



Vienlīdzības principu īstenošana praksē

Eiropas Kopienas Rīcības programma
diskriminācijas apkarošanai



Eiropas Komisija

Vienlīdzības principu īstenošana praksē

Eiropas Kopienas Rīcības programma diskriminācijas apkarošanai

Eiropas Komisija

Nodarbinātības, sociālo lietu un līdztiesīgu iespēju ģenerāldirektorāts
Vienība G.4

Manuskripts pabeigts 2006. gada martā

“Vienlīdzības principu īstenošana praksē. Eiropas Kopienas Rīcības programma diskriminācijas apkarošanai” publicēta saistībā ar Eiropas Kopienas Rīcības programmu diskriminācijas apkarošanai 2001. – 2006. gadam. Šīs publikācijas saturs var neatbilst Eiropas Komisijas viedoklim vai nostājai.

Ja vēlaties saņemt Eiropas Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un līdztiesīgu iespēju ģenerāldirektorāta elektronisko biļetenu “ESmail”, lūdzu, nosūtiet vēstuli uz e-pasta adresi empl-esmail@ec.europa.eu. Biļetens iznāk regulāri angļu, franču un vācu valodā.

Plašāku informāciju par rīcības programmu un diskrimināciju rasu vai etniskās piederības, reliģijas vai ticības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ var atrast tīmekļa vietnē:

www.ec.europa.eu/antidiscrimination



© Attēli uz vāka: 1., 2. fotogrāfija – Carl Cordonnier, Dailylife

Attēli:

© 10. lapa: Fotodisks

© 22. lapa: MTV

© 24. lapa: *Academy of European Law*

***Europe Direct dienests jums palīdzēs rast atbildes
uz jautājumiem par Eiropas Savienību***

**Bezmaksas tālruņa numurs:
00 800 6 7 8 9 10 11**

Liela daļa papildu informācijas par Eiropas Savienību ir pieejama internetā.
Tai var piekļūt, izmantojot Europa serveri (<http://europa.eu>).

Kataloga dati ir atrodami šīs publikācijas beigās.

Luksemburga: Eiropas Kopienų Oficiālo publikāciju birojs, 2006. gads

ISBN 92-79-01664-4

© Eiropas Kopienas, 2006. gads

Pārpublicēšanas gadījumā atsauce uz avotu ir obligāta.

Printed in Belgium

IESPIESTS UZ BALTA, HLORU NESATUROŠA PAPIĀRA

Priekšvārds

Prēmiju sistēma žurnālistiem, mācību semināri augstākās tiesas tiesnešiem tiesībās par vienlīdzību, MTV fotogrāfiju konkurss jauniešiem, pētījumi par čigāņiem, vecuma diskrimināciju un datu vākšanu, nevalstisko organizāciju atbalsts, kas cīņai ar diskrimināciju apvieno visu dalībvalstu organizācijas. -. tās ir tikai dažas no daudzajām ierosmēm, kuras pēdējo piecu gadu laikā finansē no Eiropas Kopienas Rīcības programmas diskriminācijas apkarošanai.

Ministru Padome un Eiropas Parlaments 2000. gadā pieņēma Programmu, kurā paredzēja 100 miljonu EUR tajā pašā gadā apstiprināto tālejošo pretdiskriminācijas tiesību aktu īstenošanas atbalstam. Noteikumi, kas aizliedz jebkura cilvēka diskrimināciju viņa seksuālās orientācijas, vecuma, etniskās vai rases piederības, invaliditātes, reliģijas vai ticības dēļ. Kopumā tajā ir iesaistījusies 31 Eiropas valsts.

Šo tiesību aktu īstenošana bijis ilgs process, un daudzām dalībvalstīm vēl ir daudz jāpaveic, lai šos noteikumus pilnībā un pareizi piemērotu. Programmas mērķis ir veicināt tiesību aktu izpratni, lai atbalstītu pretdiskriminācijas jomā darbojošās organizācijas un veiktu diskriminācijas sarežģītās būtības pētījumus.

Rīcības programma pamatā ir izklāstīti divi jautājumi – cilvēki un idejas, kā arī šo abu jautājumu tuvināšana. Cilvēki, kas strādā diskriminācijas apkarošanas jomā, piemēram, arodbiedrību darbinieki un uzņēmēji, un, protams, cilvēki, kas paši ir bijuši diskriminēti. Un idejas – idejas, kas mums palīdz izprast diskriminācijas iemeslus, veidus un līmeni, idejas, kas palīdz mums atbalstīt cilvēkus, kas saskaras ar diskrimināciju un palīdz mums veidot labāku politiku.

Programmā paredzētie pasākumi noslēgsies 2006. un 2007. gadā. Taču noslēgums vēl ir tālu! Divas lielākās ierosmes realizēs 2007. gadā. Pirmkārt, uzsāks jauno finansēšanas programmu, kura darbosies līdz 2013. gadam. Rīcības programma, kuras nosaukums ir PROGRESS, atbalstīs pasākumus ne tikai pretdiskriminācijas, bet arī dzimumu līdztiesības, sociālās integrācijas, darba apstākļu un nodarbinātības jomā.

Otrkārt, 2007. gadu sauks – “Eiropas gads par iespēju vienlīdzību visiem”. Šai gadā paredzēts stiprināt programmas darbību, pievēršot vienlīdzības jautājumiem visas Eiropas sabiedrības un politiķu uzmanību. Šis gads būs kulminācija, kas iezīmēs pāreju no vienas pretdiskriminācijas programmas uz nākamo.

Mēs ceram, ka šī publikācija rosinās labāku izpratni par daudziem cilvēkiem un viņu idejām, kuru dēļ izstrādāja Eiropas Kopienas rīcības programmu. Iespējams, Jūs vēlēsieties sazināties ar iesaistītajām organizācijām, lai uzzinātu vairāk par to pasākumiem, vai varbūt tas iedvesmos jūs līdzīgām ierosmēm jūsu valstī.



Vladimír Špidla

Eiropas Komisijas Nodarbinātības,
sociālo lietu un iespēju vienlīdzības komisārs

Saturs

1. daļa – Diskriminācijas apkarošana – kāpēc Eiropas Kopienas Rīcības programma?	5
2. daļa – Diskriminācijas analīze un novērtējums	7
Ievads	7
Ekspertu konsultācijas pretdiskriminācijas tiesībās	8
Dati par vienlīdzības sekmēšanu	10
<i>Ad hoc</i> pētījumi – koncentrēšanās uz galvenajiem jautājumiem	12
3. daļa – Diskriminācijas apkarošanas iespēju pilnveidošana	13
Ievads	13
Minoritāšu pārstāvība policijā – informācijas un labas prakses apmaiņa	14
Baltijas reģiona speciālistu apmācība – prasmju pārņemšana nediskriminācijas tiesībās	16
Saziņas veidošana starp valsts vienlīdzības organizācijām	18
Nevalstisko organizāciju tīklu stiprināšana	20
4. daļa – Izpratnes par tiesībām palielināšana	21
Ievads	21
Vienlīdzīgas tiesības – vārda izplatība	22
Jurista profesija – tiesību pielietošana praksē	23
MIA – par dažādību darbavietā	25
5. daļa – Turpmākā rīcība – diskriminācijas apkarošanā pēc 2006. gada	26

1. daļa – Diskriminācijas apkarošana – kāpēc Eiropas Kopienas Rīcības programma?

Kopš 1999. gada dalībvalstis ir uzdevušas Eiropas Kopienai nodrošināt diskriminācijas novēršanu Eiropā – dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai ticības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ. Šī procesa gaitā 2000. gadā ieviesti tiesību akti – divas vēsturiskas rasu vienlīdzības un nodarbinātības vienlīdzības direktīvas – sniedz cilvēkiem ES vienlīdzīgu aizsardzību pret diskrimināciju. Tās abas ir daži no visaptverošākajiem un tālejošākajiem pretdiskriminācijas tiesību aktiem, kādi sastopami pasaulē.

Cīņa pret diskrimināciju sabiedrībā nav uzvarama tikai ar tiesību aktiem, kaut arī tiem ir būtiska nozīme. Pagātnes pieredze – it īpaši dzimumu līdztiesības jomā, kurā ES darbojas jau no paša sākuma – pierāda, ka tiesību aktus jānostiprina ar konkrētiem pasākumiem. Diskriminācijas apkarošanai praksē nepieciešama dažādu pasākumu apvienošana – pasākumu, kas atbalstītu un pastiprinātu viens otru.

leviešot tiesības praksē

ES 2000. gadā apstiprināja finansēšanas programmu, lai palīdzētu panākt likumīgo tiesību uz vienlīdzīgu attieksmi piemērošanu praksē un nodrošinātu pretdiskriminācijas stratēģijas reālu ieviešanu. Eiropas Kopienas Rīcības programma diskriminācijas apkarošanai cenšas sasniegt tieši šo mērķi. Tā ir spēkā laikā no 2001. līdz 2006. gadam un to vada Eiropas Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un iespēju vienlīdzības ĢD ar ārējās Programmas komitejas palīdzību, ko izstrādā ES dalībvalstu valdību pārstāvji.

Programma atbalsta diskriminācijas apkarošanas pasākumus rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai ticības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ – vai jebkuru vairāku šo iemeslu dēļ. Tiem jādod arī savs ieguldījums vienā vai vairākos no šiem pamatmērķiem:

- izmantojot analīzi un novērtējumu, veicināt diskriminācijas jautājumu izpratni;
- attīstīt iespējas apkarot un novērst diskrimināciju, veidojot un stiprinot starporganizāciju dialogu un tīklus;
- izmantojot izpratni rosinošus pasākumus, veicināt vērtības, kas ir pamatā cīņai pret diskrimināciju.

Trīs rīcības veidi

Programma atbalsta dažādus pasākumus, kas programmā strukturēti trīs dažādos rīcības “virzienos”, pielīdzinot tos minētajiem trīs mērķiem. Šajā brošūrā secīgi aplūkots katrs šis virziens, izceļot labās prakses un veiksmīgos rezultātus, kas gūti dažādos finansētajos projektos un ierosmēs.

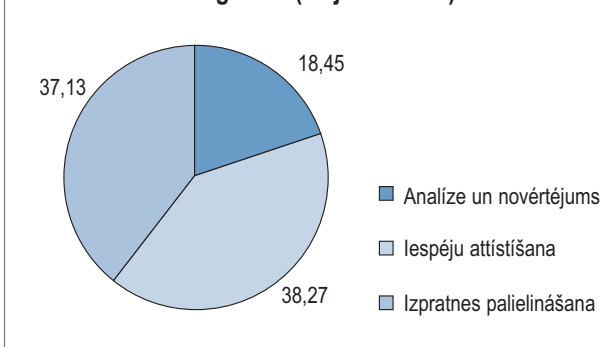
Tostarp programmā ietilpst pasākumi, kas realizēti starptautiskajās struktūrās, piemēram, pārrobežu partnerība vai apmaiņa Eiropas līmenī. Vienlaicīgi programmas mērķis ir atbalstīt un papildināt dažādo dalībvalstu centienus, risinot diskriminācijas jautājumus valsts līmenī.

