

Vienlīdzība un nediskriminācija

Ziņojums par
2005. gadu

Pamattiesības un diskriminācijas novēršana



Nodarbinātība un sociālās lietas



Eiropas Komisija

Vienlīdzība un nediskriminācija

Ziņojums par
2005. gadu

Nodarbinātība un sociālās lietas

Pamattiesības un diskriminācijas novēršana

Eiropas Komisija
Nodarbinātības, sociālo lietu un līdztiesīgu iespēju ģenerāldirektorāts
Vienība D.3

Manuskripts pabeigts 2005. gada aprīlī

Šīs publikācijas saturs var neatspoguļot Eiropas Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un līdztiesīgu iespēju ģenerāldirektorāta viedokli vai nostāju.

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

Ziņojuma izgatavošana

Applica sprl

Grafiskais noformējums

Boom Boom sprl

Fotogrāfijas

Lappuses 5, 7, 9, 10, 12, 18, 21, 22: © Media Consulta

Lappuses 25, 27, 29, 33, 34: © Carl Cordonnier, Dailylife

Lappuse 36: © Eiropas Komisija

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

Bezmaksas telefona 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.int>).

Kataloga dati ir atrodami šīs publikācijas beigās.

Luksemburga: Eiropas Kopienu Oficiālo publikāciju birojs, 2005. gads

ISBN 92-894-9457-3

© Eiropas Kopienas, 2005. gads

Pārpublicēšanas gadījumā atsauce uz avotu ir obligāta.

Printed in Belgium

IESPIESTS UZ BALTA, HLORU NESATUROŠA PAPĪRA



Saturs

Ievads >	5
Daļa I > Sasniegtais progress direktīvu ieviešanā par rasu vienlīdzību un nodarbinātības vienlīdzību	7
ES likumdošana un rīcība	7
Izmaiņas nacionālajā likumdošanā	13
Indivīda tiesību aizsardzība un piemērošana	17
Daļa II > Romu situācijas uzlabošana ES	25
Problēmas raksturojums un apjoms	25
Saskaņoti pasākumi, lai uzlabotu romu situāciju	26
Kopienas Rīcības programma – uzmanības koncentrēšana uz romiem	31





Pagājušajā gadā ir panākts progress attiecībā uz diskriminācijas apkarošanu un vienādas attieksmes nodrošināšanu ikvienai Eiropas Savienībā dzīvojošai personai.

Daudzas dalībvalstis šobrīd ir veikušas pasākumus, lai saskaņotu to likumdošanu ar divām ES direktīvām, kas pieņemtas 2000. gadā – ar Direktīvu par rasu vienlīdzību (2000/43/EK), ar ko tiek aizliegta diskriminācija lielākajā daļā ikdienas dzīves jomu, pamatojoties uz rasu vai etnisko piederību, un Direktīvu par nodarbinātības vienlīdzību (2000/78/EK), ar ko tiek aizliegta diskriminācija attiecībā uz nodarbinātību un profesiju reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ. Dalībvalstu skaitā ir arī jaunās 10 dalībvalstis, kuras pievienojās ES 2004. gada maijā.

ES Antidiskriminācijas rīcības programma joprojām sniedz atbalstu šiem pasākumiem jo īpaši tā iemesla dēļ, lai liktu cilvēkiem apzināties savas tiesības un pienākumus saskaņā ar jaunajiem tiesību aktiem un lai novērstu diskriminējošu attieksmi un izturēšanos.

Neskatoties uz progresu, diskriminācija turpina pastāvēt un ir jāiegulda vairāk pūļu, lai nodrošinātu, ka likumdošanas akti tiek atbilstoši ieviesti un piemēroti. Komisija pārbauda, vai jaunā likumdošana, kas ieviesta dalībvalstīs, atbilst direktīvām, un veic attiecīgus pasākumus, ja tas tā nav. Komisija arī apkopo sīku informāciju no dalībvalstīm par veidu, kā tās ir piemērojušas direktīvas piecu gadu laikā kopš to pieņemšanas, un tā ziņos par panākto progresu Eiropas Parlamentam un Padomei 2006. gadā.

Komisija ir uzsākusi konsultāciju procesu par turpmākajām politisko nostādņu prioritātēm 2004. gada maijā, publicējot Zaļo grāmatu par *Vienlīdzību un nediskrimināciju paplašinātā ES*. Paziņojumu ir nepieciešams pieņemt līdz 2005. gada vidum pēc Zaļās grāmatas publicēšanas. Turklāt ir jāizvirza priekšlikumi attiecībā uz veicamajiem pasākumiem, ietverot tāda pasākuma organizēšanu kā *Eiropas gads virzībā uz vienlīdzīgām iespējām 2007. gadā*.

Augstā prioritāte, ko Komisija bija piešķīrusi politikai šajā jomā, tika atspoguļota ar jaunu komisāru grupu izveidošanu 2004. gadā pamattiesību, antidiskriminācijas un vienādu iespēju jomā. Grupu vada Komisijas priekšsēdētājs, un tās uzdevums ir virzīt tālāk politikas darbaktīvu un nodrošināt saskaņotību starp likumdošanas iniciatīvām šajā jomā. Vēl viens attīstības pamatelements ir plāns izveidot jaunu ES Pamattiesību biroju.

ZIŅOJUMA IZKLĀSTS

Šajā ziņojumā tiek apkopoti sasniegumi dalībvalstīs un ES līmenī pēdējā gada laikā cīņā pret diskrimināciju. Tas ir sadalīts divās daļās. Pirmajā daļā tiek izklāstītas prasības, kas ietvertas Direktīvā par rasu vienlīdzību un Direktīvā par nodarbinātības vienlīdzību, kā arī tiek sniegts apraksts par Komisijas veiktajiem pasākumiem, lai nodrošinātu, ka dalībvalstis ievēro atbilstības noteikumus. Pēc tam tiek izskatīti jaunie tiesību akti un citi noteikumi, ko ieviesušas dalībvalstis, lai pildītu šīs prasības. Turklāt tiek sniegti arī daži tiesību aktu piemēri, kas tiek īstenoti praksē.

Otrajā Ziņojuma daļā tiek izvērtēta romu situācija ES. Romi kopumā veido lielāko etnisko minoritāti paplašinātā ES. Šajā daļā tiek apskatīti daži no pasākumiem, ko ES ir veikusi, lai risinātu izplatītās romu kopienu atstumtības un diskriminācijas problēmas visas Eiropas ietvaros.



Konsultācijas par antidiskriminācijas politikas nākotni ES

Līdz ar Zaļās grāmatas publicēšanu par *Vienlīdzību un nediskrimināciju paplašinātā Eiropas Savienībā* (1) tika uzsākts konsultāciju process 2004. gadā par turpmākajiem pasākumiem, kas jāveic, lai izvērstu un stiprinātu aizsardzību pret diskrimināciju. No visām dalībvalstīm, kā arī no Rumānijas un Turcijas tika saņemtas apmēram 1 443 atbildes uz jautājumiem un 150 rakstiski dokumenti. Tos iesniedza nacionālās, reģionālās un vietējās varas iestādes, vienādas attieksmes veicināšanas iestādes, NVO, sociālie partneri, eksperti un atsevišķi sabiedrības locekļi. Galvenie rezultāti tika izklāstīti konferencē “Vienlīdzība Eiropas nākotnē” Nīderlandē 2004. gada novembrī, un tie ir šādi:

- ES ir jāiegulda lielākas pūles, lai apkarotu diskrimināciju pēc paplašināšanās (saskaņā ar 88 % respondentu);
- ES ir jāveic īpaši pasākumi, lai risinātu romu situāciju visās dalībvalstīs;
- ES ir jācīnās pret aizspriedumiem un diskrimināciju attiecībā uz seksuālo orientāciju gan “vecajās”, gan jaunajās dalībvalstīs;
- ir nepieciešami turpmāki pasākumi, lai nodrošinātu, ka direktīvas tiek ieviestas nacionālajā līmenī;
- galvenie šķēršļi direktīvu ieviešanā ir diskriminējoša attieksme un izturēšanās (68 %), nepilnības likumdošanā (59 %) un informācijas un apziņas trūkums attiecībā uz tiesībām un pienākumiem (48 %);
- no NVO un citām pusēm ir stingra prasība palielināt aizsardzību visos aspektos saskaņā ar Direktīvu par rasu vienlīdzību, tomēr dažas nacionālās varas iestādes vērtē to kā neapdomātu prasību;
- par visefektīvākajiem līdzekļiem, kā risināt problēmas, kas nav ietvertas direktīvās, tiek uzskatīti: likumdošanas attīstīšana (34 %), apziņas veidošana (32 %) un pozitīva darbība (23 %);
- tika pausts uzskats, ka nediskriminācijas un vienlīdzības apsvērumi ir jāvirza un jāiestrādā dažādās ES politikajās nostādņēs;
- 82 % respondentu piekrita, ka ir jābūt padziļinātākai saiknei starp diskriminācijas apkarošanas pasākumiem dažādos aspektos, ieskaitot diskrimināciju pret dzimumu;
- 93 % respondentu uzskatīja, ka informācijas apkopošana ir svarīga efektīvu politisko nostādņu izstrādē attiecībā uz vienlīdzību un pret diskrimināciju. Tomēr tika uzsvērtā nepieciešamība aizsargāt personas privātumu;
- lielākajā daļā rakstisko atbilžu tika uzsvērtā ES finansējuma nozīme rīcības plāna un antidiskriminācijas likumdošanas atbalstīšanā. Ieteiktās atbalsta prioritātes ir “informētība un apziņas veidošana” (60 %) un “analīze un uzraudzība” (54 %);
- tika uzskatīts, ka visu pušu loma, kas iesaistītas diskriminācijas apkarošanā, ir svarīga, jo sevišķi tika uzsvērtā to iestāžu loma, kas strādā ar diskriminācijas upuriem. Turklāt tika atzīts, ka ir jāpalielina nacionālo varas iestāžu līdzdalība.

(1) http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/green_en.htm

Sasniegtais progress direktīvu ieviešanā par rasu vienlīdzību un nodarbinātības vienlīdzību

Pagājušā gada laikā ir panākts ievērojams progress vairākās Eiropas Savienības dalībvalstīs, turpinot ieviest Direktīvu par rasu vienlīdzību (Direktīva 2000/43/EK) un Direktīvu par nodarbinātības vienlīdzību (Direktīva 2000/78/EK). 10 jaunajām dalībvalstīm bija pilnībā jāiestrādā minētās direktīvas to nacionālajos tiesību aktos līdz 2004. gada 1. maijam, kas ir to pievienošanās datums ES. Tā rezultātā tika pieņemti daudz jaunu likumu mēnešos, kas sekoja ES paplašināšanās procesam. Tajā pašā laikā tika veikti pasākumi virzībā uz pilnīgu direktīvu iestrādi daudzās no citām 15 dalībvalstīm, kurās ieviešanas galīgais termiņš jau ir beidzies (2003. gada 19. jūlijs attiecībā uz Direktīvu par rasu vienlīdzību un 2003. gada 2. decembris attiecībā uz Direktīvu par nodarbinātības vienlīdzību).

Vairumā gadījumu attiecīgie tiesību akti attiecas uz diskrimināciju vecuma un invaliditātes dēļ, kad dalībvalstīm ir tiesības pieprasīt vairāk kā trīs papildu gadus, lai ievērotu atbilstības nosacījumus ar Direktīvu par nodarbinātības vienlīdzību pēc galīgā termiņa, kas noteikts attiecībā uz citiem aspektiem. Dānija izvēlējās vēl vienu papildu gadu, lai ieviestu Direktīvu par vienlīdzības nodarbinātību saistībā ar invaliditāti. Apvienotās Karalistes invaliditātes regulas stājās spēkā 2004. gada oktobrī, un jauni likumi attiecībā uz arodapmācību tiks ieviesti, sākot ar 2006. gada septembri. Dānija 2004. gada decembrī izvēlējās vēl vienu papildu gadu attiecībā uz vecumu un pieņēma tiesību aktus, kas attiecās gan uz vecumu, gan uz invaliditātes diskrimināciju. Trīs izvēles papildu gadus attiecībā uz vecumu izmanto arī Beļģija, Vācija, Nīderlande, Zviedrija un AK un attiecībā uz invaliditāti – Francija, Zviedrija un (attiecībā uz arodapmācību) AK. Šīm valstīm katru gadu ir jāziņo Komisijai par sasniegto progresu tiesību aktu ieviešanā.



ES LIKUMDOŠANA UN RĪCĪBA

Pārskats par rasu vienlīdzības un nodarbinātības vienlīdzības direktīvām

Kāds ir ES antidiskriminācijas direktīvu mērķis?

Abas direktīvas tika pieņemtas 2000. gadā, lai noteiktu minimālos kopējos standartus spēkā esošajos tiesību aktos ES dalībvalstīs pret diskrimināciju rases vai etniskās piederības, reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma un seksuālās orientācijas dēļ. To mērķis ir radīt vispārēju juridisko ietvaru, lai apkarotu šāda veida diskrimināciju un tādējādi īstenotu vienlīdzīgas attieksmes principu. Tās neaizliedz dalībvalstīm nodrošināt lielāku aizsardzību pret diskrimināciju, nekā tas noteikts direktīvās. Tomēr, iestrādājot šīs direktīvas nacionālajā



likumdošanā, dalībvalstis nebija tiesīgas samazināt aizsardzības līmeni, padarot to zemāku nekā iepriekš.

Ko aizstāv Eiropas tiesību akti?

Abas direktīvas aizsargā ikvienu personu ES teritorijā pret diskrimināciju uz to rases vai etniskās piederības, reliģijas vai uzskatu, vecuma, seksuālās orientācijas vai invaliditātes pamata. Tas ietver personas, kuras nav dalībvalsts pilsoņi, bet kuras atrodas ES. Ikvienu personu, kura cieš no diskriminācijas, jo personas, kas diskriminē, *domā* vai *pieņem*, ka attiecīgā persona pieder konkrētai rasei, reliģijai utt., arī tiek aizsargāta, pat ja tas nav šis konkrētais gadījums. Tas vienlīdz attiecas uz ikvienu, kas tiek diskriminēts, jo tiek *saistīts* ar noteiktu rasi, reliģiju, seksuālo orientāciju utt.

Pret ko tiesību akti aizsargā?

