfaldsarbete och en öppen kultur har en positiv inverkan på arbetsplatsen vad gäller HBT-personer. Mångfaldsarbete kanske inte nödvändigtvis förhindrar diskriminering men är ett viktigt första steg i en organisation.

1. *Omfattning av diskriminering:* Ett antal studier har genomförts i syfte att kartlägga omfattningen av diskriminering av HBT-personer på arbetsmarknaden. Slutsatsen är att uppemot hälften av gruppen inte är öppen med sin läggning på arbetsplatsen och att mellan en tredjedel och hälften av dem som var öppna möter direkt diskriminering eller förnedrande uttalanden och fördomar på arbetsplatsen.



1. Inom unionen har det genomförts vissa projekt där arbetsgivarparten, fackliga organisationer och frivilligsfären har deltagit. Kommissionen har stått bakom finansieringen av dessa projekt vilket har understött deras legitimitet. I Frankrike har de fackliga organisationerna och arbetsgivarna inom en sektor slutit ett avtal, "Accord sur l'égalité des droits des familles homoparentales". Det svenska fackförbundet Vision genomför en utbildning om HBT-frågor som syftar till att öka kunskaperna om diskriminering på arbetsplatserna. Erfarenheterna visar att det är fullt möjligt att tillsammans förändra situationen på arbetsmarknaden för personer med annan sexuell läggning. Kommittén konstaterar dock att sådana åtgärder beklagligtvis är sällsynta, och vill därför uppmana kommissionen att sprida bästa praxis och arbetsmarknadsparterna att vidta mycket aktivare åtgärder för att motarbeta diskriminering av HBT-personer på arbetsplatsen.

Bryssel den 3 september 2012

Ordföranden i facksektionen för sysselsättning,

sociala frågor och medborgarna

Leila Kurki

---