Iesaistot nozīmīgus partnerus

Programma arī liek īpašu uzsvāru uz cilvēku, kas saskaras ar diskrimināciju, un organizāciju, kas tos pārstāv, iesaistīšanu savā darbā. Programma ir izstrādāta, lai iedrošinātu visus diskriminācijas apkarošanā strādājošos aktīvi iesaistīties tās darbā un izveidotu reālu partnerību un dialogu starp tiem. Tas ir vienīgais veids, kā nodrošināt koordinētu un integrētu darbību un paplašināt darbības pret diskrimināciju Eiropā.

Šī iemesla dēļ Komisija organizē regulāru viedokļu apmaiņu starp nevalstiskajām organizācijām un sociālajiem partneriem Eiropas līmenī par programmas pasākumiem un plašākiem pretdiskriminācijas stratēģijas jautājumiem. Vairāki no programmas pasākumiem ir konkrēti mērķēti uz šāda veida grupu iespēju attīstīšanu, lai sekmētu vienlīdzīgu attieksmi un izskaustu diskrimināciju.

Eiropas Kopienas Rīcības programmas budžets 2001. - 2006. gadam (miljonos EUR)



Katru gadu starp Eiropas Komisiju un dalībvalstīm tiek saskaņots rīcības programmas darba plāns un gada budžets. 2001. – 2006. gada budžets bija 94 miljoni EUR. Aptuveni 20% no pieejamā finansējuma iztērēja analīzei un novērtējumam, kamēr katram organizāciju iespēju attīstīšanas un izpratni rosinošo pasākumu virzienam novirzīja aptuveni 40% finansējuma.

Eiropas Kopienas Rīcības programma 2001. – 2006. gadam: fakti un statistiskas dati

- 52 starptautiskie projekti, iesaistot 350 partnerorganizācijas
- Mācību semināri par tiesiskajiem jautājumiem 258 tiesnešiem un prokuroriem, un 198 juristiem
- Finansiāls atbalsts 4 jumta organizāciju tīkliem, kuri pārstāvēti vairāk nekā 1000 nevalstiskajās organizācijās visā Eiropā
- 92 tieslietu ekspertu ziņojumi un 10 padziļināti pētījumi īpašos diskriminācijas jautājumos
- Apmācības 96 pretdiskriminācijas speciālistiem un 519 nevalstisko organizāciju pārstāvjiem desmit jaunajās dalībvalstīs, kā arī Bulgārijā, Rumānijā un Turcijā
- 23 ES Prezidentūras un citas Eiropas līmeņa konferences
- 32 informācijas bukleti, kas izplatīti visās 25 ES dalībvalstīs
- Fotogrāfiju un plakātu konkursi, diskriminācijas apkarošanas un dažādību veicinošas godalgas žurnālistiem un uzņēmumiem

2. daļa – Diskriminācijas analīze un novērtējums

Ievads

Efektīvi pasākumi diskriminācijas novēršanas un apkarošanas jomā ir svarīgi stratēģijas veidotājiem un citiem, lai gūtu pārlicinošas liecības par reālo diskriminācijas situāciju Eiropā. Tas nozīmē būt spējīgiem izprast šo parādību, tās cēloņus un apmērus, kā arī stratēģijas un diskriminācijas novēršanai izstrādāto paņēmieni ietekmi.

Eiropas Kopienas rīcības programmas pirmās pasākumu grupas mērķis ir aizpildīt šo robu zināšanās, izmantojot pārraudzību, analīzi un novērtējumu, kā arī efektīvu šo darbību rezultātu izplatīšanu, īpaši starp tiem, kam ir iespējas ietekmēt politiku un praksi.

Juridiskā ekspertīze

Pārzinot ES pretdiskriminācijas tiesību aktu jauninājumus un vairākus galvenos jēdzienus, daudzās dalībvalstīs, iespējams, nav pārsteidzoši tas, ka dažās valstīs radušās problēmas, ieviešot direktīvas valsts tiesību aktos. Lai veicinātu direktīvās iekļauto tiesību un pienākumu efektivitāti praksē, Eiropas Komisijai nepieciešama neatkarīga informācija par to, kā tās īsteno un piemēro visā ES. Neatkarīgo diskriminācijas jautājumu tieslietu ekspertu tīkls pēta un analizē šo procesu, ziņojot par saviem secinājumiem regulārās publikāciju sērijās, kā arī sniedz ad hoc konsultācijas Eiropas Komisijai. *Colm O'Conneide*, viens no tieslietu ekspertiem, skaidro savu, kā arī tīkla lomu, 8. lapā lasāmajā intervijā.

Dati un rādītāji ir nozīmīgs pamats efektīvai pretdiskriminācijas stratēģijai – vienalga, vai tie būtu tieslietu vai citi pasākumi, un vai tie darbojas reģionālajā, valsts vai Eiropas līmenī. Bet mūsu zināšanas šajā jomā joprojām ir ierobežotas pieejamo datu kvalitātes un kvantitātes dēļ. Eiropas Kopienas rīcības programma strādā, lai uzlabotu datu vākšanu, ar mērķi noteikt diskriminācijas apmērus un ietekmi. Iepriekšējais datu vākšanas darba grupas priekšsēdētājs *Meri-Sisko Eskola* apraksta šos pasākumus 10. lapā.

Mērķorientētie pētījumi

Papildus nepārtrauktajiem pasākumiem, programma īpašos gadījumos ir finansējusi vairākus padziļinātus *ad hoc* pētījumus svarīgos jautājumos. Dažos gadījumos tos atbalsta īpašas konferences, lai sniegtu savu ieguldījumu un palīdzētu izplatīt rezultātus. Divi šādu pētījumu piemēri ir pieejami 12. lapā.

Visbeidzot, rīcības programma ir bijusi pakļauta nepārtrauktam ārējam novērtējumam, lai novērtētu programmas pasākumu efektivitāti. Savā gala novērtējumā sabiedrība "*Ernst & Jaunus*" secināja, ka programma ir spēlējusi "...galveno lomu Eiropas direktīvu atbalstīšanā un to piemērošanā dalībvalstīs, nodrošinot diskriminācijas upuru aizsardzības vienādošanu salīdzināmā līmenī visās dalībvalstīs. Attīstoties programmai, pakāpeniski nostiprināta arī tās loma¹."

¹ "2005. gada novērtējums par Kopienas Rīcības programmu diskriminācijas apkarošanai, nobeiguma ziņojums" – Ernst & Young, 2005. gads

Ekspertu konsultācijas pretdiskriminācijas tiesībās

Colm O'Conneide ir Londonas Universitātes koledžas tiesību zinātņu pasniedzējs. Viņš ir Apvienotās Karalistes eksperts Eiropas pretdiskriminācijas tieslietu ekspertu tīklā, kas nodrošina neatkarīgu informāciju par jaunumiem pretdiskriminācijas tiesību aktos un to analīzi ES dalībvalstīs.

Kāda ir Jūsu, kā valsts tieslietu eksperta loma? Kā šī loma iekļaujas tīkla kopējā darbā?

Mans pienākums, strādājot par valsts ekspertu, ir regulāri nodrošināt tīklu ar precīzu informāciju par jaunumiem AK jautājumos, kas attiecas uz vienlīdzību, nediskrimināciju, integrācijas politiku un tā tālāk. Es tīklam gatavoju regulārus "īsos ziņojumus" – īsus kopsavilkumus par jauniem tiesību aktiem, tiesu lēmumiem vai stratēģiju. Tāpat es katru gadu atjaunoju pilnu ziņojumu par to, kā AK atbilst EK vienlīdzības direktīvām un, kad nepieciešams, sniedzu kolēģiem informāciju par AK.

Kā tas papildina Jūsu cita veida darbu, piemēram, tiesību zinātņu pasniegšanu?

Mans darbs Eiropas tīklā ievērojami papildina manu darbu, mācot un pētot tiesību aktus. Tas liek man būt regulāri informētam par jaunumiem, un es izmantoju citu valstu ekspertu informāciju, lai savās lekcijās atspoguļotu to, kā citas Eiropas valstis risina vienlīdzības un nediskriminācijas jautājumus.

Tīkls apvieno valsts ekspertus no visām 25 dalībvalstīm, kā arī koordinatorus katram no pieciem diskrimināciju veidiem. Ko tas ir devis Jums?

Ir aizraujoši vērot ne tikai to, kā līdzīgas problēmas atkārtojas dažādās Eiropas valstīs, bet vienlaicīgi arī redzēt pieņemto risinājumu dažādību. Tas liek pārvērtēt savus personīgos pieņēmumus par "labāko" veidu, kā risināt dažus no šiem sarežģītajiem jautājumiem, un liek saprast, ka parasti nav viena vienkārša risinājuma!

Kāda ir situācija AK? Vai Jūs varētu noteikt, kādu ietekmi ES vienlīdzības direktīvas atstājušas šajā valstī?

AK jau pirms direktīvu stāšanās spēkā bija plaša līmeņa rasu un invaliditātes diskriminācijas tiesību akti, tā kā direktīvu ietekme šajā jomā, iespējams, bija jūtama mazāk kā citās ES dalībvalstīs. Tomēr AK nācās piemērot esošos tiesību aktus abu



Colm O'Conneide: "Ir aizraujoši vērot, kā līdzīgas problēmas atkārtojas dažādās Eiropas valstīs."