Direktīvas aizsargā ikvienu pret šādām diskriminācijas formām:

- *Tiešā diskriminācija* iestājas tad, kad salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret otru personu rasu vai etniskas piederības dēļ.
- *Netiešā diskriminācija* iestājas tad, kad acīmredzami neitrāls un nediskriminējošs noteikums, kritērijs vai prakse nostāda kādas rasu vai etniskas piederības personas īpaši nelabvēlīgā situācijā, salīdzinot ar citām personām, ja vien šāds noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar tiesisku mērķi un ja vien tas nav proporcionāls un vajadzīgs šāda mērķa sasniegšanas līdzeklis.
- *Uzmākšanās* – vērojama nevēlama uzvedība, kas saistīta ar jebkādu diskriminācijas aspektu, ar mērķi (vai sekām) pārkāpt personas cieņu un veidot bailpilnu, nežēlīgu, degradējošu, pazemojošu vai noziedzīgu vidi.
- *Norāde par personu diskrimināciju* arī tiek uzskatīta par diskrimināciju.

Turklāt, ja darba devējiem – un citām personām, kurām tiek piemērota Direktīva par nodarbinātības vienlīdzību, kā, piemēram, apmācību sniedzējiem, – neizdodas nodrošināt *saprātīgas darba vietas izveidi cilvēkiem ar īpašām vajadzībām*, viņi arī pārkāpj vienādas attieksmes principu. Tas nozīmē, ka viņiem ir jāveic atbilstīgi pasākumi, lai cilvēkiem ar īpašām vajadzībām nodrošinātu piekļuvi, dalību vai attīstību nodarbinātības jomā vai organizētu apmācības. Darbiniekiem nav pienākums veikt pasākumus, kas sastāda neproporcionālu slogu. Kas tieši veido šādu slogu, ir jāizskata katrā gadījumā atsevišķi, ņemot vērā lietas apstākļus. Galu galā tas ir jāizlemj tiesām. Jebkurā gadījumā slogs netiks uzskatīts par neproporcionālu, ja dalībvalsts ir veikusi pasākumus, kas kompensē darba devēju slogu, piemēram, piešķirot finansējumu šādā nolūkā.

Visbeidzot, saskaņā ar direktīvām, darbinieki, kas sūdzas par diskrimināciju vai uzsāk tiesas procesus, ir jāaizsargā pret atlaišanu vai citu nelabvēlīgu attieksmi, kas ir reakcija, darba devējiem atbildot uz sūdzību. Tā ir *pakļaušana netaisnībai*, kas ir pretlikumīga. Individīdi arī tiek aizsargāti pret netaisnību ārpus nodarbinātības jomas saskaņā ar Direktīvu par rasu vienlīdzību.

Kur un kādos apstākļos direktīvas aizliedz diskrimināciju?

Diskriminācija uz rases vai etniskās piederības, reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas pamata ir pretlikumīga attiecībā uz: piekļuvi nosacījumiem darba, pašnodarbinātības vai profesijas iegūšanai, to skaitā atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem; piekļuvi visu veidu un visu līmeņu profesionālajām norādēm un arodapmācību, tostarp praktiskā darba pieredzi; nodarbinātības nosacījumiem un darba apstākļiem, to skaitā atlaišanu un apmaksu; un dalību vai iesaistīšanos arodbiedrībās un citās strādnieku vai organizācijās, darba devēju asociācijās un profesionālajās organizācijās.

Diskriminācija uz rases vai etniskās piederības pamata arī ir pretlikumīga attiecībā uz sociālo aizsardzību, to skaitā sociālo nodrošinājumu, veselības aprūpi un sociālajām priekšrocībām (kā, piemēram, bezmaksas receptes un ceļošanas atļaujas), izglītību; un piekļuvi pakalpojumiem un precēm un to piegādi, kas ir pieejami sabiedrībai, tostarp dzīvokļu apgādi.

Kā var izmantot tiesības uz vienādu attieksmi saskaņā ar direktīvām?

Ikvienam, kurš uzskata, ka ir ticis diskriminēts, ir jābūt *piekļuvei tiesiskām vai administratīvām procedūrām*, ar kuru palīdzību ikviena persona var īstenot savas tiesības. Tiesai vai citai kompetentai iestādei ir jāizskata katrs gadījums (ievērojot nacionālos laika ierobežojumus) un jānodrošina atbilstoša tiesiskā aizsardzība, ja tiek atklāts, ka diskriminācija ir notikusi. Dažās valstīs pastāv īpašas procedūras, kas ir speciāli izstrādātas attiecībā uz strīdiem, kas saistīti ar diskrimināciju, kā arī ir iespējams izmantot vairākas *mierizlīguma* procedūras, lai strīdus atrisinātu. Pat ja dalībvalsts nav atbilstoši ieviesusi direktīvas, indivīdus neatkarīgi no tā aizsargā to noteikumi (skatīt tālāk "Indivīda tiesību aizsardzība un piemērošana").

Iesniedzot savu lietu tiesā vai citā iestādē, *upuriem ir tiesības saņemt atbalstu no organizācijām*, kurām ir likumīga interese par vienādas attieksmes principa ievērošanu, piemēram, no arodbiedrībām vai NVO, kas saistītas ar diskrimināciju. Parasti upuriem ir jānodod sava piekrišana šāda veida atbalstam.

Tā kā diskriminācijas gadījumus pēc būtības ir ļoti grūti pierādīt, direktīvas nosaka, ka diskriminācijas gadījumos pierādījumu apjoms, kas nepieciešams no personām, kas uzskata sevi par cietušām, ir mazāks nekā parasti. Tiklīdz prasības iesniedzējs ir iesniedzis faktus, pēc kuriem var *pieņemt*, ka diskriminācija ir notikusi, "*pierādījumu nastu*" nes atbildētājs, kuram jāiesniedz pierādījumi, kas atspēko par diskrimināciju uzskatīto gadījumu. Šis noteikums tiek piemērots civilajās un administratīvajās procedūrās, bet netiek piemērots krimināllietu procedūrās, kurās joprojām tiek piemēroti augstāku pierādījumu standarti, vai izmeklēšanas procedūrās.

Antidiskriminācijas likumu pārkāpumi ir jā soda ar *efektīvām, proporcionālām un preventīvām sankcijām*, kas var veidot kompensācijas maksājumu upurim. Saskaņā ar Eiropas Tiesu prāvās par diskrimināciju uz dzimuma pamata dalībvalstīm ir jānodrošina tiesiskās aizsardzības līdzekļi, kas sniedz "reālu un efektīvu" attiecībā uz indivīdu tiesisko aizsardzību Eiropas Kopienā un kas darbojas kā iebiedēšanas līdzekļi attiecībā uz darba devējiem. Turklāt dalībvalstis nevar uzlikt augstāko limitu kompensācijas apjomam, kas jāmaksā diskriminācijas upuriem (skatīt lietu *Von Colson*, 14/83 un *Marshall II*, C-271/91 tīmekļa vietnē: www.curia.eu.int).

Vai ir kādi izņēmumi vienādas attieksmes principa piemērošanā?

Direktīvas nepieļauj nekādus izņēmumus attiecībā uz nediskriminācijas principu. Pirmkārt, tās atļauj **pozitīvu darbību**, saskaņā ar kuru dažām grupām ir labvēlīgāki apstākļi kā citām, lai novērstu vai kompensētu trūkumus, kas saistīti ar vienu no minētajiem diskriminācijas aspektiem.

Otrkārt, tās pieļauj atšķirības attieksmē, ja nodarbinātības aktivitātes raksturs nosaka, ka personai, kas veic šo aktivitāti, ir jābūt piederīgai pie noteiktas etniskās izcelsmes, reliģijas vai vecuma grupas utt. Tiks rūpīgi izvērtēts tas, vai prasība patiešām ir **īsta un izšķirīga attiecībā uz profesiju**. Bez tam, ja nacionālie tiesību akti vai prakse, kas pastāvēja pirms direktīvas pieņemšanas, to pieļauj, organizācijas, kuru ētoss ir balstīts uz reliģiju vai uzskatiem, piemēram, baznīcas, var pieprasīt, ka noteiktas profesionālās darbības veic persona, kurai ir konkrētā reliģija vai ticība. Ja darbību būtība vai konteksts, kādā šādas darbības tiek veiktas, padara personas reliģiju vai uzskatu par īstu un izšķirīgu prasību attiecībā uz profesiju, tas neveido diskrimināciju.





Pastāv īpaši izņēmumi attiecībā uz vecuma diskriminācijas aizliegumu. Dalībvalstis var izvēlēties, vai ietvert to tiesību aktos punktus, ka zināmos apstākļos atšķirības attieksmē uz vecuma pamata neveido vecuma diskrimināciju, ja tos objektīvi un pamatoti attaisno likumīgs mērķis – kā, piemēram, attiecībā uz nodarbinātības politiskajām nostādnēm un darba tirgu vai arodapmācības mērķiem – un šā mērķa sasniegšanas līdzekļi ir atbilstoši un nepieciešami. Direktīva par nodarbinātības vienlīdzību sniedz piemērus par to, kas noteiktos apstākļos veido likumīgas atšķirības attieksmē. Tie ietver īpašus nosacījumus attiecībā uz piekļuvi nodarbinātībai un arodapmācībai, kā arī nodarbinātības un profesijas nosacījumus, ieskaitot atlaišanu vai samaksu attiecībā uz jauniešiem, vecākiem strādniekiem vai aprūpētājiem. Šādi nosacījumi var tikt pieļauti, ja mērķis ir veicināt šādu cilvēku profesionālo integrāciju

vai nodrošināt to aizsardzību. Minimālie nosacījumi attiecībā uz vecumu, profesionālo pieredzi vai darba stāžu, lai iegūtu darbu vai konkrētas, ar to saistītas priekšrocības. Maksimālie nosacījumi var tikt noteikti attiecībā uz pieņemšanu darbā, pamatojoties uz izglītības prasībām attiecīgajam amatam vai uz vajadzību pēc saprātīga darba laikposma pirms pensijas.

Ja dalībvalstis izvēlas pieļaut šādus izņēmumus, tas ir jāietver to nacionālajā likumdošanā, nodrošinot, ka izņēmumiem ir likumīgs mērķis un tie ir atbilstoši un nepieciešami. Pēdējais nozīmē, ka pat vismazākajā mērā nedrīkst būt iespējams sasniegt mērķi ar alternatīviem, nediskriminējošiem līdzekļiem.

Direktīva arī ļauj dalībvalstīm noteikt vecuma nosacījumu attiecībā uz piekļuvi vai tiesībām saņemt pensiju vai invaliditātes pabalstu saskaņā ar profesionālo sociālā nodrošinājuma sistēmu. Šādas sistēmas ietvaros var noteikt dažādus vecumus dažādām darba ņēmēju kategorijām, un vecuma kritēriju var izmantot pabalstu aprēķināšanā ar noteikumu, ka tā rezultātā nenotiek diskriminācija dzimuma dēļ.

Tāpat arī abas direktīvas neskar noteikumus, kas reglamentē trešo valstu pilsoņu un bezpavalstnieku iebraukšanu un uzturēšanos dalībvalstī vai attieksmi, kas balstās uz to juridisko statusu. Tomēr jāņem vērā, ka saskaņā ar ES Direktīvu par ilgtermiņa uzturēšanos (Direktīva 2003/109/EK) trešo valstu pilsoņiem tiek garantēta tāda pati attieksme kā ES pilsoņiem, kuri ir ilgtermiņa iedzīvotāji ES. ES pilsoņi tiek aizsargāti pret diskrimināciju uz tautības pamata ES saskaņā ar EK Līguma 12. pantu.

Turklāt Direktīva par nodarbinātības vienlīdzību (saistībā ar diskrimināciju uz reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma un seksuālās orientācijas pamata) neattiecas uz:

- pasākumiem, kas aprakstīti nacionālajos tiesību aktos, kas demokrātiskā sabiedrībā ir nepieciešami sabiedrības drošībai, uzturot sabiedrisko kārtību un novēršot kriminālnozieģumus, aizsargājot citu personu veselību, tiesības un brīvības;
- maksājumiem, kas ietverti valsts shēmās vai līdzīgās sistēmās, ieskaitot sociālo drošību vai sociālās aizsardzības shēmas.

Visbeidzot, dalībvalstis var atbrīvot bruņotos spēkus no nosacījumiem Direktīvā par nodarbinātības vienlīdzību attiecībā uz vecumu un invaliditāti.

Kādi vēl ir pienākumi dalībvalstīm direktīvu ietvaros?

Dalībvalstīm ir jānozīmē **iestāde (vai iestādes)**, lai **veicinātu vienādu attieksmi rasu vai etniskās piederības dēļ**. Tām ir jānodrošina, ka šīs iestādes spēj sniegt neatkarīgu palīdzību diskriminācijas upuriem, izsekojot to sūdzībām par diskrimināciju, veikt neatkarīgas izpētes un publicēt neatkarīgus ziņojumus un ieteikumus par jebkādu jautājumu, kas saistīts ar diskrimināciju.

Dalībvalstīm ir pienākums **izplatīt informāciju** par vienlīdzības tiesību aktiem to valstīs, ietverot informāciju gan par jaunajiem tiesību aktiem, iestrādājot direktīvas, gan par vecajiem tiesību aktiem, kas jau ir spēkā esoši. Tām arī ir jāveicina **diskusijas starp darba devēju un darba ņēmēju organizācijām** par vienādu attieksmi un jāveicina **dialogs ar NVO** diskriminācijas apkarošanas nolūkā.

Dalībvalstīm ir pienākums **atcelt jebkādos diskriminējošus likumus vai regulas** un nodrošināt, ka visi diskriminējošie noteikumi līgumos vai kolektīvajos līgumos, vai organizāciju iekšējās kārtības noteikumos ir spēkā neesoši.

Dalībvalstīm ir jāziņo Eiropas Komisijai par Direktīvas par rasu vienlīdzību piemērošanu līdz 2005. gada 19. jūlijam un par Direktīvas par nodarbinātības vienlīdzību piemērošanu līdz 2005. gada 2. decembrim, kā arī **ik pēc pieciem gadiem** pēc tam. Pēc tam Komisija izmantos šo informāciju, lai sagatavotu ziņojumus par direktīvu piemērošanu Eiropas Parlamentam un Eiropas Savienības Padomei.

Ko var darīt Eiropas Komisija, ja dalībvalstij neizdodas atbilstoši ieviest direktīvas?