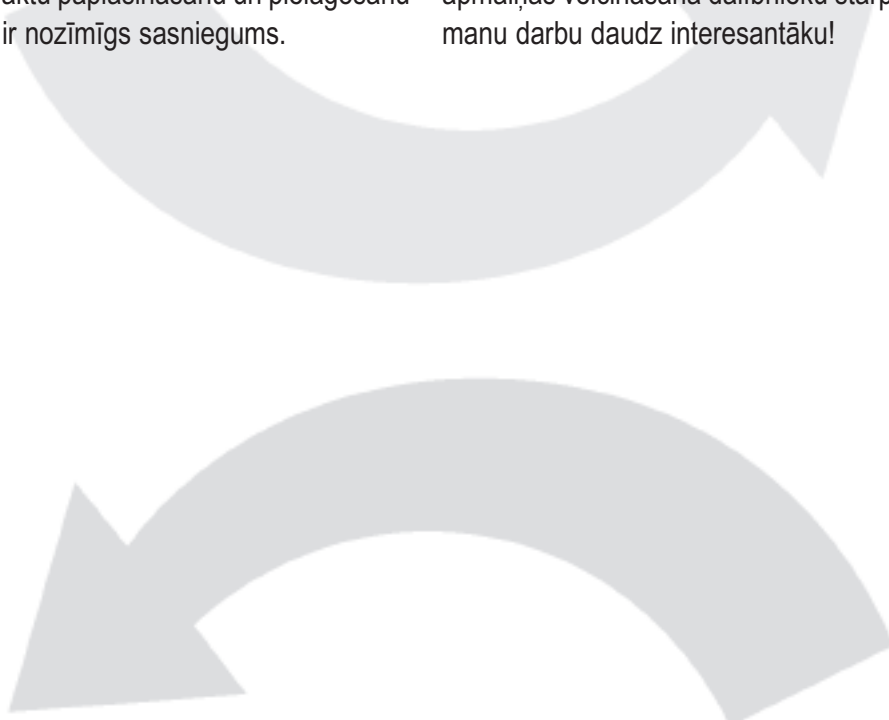


Dažas no Eiropas neatkarīgo tieslietu ekspertu tīkla publikācijām nediskriminācijas jautājumos.

direktīvu noteikumiem. Papildus tam ir ieviesti tādi tiesību akti, kas aizliedz diskrimināciju seksuālās orientācijas un reliģijas dēļ, kuriem tagad būs pat plašāka piemērošana nekā *Vienlīdzības pamatdirektīvai* – šis sasniegums galvenokārt panākts, pateicoties direktīvā noteiktajām prasībām. Šogad ieviesīs arī vecuma diskriminācijas tiesību aktu, lai nodrošinātu atbilstību direktīvas noteikumiem. Vispārējā ietekme bija pamudinājums uz AK pretdiskriminācijas tiesību aktu paplašināšanu un pielāgošanu mūsdienām, kas ir nozīmīgs sasniegums.

Visbeidzot, Jūsu viedoklis par to, kāda līdz šim ir bijusi tīkla darbības ietekme?

Uzskatu, ka tīkls ir publicējis dažus patiešām ietekmīgus augstas kvalitātes ziņojumus par dažiem galvenajiem pretdiskriminācijas tiesību aktu aspektiem un sniedzis ļoti noderīgu informāciju savā gadskārtējā publikācijā, kurā salīdzinātas sekmes direktīvu īstenošanā katrā dalībvalstī. Informācijas apmaiņas veicināšana dalībnieku starpā ir padarījusi manu darbu daudz interesantāku!



PAPILDU INFORMĀCIJA:

www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_en.htm

Dati par vienlīdzības sekmēšanu

autore Meri-Sisko Eskola

Meri-Sisko Eskola ir padomniece Somijas Darba ministrijā un iepriekš bijusi Eiropas datu vākšanas darba grupas priekšsēdētāja. Timo Makkonen ir projekta "Atbilstošu datu izmantošana ir vienlīdzības realitātes īstenošana" (MERA) koordinators.

Divas 2000. gadā apstiprinātās Eiropas pretdiskriminācijas direktīvas bija reāls sasniegums cīņā pret diskrimināciju Eiropā. Tas bija spēcīgs stimuls vienlīdzīgas sabiedrības sekmēšanas stratēģijas ieviešanā. Tomēr visi politikas lēmumi jāpamato ar atbilstošu un uzticamu informāciju par attiecīgo sabiedrības parādību un politisko lēmumu ietekmi. Pēc divu direktīvu apstiprināšanas ātri kļuva skaidrs, ka nedz Eiropas, nedz dalībvalstu līmenī savāktā informācija nebija pietiekami visaptveroša, lai pilnībā pierādītu diskriminācijas apmērus, veidu un ietekmi vai jaunu tiesību aktu un politikas ietekmi.

Ekspertu centienu apvienošana

Pamatojoties uz iepriekšminēto, Somijas iestādes uzņēmās iniciatīvu sapulcināt ekspertus, kuri pārstāv Eiropas Komisiju, ES Rasisma un ksenofobijas novēršanas centru, valsts iestādes, statistiķus,



citus pētniekus un nevalstiskās organizācijas, lai apspriestu nepieciešamību turpināt vākt datus par diskrimināciju. Eiropas Komisija nolēma atbalstīt šo iniciatīvu, 2003. gadā izveidojot Eiropas darba grupu par diskriminācijas datiem, kas apvienoja šīs grupas. Tās mērķis bija uzlabot datu vākšanas kvalitāti un apjomus Eiropā un dalībvalstīs. Sākumā grupa pārraudzīja divus pētījumus, kas sniedza diskriminācijas un pretdiskriminācijas prakses novērtējumus Eiropas Savienībā un ārpus tās. Pētījumu rezultātus paziņoja 2004. gada decembrī Helsinkos notikušajā Eiropas Konferencē, kas sniedza pārskatu par vienlīdzības sekmēšanas datiem. Bez tam grupa ir rūpīgi apspriedusi jautājumus par diskriminācijas datiem, un secinājusi, ka turpmāk ir nepieciešama papildu apspriešanās.

Darba gaitā ātri kļuva skaidrs, ka grupai uzticētie uzdevumi bija daudz sarežģītāki nekā paredzēja sākumā. Dalībvalstis ir atšķirīgas savā dažādībā, pieejā, uzraudzības sistēmās un politiskajā izvēlē. Direktīvās izklāstīto diskriminācijas iemeslu ir daudz, un diskriminācijas riska grupas arī stipri atšķiras viena no otras. Tomēr darba grupas, galvenokārt pamatojoties uz konferences iznākumu,

Grupa uzraudzīja salīdzinošu pētījumu par datu vākšanu Eiropas Savienībā un ārpus tās.

secināja, ka ir svarīgi turpināt darbu, tā kā atbilstoša uzraudzības mehānisma trūkums var beigties ar nepareizu politikas lēmumu pieņemšanu gan Eiropas, gan valsts līmenī. Ir nepieciešama visu attiecīgo darbinieku iesaistīšanās un ir jāizmanto daudzveidīgas metodes un rādītāji.

Eiropas rokasgrāmatas izstrāde

Helsinki konference un darba grupa nolēma, ka visiem iesaistītajiem darbiniekiem būs nepieciešami praktiski instrumenti, lai veicinātu datu vākšanu praksē un iesaistīto darbinieku savstarpēju sadarbību. Viens no tādiem instrumentiem varētu būt Eiropas Rokasgrāmata par datu vākšanu, veicinot datu vākšanu šajā jomā un aprakstot dažādus veidus, kā dati savācami. Somijas iestādes pārņēma ideju par rokasgrāmatas izstrādāšanu un 2005. gada novembrī, izmantojot Eiropas Kopienas rīcības programmas finansiālu atbalstu, uzsāka projektu “

Atbilstošu datu izmantošana ir vienlīdzības realitātes īstenošana” (MERA).

Šis projekts uzsāka labas prakses paraugu noteikšanu šajā jomā. Pamatojoties uz šo plānošanas paraugu, varēs izstrādāt ieteikumus par to, kā dalībvalstis var uzlabot un maksimāli izmantot esošos datu vākšanas mehānismus un kādus turpmākus pasākumus tām vajadzētu ieviest. Rokasgrāmatā būs aprakstīts veids, kādā starptautiskie, Eiropas un valsts tiesību akti par tiesībām uz privāto dzīvi un datu aizsardzību var ietekmēt datu vākšanas pasākumus. Tajā atklās visus direktīvas 13. pantā minētos diskriminācijas iemeslus. Rokasgrāmatas izstrādāšanu uzrauga attiecīgā Eiropas grupa, kurā ir labākie eksperti šajā jomā. Izmantojot MERA projektā un rokasgrāmatā minētos ieteikumus, Somijas iestādes izstrādās valsts rīcības plānu diskriminācijas datu vākšanai. Rokasgrāmata jāpabeidz līdz 2006. gada beigām.



PAPILDU INFORMĀCIJA.
Diskriminācijas apjomu novērtējums un ietekme Eiropā
www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/data_en.htm
Somijas Darba ministrija www.mol.fi



Ad hoc pētījumi – koncentrēšanās uz galvenajiem jautājumiem

Čigāni paplašinātajā Eiropas Savienībā

Līdz ar desmit jaunu dalībvalstu iestāšanos Eiropas Savienībā 2004. gadā, čigāni kļuva par lielāko etnisko minoritāti Savienībā. Drīz pēc tam Eiropas Komisija publicēja nozīmīgu pētījumu par čigānu kopienas situāciju paplašinātajā ES, tostarp ieteikumus Eiropas iestādēm, valstu valdībām un pilsoniskās sabiedrības organizācijām par politikas nostādņēm un pasākumiem.

Pētījums, ko kopīgi finansē gan pretdiskriminācijas, gan sociālās integrācijas rīcības programmas, bija pirmais, kas pētīja čigānu situāciju šādā līmenī, ietverot izglītību, nodarbinātību, dzīves apstākļus un veselības aprūpi, kā arī citas jomas.

Galvenais secinājums ir tāds, ka čigāni gan vecajās, gan jaunajās dalībvalstīs joprojām saskaras ar izteiktu diskrimināciju un sociālo atstumtību, lai gan iekļauti vairāki labas prakses piemēri, lai zināmās jomās pierādītu attīstību.

Pētījums iesaka ES iekļaut čigānus stratēģijas jomās, piemēram, pretdiskriminācija un sociālā atstumtība. Īpaši ieteicams izveidot jaunu struktūru, lai labāk koordinētu dažādus ES pasākumus, kas attiecas uz čigāniem. Tas ir ieteikums, ko Eiropas Komisija pārņēma ar savu jauno starpodaļu grupu čigānu jautājumos, apvienojot dažādas attiecīgajās jomās strādājošās struktūrvienības.

LAI IEGŪTU PLAŠĀKU INFORMĀCIJU, SKATIET: www.ec.europa.eu/roma

Dažādības “uzņēmējdarbības plāns”

Vēl viens nozīmīgs, rīcības programmas atbalstīts pētījums pievēršas dažādības un nediskriminācijas jautājumiem darbavietā un labumiem, ko šāda stratēģija sniedz darba ņēmējiem.

Konferencē, kas notika 2005. gada novembrī, nolasītais ziņojums iepazīstināja ar gada sākumā Komisijas vajadzībām veiktā pētījuma par Eiropas uzņēmumiem un to dažādības stratēģijām rezultātiem. Pētījumā piedalījās aptuveni 800 uzņēmumu, no kuriem divas trešdaļas bija mazie un vidējie uzņēmumi. Aptuveni pusē uzņēmumu (42 %) jau bija ieviesta dažādības stratēģija.

85 % uzņēmumu baudīja tādas uzņēmējdarbības priekšrocības, kā iespēju izvēlēties darbiniekus no plašāka cilvēku loka un nodarbināt labākos darba ņēmējus ilgāk, uzlabot attiecības ar kopienas un celt uzņēmuma imidžu.

Tāpat ziņojumā izklāstīta virkne labas prakses pētījumu dažādos apsekotajos uzņēmumos. Piemēros iekļautas nediskriminācijas apmācības vadītājiem un personālam, tāda darbinieku tīkla izveide, kas pārstāv invalīdus, gejus, lesbietes vai etniskās minoritātes, plašas kampaņas uzņēmumos par gados vecāku darba ņēmēju vērtību un dažādības mērķu izvirzīšana vadītājiem, kas saistīta ar darba novērtējumu.

LAI IEGŪTU PLAŠĀKU INFORMĀCIJU, SKATIET:

www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/events/busicase_en.pdf

3. daļa – Diskriminācijas apkarošanas iespēju attīstīšana

Ievads

Vēršoties pret diskrimināciju ikdienas situācijās, nepieciešams to organizāciju atbalsts, kuras ir tiesīgas pārstāvēt un aizstāvēt tos, kurus var pakļaut diskriminācijai. Tiesībām uz vienlīdzīgu attieksmi ir ļoti maza vērtība, ja tās netiek pielietotas praksē. Taču šīm organizācijām, vai tās būtu sociālie partneri, vienlīdzības organizācijas vai nevalstiskās organizācijas, ir nepieciešami līdzekļi un zināšanas, kā pildīt šo funkciju un realizēt pretdiskriminācijas tiesību aktus.

Organizācijām ir galvenā loma

Šis ir otrs Eiropas Kopienas rīcības programmas atbalstīto pasākumu kopuma mērķis – palīdzēt sagatavot organizācijas cīņai pret diskrimināciju. Šim atbalstam ir divi galvenie veidi: pirmkārt, apmācība, tīkla izveide zināšanu apmaiņai un apvienošanās starp organizācijām, un, otrkārt, Eiropas nevalstisko organizāciju tīkls. Laikā no 2001. līdz 2006. gadam šie pasākumi bija lielākā programmas pasākumu daļa, kas pielīdzināma aptuveni 41% budžeta.

Programmas finansējums dažādu Eiropas valstu partneru kopīgiem projektiem ir aptuveni puse no tā. Kopumā finansēti 52 tā dēvētie “starptautiskie” projekti, iesaistot aptuveni 350 sadarbības organizācijas. To darbs sākotnēji bija apmācības juristiem un nevalstiskajām organizācijām, noslēdzoties ar labas prakses apmaiņu starp valstu vienlīdzības organizācijām un

pētniecības institūtiem. Sadarbību veicināja ar mērķi pārbaudīt diskriminācijas un datu vākšanas uzraudzību, iesaistīt valsts iestādes cīņā pret diskrimināciju un sekmēt čigānu integrāciju.

Partneri cīņā pret diskrimināciju

Dalīborganizācijas pārstāvēja plašu nozaru spektru. Pētniecības institūti, juristu biedrības, sociālie partneri, vienlīdzības organizācijas, valsts, reģionālās, pašvaldības un nevalstiskās organizācijas deva ieguldījumu starptautiskajā sadarbībā. Daži konkrētie projektu rezultāti un panāktās ietekmes piemēri izklāstīti 14. lapā (pretdiskriminācijas apmācības policijai), 16. lapā (apmācības advokātu asociāciju juristiem) un 18. lapā (sadarbības tīkla izveide un informācijas apmaiņa starp vienlīdzības organizācijām). Daudzi ir izstrādājuši praktiskus risinājumus, piemēram, pārbaudes piemēru stratēģijas, mācību programmas, uzraudzības instrumentus un informatīvos materiālus.

Tiešais Eiropas līmeņa nevalstisko organizāciju tīkla finansējums ir otrs galvenās rīcības programmas virziens, un šajā sadaļā tam ir puse no finansējuma. Programmā ir izvēlēti četri Eiropas tīkli un piecas Eiropas līmeņa invalīdu organizācijas un plāno finansēt arī tīklu, kas pārstāvētu čigānu intereses. Kopā četri esošie jumta tīkli pārstāv aptuveni 1000 dalības un sadarbības organizāciju visā Eiropā. To funkcijas plašāk izklāstītas 20. lapā.

Minoritāšu pārstāvība policijā – informācijas un labas prakses apmaiņa

autore Dafni Mavrommati

Dafni Mavrommati bija starptautiskā projekta “Minoritāšu pārstāvība policijas organizācijās” Grieķijas valsts koordinatore un ES projektu koordinatore Grieķijas partnerības centrā ANTIGONE. Pašreiz viņa strādā par neatkarīgo konsultanti dažādos starptautiskos projektos.

“Grieķijas policijas spēkiem vajadzētu paplašināt darbinieku atlasī no dažādām sociālajām grupām, lai uzlabotu savu izpratni par sabiedrību.”

Grieķijas Policijas apvienības priekšsēdētāja Kilkis prefektūras darbinieki, Grieķu homoseksuālās kopienas konferencē, 2004. gada jūnijā

“Aktīvi jāvēršas pret policijas pašreizējo negatīvo attieksmi pret imigrantiem. Jāapkaro rasisma un ksenofobijas stereotipi sabiedrībā kopumā. Jāveicina imigrācijas politikas attīstība un beidzot jā sāk pieņemt darbā Grieķijas policijas spēkos imigrantus.”

40 000 Grieķijas policijas darbinieku (POASY) visas Grieķijas Federācijas priekšsēdētājs konferencē – “Ārzemnieki mūsu valstī”, 2005. gada decembrī

Šie ir tikai divi projekta “Minoritāšu pārstāvība policijas organizācijās – starptautiskās pasākumu informācijas un labas prakses apmaiņa” ilgstošās ietekmes piemēri uz policijas arodbiedrībām Grieķijā.

Lūzumposma projekts

Projektu, kuru realizēja no 2002. gada septembra līdz 2004. gada septembrim trijās ES dalībvalstīs – Zviedrijā, Holandē un Grieķijā – finansēja Eiropas Kopienas Rīcības programma diskriminācijas apkarošanai 2001. – 2006. gadam.

Tās nolūks bija risināt nepietiekamas etnisko un geju/lesbiešu minoritāšu grupu pārstāvības jautāju-

mus policijas iestādēs trijās dalībvalstīs. To paveica, pētot darbā pieņemšanas procedūras, lai noteiktu diskriminējošus elementus un tad atbilstoši apmācītu atbildīgo darbā pieņemšanas personālu.

Ilgtermiņa mērķis bija izveidot policijas spēkus, kas pārstāv sabiedrību kopumā. Ieguvumi ir divējādi, no vienas puses, sekmē stabilāku darbaspēka tirgu, samazinot darba ņēmēju neapmierinātību un personāla mainību, un, no otras puses, uzlabo attiecības starp policiju un sabiedrību, ko tā vēlas aizsargāt, padarot policiju atpazīstamāku un pieņemamāku.

Zviedru Valsts darba dzīves institūta vadītajā projektā piedalījās partneri no Zviedrijas (Stokholmas apgabala policija un imigrantu organizācija SIOS),



▼ *Projekts Grieķijā ir mainījis izpratni un izraisījis ievērojamu publicitāti*

ekspertu organizētos seminārus sagatavoja, lai piedāvātu risinājumu dažādības auditā noteiktajām problēmām. ANTIGONE pielāgoja seminārus īpašajām grieķu policijas personāla apmācību vajadzībām, nodrošinot tik ļoti nepieciešamo forumu, lai pārrunātu etniskos un geju/lesbiešu jautājumus policijas spēkos.

Holandes (EGA HRM-Consult sabiedrības konsultants dažādības jautājumos un Landelijk Expertise Centrum Diversiteit) un Grieķijas (pētniecības organizācija ANTIGONE). Projektā 2003. gada martā pieaicās arī Grieķijas policijas visas Grieķijas federācija, ienesot pastāvīgu atbalstu, nebijušas atklāsmes un jaunus impulsus.

Rokasgrāmatā “Veicinot dažādību un apkarojot diskrimināciju policijas spēkos” iekļauti abu pasākumu rezultāti, kā arī informācija par ES pretdiskriminācijas tiesību aktiem, dažādības audita rezultātiem un risinājumu piemēri diskriminācijas jautājumos katrā no trim projekta līdzdalības policijas spēkiem.

Izpratne, analīze, apmācības

Ietekmes veidošana

Projekts sākās ar “dažādības auditu” katrā no līdzdalības policijas spēkiem, koncentrējoties uz diskrimināciju trīs galvenajās jomās – ārējā darbā pieņemšana, iekšējās karjeras iespējas un organizatoriskā kultūra. Turklāt ANTIGONE veica padziļinātu attiecīgo tiesību aktu pētījumu un izteica konkrētus ieteikumus izmaiņām stratēģijās, kurās konstatēja diskriminējošu ietekmi šajās trijās jomās.

Iespējams, galvenais projekta panākumu rādītājs ir nepārtrauktā interese par tā izvirzītajiem jautājumiem. Kopš 2004. gada Grieķijas Policijas federācijas mācību institūts ir piedalījies divos projektos, izstrādājot priekšlikumus par pretdiskriminācijas jautājumu atbilstoši ES EQUAL programmai, kuras mērķis ir integrējošāka darba dzīve. Šajā laikā federācijas žurnāls ir bieži publicējis rakstus par pretdiskriminācijas jautājumiem, uzsverot organizācijas pēdējos pasākumus šajā jomā. Visbeidzot, daudzi projekta priekšlikumi ir iekļauti pašas federācijas ieteikumos valdībai.

Pēc tam notika cilvēkresursu personāla iemaņu apmācība katrā no policijas spēkiem. Dažādības

Baltijas reģiona speciālistu apmācība – zināšanu nodošana nediskriminācijas tiesībās

autore *Emilia Naumann*

Emilia Naumann ir advokāte Polijas advokatūrā Varšavā. Viņa piedalījies Baltijas T4T (*Trainers for Trainers*) projekta ietvaros organizētajā speciālistu apmācību kursā, kas apmāca advokātu asociāciju un arodbiedrību pārstāvjus sniegt apmācību nediskriminācijas tiesību aktos.

Kā daļu no Eiropas Kopienas Rīcības programmas diskriminācijas apkarošanai starptautiskais cilvēktiesību centrs [Interrights] un Helsinku Fonds par cilvēktiesībām Polijā organizēja virkni apmācību kursu ES diskriminācijas tiesību aktos speciālistiem no Polijas, Latvijas un Lietuvas. Kursā notika divas sesijas, katra ilga divas nedēļas, apmācības bija Polijā 2005. gada septembrī un 2006. gada janvārī. Vispārīgais mērķis bija uzlabot mācību iespējas, kā arī tieslietu profesionāļu un arodbiedrību iemaņas un zināšanas ES nediskriminācijas tiesību aktos (konkrēti, rasu vienlīdzības un nodarbinātības vienlīdzības direktīvas). Projektu finansēja Eiropas Kopienas Rīcības programma ar Lielbritānijas Ārlietu Ministrijas un neatkarīgā biroja finansiālu atbalstu.