Saskaņā ar Eiropas Kopienas Līgumu Eiropas Komisija var uzsākt tiesas prāvas pret dalībvalstīm tā iemesla dēļ, ka tām nav izdevies pildīt direktīvu prasības (226. pants). Šādas prāvas var tikt uzsāktas par paziņojumu neiesniegšanu attiecībā uz diskriminācijas direktīvu iestrādi vai neatbilstību direktīvām, ja iestrāde ir nepilnīga vai nepareiza. Prāvas sākas ar oficiālu vēstuli no Komisijas dalībvalstij, kurā sniegts pamatojums, kāpēc Komisija uzskata, ka valstij nav izdevies pildīt tās pienākumus. Valstij tiek sniegti divi mēneši, lai atbildētu. Ja jautājums nav atrisināts, Komisija sniedz "pamatu atzinumu", uz kuru dalībvalsts var atbildēt nākamo divu mēnešu laikā. Ja tai neizdodas sniegt atbildi vai atbildēt apmierinoši, Komisija var nodot dalībvalsts lietas izskatīšanu Eiropas Tiesai.

Ja Eiropas Tiesa atklāj, ka dalībvalstij nav izdevies pildīt tās pienākumus, valstij ir jāveic nepieciešamie pasākumi, lai atbilstu Eiropas Tiesas spriedumam. Ja Komisija uzskata, ka dalībvalsts nav veikusi apmierinošus pasākumus, tā sniedz valstij iespēju iesniegt savus novērojumus un pēc tam iesniedz pamatu atzinumu, sīki izklāstot punktus, ko valsts nav ievērojusi (EK Līguma 228. pants). Dalībvalstij tiek piešķirts noteikts laika periods, lai šos punktus izpildītu. Ja tai joprojām neizdodas ievērot atbilstības noteikumus, Komisija var atkārtoti iesniegt dalībvalsts lietu Eiropas Tiesā un noteikt naudas summu, kādu, pēc tās domām, dalībvalstij vajadzētu maksāt. Ja Eiropas Tiesa atklāj, ka dalībvalsts nav rīkojusies saskaņā ar Eiropas Tiesas spriedumu, tā var piemērot lielas naudas summas vai soda maksājumu.

Komisijas veiktie pasākumi pret 5 dalībvalstīm

2004. gada jūlijā Komisija Eiropas Tiesai nodeva lietas izskatīšanai 5 dalībvalstīs (Austrija, Somija, Vācija, Grieķija un Luksemburga) par to, ka tās nebija iesniegušas paziņojumus par Direktīvas par rasu vienlīdzību iestrādi. Nekāds lēmums netika pieņemts iepriekšējās tiesas prāvās. 2004. gada decembrī Komisija Eiropas Tiesai nodeva lietas izskatīšanai tās pašas dalībvalstīs par to, ka tās nebija ziņojušas par Direktīvas par nodarbinātības vienlīdzību iestrādi. Arī šoreiz neizdevās atrisināt jautājumu starp Komisiju un dalībvalstīm (lai gan tas izdevās attiecībā uz Beļģiju, Dāniju, Īriju, Nīderlandi, Portugāli un Apvienoto Karalisti, pret kurām arī bija uzsāktas tiesas prāvas).



Griekijā un Vācijā likumprojekti tikai iesniegti parlamentam 2004. gada beigās. Tikmēr tiesību akti tika pieņemti Griekijā, un tiesas prāvas pret šo dalībvalsti tika pārtrauktas. Luksemburgā parlamentam tika iesniegti divi likumprojekti 2003. gadā, taču tie vēl joprojām nav pieņemti. Austrijā ne visi apgabali ir iestrādājuši direktīvas, un Somijā direktīvas vēl ir jāievieš Ālandu salās. Tiesas procesos tiek ņemts vērā fakts, ka Vācija paziņoja Komisijai par tās vēlmi izmantot izvēles papildu trīs gadus, lai iestrādātu Direktīvu par nodarbinātības vienlīdzību attiecībā uz vecuma diskrimināciju. Neviena no pārējām četrām valstīm formāli nepagarināja beigu termiņus.

2005. gada 24. februārī Eiropas Tiesa notiesāja Somiju un Luksemburgu tā iemesla dēļ, ka tās nebija pieņēmušas tiesību aktus, lai iestrādātu Direktīvu par rasu vienlīdzību (lieta C-327/04 un C-320/04).

Līdz 2004. gada beigām 10 jaunās dalībvalstis, izņemot Čehiju, bija oficiāli paziņojušas Komisijai, ka tās ir iestrādājušas abas direktīvas. Komisija šobrīd izvērtē šos paziņojumus, un dažās valstīs ir konstatēti ievērojami trūkumi direktīvu ieviešanā. Vēstule ar oficiālu paziņojumu tika nosūtīta Čehijai par neziņošanu attiecībā uz direktīvu ieviešanu. Iemesls, kāpēc tiesas prāvas attiecībā uz jaunajām dalībvalstīm tika uzsāktas vēlāk nekā pret "vecajām" dalībvalstīm, ir ilgāks ieviešanas termiņš (2004. gada 1. maijs). Bez tam Komisija mēdz uzsākt tiesas darbus pret vairākām dalībvalstīm, nevis tikai pret vienu, t.i. – tā nogaida, kamēr tai ir visa nepieciešamā informācija, lai uzsāktu tiesas prāvas pret vairākām dalībvalstīm vienā laikā.

Intensīvs sagatavošanās darbs ir uzsākts attiecībā uz formālajām tiesas prāvu procedūrām par atbilstības neievērošanu ar direktīvām. Tas ietver sīku nacionālo tiesību aktu izvērtēšanu, kas pieņemti ar mērķi ieviest direktīvas, lai varētu noteikt jebkādas neatbilstības vai "apvedceļus". Formālās tiesas prāvu procedūras par neatbilstību ar Direktīvu par rasu vienlīdzību tiks uzsāktas 2005. gadā pret vairākām "vecajām" dalībvalstīm. Tam, iespējams, sekos tiesas prāvu "komplekts" pret dažām "vecajām" dalībvalstīm attiecībā uz Direktīvu par nodarbinātības vienlīdzību un pret dažām jaunajām dalībvalstīm attiecībā uz abām direktīvām.

Izvērtējot nacionālos tiesību aktus, Komisija patur prātā EK direktīvu raksturu, kas sniedz dalībvalstīm brīvību izvēlēties visatbilstošāko noteikumu ieviešanas formu. Tomēr Komisijai ir nepieciešams pārliecināties, ka tiesību akti sasniedz direktīvās paredzētos rezultātus. Atbilstības izvērtēšanā Komisijai palīdz Eiropas Neatkarīgo juridisko ekspertu tīkls nediskriminācijas jautājumos, kas ziņo par atbilstību atsevišķās dalībvalstīs.





ES Direktīva par rasu vienlīdzību, kas ieviesta Ungārijā kā Likums par vienādu attieksmi un vienādu iespēju veicināšanu, ir uzskatāma par ievērojamiem panākumiem attiecībā uz minoritāšu tiesisko aizsardzību pret diskrimināciju. Mēs esam ņēmuši vērā visas juridiskās prasības, kas minētas Direktīvā un kas ir nozīmīgas tiem, kuri varētu sastapties ar jebkādas formas diskrimināciju nākotnē. Turklāt mēs šogad esam nodibinājuši Vienādas attieksmes iestādi, lai izmeklētu diskriminācijas gadījumus un uzsāktu tiesas prāvas pret atbildīgajām pusēm.

Mēs it īpaši interesējamies par to, kā šie pasākumi tiks izmantoti, lai stiprinātu romu tiesisko aizsardzību, ņemot vērā, ka lielākā daļa lietu, kas nodotas izskatīšanai Vienādas attieksmes iestādei, ir saistītas ar diskrimināciju uz rases pamata, kas vērsta pret romiem nodarbinātības un izglītības jomā. Es patiešām ceru, ka pilsoniskās sabiedrības organizācijas iesaistīsies šāda veida tiesas prāvās diskriminācijas upuru vārdā, lai pēc iespējas palielinātu jauno tiesību aktu ietekmi.

Tomēr mēs apzināmies, ka romu situāciju nevar atrisināt tikai ar juridiskiem pasākumiem vien – ir jāveic arī citi pasākumi. Ungārijas valdība spēlē koordinētāja lomu pasākumā “Romu dekāde”, kas ir Pasaules Bankas un Atvērtās sabiedrības institūta iniciatīva, ko 2005. gada februārī uzsāka Ungārija un septiņas citas Eiropas valstis. Ar šo iniciatīvu mēs, cerams, spēsim palielināt visa veida resursus, lai uzlabotu romu ekonomisko un sociālo pozīciju visā Eiropā.

KINGA GÓNCZ, JAUNATNES, ĢIMENES LIETU, SOCIĀLO LIETU UN VIENĀDU IESPĒJU
MINISTRE, UNGĀRIJA

IZMAIŅAS NACIONĀLAJĀ LIKUMDOŠANĀ

Neskatoties uz to, ka direktīvu iestrādes gala termiņi ir pagājuši, tiesību akti joprojām tiek grozīti un pieņemti vairākās ES dalībvalstīs, lai ieviestu abas antidiskriminācijas direktīvas. **Slovākijā** tika pieņemts Antidiskriminācijas akts 2004. gada maijā. **Īrijā** 2004. gadā spēkā stājās Vienlīdzības akts, kurš kļuva par likumu 2004. gada jūlijā, grozot Nodarbinātības vienlīdzības aktu, kas pieņemts 1998. gadā, un Vienāda statusa aktu, kas pieņemts 2000. gadā. **Maltā** tiesību akti tika pieņemti 2004. gada novembrī ar mērķi novērst ieviešanas nepilnības, kas saistītas ar nodarbinātību, pēc tam, kad tika pieņemts Nodarbinātības un rūpniecisko attiecību akts 2002. gadā. 2004. gada decembrī tika pieņemts jauns likums **Dānijā**, lai iestrādātu vecuma un invaliditātes noteikumus, kas ietverti Direktīvā par nodarbinātības vienlīdzību. Tiesību akti tika pieņemti **Francijā**, lai izveidotu Augsto Instanci pret diskrimināciju un par vienlīdzību ar mērķi pabeigt Direktīvas ieviešanu par rasu vienlīdzību, un valdības dekrēts par Vienādas attieksmes veicināšanas iestādes izveidi tika ieviests **Ungārijā**. **Beļģijā** valoņu reģionā un franču un vācu valodā runājošās kopienas pieņēmu jaunus tiesību aktus 2004. gada maijā. **Austrijā** tiesību akti tika pieņemti 2004. gadā Stairijas, Vīnes, Lejas Austrijas un Karintijas apgabalos, un jaunie tiesību akti tika ieviesti Voralbergas un Augšaustrijas apgabalos. **Grieķijā** 2005. gada janvārī tika publicēts likums, kas ietvēra visus diskriminācijas aspektus, kas minēti abās direktīvās. Tajā pašā mēnesī **Zviedrijā** stājās spēkā tiesību akti pret diskrimināciju uz seksuālās orientācijas pamata attiecībā uz sociālo aizsardzību. 2005. gada maijā **Polijā** stāsies spēkā Likums par nacionālajām un etniskajām minoritātēm un reģionālo valodu.

KOPSAVILKUMA TABULA: DIREKTĪVU IEVIEŠANAS PROCESS (2005. GADA 1. APRĪLĪ)

Piezīme: šajā tabulā ir apkopoti tiesību akti, kas pieņemti attiecībā uz direktīvām. Tajā netiek izvērtēts, vai nacionālie tiesību akti pilnībā atbilst direktīvām un vai tās tiek pilnībā ievērotas attiecīgajās dalībvalstīs. Tā kā nacionālā likumdošana joprojām strauji mainās šajā jomā, nevajadzētu paiet ilgam laikam, līdz varēs pievienot jaunus tiesību aktus jau tiem, kas šeit minēti.