Mācības par ES tiesību aktu izmantošanu

Kā viens no projekta dalībniekiem, uzskatu, ka šis mērķis tika pilnībā sasniegts. Visinteresantāk bija mācīties par tiesu procesu stratēģijām pretdiskriminācijas tiesībās un attīstīt savas iemaņas apmācīt citus juristus. Tas ir skumjš, bet paties fakts – Polija ir viena no valstīm, kurā pretdiskriminācijas tiesību akts joprojām neatbilst ES standartiem. Tādēļ poļu juristiem, kuri vēlas strādāt šajā jomā, precīzi jāatpazīst dažādi diskriminācijas veidi. Tiem arī jāprot risināt problēmas, kas saistītas ar nepareizu vai nepietiekamu ES rasu vienlīdzības un vienlīdzības pamatdirektīvu īstenošanu. Tiem jābūt labi sagatavotiem, lai prasmīgi izmantotu Polijas un

ES juridiskos instrumentus, lai, ja nepieciešams, virzītu konkrētus gadījumus izskatīšanai Eiropas Kopienu Tiesā, jo nereti tas ir vienīgais veids, kā likt vietējiem tiesnešiem paplašināt redzesloku ne tikai vietējā līmenī.

Zināšanu pārņemšana

Projekts koncentrējas uz zināšanu sniegšanu vietējiem juristiem, izmantojot apmācību dalībnieku darbību savās valstīs. Lielākā daļa dalībnieku bija praktizējoši juristi, kuriem nebija lielas pieredzes vadīt apmācības šajā tieslietu nozarē, kas izvērtā vēl interesantāku otro sesiju. Šo kursu plānoja tā, lai katru dalībnieku apmācītu par instruktoru, ietverot izpratni rosinošos un citus vietējai apmācību modeļa attīstīšanai veltītus kursus. Mēs apguvām ne tikai tiesību aktus, bet arī dažas ļoti svarīgas iemaņas, piemēram, darbs grupās, dalīta atbildības sajūta, tāda tiesību aktu izskaidrošana, kas apmācību dalībniekiem paliktu atmiņā. Tās ir iemaņas, kuras nedrīkst novērtēt par zemu, jo arī tās ir svarīgas juridiskajā darbā, bet ir ļoti grūti apgūstamas. Nav noslēpums, ka daudzi juristi dod priekšroku individuālam darbam, nevis grupas darbam, un tādejādi viņi nav pieraduši apspriest kopīgas idejas un izstrādāt vienas stratēģijas.

Manuprāt, projekts kopumā ir lieliska ideja. Rodas iespaids, ka katrs no mums pēc šīm speciālistu apmācībām ir nedaudz mainījies: kļuvis jutīgāks pret stereotipiem, homofobiju un diskrimināciju.

Ilgstoša ietekme

Katras valsts grupa 2006. gadā organizēs mācību kursus vietējiem praktizējošiem juristiem savā valstī. Daži dalībnieki, arī es, apsver domu par mācību turpināšanu un turpmāku zināšanu nodošanu darbā ar advokātu asociācijām, nevalstiskajām organizācijām, universitātēm u.t.t.

Tas veiksmīgi padara apmācību dalībniekus par informācijas nesējiem šajā sensitīvajā, bet ļoti nozīmīgajā tiesību nozarē – pretdiskriminācijas tiesību akti. Tas nozīmē arī to, ka šim projektam būs ilgstoša ietekme, kura būs jūtama arī turpmāk.

Lai iegūtu plašāku informāciju, skatiet: www.interights.org

Palīdzība pilsoniskajai sabiedrībai pildīt savu lomu

Pilsoniskā sabiedrībā būtiska loma ir pretdiskriminācijas tiesību aktu izpratnei un ieviešanai. Nevalstiskās organizācijas ir nozīmīgas, aizstāvot cilvēkus un runājot to cilvēku vārdā, kurus tās pārstāv, kā arī rosinot izpratni gan starp potenciālo un esošo diskriminācijas upuri, gan sabiedrību kopumā. Tas ir īpaši svarīgi arī tāpēc, ka diskriminācijas upuriem bieži nav izpratnes par savām tiesībām, kas paredzētas ES pretdiskriminācijas tiesību aktos.

Tādēļ Eiropas Komisija finansē projektu, lai noteiktu, kādas apmācības diskrimināciju apkarojošajām nevalstiskajām organizācijām ir nepieciešamas, un sniegtu tām nepieciešamo informāciju, lai tās varētu veikt savus aizstāvības uzdevumus. Galvenais uzdevums bija nodrošināt, lai jauno dalībvalstu un kandidātvalstu pilsoniskajai sabiedrībai būtu iespējas pilnvērtīgi pildīt tās lomu, kā to nosaka pretdiskriminācijas direktīvas. Mērķa grupā iekļāva nevalstiskās organizācijas, kas cīnās pret rasu un etniskās izcelsmes (tostarp čigānu etniskā minoritāte), reliģijas un ticības, invaliditātes, vecuma un seksuālās orientācijas diskrimināciju. Projektu realizēja desmit dalībvalstīs, kuras pievienojās ES 2004. gadā, kā arī Bulgārijā, Rumānijā un Turcijā.

Projekts sākās ar apmācību nepieciešamības analīzi katrā no 13 valstīm un tad organizēja speciālistu apmācību sesijas sešiem pārstāvjiem no katras valsts. Valsts apmācību rokasgrāmatas sagatavoja katras valsts valodā un tajā iekļāva informāciju par pretdiskriminācijas tiesību aktiem (Eiropas un valsts), NVO lomu diskriminācijas apkarošanā, diskriminācijas upuru atbalstu, izpratnes veicināšanu, iemaņām un instrumentiem darbam diskriminācijas apkarošanas jomā.

Turpmākajos valsts semināros apmācīja 559 NVO pārstāvjus no 13 Eiropas valstīm. Projekts guva panākumus, tāpēc tas turpinājās arī 2006. gadā un paplašinājās, lai iesaistītu visas 25 ES dalībvalstis, kā arī Bulgāriju, Rumāniju un Turciju. Arī projekta darbības joma paplašinājās, dalībnieku vidū iesaistot sociālās partnerības organizācijas.

LAI IEGŪTU PLAŠĀKU INFORMĀCIJU, SKATIET:

www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/civil/civ_en.htm

Saiknes veidošana vienlīdzības organizāciju starpā

Bjørn Dilou Jacobsen pārstāv Dānijas Cilvēktiesību institūtu starptautiskajā projektā *EQUINET* (Eiropas Vienlīdzīgu iespēju veicināšanas iestāžu tīkls), apvienojot valstu vienlīdzības organizācijas visā ES. Saskaņā ar rasu vienlīdzības direktīvu nosacījumiem tādas ir jāveido visām ES valstīm. Ziņojumā *Vienlīdzīgas tiesības praksē* viņš runāja par tīkla panākumiem un ko no dalības projektā guvusi vienlīdzības organizācija, kuras dalībnieks viņš ir.

Kāda loma ir EQUINET, sekmējot labas prakses apmaiņu un tīkla veidošanu starp vienlīdzības organizācijām?

EQUINET ir galvenā loma. Projekts tiecas sekmēt sadarbību un informācijas apmaiņu vienlīdzības organizāciju starpā, tādejādi atbalstot vienota ES pretdiskriminācijas tiesību akta īstenošanu un diskriminācijas upuru tiesiskās aizsardzības vienādošanu. Pašreiz tīklā darbojas 28 organizācijas, galvenokārt tās ir valsts vienlīdzības organizācijas no 23 dažādām dalībvalstīm. Tās tiek ikgadējās sanāksmēs, kā arī biežāk izpildkomitejā, lai nodrošinātu EQUINET uzsākto projektu realizāciju.

Viens no projektiem ir izveidojis īpašas darba grupas, lai tuvāk izskatītu atsevišķus jautājumus un iegūtu rezultātus, piemēram, pētījumi, ziņojumi un tamlīdzīgi. Mums ir četras šādas grupas, kas strādā informācijas apmaiņas, stratēģisko realizāciju, dinamisku interpretāciju un politikas nostādņu izstrādāšanas jomā. Dalībnieki ir pārstāvji no dažādām vienlīdzības organizācijām, lai varētu apmainīties ar dažādu organizāciju zināšanām, pieredzi un uzskatiem.

Vēl viena iniciatīva ir neoficiāls informācijas apmaiņas forums internetā, kur vienlīdzības orga-

nizāciju darba ņēmēji var uzdot jautājumus, apspriesties par šiem jautājumiem un dalīties ar zināšanām par ES vienlīdzības direktīvu interpretāciju. Šis ir ļoti praktisks instruments, īpaši sūdzību izskatīšanā, jo pretdiskriminācijas tiesību akts bieži ir komplicēts, daudzi personīgo sūdzību izvirzītie jautājumi ir jauni, bet valsts un Eiropas Tiesas precedenta tiesības šajā jomā joprojām ir ierobežotas. Savā darbā Dānijas Sūdzību komitejā par etniskās vienlīdzības jautājumiem es ar to bieži saskaros. Izskatot īpašu gadījumu, es nevarētu atrast nekādus norādījumus Dānijas īstenotajos tiesību aktos, ES direktīvās vai precedenta tiesībās. Dānijā, tāpat kā citviet, Sūdzību komiteja ir izveidota nesen, un tā ir samērā maza. Bet, ņemot vērā izpratnes veidošanu, ar šo forumu *EQUINET* ir apvienojis vienā lielā tīklā valsts vienlīdzības organizācijas, kas izskata tūkstošiem sūdzību par dažādiem jautājumiem, un daudzi šo organizāciju darba ņēmēji ir kļuvuši par kolēģiem, kam var lūgt padomu.



Bjørn Dilou Jacobsen: "Valstu vienlīdzības organizācijām sadarbojoties, var reāli panākt diskriminācijas upuru tiesiskās aizsardzības izlīdzināšanu."



EQUINET nesēn publicēja ziņojumu par vienlīdzības organizāciju pilnvarām un kompetencēm.

Kā projektā ir iesaistīts Dānijas Cilvēktiesību institūts?

Mēs piedalāmies vairākos līmeņos. Mums EQUINET izpildkomitejā ir savs pārstāvis – Mandana Zarrehparvar, kura ir arī iesaistīta uzlabotās interaktīvās informācijas apmaiņas tīmekļa vietnes izveidē. Es un vēl viens kolēģis esam starpnieki stratēģiskās ieviešanas darba grupā. Šajā grupā mēs nesēn publicējam ziņojumu par stratēģisko ieviešanu (dažkārt to sauc par tiesu procesu piemēru) un vienlīdzības organizāciju pilnvarām un kompetencēm.

Ko Jūs esat mācījies no līdzdalības tīklā?

Pats svarīgākais, ko esmu apguvis, ir tas, ka, valsts vienlīdzības organizācijām sadarbojoties, ir reāli iespējams panākt ES direktīvās paredzēto diskriminācijas upuru tiesiskās aizsardzības izlīdzināšanu. Ir aiz-

raujoši redzēt, ka, neraugoties uz dalībvalstu atšķirībām, diskriminācijas problēmas, ar kurām nākas saskarties, savā ziņā ir vienādas un kopā tās var risināt daudz efektīvāk.