Beļģija	<p><i>Federālajā līmenī:</i> 2003. gada 25. februāra Likums par diskriminācijas apkarošanu un 1993. gada 15. februāra akta grozījumi ar mērķi izveidot Vienādu iespēju un rasisma pretdarbības centru; 2003. gada 20. janvāra Likums par antirasisma likumdošanas apstiprināšanu, ar ko groza 1981. gada 30. jūlija Likumu, kriminalizējot noteiktus aktus, kas veikti uz rasisma vai ksenofobijas pamata.</p> <p><i>Reģionālajā līmenī:</i> flāmu reģiona/kopienas dekrēts 2002. gada 8. maijā par proporcionālu dalību nodarbinātības tirgū; franču valodā runājošās kopienas 2004. gada 19. maija dekrēts par vienādas attieksmes ieviešanas principu; valoņu reģiona 2004. gada 27. maija dekrēts par vienādu attieksmi nodarbinātības jomā un arodapmācībā; vācu valodā runājošās kopienas 2004. gada 17. maija dekrēts par vienādas attieksmes garantijām darba tirgū; 2003. gada 26. jūnija dekrēts par jauktu vadību darba tirgū Briseles galvaspilsētas reģionā.</p> <p><i>Attiecas uz visiem aspektiem, kas minēti abās direktīvās, un papildu aspektiem, ieskaitot dzimumu.</i></p>
Čehija	<p>Darba likumu kodekss Nr. 65/1964 Coll., kurā jaunākie grozījumi ir izdarīti 2004. gadā; Likums Nr. 361/2003 Coll. par drošības spēku locekļu darba attiecībām; Likums Nr. 221/1999 Coll. par bruņoto spēku locekļu darba attiecībām, kas grozīts 2002. gadā; Likums Nr. 218/2002 Coll. par oficiālo dienestu valsts pārvaldē un par amatpersonu un citu darbinieku atalgojumu; Likums par skolām Nr. 561/2004 Coll.</p> <p><i>Attiecas uz visiem aspektiem, kas minēti abās direktīvās, un papildu aspektiem, ieskaitot dzimumu.</i></p>
Dānija	<p>Akts Nr. 960 (2004. g.) par Krimināllikuma 266. iedaļas b) apakšpunktu, Akts Nr. 626 (1987. g.), ar ko aizliedz rasu diskrimināciju utt.; Akts Nr. 459 (1996. g.), ko groza Akts Nr. 253 (2004. g.) un Akts Nr. 1416 (2004. g.), ar ko aizliedz diskrimināciju attiecībā uz nodarbinātību un profesiju utt.; Akts Nr. 374 (2003. g.), ar ko aizliedz nevienādu attieksmi rases vai etniskās piederības dēļ; 22. decembra Akts Nr. 1417 (2004. g.) par tiešas un netiešas diskriminācijas aizliegumu uz vecuma un invaliditātes pamata; Akts Nr. 411 (2002. g.) par Starptautisko pētījumu un cilvēktiesību institūtu.</p> <p><i>Attiecas uz visiem aspektiem, kas minēti abās direktīvās, un papildu aspektiem.</i></p>
Vācija	<p>Likums par rūpnieciskajām attiecībām, kurā grozījumi izdarīti 2001. gadā; Federālais personāla pārstāvniecības likums, kurā grozījumi izdarīti 2001. gadā; Likums par vienādu attieksmi pret cilvēkiem ar īpašām vajadzībām.</p> <p><i>Attiecas uz visiem aspektiem, kas minēti abās direktīvās, un papildu aspektiem, ieskaitot dzimumu.</i></p>
Igaunija	<p>Likums par grozījumiem Likumā par tieslietu kancleru un saistītajos tiesību aktos; Igaunijas Republikas Likums par darba līgumu, kas grozīts 2004. gada 22. aprīlī; Krimināllikums.</p> <p><i>Attiecas uz visiem aspektiem, kas minēti abās direktīvās, un papildu aspektiem, ieskaitot dzimumu.</i></p>
Grieķija	<p>Grieķijas Likums par vienādas attieksmes principa piemērošanu neatkarīgi no rases vai etniskās piederības, reliģijas vai citiem uzskatiem, invaliditāti, vecumu vai seksuālo orientāciju (publicēts 2005. gada 27. janvārī).</p> <p><i>Attiecas uz visiem aspektiem, kas minēti abās direktīvās.</i></p>
Spānija	<p>30. decembra Likums 62/2003 par fiskālajiem, administratīvajiem un sociālajiem pasākumiem; 4. augusta Tiesību dekrēts 5/2000, Likums par sabiedriskās kārtības noteikumu pārkāpumiem un sankcijām, kas grozīts 1. aprīlī; 2. decembra Likums 51/2003 par vienādām iespējām, antidiskrimināciju un vienādu piekļuvi personām ar īpašām vajadzībām.</p> <p><i>Attiecas uz visiem aspektiem, kas minēti abās direktīvās.</i></p> <p><i>Dekrēts 1865/2004 ar mērķi izveidot Nacionālo invaliditātes padomi.</i></p>
Francija	<p>Likums par presi Nr. 1881 (jaunākie grozījumi izdarīti 2002. gada 5. februārī); Likums par diskriminācijas apkarošanu Nr. 2001-1066; Likums par sociālo modernizāciju Nr. 2002-73; 2004. gada 21. decembra Likums par specializētas iestādes izveidi (HALDE); 2004. gada 20. decembra Likums par sociālo kohēziju.</p> <p><i>Attiecas uz visiem aspektiem, kas minēti abās direktīvās, un papildu aspektiem, ieskaitot dzimumu.</i></p>
Īrija	<p>2004. gada Vienlīdzības akts, ar ko groza 1998. gada Nodarbinātības vienlīdzības aktu un 2000. gada Vienāda statusa aktu; Pensiju akts 1990. g. – 2004. g.; 2003. gada Stipro alkoholisko dzērienu akts.</p> <p><i>Attiecas uz visiem aspektiem, kas minēti abās direktīvās, un papildu aspektiem, ieskaitot dzimumu.</i></p>
Itālija	<p>2003. gada 9. jūlija Tiesību dekrēts Nr. 215, ieviešot Direktīvu 2000/43, kurā grozījumi izdarīti ar 2004. gada 2. augusta Tiesību dekrētu Nr. 256; 2003. gada 11. decembra Dekrēts par specializētās iestādes iekšējo struktūru un kompetenci.</p> <p><i>Attiecas uz rases un etnisko piederību.</i></p> <p>2003. gada 9. jūlija Tiesību dekrēts Nr. 216, ieviešot Direktīvu 2000/78, kurā grozījumi izdarīti ar 2004. gada 2. augusta Tiesību dekrētu Nr. 256.</p> <p><i>Attiecas uz visiem aspektiem Direktīvā par nodarbinātības vienlīdzību.</i></p>
Kipra	<p>Likums par vienādu attieksmi (uz rases vai etniskās piederības pamata) Nr. 59(I)/2004. Likums par cilvēkiem ar īpašām vajadzībām (ar grozījumiem) Nr. 57(I)/2004. Likums par vienādu attieksmi nodarbinātības un profesijas jomā Nr. 58(I)/2004.</p> <p><i>Attiecas uz rases vai etnisko piederību, reliģiju vai uzskatiem, vecumu, seksuālo orientāciju.</i></p> <p>Likums par pārvaldes komisāru (ar grozījumiem) Nr. 36 (I)/2004. Likums par rasisma un cita veida diskriminācijas apkarošanu (Komisārs) Nr. 42 (I)/2004.</p> <p><i>Attiecas uz visiem aspektiem, kas minēti abās direktīvās, un papildu aspektiem.</i></p>

Latvija	Darba likums; pieņemts 2001. gadā; grozīts 2004. gada 7. maijā. <i>Attiecas uz dažādiem diskriminācijas aspektiem, taču nav atsaucies uz seksuālo orientāciju.</i>
Lietuva	Likums par vienādām iespējām, spēkā stājies 2005. gada 1. janvārī; Kriminālkodekss, grozīts 2003. gada 1. maijā. <i>Attiecas uz visiem aspektiem, kas minēti abās direktīvās.</i>
Luksemburga	Kopš pieņemtas direktīvas, nav pieņemti vai grozīti jebkādi tiesību akti.
Ungārija	2003. gada Akts CXXV par vienādu attieksmi un vienādu iespēju veicināšanu; Valdības dekrēts 362/2004 par vienādas attieksmes veicināšanas iestādi un tās procedūras sīkiem noteikumiem. <i>Attiecas uz visiem aspektiem, kas minēti abās direktīvās, un papildu aspektiem, ieskaitot dzimumu.</i>
Malta	2002. gada Akts par nodarbinātību un rūpnieciskajām attiecībām un 2004. gada Tiesību paziņojums Nr. 461 (Vienāda attieksme nodarbinātības regulās); 2000. gada Akts par vienādām iespējām (Personas ar īpašām vajadzībām). <i>Attiecas uz visiem aspektiem, kas minēti abās direktīvās.</i>
Nīderlande	1994. gada Akts par vispārēju vienādu attieksmi, kas grozīts ar 2004. gada EK leviešanas aktu; 2003. gada 17. decembra Akts par vecuma diskrimināciju; 2003. gada 3. aprīļa Akts par vienādu attieksmi uz invaliditātes vai hronisku slimību pamata. <i>Attiecas uz visiem aspektiem, kas minēti abās direktīvās, un papildu aspektiem, ieskaitot dzimumu.</i>
Austrija	<i>Federālajā līmenī:</i> Federālais akts par vienādu attieksmi (pieņemts 1993. gadā, grozīts 2004. gadā), Akts par vienādu attieksmi, Likums par Vienādas attieksmes komisiju un Vienādas attieksmes biroju (visi stājušies spēkā kopš 2004. gada 1. jūlija). <i>Apgabalu līmenī:</i> Stairijas Akts par vienādu attieksmi, Vīnes Dienesta rīkojums, Vīnes Akts par antidiskrimināciju, Lejasaustrijas Akts par vienādu attieksmi, Karintijas Akts par antidiskrimināciju. <i>Attiecas uz visiem aspektiem, kas minēti abās direktīvās, un dzimuma aspektu. Līdz šim invaliditātes aspekts ir ietverts tikai apgabalu tiesību aktos.</i>
Polija	Darba likumu kodekss (jaunākie grozījumi izdarīti 2003. gada 14. novembrī); 2004. gada 20. aprīļa Akts par nodarbinātības veicināšanu un darba tirgus iestādēm; Ministru Kabineta 2002. gada 25. jūnija Dekrēts par valdības pilnvaroto pārstāvi vienāda vīriešu un sieviešu statusa jautājumos. Likums par nacionālajām un etniskajām minoritātēm un par reģionālo valodu (pieņemts 2005. gada 6. janvārī, spēkā stājies 2005. gada 1. maijā). <i>Attiecas uz visiem aspektiem, kas minēti abās direktīvās, un papildu aspektiem, ieskaitot dzimumu.</i>
Portugāle	Likums 18/2004 par diskrimināciju uz rases vai etniskās piederības pamata; Dekrēts-tiesību akts 251/2002; Likums 38/2004 par rehabilitācijas pasākumiem un personu līdzdalību ar īpašām vajadzībām; Likums 16/2001 par reliģisko brīvību. Darba likumu kodekss 99/2003, Likums 35/2004, ar ko regulē Darba likumu kodeksu. <i>Attiecas uz visiem aspektiem, kas minēti abās direktīvās, un papildu aspektiem, ieskaitot dzimumu.</i>
Slovēnija	2004. gada Akts par vienādas attieksmes principa ieviešanu; 2004. gada Akts par profesionālo rehabilitāciju un invalīdu nodarbinātību; 2003. gada Akts par darba attiecībām. <i>Attiecas uz visiem aspektiem, kas minēti abās direktīvās, un papildu aspektiem, ieskaitot dzimumu.</i>
Slovākija	Akts Nr. 365/2004 <i>Coll.</i> Par vienādu attieksmi noteiktās jomās un aizsardzību pret diskrimināciju, ar ko groza un papildina citus konkrētus likumus (Akts par antidiskrimināciju); Akts Nr. 308/1993 <i>Coll.</i> par Slovēnijas Nacionālā cilvēktiesību centra izveidi, kurā jaunākie grozījumi izdarīti 2004. gadā; Darba likumu kodekss Nr. 311/2001 <i>Coll.</i> , kurā jaunākie grozījumi izdarīti ar Aktu Nr. 365/2004. <i>Attiecas uz visiem aspektiem, kas minēti abās direktīvās.</i>
Somija	Akts par nediskrimināciju 21/2004; Krimināllikums, kurā grozījumi izdarīti ar Likumu 302/2004; Akts par darba līgumiem, kurā grozījumi izdarīti ar Likumu 23/2004. <i>Attiecas uz visiem aspektiem, kas minēti abās direktīvās, un papildu aspektiem, ieskaitot dzimumu.</i>
Zviedrija	Akts, ar ko aizliedz diskrimināciju uz etniskās piederības pamata (1999:130), kurā jaunākie grozījumi izdarīti ar Aktu 2003:308; Akts par diskriminācijas aizliegumu darba dzīvē cilvēkiem ar īpašām vajadzībām (1999:132), kas grozīts ar Aktu 2003:309; Akts par diskriminācijas aizliegumu darba dzīvē uz seksuālās orientācijas pamata (1999:133), kas grozīts ar Aktu 2003:310; Akts par vienādu attieksmi pret studentiem augstākajās mācību iestādēs (2001:1286), kas grozīts ar Aktu 2003:311; Akts par diskriminācijas aizliegumu (2003:307), kas grozīts ar Aktu 2004:1089. Tiesību akti pret diskrimināciju uz seksuālās orientācijas pamata attiecībā uz sociālo drošību, kas stājās spēkā 2005. gada janvārī. <i>Attiecas uz visiem aspektiem, kas minēti abās direktīvās, un papildu aspektiem, izņemot vecumu.</i>
Apvienotā Karaliste	<i>Lielbritānija:</i> 1976. gada Akts par rasu attiecībām, kurā jaunākie grozījumi izdarīti ar 2003. gada regulām par rasu attiecībām. <i>Attiecas uz rases un etnisko piederību.</i> <i>Ziemeļīrija:</i> 1997. gada Rīkojums par rasu attiecībām (ZĪ), kurā jaunākie grozījumi izdarīti ar 2003. gada regulām par Rīkojumu par rasu attiecībām. <i>Lielbritānija:</i> 1995. gada Akts par diskrimināciju uz invaliditātes pamata, kurā jaunākie grozījumi izdarīti ar 2003. gada regulām par invaliditātes diskrimināciju; 1995. gada Akts par diskrimināciju uz invaliditātes pamata; 2003. gada regulas par pensijām; 2003. gada regulas par nodarbinātības vienlīdzību (reliģija vai uzskati); 2003. gada regulas ar grozījumiem par nodarbinātības vienlīdzību (seksuālā orientācija); <i>Ziemeļīrija:</i> 1998. gada Rīkojums par taisnīgu nodarbinātību un attieksmi (ZĪ), kurā jaunākie grozījumi izdarīti ar 2003. gada regulām par taisnīgu nodarbinātību; 2003. gada regulas par nodarbinātības vienlīdzību (seksuālā orientācija); 2004. gada regulas par 1995. gada Aktu par diskrimināciju uz invaliditātes pamata (ar grozījumiem) (ZĪ) 2004. <i>Attiecas uz reliģiju vai uzskatiem, invaliditāti, seksuālo orientāciju un ZĪ attiecībā uz politisko viedokli.</i>

Bulgārija	Aizsardzība pret diskrimināciju; Diskriminācijas akts; izdots 2003. gadā; spēkā stājies no 2004. gada janvāra. <i>Attiecas uz visiem aspektiem, kas minēti abās direktīvās, un papildu aspektiem, ieskaitot dzimumu.</i>
Rumānija	Dekrēts; pieņemts 2000. gada augustā; attiecas uz visa veida diskriminācijas formu novēršanu un sodīšanu; 2002. gada 16. janvāra Likums Nr. 48, apstiprinot Dekrētu ar dažiem grozījumiem. <i>Attiecas uz visiem aspektiem, kas minēti abās direktīvās, un papildu aspektiem, ieskaitot dzimumu.</i>
Norvēģija	Tiesību akti, ar kuriem "ievieš" Nodarbinātības direktīvas noteikumus (2000/78), stājās spēkā 2004. gada 1. maijā.

Parlaments izskata tiesību aktus **Čehijā** (Likumprojekts par antidiskrimināciju, lai ieviestu abas direktīvas), **Francijā** (ieviešot reformas 1975. gada Likumā par invaliditāti), **Vācijā** (attiecībā uz abām direktīvām un dzimumu direktīvu – 2002/73/EK), **Luksemburgā** (Likumprojekts 5248, ieviešot Direktīvu par rasu vienlīdzību, un likumprojekts 5249, ieviešot Direktīvu par nodarbinātības vienlīdzību) un **Austrijā** (likumprojekts par jaunu Vienāda statusa akta versiju cilvēkiem ar īpašām vajadzībām). **Latvijā** visaptverošam antidiskriminācijas likumprojektam bija pirmais lasījums parlamentā 2004. gada aprīlī, bet, liekas, ka no tā ir atsacījusies jaunā valdība, kas vēlas ieviest direktīvas, grozot vairākus pašreizējos tiesību aktus. **Spānijā** 2004. gada decembrī valdība pieņēma likumprojektu par noteikumiem kolektīvajos līgumos attiecībā uz līgumu laušanu, ja darbinieki sasniedz pensijas vecumu. Šobrīd šis likumprojekts tiek izskatīts parlamentā. Arī **Kiprā** šobrīd parlaments izskata likumprojektu par to, lai atceltu likumīgo maksimālo 60 gadu vecuma ierobežojumu, lai kļūtu par Sabiedrības izglītības komisijas locekli (šī komisija strādā ar darba pienākumu un citiem, ar darbu saistītiem jautājumiem attiecībā uz valsts sektora skolotājiem).

Apvienotajā Karalistē parlaments joprojām izskata Likumprojektu par invaliditātes diskrimināciju. Turklāt 2005. gada martā valdība publicēja jaunu Vienlīdzības likumprojektu, kurā no vienas puses tiek ieteikts izveidot Vienlīdzības un cilvēktiesību komisiju un no otras – tiek plānots izvērst aizsardzību pret diskrimināciju uz reliģijas un uzskatu pamata attiecībā uz preču piegādi, aprīkojumu un pakalpojumiem sabiedrībai, telpu nodrošinājumu un pārvaldību un sabiedrisko funkciju veikšanu. Ziemeļīrijā ir notikušas publiskas apspriedes par jauna Vienotā vienlīdzības likumprojekta izstrādi ar mērķi saskaņot pašreizējos antidiskriminācijas tiesību aktus, lai praktiski pielietotu, aktualizētu un izvērstu pašreiz spēkā esošos noteikumus. Turklāt tā pārrunās jautājumus par invalīdu izglītības regulu projektiem 2005. gada augustā ar mērķi ieviest tās no 2006. gada septembra.

Tajā pašā laikā **Norvēģijā** ir priekšlikums attiecībā uz aktu, ar ko aizliedz diskrimināciju uz etniskās piederības, reliģijas pamata utt. un vēl viens priekšlikums attiecībā uz aktu par ombudu vienlīdzības un diskriminācijas jautājumos (par pieciem direktīvu aspektiem) un Apelācijas padomes izveidi vienlīdzības un diskriminācijas jautājumos.

Igaunijā ir joprojām nepieciešams ieviest tiesību aktus, lai iestrādātu nenodarbinātības aspektus, kas minēti Direktīvā par rasu vienlīdzību, un **Spānijā** paredzēts ieviest karaļa izdotu dekrētu par padomes izveidošanu un tās funkcijām, veicinot vienādu attieksmi pret visām personām, nediskriminējot uz rases vai etniskās piederības pamata, tā, lai specializētā iestāde varētu sākt strādāt.

INDIVĪDA TIESĪBU AIZSARDZĪBA UN PIEMĒROŠANA

Indivīda tiesības, ko aizsargā direktīvas par rasu un nodarbinātības vienlīdzību, ir atbilstoši jāpiemēro, veicot pasākumus nacionālajā līmenī. Lielākajā daļā ES dalībvalstu civillietu un darba lietu tiesas, kā arī dažreiz krimināllietu tiesas iztiesā un pieņem spriedumu par šāda veida gadījumiem. Dažās valstīs tiek piemēroti alternatīvi risinājumi, ieskaitot administratīvās prāvas vienādas attieksmes veicināšanās iestādēs. Arī izlīgums kā diskriminācijas strīdu atrisināšanas veids tiek plaši piemērots.

Kopumā upuri var prasīt kompensāciju, lūdzot aizstāvību saskaņā ar nacionālajiem antidiskriminācijas tiesību aktiem nacionālajās tiesās. Taču direktīvas aizsargā indivīdus arī gadījumos, kad tās nav atbilstoši vai pilnībā iestrādātas nacionālajos tiesību aktos (skatīt ierāmēto tekstu).

Indivīdu tiesības gadījumos, kad direktīvas nav pilnībā iestrādātas

Ja par diskriminējošu pusi tiek uzskatīta valsts iestāde, nacionālās tiesas cietušās puses aizstāvībai var tieši izmantot antidiskriminācijas direktīvas, kas ir skaidras, precīzas un beznosacījuma. Šie noteikumi tiek definēti kā "*vertikālā tiešā iedarbība*". Tas nozīmē – ja dalībvalstij nav izdevies ieviest direktīvas noteiktajos termiņos vai tā to ir veikusi nepareizi, indivīdi, kuri uzskata, ka tie ir diskriminēti no valsts iestādes puses, var tomēr meklēt aizstāvību ar direktīvu noteikumu palīdzību.

Ja par diskriminējošo pusi tiek uzskatīts cits indivīds vai privāts uzņēmums, nacionālajām tiesām ir jānodrošina direktīvu "*netiešā iedarbība*" un tām jādara viss iespējamais, lai interpretētu nacionālos tiesību aktus saskaņā ar Eiropas Kopienas tiesību aktiem. Tas nozīmē, ka tiesām ir, cik iespējams, jāinterpretē nacionālie tiesību akti, ņemot vērā direktīvu tekstu un mērķi, lai sasniegtu rezultātus, kas paredzēti direktīvās. Nav svarīgi, vai nacionālie tiesību akti tika pieņemti pirms vai pēc direktīvām (Lieta C-106/89 *Marleasing* [1990] ECR 4135).

Trešais Kopienas likumu princips palīdz nodrošināt, ka dalībvalstis atbilstoši ievieš vienlīdzības direktīvas, galvenokārt, "*valsts atbildības*" principu (Lieta C-6 & 9/90 *Francovich*, apvienotās lietas C46/93 *Brasserie du Pêcheur* un C-48/93 *Factortame*). Ja līdz ieviešanas gala termiņam nav pieņemti nacionālie tiesību akti, lai ieviestu direktīvas, vai ja nacionālais tiesību akts ir pretrunā ar EK tiesību aktiem, dalībvalstij ir jānodrošina kompensācija par zaudējumiem, kas radušies neizdošanās ieviest direktīvas dēļ. Lai valstij iestātos atbildība, ir jābūt izpildītiem zināmiem noteikumiem: 1) pārkāptā Kopienas noteikuma mērķis ir bijis garantēt tiesības indivīdam, 2) pārkāpumam ir jābūt pietiekoši nopietnam un 3) ir jābūt cēloņu saistībai starp valsts kļūdu un zaudējumiem, ko cietušas ietekmētās personas. Nacionālajām tiesām var tikt uzdots pieņemt lēmumu par to, vai dalībvalsts ir nepareizi ieviesusi vienlīdzības direktīvas, un, ja tiesa atklāj, ka tas tā ir, un ja šie nosacījumi ir izpildīti, prasītājām var tikt sniegta kompensācija naudas izteiksmē.

Nacionālās tiesas var arī nodot izskatīšanai jautājumus par direktīvu atsevišķu prasību interpretāciju Eiropas Tiesai, kas šos jautājumus izskatīs un sniegs par tiem spriedumu.



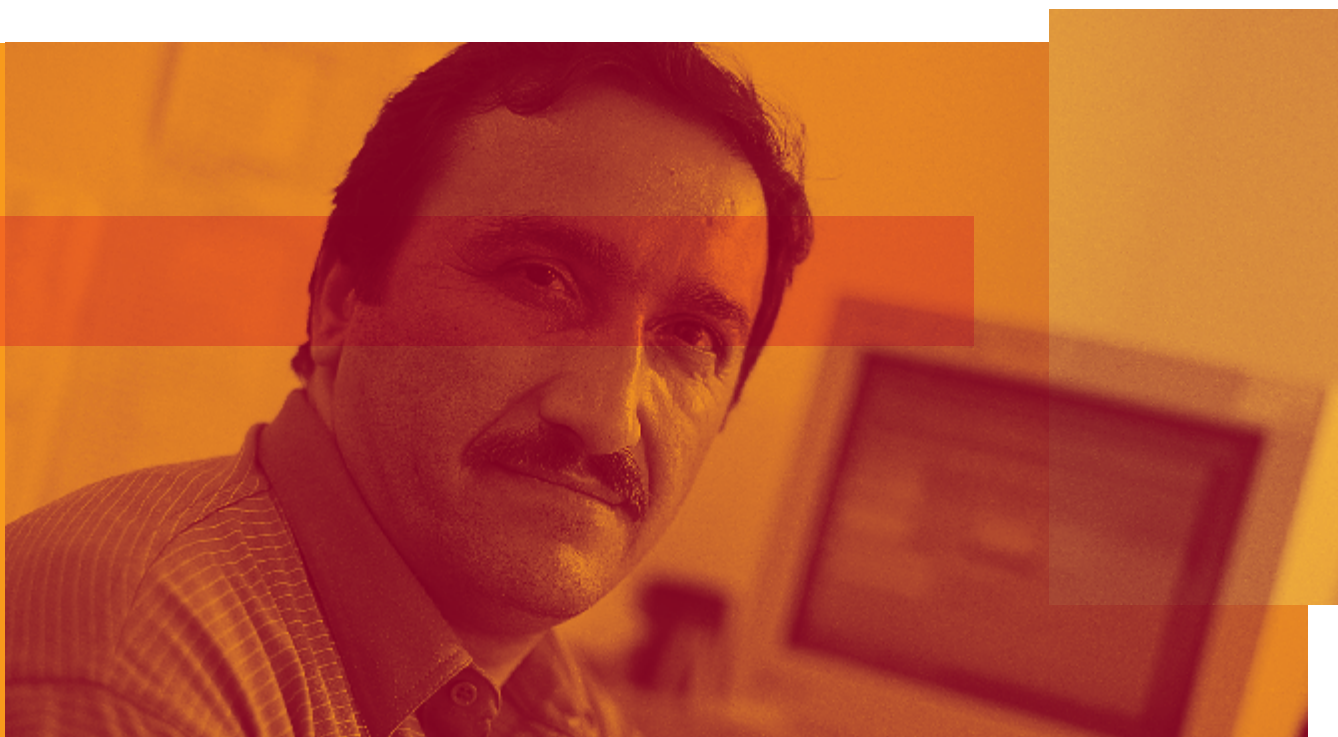
Eiropas Tiesas loma

Ja nacionālā tiesa nav pārliecināta par to, vai vienlīdzības direktīvu ieviešana ir pareiza, vai nav pārliecināta par to, kā jāinterpretē konkrēts termins direktīvās, tā var un tai vajadzētu lūgt Eiropas Tiesai (ET) iepriekšēju lēmumu par direktīvu interpretēšanu, lai nacionālā tiesa savukārt varētu sniegt savu spriedumu (EK Līguma 234. pants). Pēdējās instances tiesām (tās instances, kuru lēmumus nevar pārsūdzēt) ir pienākums nodot šādus jautājumus ET. Sniedzot atbildi, ET aplūkos attiecīgo noteikumu direktīvās un sniegs savu skaidrojumu, ņemot vērā nacionālās lietas apstākļus. Tā arī ņems vērā visus novērojumus, ko iesniegusi dalībvalsts valdība vai Komisija. Šādi ET spriedumi ir sevišķi svarīgi, lai atbilstoši un vienādi piemērotu direktīvu noteikumus. Iepriekšēji lēmumi ir bijuši nozīmīgi attiecībā uz ES dzimuma vienlīdzības tiesību aktu interpretāciju, piemēram. NVO, arodbiedrības un citas ieinteresētās organizācijas dalībvalstīs var meklēt direktīvu noteikumu skaidrojumu un pārbaudīt likumu savā valstī, stratēģiski risinot tādas lietas, kas liek nacionālajām tiesām sniegt iepriekšējas norādes ET.

Divas Vācijas tiesas ir nodevušas ET izskatīšanai jautājumus par nacionālā tiesību akta noteikuma atbilstību attiecībā uz Direktīvu par nodarbinātības vienlīdzību, saskaņā ar kuru līgumi uz noteiktu laiku var tikt noslēgti ar darbiniekiem, kuri ir 52 gadus veci vai vecāki (lieta C-144/04 *Mangold*, *Oficiālais Vēstnesis*: 29.5.2004./C 146/01 un C-261/04 *Schmidt*, *Oficiālais Vēstnesis*: 11.9.2004./C 228/41, lai gan pēdējā no šīm ir atcelta – lai gūtu sīkāki informāciju *ES Oficiālajā Vēstnesī*, skatīt tīmekļa vietni: <http://europa.eu.int/eur-lex/>).

Arī Ungārijas Tiesa ir jautājusi ET, vai Ungārijas kriminālkodeksa noteikums, kurā ir noteikts, ka sarkanas piecstaru zvaigznes publiska izmantošana vai attēlošana, ir mazsvarīgs pārkāpums, atbilst Kopienas tiesību aktu nediskriminācijas principam (lieta C-328/04 *Vajnai Attila*, *Oficiālais Vēstnesis*: 23.10.2004./C 262/15). Jautājums ir par to, vai Direktīva par rasu vienlīdzību ļauj personām paust savu politisko pārliecību ar simbola palīdzību. Arī Spānijas tiesa ir sniegusi iepriekšēju norādi ET, kurā ir ietverta invaliditātes jēdziena interpretācija ar mērķi nodrošināt Direktīvas 2000/78 garantēto aizsardzību (lieta C-13/05; *Chacón Navas*, *Oficiālais Vēstnesis*: 19.03.2005./C 69/8).

Šāda veida norādes var būt apjomīgas, jo īpaši, ja jautājumu uzdod pēdējās instances tiesa. Ir sagaidāms, ka jautājumi no nacionālajām tiesām saistībā ar vienlīdzības direktīvām, kā arī Eiropas Tiesas spriedumi nākamo gadu laikā ievērojami pieaugs apjoma ziņā. Tajā pašā laikā nacionālie spriedumi saistībā ar vienlīdzības direktīvām ir sākuši parādīties arī dalībvalstīs (skatīt piemērus ierāmētājā tekstā).