Kādas izmaiņas ir plānotas Dānijas komitejas pasākumos, saistībā ar Jūsu līdzdalību EQUINET?

Mēs plānojam iesaistīt papildu personālu EQUINET un Sūdzību komitejas galvenajā tīklā. Piemēram, mēs piedalīsimies turpmākajās EQUINET rīkotajās apmācībās. Mēs arī meklējam veidu, kādā nodrošināt EQUINET turpmāko darbību pēc 2006. gada, iespējams, ar finansiālu atbalstu, resursu palielināšanu un turpinot nodrošināt izpildkomiteju un darba grupas ar cilvēkresursiem. Komiteja plāno uzsākt pētījumu par vienlīdzības principu popularizēšanu, galvenokārt attīstot popularizēšanas instrumentus, lai vienlīdzīgas attieksmes principus iestrādātu pamatizglītības jomā.

PAPILDU INFORMĀCIJA: EQUINET: www.migpolgroup.com/topics/2078.html
Dānijas Cilvēktiesību institūts: www.humanrights.dk

NVO tīkla stiprināšana

Diskriminācijas apkarošanas rīcības programmai Eiropas Komisija ir sniegusi atbalstu četriem ES līmeņa NVO tīkliem, kuri pārstāv un aizstāv diskriminācijas upuru tiesības. Katrs no tīkliem aptver vienu no ES pretdiskriminācijas direktīvās iekļautajiem diskrimināciju iemesliem.

NGO ir galvenais instruments, kas, izmantojot tās dalībnieku sniegto informāciju un ekspertīzi, nosaka un īsteno dažādu līmeņu pretdiskriminācijas politikas veicināšanu. *Pascale Charhon* no Eiropas Tīkla cīņai pret rasismu (ENAR) saka: "Atspoguļojot vietējās un valsts prioritātes, mēs cenšamies nodrošināt, lai attīstība Eiropas līmenī sniegtu reālas izmaiņas diskriminācijas upuru dzīvēs."

Finansēšanas mērķis ir attīstīt un stiprināt dialogus un tīklus visā ES. Tā ir daļa no rīcības programmas pasākumiem, ar kuriem palielina diskrimināciju apkarojošo organizāciju resursus, ņemot vērā dažādu diskriminācijas veidu īpašās pazīmes. Starptautiskajai asociācijai *ILGA-Europe*, kura pārstāv lesbiešu, geju, biseksuāļu un transseksuāļu tiesības, informācijas apmaiņa tīklā ir noteicošais aspekts. "Viens no mūsu galvenajiem pasākumiem ir stiprināt mūsu dalīborganizāciju resursus, lai darbotos Eiropas tīklā un izmantotu labas prakses apmaiņu" saka *ILGA Europe* direktore *Patricia Prendiville*.

Divvirzienu loma

Tīkls pilda tik svarīgo divvirzienu saziņas lomu. No vienas puses, viņu tiešā pieredze palīdz uzlabot Komisijas izpratni par dažādiem diskriminācijas veidiem un

ietekmi tādā virzienā, lai tās ņemtu vērā nediskriminācijas politiku. Piemēram, Eiropas Invaliditātes foruma dalībnieki pārstāv 50 miljonus cilvēku Eiropā, "...un mēs cenšamies tos aktīvi iesaistīt ES politikas attīstībā un īstenošanā," saka direktore *Carlotta Besozzi*.

No otras puses, tie nodrošina Komisijas informācijas kanālu, lai uzlabotu izpratni par Eiropas nediskriminācijas tiesību aktu, kā arī lai ES politiskās organizācijas kopumā sekmētu vienlīdzīgas attieksmes principu ieviešanu dalīborganizāciju starpā. *Anne-Sophie Parent* no starptautiskās vecāka gadagājuma cilvēku interešu aizstāvības organizācijas *AGE* piebilst: "...nevalstiskajām organizācijām ir izšķiroša loma, nodrošinot informāciju un atbalstu potenciālajiem diskriminācijas upuriem un veicinot integrētākas sabiedrības principus. Mūsu nolūks ir uzlabot izpratni par jautājumiem, kas tos skar visvairāk."

Starptautiskajai vecāka gadagājuma cilvēku interešu aizstāvības organizācijai [*AGE The European Older People's Platform*], starptautiskajai asociācijai, kura aizstāv lesbiešu, geju, biseksuāļu un transseksuāļu tiesības [*ILGA Europe*], Eiropas Tīklam cīņai pret rasismu [*ENAR*] un Eiropas Attīstības fondam [*EAF*], kopumā piešķirti 3 miljoni EUR gadā (no programmas gada 19 miljonu EUR budžeta) organizāciju darbības izmaksām līdz 2007. gada aprīļa beigām.

Papildus tam Eiropas Komisija atbalsta vairākas mazākas Eiropas līmeņa organizācijas, kas pārstāv cilvēkus ar īpaša veida invaliditāti. Komisija plāno atbalstīt čigānu tīklu ES līmenī, uzaicinājums iesniegt priekšlikumus plānots 2006. gadā.



www.enar-eu.org



www.edf-feph.org



www.ilga-europe.org



www.age-platform.org

4. daļa – Tiesību izpratnes veicināšana

Ievads

Rakstveidā noteiktās vienlīdzības tiesības ir sarežģīti ieviest, ja vien cilvēki nezina par šo tiesību aktu esamību. Apgalvojums attiecas gan uz personām, kas cietušas no diskriminācijas, gan uz sabiedrību, kurā mēs dzīvojam. Tāpēc arī sabiedrībai kopumā, tostarp invalīdiem, etniskajām minoritātēm, gados vecākiem un jauniem cilvēkiem, lesbietēm, gejiem un biseksuāļiem, nepieciešama pieeja informācijai par viņu tiesībām un pienākumiem saskaņā ar pretdiskriminācijas tiesību aktiem. Tas ir iemesls, kādēļ cilvēkiem jāizprot plašāki diskriminācijas jautājumi, dažādības vērtība un tās ietekme uz viņu dzīvi.

Izpratne - politikas īstenošanas pamats

Otrs lielākais Eiropas Kopienas rīcības programmas finansētais pasākumu kopums meklē šo jautājumu risināšanas iespējas. Tās mērķis ir uzlabot izpratni gan par ES vienlīdzīgas attieksmes tiesību aktiem, gan tās plašāku politikas nostādni diskriminācijas apkarošanā, ietverot rīcības programmas pasākumus un rezultātus. Tie ir galvenie aspekti, kas ir pretdiskriminācijas tiesību aktu un tajā iekļauto tiesību efektīvas īstenošanas un piemērošanas pamatā, kā arī veiksmīgā cīņā pret diskrimināciju.

Eiropas Komisija 2003. gada jūnijā uzsāka nozīmīgu ES informatīvo kampaņu, lai sniegtu pozitīvu informāciju par dažādības principiem un veicinātu ES pretdiskriminācijas direktīvas izpratni. Kampaņas "Par dažādību pret diskrimināciju" plašāks izskaidrojums pieejams 22. lapā.

Papildu pasākumi

Lai papildinātu šo Eiropas kampaņu, kas izmanto kopīgu identitāti un paziņojumus visā ES, rīcības

programma līdzfinansē valsts pasākumus izpratnes pilnveidošanai katrā atsevišķā dalībvalstī. Šos pasākumus organizē sadarbībā ar valstu valdībām, pielāgojot prioritātes un projektus dažādiem valsts apstākļiem. Valsts iestādes bieži atrodas izdevīgākā situācijā, lai noteiktu saziņas nepieciešamības savā valstī un galvenos partnerus. Tādejādi programmā var izmantot šo pieredzi un papildu resursus, lai popularizētu pretdiskriminācijas ideju.

Dažos atbalstītajos pasākumos ir iekļauti pretdiskriminācijas apmācību kursi, darba grupas un semināri, konferences un augsta līmeņa pasākumi, tematiskās nediskriminācijas dienas vai nedēļas un rokasgrāmatas, pamatnostādnes un publikācijas. Dažādās mērķa grupās ir jaunieši, darba devēji, NVO un sabiedrības pārstāvji. Viens piemērs no Dānijas projekta, kā uzlabot izpratni par ieguvumiem no dažādības un vienlīdzīgām iespējām darbavietā, ir izklāstīts 25. lapā.

Izpratnes veicināšana, izmantojot likumu

Cita galvenā mērķa grupa diskriminācijas apkarošanā ir tieslietu speciālisti. Līdz šim rīcības programma ir atbalstījusi arī virkni tematisku semināru par ES pretdiskriminācijas direktīvām. Kursi, ko Komisijas vārdā organizē Eiropas Juridiskā akadēmija, ir paredzēti tiesnešiem, prokuroriem un juristiem, kas strādā valsts un privātajā praksē. Pašreiz jau 258 tiesneši un prokurori, un 198 juristi ir apmeklējuši apmācību kursus. 24. lapā pieejama intervija ar vienu no dalībniekiem, Spānijā praktizējošo tiesnesi *Pablo Aramendi*, kas intervijā izklāsta savu viedokli par dažiem apmācību ieguvumiem.

Vienlīdzīgas tiesības – vārda izplatība

Tam, ka izplata paziņojumu, ka Eiropa augstu vērtē dažādību un apkaro diskrimināciju, ir izšķiroša nozīme pretdiskriminācijas pasākumu veiksmīgā norisē, vienlīdzīgas attieksmes direktīvu ieviešanā un rīcības programmas par diskriminācijas apkarošanu īstenošanā. Tas ir vienīgais veids, kā nodrošināt tiesību efektivitāti un veicināt cilvēku izpratni par ieguvumiem, ko sabiedrībai sniedz dažādība.

Galvenais programmas pasākums ir piecu gadu informācijas kampaņa Eiropā, lai veicinātu izpratni par ES darbu diskriminācijas apkarošanā. “Par dažādību. Pret diskrimināciju” tika uzsākta 2003. gada jūnijā un turpināsies līdz 2007. gadam visā ES. Kopš ES paplašināšanās 2004. gadā, jaunās dalībvalstis arī piedalās šajā kampaņā.

Dažādu kanālu izmantošana

Kampaņas mērķis ir nodot pozitīvo vēstījumu par dažādību, izmantojot dažādus plašsaziņas līdzekļus, tostarp TV, presi, semināru un plašsaziņas līdzekļu pasākumus. Piemēram, tiek organizēti semināri plašsaziņas līdzekļu profesionāļiem, piesaistot žurnālistu asociācijas un televīzijas reklāmas, video ziņu izlaidumus un “vox pops” īsiem sižetiem par sabiedrības pārstāvju viedokli. Lai nodrošinātu rakstveida informāciju par ES un valsts noteikumiem par diskrimināciju dažādās dalībvalstīs, izmanto



brošūras, skrejlapas un plakātus, kā arī tīmeklī ir pieejama kampaņas vietne visās 20 oficiālajās ES valodās.