Diskriminācijas tiesas prāvas

Beļģija un Francija: nekustamā īpašuma īpašnieki atzīti par vainīgiem rasu diskriminācijā

2004. gada decembrī Antverpenes Krimināltiesa Beļģijā atzina par vainīgu mājas īpašnieku diskriminācijā, jo viņš bija attiecies īrēt savu māju beļģu pārim ar kongojiešu izcelsmi. Īpašnieks bija sniedzis norādes īres jautājumu aģentūrai, ka "ir ieteicams īpašumu nenomāt ārzemniekiem". Vienādu iespēju veicināšanas un rasisma pret darbības centrs, specializētā iestāde Beļģijā, piedalījās šajā lietā kopā ar prokuroru. Caurmērā 7 % rasisma sūdzību, kas iesniegtas Centram, ir saistītas ar apsaimniekošanas un dzīvesvietas jautājumiem. Tika noteikts, ka mājas īpašniekam Centram ir jāmaksā 250 EUR par radītajiem zaudējumiem.

2004. gada septembrī Grenobles Krimināltiesa (Francija) atzina par vainīgu nekustamā īpašuma īpašnieci par atteikšanos pārdot zemes gabalu "arābam", par iemeslu minot iespējamās problēmas ar kaimiņiem. Tiesa piesprieda viņai naudas sodu 10 000 EUR apmērā, noteica nosacīto spriedumu četru mēnešu periodā un izdeva spriedumu, ka īpašniecei ir jāmaksā 1 500 EUR par radīto kaitējumu pircējam un 500 EUR viņa sievai. Tiesa arī sniedza rīkojumu publicēt spriedumu nekustamā īpašuma brokeru federācijas profesionālajā informatīvajā izdevumā un noteica, ka divām NVO – MRAP un SOS Racism – ir radīti zaudējumi.

Somija: baznīcas lēmuma anulēšana, kas aizliedz personām, dzīvojošām viena dzimuma reģistrētās partnerattiecībās, kļūt par kapelāniem

Vāsas Administratīvā tiesa nesen anulēja Evaņģēliski luterāniskās baznīcas lēmumu, ka pretendente nav tiesīga ieņemt kapelāna amatu, jo viņa atklāti dzīvo viena dzimuma attiecībās un ir paziņojusi, ka viņa oficiāli vēlētos reģistrēt šīs attiecības. Tika uzskatīts, ka šis fakts ir pretrunā ar Aktu par nediskrimināciju, kas aizliedz diskrimināciju tostarp uz seksuālās orientācijas pamata vai "cita iemesla dēļ, kas saistīts ar konkrētu personu". Šajā kontekstā viena dzimuma attiecības tika uzskatītas par "citu iemeslu". Somijas tiesību aktos par baznīcām, piemēram, Rīkojumā par baznīcu vai Aktā par baznīcu, nav izņēmumu attiecībā uz "reliģiskā ētosa" ieviešanas punktu, kas noteikts Direktīvas par nodarbinātības vienlīdzību 4. panta 2. punktā.

Īrija: darba tiesa izmanto Direktīvu par rases vienlīdzību, lai atklātu nepamatotu atbrīvošanu no darba uz rases pamata

Pirms direktīvu ieviešanas Īrijas likumdošanā pierādījumu slogs nebija saskaņā ar direktīvām. Kad Darba tiesa iztiesāja lietu *Citibank v. Massinde Ntoko* 2004. gada 8. martā (EED045), Direktīva par rasu vienlīdzību un Direktīva par nodarbinātības vienlīdzību vēl nebija iestrādātas Īrijas tiesību aktos. Tomēr Tiesa tieši izmantoja Direktīvu par rases vienlīdzību attiecībā uz pierādījumu slogu, lai pamatotu, ka *Citibank* bija diskriminējusi kongojiešu strādnieku, pamatojoties uz viņa rasi, kad viņš tika atbrīvots no darba par personīga telefona zvana veikšanu darba laikā. Tiesa iesniedza šo lietu izskatīšanai Eiropas Tiesai, saskaņā ar kuru neieviestā direktīva var tikt izmantota, lai informētu par nacionālo tiesību aktu interpretēšanu, iesaistot individuus. Nacionālajām tiesām ir pienākums, cik iespējams, interpretēt nacionālos noteikumus, ņemot vērā direktīvu tekstu un mērķi, lai sasniegtu attiecīgās direktīvas paredzēto rezultātu. Apsūdzētajai pusei bija jāmaksā prasītājam kompensācija 15 000 EUR apmērā (2 000 EUR par ienākumu zaudējumiem un 13 000 EUR par nemateriāliem zaudējumiem, lai kompensētu pārciesto pazemojumu un pamattiesību neievērošanu attiecībā uz vienādu attieksmi un brīvību rasu aizspriedumiem).

Ungārija: NVO tiesības būt par prasītājiem sabiedrības interešu diskriminācijas lietās

Geju un lesbiešu NVO iesniedza izskatīšanai lietu pret reformātu baznīcas *Gáspár Károli* Universitāti, apgalvojot, ka universitāte ir diskriminējusi teoloģijas studentus – gejusus. Pēc tam, kad tika atbrīvots teoloģijas students, kurš bija atzinis savu homoseksualitāti vienam no profesoriem, Teoloģijas fakultātes padome publicēja vispārēju deklarāciju 2003. gada 10. oktobrī, kurā teikts, ka "baznīca nevar apstiprināt [...] garīdznieku un reliģijas pasniedzēju izglītību, pieņemšanu darbā un nodarbinātību, kuri veic vai veicina homoseksuālu dzīvesveidu". Pirmās un otrās instances tiesas uzskatīja, ka universitāte ir rīkojusies un izmantojusi tās vārda brīvību konstitūcijas ietvaros un nav veikusi diskriminējošu darbību pret homoseksuāļiem. NVO plāno lietu iesniegt izskatīšanai Augstākajā tiesā.

Šī lieta radīja ievērojamas sekas attiecībā uz NVO, pievēršot seksuālās orientācijas lietām sabiedrības uzmanību (*actio popularis*): tiesa noteica, ka homoseksualitāte ir iedzimta personības pazīme, kas ir priekšnoteikums *actio popularis* prasībai saskaņā ar Ungārijas Aktu par vienādu attieksmi. Turklāt NVO nav jāgaida, lai diskriminācija faktiski notiktu – pietiek ar to, ka ir noticis tiesību pārkāpums saskaņā ar diskriminācijas tiesību aktiem, praksi utt.

Slovēnija: konstitucionālās tiesas sprieduma par dekrētu, kas ierobežo mošeju celtniecību

2004. gada jūlijā Slovēnijas Konstitucionālā tiesa noteica, ka referendumā jautājums par to, vai ir jāapstiprina Ļubļinas Pilsētas domes rīkojums, pārkāpj konstitucionālās tiesības brīvi paust personas reliģiju. Attiecīgajā rīkojumā bija nosacījumi attiecībā uz tādu objektu celtniecību, kas paredzēti islāma reliģijas kopienas reliģisko un kultūras aktivitāšu veikšanai. Tiesa paziņoja, ka zemes izmantošanas noteikumu izstrādes mērķis, par ko lēmums bija jāpieņem referendumā, faktiski bija padarīt mošejas ēku neiespējamu. Tādējādi referendums par rīkojumu nozīmētu nolemt to, vai islāma reliģijas kopienas locekļi var vai nevar brīvi īstenot savu reliģiju mošejā, un tas ir pretrunā ar konstitucionālajām tiesībām.

Zviedrija: pozitīva darbība, kas balstīta uz etnisko piederību, stājoties augstākajā mācību iestādē

Upsalas Universitāte ieviesa "alternatīvās atlases kritēriju" attiecībā uz jurisprudences studentiem, kur 10 % no studējošo vietām jurisprudences programmā bija rezervētas pretendentiem, kuru abi vecāki bija "dzimuši ārzemēs". Tas bija saskaņā ar tiesību aktiem kopš 2003. gada janvāra, kurš tika izstrādāts ar mērķi veicināt plurālismu augstākās izglītības jomā. Šādu praksi apstrīdēja divas sievietes dzimuma pretendentes ar augstu akadēmisko kredītpunktu skaitu, kuras varēja tikt uzņemtas attiecīgajā programmā, ja nebūtu bijis šis alternatīvās atlases kritērijs. Viņas apgalvoja, ka atlases kritēriji bija diskriminējoši saskaņā ar 2001. gada Aktu par studentiem augstākajās mācību iestādēs, kurā nav minēta privilģēta attieksme. Upsalas Apgabaltiesa 2005. gada janvārī atzina, ka universitātes prakse bija pretrunā ar tiešās diskriminācijas aizliegumu, atsaucoties uz Eiropas Tiesas precedentu tiesībām, kas saistītas ar pozitīvu darbību, t.i., pozitīva darbība netiek atļauta, ja pastāv skaidra atšķirība pretendentu nopelnu ziņā. Katra no abām sievietēm saņēma 75 000 SEK (apmēram 7 500 EUR) par radītajiem zaudējumiem. Lieta acīmredzot tiks pārsūdzēta.

Nīderlande: neizdošanās pildīt noteikumu par saprātīgas darba vietas izveidi arodapmācībā

Antidiskriminācijas birojs iesniedza izskatīšanai lietu pret asociāciju, kas organizē eksāmenus viesnīcu un restorānu personālam, apgalvojot, ka asociācija ir pārkāpusi Aktu par vienādu attieksmi uz invaliditātes vai hroniskas slimības pamata, neizveidojot saprātīgu darba vietu arodapmācības apgūvē. Asociācija piedāvāja "pielāgotus" eksāmenus kandidātiem, kuriem bija lasīšanas grūtības. Tomēr par šādu "pielāgotu" eksāmenu tika noteikta soda nauda 90 EUR apmērā. Vienādas attieksmes veicināšanas komisija piekrita, ka tas neatbilst pienākumam saskaņā ar aktu nodrošināt saprātīgu darba vietas izveidi personām ar īpašām vajadzībām. Šajā gadījumā pieprasītās darba vietas izveide nesastādīja neproporcionālu slogu asociācijai, un tādējādi tika uzskatīts, ka ir notikusi pretlikumīga diskriminācija (2004. gada 26. oktobra Lieta 2004/140).

Spānija: augstākās tiesas anulētie kolektīvo līgumu noteikumi, liekot darbiniekiem doties pensijā 65 gadu vecumā

Divos spriedumos 2004. gada 9. martā Augstākā tiesa anulēja kolektīvo līgumu noteikumus, saskaņā ar kuriem strādniekiem bija jādodas pensijā 65 gadu vecumā, jo nacionālie noteikumi, kas pieļautu šādu obligātu iešanu pensijā, nepastāvēja. Tiesa izmantoja Direktīvu par nodarbinātības vienlīdzību, lai nonāktu pie secinājuma, ka šis fakts ir diskriminējošs uz vecuma pamata, liekot darbiniekiem doties pensijā 65 gadu vecumā, jo nav noteikuma, kas attaisno atšķirīgu attieksmi saistībā ar vecumu.

2004. gada decembrī Spānijas valdība pieņēma likumprojektu, lai ļautu atkārtoti ieviest šādus noteikumus kolektīvajos līgumos, saistot tos ar "likumīgu nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķiem". Tas nozīmē, ka tiklīdz parlaments šo likumprojektu pieņems, šādi noteikumi neveidos vecuma diskrimināciju tādā apjomā, ko varētu uzskatīt par objektīvi un saprātīgi attaisnojamu.

Apvienotā Karaliste: pirmā atklātā seksuālās orientācijas diskriminācija saskaņā ar regulām, ar kurām ievieš Direktīvu par nodarbinātības vienlīdzību

2005. gada janvārī tika atzīts, ka pirmo reizi ir pārkāpta Regula par nodarbinātības vienlīdzību (seksuālā orientācija). Stretfordas Nodarbinātības tribunāls Londonā atzina, ka prasītājs, biznesa menedžeris, ir pakļauts ilgstošiem apvainojumiem ilgā laika periodā no augstākstāvošajiem personāla locekļiem viņa kompānijā *Cleanaway*, kā arī tika spiests pamest darbu, kas nesa 54 000 £ peļņas gadā (apmēram 78 400 EUR). Viņam tika piešķirta kompensācija 35 345 £ apjomā (apmēram 51 300 EUR) par konstruktīvi neatbilstošu atbrīvošanu no darba, uzņēmējiem un diskrimināciju. Tribunāls atzina, ka šim darba devējam nebija izdevies problēmu akceptēt vai atrisināt, neskatoties uz to, ka iepriekš sūdzības bija iesniedzis cits personāla loceklis, kurš bija gejs. *Cleanaway* cilvēkresursu departamentam nebija izdevies nodrošināt, ka augstākstāvošās amatpersonas saprastu, ka atsaucies uz seksuālu orientāciju nav pieļaujamas.

Tiesiskā aizsardzība un sankcijas, kompensējot indivīda tiesību pārkāpumus

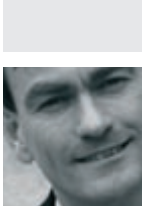
Saskaņā ar direktīvām nacionālajām tiesām attiecībā uz vienādas attieksmes principa pārkāpumu ir jānodrošina apmierinoša tiesiskā aizsardzība. Sankcijām pret diskriminējošo pusi ir jābūt *efektīvām* (t.i., jāsasniedz vēlamie rezultāti), *proporcionālām* (t.i., tām atbilstoši jāatspoguļo cieto zaudējumu un/vai kaitējuma nopietnību un raksturu) un *preventīvām* (t.i., tām jānovērš diskriminācija nākotnē). Pagaidām ir pārāgri izvērtēt, vai dažādās sankcijas, kas pieejamas attiecīgajās ES dalībvalstīs, atbilst šai prasībai. Ar laiku šis jautājums kļūs saprotamāks, jo arvien vairāk un vairāk lietu tiek izskatītas nacionālajās tiesās.

Dažas dalībvalstis ir piemērojušas tradicionālās kriminālās sankcijas attiecībā uz noteiktām diskriminācijas formām, jo īpaši tas attiecas uz soda naudām un brīvības atņemšanu. EK direktīvas tomēr ir ieviestas ar civillikuma, darba likuma un administratīvā likuma palīdzību, tādējādi tādas sankcijas kā kompensācija nākotnē varētu būt daudz izplatītākas. Finansiālā kompensācija var ietvert kompensāciju par zaudējumiem pagātnē un nākotnē, par kaitējumiem attiecībā uz jūtām, par personīgas traumas zaudējumiem, piemēram, par psihiatrisko kaitējumu, vai par "pamācošiem" zaudējumiem, lai sodītu diskriminējošo pusi. Upurim tiek tieši sniegta attiecīga kompensācija pretstatā krimināllikumā noteiktajām soda naudām, kā tas tiek praktizēts Amerikas Savienotajās Valstīs. Citi tiesiskās aizsardzības veidi ietver pagaidu pabalstu, lai apturētu diskrimināciju un liktu diskriminējošajai pusei veikt pasākumus, lai novērstu vai samazinātu diskriminācijas sekas diskriminācijas upurim, piemēram, rīkojums atjaunot viņu iepriekšējā amatā vai pieņemt konkrētu uzvedības kodeksu. Dažreiz pastāv īpašas sankcijas uzņēmumiem vai organizācijām, kuras atšķiras no sankcijām, kas tiek piemērotas indivīdiem.

Daudzās valstīs tiek piemērotas sankcijas, kas ir speciāli noteiktas, lai nodrošinātu kompensāciju par diskrimināciju papildus vai pārāk vispārēju civilo, kriminālo vai administratīvo sankciju vietā. Piemēram, sankcijas Beļģijā ietver krimināllikumā paredzētos naudas sodus, brīvības atņemšanu un kompensāciju par zaudējumiem vai civilajiem zaudējumiem, paziņojot līguma noteikumus par spēkā neesošiem, liekot pārtraukt diskriminējošo praksi un publicējot spriedumu. Gadījumos, kad darbinieki ir atlaisti, jo tie ir sūdzējušies par diskrimināciju (pakļaušana netaisnībai), tie var tikt atjaunoti amatā un saņemt nokavēto darba algas izmaksu vai tie var pieprasīt atlīdzību par zaudējumiem, kas līdzvērtīgi kompensācijai par sešiem mēnešiem.

Itālijā, saskaņā ar dekrētiem par direktīvu ieviešanu, tiesnesis var izdot rīkojumu pārtraukt diskriminējošo izturēšanos, novērst šīs rīcības sekas un atjaunot tādu situāciju, kāda tā bija pirms diskriminācijas. Tas ir balstīts uz ideju, ka katrs diskriminējošais akts ir nelikumīgs un tādējādi spēkā neesošs. Diskriminējoša atbrīvošana no darba vienmēr tiek uzskatīta par spēkā neesošu, un darbinieki, kas ir netaisnīgi atlaisti no darba, var tikt atjaunoti amatā. Tiesneši var arī pieprasīt publicēt lēmumu nacionālajā laikrakstā. Upuri var pieprasīt kompensāciju par finansiāliem vai cita veida zaudējumiem. Uzņēmumiem, kas atzīti par vainīgiem diskriminācijā uz rases vai etniskās piederības, reliģijas vai tautības pamata var tikt anulēta dalība valsts iestāžu rīkotos konkursos, atcelti piegādes līgumi vai finansiālā palīdzība. Zināmos gadījumos uzņēmumiem var tikt liegta dalība konkursos vai nesniegta finansiāla palīdzība divu gadu laika periodā.





Equinet, Eiropas Vienādu iespēju veicināšanas iestāžu tīkls, kuru vada Nīderlandes Vienādas attieksmes komisija kopā ar Migrācijas politikas grupu, kas darbojas kā sekretariāts.

Equinet nolūks ir attīstīt sadarbību un veicināt informācijas apmaiņu starp Vienādu iespēju veicināšanas iestādēm ES ietvaros – pavisam ir pārstāvētas 18 dalībvalstis – ar mērķi nodrošināt, ka ES vienlīdzības tiesību akti tiek vienādi piemēroti un tiesiskā aizsardzība pret diskrimināciju tiek paaugstināta.

Tāpat kā mēs palīdzam Vienādu iespēju veicināšanas iestādēm pildīt to pilnvaras, veicot juridiskās pieredzes un viedokļu apmaiņu attiecībā uz ieviešanas stratēģijām, mēs vēlamies veicināt dialogu ar Eiropas iestādēm, lai popularizētu vienlīdzības apsvērumu iekļaušanu ES politiskajās nostādnēs un programmās.

Equinet darbojas ES ietvaros ar darba grupu, personāla apmācību un informācijas apmaiņas palīdzību attiecībā uz darba metodēm un vietējā līmenī pieņemtajiem tiesību aktiem un politiskajām nostādnēm. Šādā veidā tas palīdz ne tikai uzlabot Vienādu iespēju veicināšanas iestāžu sniegumu, bet arī stiprināt to neatkarību un padarīt to atbalstu efektīvāku diskriminācijas upuriem. Šāda sadarbība nozīmē arī to, ka Vienādu iespēju veicināšanas iestādes spēj mācīties no citur gūtās pieredzes un sniegt daudz vispusīgākus ieteikumus attiecībā uz tiesību aktiem un tiesiskajām procedūrām viņu pašu valstīs.

Līdz 2006. gada beigām Tīklu atbalsta Kopienas Rīcības programma, un viens no mūsu svarīgākajiem uzdevumiem ir radīt ilgtspējības apstākļus arī pēc tam.

ALEX-GEERT CASTERMANS, NĪDERLANDES VIENĀDAS ATTIEKSMES KOMISIJAS PRIEKŠSĒDĒTĀJS



Vienādas attieksmes veicināšanas iestādes ES dalībvalstīs

Direktīvā par rasu vienlīdzību (2000/43/EK) 13. pantā ir noteikts, ka dalībvalstīm ir jānozīmē iestāde, lai veicinātu vienādu attieksmi pret visiem cilvēkiem bez diskriminācijas rasu vai etniskas piederības dēļ. Šo iestāžu kompetencē jābūt neatkarīgas palīdzības nodrošināšanai diskriminācijas upuriem, ievērojot viņu sūdzības par diskrimināciju, neatkarīgu aptauju rīkošanai par diskrimināciju un neatkarīgu ziņojumu publicēšanai un ieteikumu sastādīšanai par jebkuru jautājumu, kas saistīts ar šādu diskrimināciju. Daudzām vienādas attieksmes veicināšanas iestādēm ir pilnvaras risināt arī citus diskriminācijas aspektus (papildus diskriminācijai uz rases vai etniskās piederības pamata). To nepieprasa ES tiesību akti, lai gan Eiropas Komisija to lielā mērā cenšas veicināt (skatīt vienādas attieksmes veicināšanas un līdzīgu iestāžu sarakstu 25 ES dalībvalstīs un Rumānijā un diskriminācijas formas, uz ko tās attiecas).

Vienādas attieksmes veicināšanas iestādes (vai līdzīgas organizācijas)

	Vienādas attieksmes veicināšanas iestāde	Kontaktinformācija	Pamatojums/aspekti
Beļģija	Vienādu iespēju un rasisma pretdarbības centrs — <i>Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme — Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding</i>	Tel. +32 2 212 3000 www.diversiteit.be	Visi aspekti, kas minēti abās direktīvās, ieskaitot citus aspektus.
Čehijas Republika	Valsts tiesību aizstāvis — <i>Veřejný ochránce práv</i>	Tel. +420 542 542 111 www.ochrance.cz	Visi aspekti, kas minēti abās direktīvās, ieskaitot dzimumu.
Dānija	Dānijas Cilvēktiesību institūts — <i>Rights Institut for Menneskerettigheder</i>	Tel. +45 326 98888 www.humanrights.dk	Rasu vai etniskā piederība.
Vācija	Federālais valdības komisārs migrācijas, bēgļu un integrācijas jautājumos — <i>Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration</i> Federālais valdības komisārs invalīdu vajadzību jautājumos — <i>Behindertenbeauftragte</i>	Tel. +49 30 20655-1835 vai +49 1888-555-1835 www.integrationsbeauftragte.de Tel. +49 1888 5272944 www.behindertenbeauftragter.de	Rasu vai etniskā piederība. Invaliditāte.
Igaunija	Igaunijas Tieslietu sekretāra birojs — <i>Eesti Vabariigi Oiguskantsler</i>	Tel. +372 693 8400 www.oiguskantsler.ee	Visi aspekti, kas minēti abās direktīvās, ieskaitot dzimumu un citus aspektus.
Griekija	Griekijas ombuds	Tel. +30 801 11 25 000 www.synigoros.gr	Visi aspekti.
Spānija	Nacionālā invaliditātes padome — <i>Consejo Nacional de la Discapacidad</i> Ombuds — <i>El Defensor del Pueblo</i>	Tel. +34 91 363 70 00 www.mtas.es Tel. +34 91 432 79 00 www.defensordelpueblo.es	Invaliditāte. Visi aspekti.
Francija	Augstā iestāde diskriminācijas apkarošanā un vienādas attieksmes nodrošināšanā — <i>Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité</i>	Tel. +33 08 1000 5000 www.le114.com	Visi aspekti, kas minēti abās direktīvās, ieskaitot dzimumu un citus aspektus.
Īrija	Vienādas attieksmes veicināšanas iestāde <i>Equality Authority</i>	Tel. +353 1 4173333 www.equality.ie	Visi aspekti, kas minēti abās direktīvās, ieskaitot citus aspektus.
Itālija	Nacionālais rasu diskriminācijas apkarošanas birojs — <i>Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali</i>	Tel. 39 06 42153 261 www.pariopportunita.gov.it	Rasu vai etniskā piederība.
Kipra	Komisāra pārvaldības birojs (ombuds)	Tel. +357 22 45 63 00 ombudsman@cytanet.com.cy	Rasu vai etniskā piederība, ieskaitot reliģisko pārliecību, politiskos vai citus uzskatus, valodu, tautību.
Latvija	Valsts cilvēktiesību birojs	Tel. +371 7287210 www.vcb.lv	Visi aspekti.
Lietuva	Vienādu iespēju veicināšanas ombuda birojs — <i>Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba</i>	Tel. +370 5 261 27 87 www.lygybe.lrs.lt	Visi aspekti, kas minēti abās direktīvās.

Vienādas attieksmes veicināšanas iestādes (vai līdzīgas organizācijas)

	Vienādas attieksmes veicināšanas iestāde	Kontaktinformācija	Pamatojums/aspekti
Luksemburga	Īpašā pastāvīgā komisija rasu diskriminācijas apkarošanā — <i>Commission spéciale permanente contre la discrimination raciale</i>	Tel. +352 478 36 92	Rasu un etniskā piederība.
Ungārija	Vienādas attieksmes veicināšanas iestāde — <i>Egyenlő Bánásmód Hatóság</i>	Tel. +36 1 235 45 05 ebh@icsszem.hu	Visi aspekti, kas minēti abās direktīvās, ieskaitot dzimumu un citus aspektus.
Malta	Nav vēl izveidota. Nacionālās vīriešu un sieviešu vienlīdzības veicināšanas komisijas izveide var tikt atlikta.		
Nīderlande	Vienādas attieksmes veicināšanas komisija — <i>Commissie Gelijke Behandeling</i>	Tel. +31 30 888 38 88 www.cgb.nl	Visi aspekti, kas minēti abās direktīvās, ieskaitot dzimumu un citus aspektus.
Austrija	Vienādas attieksmes birojs — <i>Anwaltshaf für Gleichbehandlungsfragen</i> Ombuds vienādu nodarbinātības iespēju jautājumos — <i>Anwältin für die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt</i>	Tel. +43 1 532 0244	Visi aspekti, kas minēti abās direktīvās, izņemot invaliditāti un ieskaitot dzimumu.
Polija	Pilsoņa tiesību aizsardzības komisārs — <i>Rzecznika Praw Obywatelskich</i> Valdības pilnvarotais sieviešu un vīriešu vienlīdzības jautājumos — <i>Pelnomocnika Rządu ds. Rownego Statusu Kobiet i Mezczyzn</i> Valdības pilnvarotais invalīdu jautājumos — <i>Pelnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych</i>	Tel. +48 22 55 17 700 www.brpo.gov.pl Tel. +48 22 520 08 31 www.rownystatus.gov.pl Tel. +48 22 826 96 73 www.mpips.gov.pl/ osobyniepełnosprawne.php	Visi aspekti. Visi aspekti, kas minēti abās direktīvās, izņemot invaliditāti un ieskaitot dzimumu. Invaliditāte.
Portugāle	Augstais komisārs imigrācijas un etnisko minoritāšu jautājumos — <i>Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas</i>	Tel. +351 218 10-61 00 www.acime.gov.pt	Rasu un etniskā piederība.
Slovēnija	Vienādu iespēju veicināšanas birojs — <i>Urad za enake možnosti</i>	Tel. +386 1 478 84 60 www.uem-rs.si	Visi aspekti.
Slovākijas Republika	Slovākijas Nacionālais cilvēktiesību centrs — <i>Slovenského národného strediska pre ľudské práva</i>	Tel. +421 2 572 039 11/14 www.snsnp.sk	Visi aspekti.
Somija	Ombuds minoritāšu jautājumos — <i>Vähemmistövaltuutettu</i>	Tel. + 358 10 60 47048 www.vahemmistovaltuutettu.fi	Rasu un etniskā piederība.
Zviedrija	Ombuds etniskās diskriminācijas apkarošanas jautājumos — <i>Ombudsmannen mot etnisk diskriminering</i> Ombuds invaliditātes jautājumos — <i>Handikappombudsmannen</i>	Tel. +46 8 508 887 00 www.do.se Tel. +46 8 20 17 70 www.handikappombudsmannen.se	Rasu un etniskā piederība. Invaliditāte.
Apvienotā Karaliste	Invaliditātes tiesību komisija — <i>Handicap Rights Commission</i> Ziemeļīrijas Vienlīdzības nodrošināšanas komisija — <i>Equality Commission for Northern Ireland</i> Rasu vienlīdzības komisija — <i>Commission for Racial Equality</i>	Tel. +44 8457 622 633 www.drc-gb.org Tel. +44 28 90 500600 www.equalityni.org Tel. +44 20 7939 0000 www.cre.gov.uk	Invaliditāte. Rasu un etniskā piederība, reliģiskā pārliecība un politiskie uzskati, dzimums, invaliditāte, seksuālā orientācija. Rasu un etniskā piederība.
Rumānija	Rumānijas Nacionālā diskriminācijas apkarošanas padome — <i>Consiliul National pentru Combaterea</i>	Tel. +40 21 312 6578/79 www.cncd.org.ro	Visi aspekti.

Romu situācijas uzlabošana ES



Vairāku gadsimtu garumā romi ⁽¹⁾ ir pakļauti diskriminācijai un vajāšanai. Lai gan bieži ir diskutēts par to vēsturisko izcelsmi, tagad šajā ziņā valda vienprātība – jo īpaši ņemot vērā lingvistiskos pierādījumus – t.i., ka romāņu tauta ir cēlusies no cilvēku grupām, kas pameta Indijas kontinentu pirmās tūkstošgades beigās pēc Kristus.