Taču dažādība un dialogs nav vienīgie būtiskie paziņojumi, tie ir arī kampaņas pamatnostādņu principi, kas ietver visas Eiropas, valsts un reģionālos pasākumus. Šie pasākumi ir izstrādāti ciešā saziņā un sadarbībā ar partneriem katrā ES dalībvalstī, ieskaitot valsts ministrijas, arodbiedrības, darbiniekus, NVO un jauniešu organizācijas. Piemēram, vairāku ES valstu mērķgrupu eksperti pārbaudīja un apsprieda kampaņas lozungu, logo un dizainu un atbilstoši tos pārstrādāja.

Pasākumi Eiropas, valsts un vietējā līmenī

Pašreiz kampaņa ir izplatījusi dažādības ideju Eiropā ar informatīvā autobusa ceļojumu, apmeklējot 40 pilsētas visās 24 ES valstīs, un ar “Skrējiens par dažādību!” [“Run for Diversity”] maratoniem 16 pilsētās. Abi pasākumi pierāda pretdiskriminācijas vēstījuma klātbūtni, izmantojot kampaņas logo atšķirīgās krāsas. Informatīvā autobusa ceļojumā 2006. gadā iekļaus arī vairākus ar darbu saistītus pasākumus, piemēram, universitātes karjeras dienas, norādot uz kampaņas dažādības uzsvāru un nediskrimināciju darbavietā. Turklāt, maratoni par dažādību iekļaus uzņēmumu un jauniešu maratonus.

Pašreiz kampaņa organizē trešo ikgadējo žurnālistu godalgošanu, izsakot atzinību žurnālistiem, kuri veicinājuši dažādības labāku izpratni un cīņu pret diskrimināciju. Kampaņa ir rīkojusi arī mobilo tālrunu

Kadrs no MTV fotoattēlu konkursa kampaņas

fotogrāfiju konkursu, kuru pārraidīja Francijas-Vācijas televīzijas programmas "ARTE" dokumentālā filma, un atsevišķu fotoattēlu konkursu par dažādības tēmu, sadarbībā ar MTV. Iedvesmojusies no līdzīga projekta par valsts līmeņa konkursu panākumiem Polijā, 2006. gadā kampaņa rīkos ES plakātu dizaina konkursu mākslas un dizaina studentiem.

Katru gadu kampaņas ietekme ir augusi līdz ar tās pasākumu attīstību. Piemēram, kampaņas laikā organizēto pasākumu skaits ir pieaudzis no 307 2004. gadā līdz 359 2005. gadā. Citi rādītāji, kā tīmekļa vietnes apmeklējums un publikācijas presē, arī atspoguļo pieaugošo ietekmi. Kampaņa turpināsies līdz 2007. gadam, akcentējot *Eiropas gada par iespēju vienlīdzību visiem* pasākumus.

Fakti un skaitļi par informācijas kampaņu

- Informatīvais autobuss pietur 40 pilsētās 24 valstīs, tostarp organizējot preses konferences, debates, koncertus, juridiskās konsultācijas par saistošajiem pretdiskriminācijas tiesību aktiem un „dažādības vēstnieku” uzstāšanās
- Skrējieni par dažādību 16 pilsētās, tajā skaitā pasākumi invalīdiem
- Kampaņu pārstāvēja 58 valsts „dažādības vēstnieki”
- Divi Eiropas fotoattēlu konkursi, trīs žurnālistu godalgas un plakātu konkurss
- 666 valsts pasākumi un 239 intervijas plašsaziņas līdzekļos no 2004. līdz 2005. gadam
- Informatīvie materiāli 25 dalībvalstīs 20 oficiālajās valodās
- 640 valsts partneri visās 25 valstīs
- 1304 sludinājumu publikācijas presē no 2004. līdz 2005. gadam

PAPILDU INFORMĀCIJA: www.stop-discrimination.info

Juristi tiesības pielieto praksē

Pablo Aramendi Sánchez ir tiesnesis Madrides darba tiesā [*Juzgado de lo Social*], kur viņš strādā, lai risinātu strīdus starp darba ņēmējiem un darba devējiem, kā arī sociālās drošības tiesību akta jomā. Viņš ir piedalījies un uzstājies virknē Eiropas Juridiskās akadēmijas Trīrē organizētajos pretdiskriminācijas kursos tieslietu speciālistiem.

Ko Jūs iemācījāties apmācību semināros Trīrē? Kā tie sekmējuši Jūsu izpratni par pretdiskriminācijas tiesību aktu?

Pirms došanās uz Trīri, man, strādājot par tiesnesi, jau bija zināma pieredze jomā, kas attiecas uz diskriminējošu izturēšanos darbavietā. Taču vairāk par

visu kursu Trīrē man ir palīdzējuši sasaistīt šo pieredzi ar jaunu avotu – Eiropas tiesību aktu. Divas pretdiskriminācijas direktīvas, kuras mēs izskatījām kursu laikā (kā arī citi Eiropas tiesību akti par dzimumu diskrimināciju) ievieš jaunas perspektīvas pašmāju tiesību akta piemērošanā. Mācības palīdzēja man šos jautājumus savienot.

Eiropas Juridiskajā akadēmijā apmāca 456 nediskriminācijas tiesību akta speciālistus.



Eiropas Tiesas precedenta tiesības īpaši piemēro, kad jāīsteno Kopienas tiesību akta process. Tas ir vēl viens kurss aplūkots aspekts, un tas ir arī viens no jautājumiem, ko apgūsti piedaloties.

Ir ļoti interesanti satikt cilvēkus, kam rūp cīņa pret diskrimināciju, kas aktīvi darbojas dažādās valstu tiesību sistēmās Eiropā, tas paver daudz dažādu perspektīvu.

Kā pretdiskriminācijas apmācības ir ietekmējušas Jūs profesionāli?

Domāju, ka apmācības ir palīdzējušas man apzināties, ko nozīmē būt Eiropas tiesnesim. Tās man ir palīdzējušas izdarīt izšķirošu secinājumu. Proti, ka pastāv zināma robeža veidam, kādā uzņēmumi drīkst izturēties pret saviem darba ņēmējiem viņu ikdienas darbā, robeža, kuru nedrīkst pārkāpt, tas ir, īsi sakot, darba ņēmēju pašcieņa un pamattiesības. Tiesnesim, kam, kā man, ikdienā jārisina darba strīdi, vienmēr jāapsver tie principi, kurus cilvēks ievēro savā darbā.

Ar kāda veida pretdiskriminācijas gadījumiem Jūs esat saskāries praksē?

Mana pieredze pretdiskriminācijas jomā ir bijusi daudzveidīga gan pirms es devos uz Trīri, gan pēc tam.

Debates par dzimuma diskrimināciju Spānijā ir samērā izplatītas. Parasti tās ir saistītas ar situāciju, kad strādājošai sievietei iestājas grūtniecība. Apgalvojumi par cita veida diskrimināciju ir sastopami daudz retāk. Bet tas nenozīmē, ka nav cita veida diskriminācijas. Joprojām no diskriminācijas cietušajiem ir sarežģīti piekļūt tiesai. Visticamāk tas attiecas uz imigrantiem, kurus bieži diskriminē rases piederības dēļ.

No pieredzes runājot, man ir bijusi iespēja atrisināt strīdus, kas saistīti ar seksuālo orientāciju, invaliditāti, vecumu un, protams, dzimumu. Šīs lietas ir iztiesātas, piemērojot Spānijas valsts tiesību aktus un izmantojot Eiropas direktīvas, tiklīdz tās bija transponētas Spānijas tiesību aktos.

Citās lietās man ir bijis jāvērtē Eiropas Tiesā pēc padoma, kā interpretēt Kopienas direktīvas. Piemēram, *Merino* lietā, kas bija dzimumu līdztiesības lieta saistībā ar dzemdību atvaļinājumu, *Chacón* lieta, kurā joprojām gaida lēmumu un kurā pamatjautājums ir - vai slimība ir uzskatāma par invaliditāti, un *Palacios* lietā, kurā es jautāju, vai Eiropas tiesību akts ir pretrunā ar Spānijas tiesību aktu par atļaušanu no amata.

MIA – par dažādību darba vietā

autore Susanne Nour

Susanne Nour vada MIA projektus Dānijas Cilvēktiesību institūtā. Viņa ir projekta ietvaros publicētās grāmatas “Dažādība darbavietā, kad esam vienlīdzīgi, bet ne vienādi” redaktore.

MIA ir dāņu saīsinājums “dažādībai darbavietā”, kā arī Dānijas Cilvēktiesību institūta [DIHR], kas īpaši koncentrējas uz dažādību un vienlīdzīgu attieksmi darba tirgū. Dažādība darbavietā nozīmē integrējošu organizāciju veidošanu. Tas nozīmē būt modriem un spēt novērtēt faktu, ka visi darba ņēmēji ir dažādi. Tas arī nozīmē atzīt, ka dažas atšķirības uztver ar lielāku pretestību un barjeru nekā citas, un tādēļ ir īpaši jāaizsargā pret diskrimināciju, izmantojot tiesību aktus. MIA cenšas uzlabot izpratni par diskrimināciju, kā arī sekot dažādību, un tādējādi izaicina valdošo viedokli, ka atšķirības izraisa problēmas un ka dažādība ir par *tām* un nevis par *mums*.

Dažādības vadības modelis

2005. gadā mēs publicējām grāmatu par dažādību darbavietā, kas izstrādāta, lai veicinātu visas Eiropas diskusijas par dažādības sekmēšanas un diskriminācijas apkarošanas stratēģijām darbavietās. Mēs attīstījām dažādības vadības “MIA modeli” kā pamatnostādnes instrumentu dažādības un vienlīdzīgu iespēju jomā praktizējošiem ekspertiem. Šis modelis ir rezultāts dialogam, kuru risinājam starp uzņēmējdarbības ekspertiem, NVO un citiem pārstāvjiem, un tas norāda uz daudziem MIA godalgai iesniegtās uzņēmējdarbības prakses piemēriem.

Modelis pierāda, kā uz *tiesībām balstīta un uz resursiem orientēta* domāšana darbojas vienlaicīgi, praktizējot dažādības vadību – dinamisku procesu, kurā paaugstināta dažādība paver uzņēmumam jaunas iespējas, vienlaicīgi palielinot nepieciešamību nodrošināt vienlīdzīgas iespējas visiem.

Uzņēmuma sasniegumu atzīšana

Kā daļa no mūsu izpratni veicinošajiem pasākumiem bija MIA gada balvas piešķiršana Dānijas privātajiem

un valsts uzņēmumiem par izcilību, veicinot dažādību un vienlīdzīgu attieksmi darbavietā, izmantojot uzņēmuma stratēģiju un vadību. Augsta ranga žūrija, kurā ir lielāko darba devēju organizāciju pārstāvji, vērtē konkurējošos uzņēmumus un nosaka uzvarētājus trīs kategorijās – mazie un vidējie uzņēmumi, lielas valsts iestādes un lieli privātie uzņēmumi.

Esam arī attīstījuši un izplatījuši ērti lietojamus atbilstības novērtēšanas instrumentus, kurus uzņēmumi var izmantot, lai pasargātu savus darba ņēmējus no diskriminācijas un lai pats uzņēmums darbotos saskaņā ar valsts un ES pretdiskriminācijas tiesību aktiem. Mēs piedāvājam konsultācijas un padomus uzņēmumiem, kam nepieciešama palīdzība vai vispārīgi norādījumi šajā jomā. Mēs aktīvi sekmējam dažādības vadību, izmantojot publiskas debates, plašsaziņas līdzekļu darbību un pašreiz gatavojam informatīvu reklāmas materiālu Dānijas TV.

Nosakot darba kārtību dažādības jomā

Projekta galvenais sasniegums ir izstrādātā jaunā darba kārtība debatēm par dažādību un dažādības vadību Dānijā. Kā galveno visos mūsu pasākumos esam izvirzījuši argumentu par to, ka dažādība un vienlīdzīga attieksme iet roku rokā!

Vēl viens rezultāts ir tas, ka vairāki Dānijas uzņēmumi darbā ar dažādību ir pārņēmuši mūsu piecus dažādības principus. Turklāt MIA godalga noteica kā prestižu balvu, kura iedrošina uzņēmumus uzņemties iniciatīvas dažādības jomā. Mums ir izdevies panākt nepārtrauktu izpratnes un sapratnes veidošanos par to, ka labums no dažādības nav iegūstams, ja jūs paralēli aktīvi nedarbojaties, lai nodrošinātu vienlīdzīgas iespējas visiem.

5. daļa – Turpmākā rīcība diskriminācijas apkarošanā pēc 2006. gada

Eiropas Kopienas rīcības programmas pasākumi beigsies 2006. un 2007. gadā. Bet tas nenozīmē, ka beigsies ES darbs diskriminācijas apkarošanas jomā. Gluži otrādi, uzsāks jaunas finansēšanas programmas, lai atbalstītu ne tikai pretdiskriminācijas pasākumus, bet arī dzimumu vienlīdzību, sociālo integrāciju, darba apstākļus un nodarbinātību. 2007. gads ir pasludināts par Eiropas gadu par vienlīdzīgām iespējām visiem, lai radītu jaunus impulsus cīņai pret diskrimināciju un dažādības veicināšanai, un vairotu rīcības programmas sasniegumus.

Saskaņā ar rīcības programmas ārējā vērtētāja *Ernst & Young* sniegto informāciju, laikā no 2001. – 2006. gadam, Eiropas Kopienas rīcības programmai ir bijusi galvenā loma gan izpratnes uzlabošanā par jautājumiem, kas saistīti ar diskrimināciju, gan ieinteresēto personu diskriminācijas izskaušanas spēju attīstīšanā. Viņu nobeiguma ziņojumā, kas izskatīja programmas mērķus, stratēģiju, metodes un pasākumus kopš 2001. gada, secināts, ka tie ir bijuši saskaņoti un mērķtiecīgi. Konkrētāk, ir panākta uzlabošanās galveno dalībnieku un sabiedrības izpratnē par jautājumiem, kas saistīti ar diskrimināciju un organizāciju, jo īpaši NVO, spēju attīstīšanā, neraugoties uz dažiem sarežģījumiem, kuri lika atkārtoti apsvērt starptautiskos projektus. Novērtējumā uzsvērtā programmas svarīgā loma, atbalstot ES pretdiskriminācijas tiesību aktu transponēšanu un piemērošanu gan Eiropas līmenī sniegtās pievienotās vērtības, gan aizsardzības pret diskrimināciju līmeņa uzlabošanas ziņā.

PROGRESS – apvienotas sociālās programmas

No 2007. gada ievieš jaunu finansēšanas programmu, turpinot un attīstot rīcības programmas pasākumus par diskriminācijas apkarošanu. Kopienas nodarbinātības un sociālās vienotības programma, kas pazīstama ar nosaukumu *PROGRESS*, nostiprinās pretdiskriminācijas pasākumus līdztekus pasākumiem, kas skar dzimumu vienlīdzību, sociālo atstumtību, nodarbinātību un darba apstākļus. Tās mērķis ir atbalstīt plašākus ES nodarbinātības un sociālās politikas mērķus. Pārskatot periodu no 2007. līdz 2013. gadam, Komisija paredz piešķirt projekta *PROGRESS* budžetam kopējo finansējumu aptuveni 630 miljonu EUR apmērā.

Programmas galvenie mērķi ir līdzvērtīgi rīcības programmas mērķiem par diskriminācijas apkarošanu, proti, uzlabot zināšanas, izmantojot analīzi un uzraudzību, attīstīt statistiskos instrumentus un rādītājus, atbalstīt ES tiesību akta īstenošanu, veicināt sadarbību tīklā un labas pieredzes apmaiņu, veicināt izpratni un paaugstināt tīklu iespējas.

Konkrētāk, programmas ceturto sadaļu veltīs 2000. gada ES vienlīdzīgas izturēšanās tiesību aktos noteiktās diskriminācijas rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai ticības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ efektīvai apkarošanai. Tā arī atbalsta integrēto pieeju pretdiskriminācijas jautājumiem, integrējot vienlīdzīgas attieksmes problēmas no dažādām politikas jomām.

Eiropas gads – jauns impulss cīņai ar diskrimināciju

Arī otrs nozīmīgākais pretdiskriminācijas pasākums būs 2007. gadā – Eiropas gads par vienlīdzīgām iespējām visiem. Pamatojoties uz veiksmīgo 2001. gada diskriminācijas apkarošanas pasākumu rīcības programmu, tas sniegs jaunu stimulu padarīt vienlīdzīgu attieksmi par realitāti ikvienam ES. Idejas būtība ir sekmēt vienlīdzīgas iespējas visās ikdienas dzīves jomās, kurās iespējams saskarties ar negodīgu un nevienlīdzīgu attieksmi, piemēram, darbavietās, skolās, apmācībās, veselības aprūpē, un sekmēt dažādību kā ES spēka avotu. Tas turpinās ES darbu, vēršoties pie plašas sabiedrības un palīdzot cilvēkiem apzināties savas tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi.

Saskaņā ar gada moto visā ES notiks simtiem dažādu pasākumu vietējā, reģionālajā un valsts līmenī. Daudzi pasākumi notiks arī Eiropas līmenī, tostarp:

- aptaujas par to, ko cilvēki Eiropā domā par diskrimināciju;
- visas Eiropas informācijas kampaņa par gadu un par ES vienlīdzības politikas nostādņem un tiesību aktiem kopumā;
- “Vienlīdzības samits”, kurā tiksies ministri un arodbiedrību vadītāji, darba devēju asociācijas un nevalstiskās organizācijas, lai apspriestu vienlīdzības un nediskriminācijas jautājumus.



Lai iespējami tuvinātos sabiedrībai, vairums pasākumu notiks valsts, reģionālajā vai vietējā līmenī. Katra ES dalībvalsts iesniegs savas idejas un stratēģiju Eiropas Komisijai. Lai to paveiktu, dalībvalstīm jāapspriežas ar organizācijām un grupām, kas devušas savu ieguldījumu gada izstrādē, ietverot sociālos partnerus un asociācijas, kas strādā ar cilvēkiem, kuri saskārušies vai var saskarties ar diskrimināciju.

Lai iegūtu plašāku informāciju par gadu un ES pretdiskriminācijas politiskajām nostādņem kopumā, lūdzam, skatiet Eiropas Komisijas tīmekļa vietni: www.ec.europa.eu/antidiscrimination

Eiropas Komisija

**Vienlīdzības principu īstenošana praksē – Eiropas Kopienas Rīcības programma
par diskriminācijas apkarošanai**

Luksemburga: Eiropas Kopienu Oficiālo publikāciju birojs

2006 — 27. lpp. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-79-01664-4

PĀRDOŠANA UN ABONĒŠANA

Publikāciju biroja publikācijas par samaksu ir pieejamas pārdošanas punktos visā pasaulē.

Kā es varu iegūt kādu publikāciju?

Kad esat izskatījuši pārdošanas punktu sarakstu, sazinieties ar jūsu izvēlēto pārdevēju, lai izdarītu pasūtījumu.

Kur es varu iegūt pārdošanas punktu sarakstu?

- Apmeklējiet Publikāciju biroja tīmekļa vietni <http://publications.europa.eu/>
- vai pasūtiet izdruku pa faksu (352) 2929-42758

Eiropas Kopienas Rīcības programma par diskriminācijas apkarošanu 2001. – 2006. gadam. Šo programmu izstrādāja Eiropas Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un vienlīdzīgu iespēju ģenerāldirektorāts, lai atbalstītu ieviešanu divām direktīvām par diskriminācijas apkarošanu rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai ticības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ. Sešu gadu programma, pirmkārt, ir orientēta uz visiem tiem cilvēkiem un organizācijām, kas iesaistītas piemērotas un efektīvas pretdiskriminācijas tiesību aktu un politikas veidošanā visās 25 ES dalībvalstīs, EBTA (Eiropas Brīvās tirdzniecības asociācija) valstīs un ES kandidātvalstīs.

Rīcības programmas galvenie mērķi ir šādi:

1. Uzlabot izpratni par jautājumiem, kas saistīti ar diskrimināciju.
2. Pilnveidot iespējas diskriminācijas efektīvai apkarošanai.
3. Popularizēt vērtības, kas ir pretdiskriminācijas politikas pamatā.

Programmas finansētajās darbībās tiek analizēti un izvērtēti pasākumi, kā arī attīstīti pasākumi un ieviesti izpratnes uzlabošanas pasākumi, kuri palīdz cīņā ar diskrimināciju rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai ticības, invaliditātes, vecuma un seksuālās orientācijas dēļ.

www.ec.europa.eu/antidiscrimination

Dzimuma diskriminācija tiek risināta, izmantojot atsevišķus tiesību aktus. Papildu informācijai par Kopienas politiskajām nostādnēm, tiesību aktiem un pasākumiem, kas saistīti ar dzimumu diskrimināciju, lūdzam sazināties ar Eiropas Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un vienlīdzīgu iespēju ģenerāldirektorāta Dzimumu vienlīdzības nodaļu.

www.ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/index_en.htm

Nodaļas kontakti:

Stefan Olsson

Prediskriminācijas un pilsonisko attiecību nodaļas vadītājs

Eiropas Komisija

200 rue de la Loi

B-1049 Brisele

E-pasts: empl-antidiscrimination@ec.europa.eu