Lai gan statistika par etnisko piederību netiek apkopota visās valstīs, aprēķini vedina uz domām, ka ES varētu būt apmēram 3–4 miljoni romu un, iespējams, apmēram 2–3 miljoni Bulgārijā un Rumānijā, kuru pievienošanās ES sagaidāma 2007. gadā.

ES paplašināšanās ir palīdzējusi vērst uzmanību uz diskrimināciju un atstumtību, ar ko sastapušās romu kopienas gan “jaunajās”, gan “vecajās” dalībvalstīs. Liela daļa atbildības šo problēmu risināšanā ir jānes kompetentajām iestādēm nacionālajā, reģionālajā un vietējā līmenī. Tomēr ES politisko nostādņu un programmu klāsts var palīdzēt atbalstīt nacionālo varas iestāžu un pilsoniskās sabiedrības organizāciju centienus. Šajā Ziņojuma daļā tiek izklāstītas vairākas iniciatīvas, ko Eiropas Komisija veic, lai veicinātu romu sociālo iekļaušanu.

25

PROBLĒMAS RAKSTUROJUMS UN APJOMS

Romi sastopas ar diskrimināciju un sociālo atstumtību dažādā intensitātē visā ES. Visās valstīs, kur ir pieejama statistika vai tiek veikta aptauja, atklājas, ka romiem ir ievērojami zemāks izglītības līmenis, daudz augstāki bezdarba rādītāji, ļoti zems ienākumu līmenis un sliktāka veselība nekā pārējai iedzīvotāju daļai (skatīt jo īpaši: Eiropas Komisija *Romu situācija paplašinātā Eiropas Savienībā* ⁽²⁾). Daudzās dalībvalstīs romu bērni tiek pastāvīgi atšķirti skolās (segregācija), tiem bieži jāiet “īpašās skolās” (palīgskolās), kur mācās bērni ar mācību vielas apguves grūtībām, vai tie tiek sadalīti īpašās klasēs. Tomēr daudzi romi dzīvo atsavinātos un atšķirtos rajonos ar zemas kvalitātes dzīves apstākļiem, galveno pakalpojumu trūkumu un ierobežotu piekļuvi labas kvalitātes veselības aprūpei (skatīt ierāmēto tekstu).

(1) Termins “romi” tiek izmantots šajā ziņojumā, lai atsauktos uz personām, kas sevi raksturo kā romus, čigānus, pārceļotājus, manušus, sinti, un citām grupām, kas tiek uztvertas kā “čigāni”. Termina “romi” pielietojums nemazina lielo dažādību, kas pastāv šajās kopienās, kā arī neveicina stereotipu rašanos.

(2) http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/roma04_en.pdf



Romu situācija ES dalībvalstīs

Šāda statistika sniedz dažas norādes par romu situāciju Eiropā.

Vairāk nekā puse bērnu palīgskolās Slovākijā bija romu izcelsmes 2002.–2003. gadā.

Tikai puse romu bērnu apmeklēja skolu Vācijā 2003. gadā, un līdz pat 80 % no tiem bērniem, kas apmeklēja skolu, mācījās palīgskolās.

Romu bērni arī sastāda lielāko daļu skolēnu Ungārijas, Bulgārijas, Polijas un Slovēnijas palīgskolās.

Vairāk nekā 85 % romu strādājamā vecumā nebija oficiāli nodarbināti Slovākijā 2003. gadā.

Vairāk nekā 80 % romu ienākumu bija zem nacionālā nabadzības līmeņa Bulgārijā, Ungārijā, Rumānijā un Slovākijā saskaņā ar ANO Attīstības programmas aptauju, kas tika organizēta 2001. gada beigās.

Apmēram 45 % romu Ungārijā un Slovākijā nav iekštelpu tualetes saskaņā ar tās pašas aptaujas datiem.

Apmēram 65 % romu, kuri tika aptaujāti Rumānijā, un 45 % no tiem, kas dzīvo Bulgārijā, atzina, ka tie dzīvo mājoklī bez tekoša ūdens.

Avots: Eiropas Komisija The Situation of Roma in an enlarged European Union un Apvienoto Nāciju Attīstības Programma (UNDP) Avoiding the Dependency Trap.

SASKAŅOTI PASĀKUMI, LAI UZLABOTU ROMU SITUĀCIJU

ES antidiskriminācijas tiesību akti, kas aprakstīti šā ziņojuma pirmajā daļā, var palīdzēt romiem aizstāvēt savas tiesības uz vienādu attieksmi nodarbinātības, arodapmācības, izglītības, sociālā nodrošinājuma, veselības aprūpes, dzīvokļu apgādes, preču un pakalpojumu piekļuvē. Eiropas Komisija ar tās Kopienas Rīcības programmas palīdzību diskriminācijas apkarošanā nodrošina apmācības romu aizstāvības organizācijām un NVO, lai sniegtu tām juridiska rakstura un praktisku informāciju, kas nepieciešama, lai aizstāvētu diskriminācijas upurus.

ES aktīvi uzrauga, vai tiek ievērota cieņa pret minoritātēm, ieskaitot romu minoritāti, kā arī pārrauga aizsardzību, ko minoritātes saņem kandidātvalstīs. Šie pasākumi tiek vērtēti kā daļa no pievienošanās procesa. ES Rasisma un ksenofobijas uzraudzības centrs ir nesen pastiprinājis romu situācijas uzraudzību ES dalībvalstīs. Turklāt Komisija aicina nacionālās varas iestādes ņemt vērā romu kopienu vajadzības, iesniedzot nacionālos rīcības plānus attiecībā uz nodarbinātību un sociālo iekļaušanu.

ES finansējums sniedz papildu atbalstu romu iekļaušanai. Komisija strādā ar nacionālajām varas iestādēm un NVO, lai nodrošinātu, ka finansējums sasniedz mērķi un ka uzraudzības un novērtēšanas politikas sistēma tiek uzlabota. Dažu projektu piemēri ir sniegti turpmāk tekstā.

Lai risinātu vairākdimensiju problēmas, ar ko sastopas romi, Komisija veic pasākumus, lai nodrošinātu, ka ES politiskās nostādnes un programmas tiek īstenotas saskaņotā veidā. Kā pirmais solis problēmas risināšanā bija pētījums (skatīt ierāmēto tekstu), lai analizētu romu situāciju paplašinātā ES un lai izskatītu attiecīgās politiskās nostādnes. Šis pētījums tika veikts sadarbībā ar romu NVO un konsultējoties ar nacionālajām varas iestādēm.



Romu situācija paplašinātā Eiropas Savienībā

Pētījumā, kas tika finansēts saskaņā ar Kopienas antidiskriminācijas un sociālās iekļaušanas programmām, tika izvērtēti romu dzīves un darba apstākļi tajās ES valstīs, kur to skaits ir vislielākais. Pamatojoties uz šo, pētījumā tika izvirzīti vairāki ieteikumi attiecībā uz izglītības, nodarbinātības, dzīvokļu apgādes un veselības aprūpes politiskajām nostādnēm. Jo īpaši tika ieteikts, ka ES vajadzētu:

- veicināt romu situācijas un to ciestās diskriminācijas apzināšanu un uzraudzīt jauno tiesību aktu ietekmi, kas tika pieņemti pēc Direktīvas par rasu vienlīdzību spēkā stāšanās;
- stiprināt koordinēšanu starp dažādām ES politiskajām nostādnēm un programmām un starp ES un citām starptautiskām organizācijām;
- nodrošināt, ka romi tiek iesaistīti politisko nostādņu formulēšanā, ieviešanā un izvērtēšanā un ka romu jautājumi tiek ņemti vērā attiecīgajās ES un nacionālajās politiskajās nostādnēs;
- noteikt metodes, ar kurām uzraudzīt un novērtēt programmu efektivitāti romu situācijas uzlabošanas nolūkā.

Dalībvalstīm vajadzētu:

- atzīt romus kā atšķirīgu etnisko grupu, attiecībā uz kuru jāveic prioritāri pasākumi saistībā ar sociālo iekļaušanu un nodarbinātības politiku;
- sadarbībā ar Eiropas Komisiju izstrādāt informācijas iegūšanas metodes attiecībā uz etnisko piederību;
- nodrošināt, ka visas valsts iestādes nacionālā un vietējā līmenī ietver iestādes, kas atbildīgas par romu iekļaušanu.

Romu organizācijām vajadzētu:

- kļūt daudz aktīvākām, cenšoties izskaust stereotipus par romiem un aizspriedumus pret tiem;
- atbalstīt etnisko minoritāšu situācijas uzraudzību tā, lai labāk noteiktu problēmas, ar kādām tās sastopas;
- tikt ietvertām Eiropas NVO un sadarbības tīklos, kas iesaistīti diskriminācijas apkarošanā un pamattiesību veicināšanā.

Ziņojums ir pieejams tiešsaistē angļu, franču un vācu valodā šādā tīmekļa vietnē:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/roma04_en.pdf

Atbildot uz pētījuma ieteikumiem, Komisija ir izveidojusi īpašu Starpdienestu grupu, lai nodrošinātu, ka šobrīd tiek ieviestas plaša spektra politiskās nostādnes un programmas, lai atrisinātu to, ka romu jautājumi tiek atbilstoši koordinēti. Četrpadsmit dažādi Komisijas direktorāti tiek pārstāvēti grupā, risinot ne tikai nodarbinātības un sociālo lietu jautājumus, bet arī paplašināšanās un ārējo attiecību, izglītības un kultūras, tieslietu un cilvēktiesību, veselības aprūpes, reģionālās politikas un lauku attīstības problēmas. Mērķis ir izstrādāt politiskās pamatnostādnes, lai veiktu informācijas apmaiņu starp visiem iesaistītajiem direktorātiem un lai nodrošinātu, ka pieejamais finansējums ir izmantots vislabākajā veidā un ka tiek ņemta vērā iepriekšējā pieredze.

ES arī sadarbojas ar citām starptautiskajām organizācijām šajā jomā. Piemēram, Eiropas Komisija ir Rīcības komitejas locekle attiecībā uz *Romu iekļaušanas desmitgadi 2005-2015*, kas tika uzsākta Sofijā 2005. gada februārī (skatīt ierāmēto tekstu).

Romu iekļaušanas desmitgade 2005–2015

Romu iekļaušanas desmitgades iniciatīvu apstiprināja Bulgārijas, Horvātijas, Čehijas, Ungārijas, bijušās Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikas, Rumānijas, Serbijas un Melnkalnes un Slovākijas valdības 2005. gada februārī. To atbalsta Atklātās sabiedrības institūts, Pasaules Banka un vairākas citas starptautiskās organizācijas.

Iniciatīva, kas tiks veikta līdz 2015. gadam, tiek izvēsta ar mērķi izbeigt konfliktu starp romiem un pārējiem iedzīvotājiem attiecīgajās valstīs. Starptautiskā rīcības komitejas, kas sastāv no iesaistīto valdību pārstāvjiem, starptautiskajiem sponsoriem un pašiem romiem, ir noteikusi četras prioritāšu jomas, kurās jāveic pasākumi, – izglītība, nodarbinātība, veselības aprūpe un dzīvokļu apgāde – un trīs šķērsgriezuma jautājumus – nabadzība, diskriminācija un dzimums.

Atbalsts romiem saskaņā ar *Phare* programmas mērķis ir palīdzēt Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīm risināt ekonomiska un sociāla rakstura problēmas un palīdzēt tām sagatavoties ES pievienošanās procesam. Kopš 1998. gada vairāk nekā 100 miljoni EUR *Phare* naudas tika ziedots romu minoritātes situācijas uzlabošanas projektiem tajās valstīs, kur tie veido lielu iedzīvotāju daļu. Ievērojamas summas tiek tērētas Bulgārijā un Rumānijā par programmām, kur romi ir galvenie saņēmēji. Daudzas no šīm programmām aktīvi iesaista romus to ieviešanā.

Piemēram, projekts “Maznodrošināto grupu piekļuve izglītībai” Rumānijā, ko koordinē Izglītības un zinātnes ministrija, tiek izstrādāts ar mērķi mainīt izglītības praksi, iesaistot romu skolu inspektorus kā starpniekus starp izglītības iestādēm un mācību personālu (vairāk piemērus meklēt: http://www.europa.eu.int/comm/enlargement/phare_evaluation_pdf/revised_minorities_thematic_raw_161204.pdf).

Atbalsts romiem saskaņā ar struktūrfondiem

Eiropas Sociālais fonds (ESF), kas ir viens no lielākajiem ES strukturālajiem fondiem, atbalsta vairākus projektus gan jaunajās, gan "vecajās" dalībvalstīs ar mērķi uzlabot romu un citu

maznodrošināto grupu piekļuvi nodarbinātībai, it īpaši ar labākas izglītības un apmācību iespējām. Kā izcils piemērs jāmin *Acceder* projekts Spānijā, kas ir daļa no starpreģionu programmas *Ciņa pret diskrimināciju*, kas izstrādāta ar mērķi risināt maznodrošināto grupu problēmas darba tirgū. Projekta mērķis ir panākt, ka 4 000 romu tiek nodarbināti līdz projekta beigām, t.i. – līdz 2006. gadam:

- palīdzot viņiem iegūt profesionālu kvalifikāciju;
- pielāgojot apmācību programmas un nodarbinātības dienestus to īpašajām vajadzībām;
- veicinot romu ciestās diskriminācijas apzināšanu un uzlabojot veidu, kādā romus aplūko lielākā daļa sabiedrības;
- sekmējot daudz aktīvākus pasākumus, lai uzlabotu to dzīves apstākļus un to piekļuvi komunālajiem pakalpojumiem.

Bez tam lielu skaitu projektu ar mērķi palīdzēt romiem atbalsta *EQUAL* iniciatīva, ko finansē ESF, lai veicinātu radošu pieeju situācijas uzlabošanā, maznodrošinātajām grupām meklējot darbu. Laika posmā no 2001. un 2004. gadam 45 no finansētajiem projektiem tika mērķēti tikai uz romu problēmu risināšanu vai romu problēmu risināšanu kopā ar maznodrošinātajām grupām (skatīt ierāmēto tekstu par konkrētiem piemēriem). Jaunajā *EQUAL* programmas kārtā, kas sākas 2005. gadā, apmēram 80 jaunu projektu tiek virzīti, lai palīdzētu romiem.

EQUAL projektu piemēri

Austrijā *Mri Buti* projekts tika izstrādāts ar mērķi palīdzēt romiem atrast darbu Burgenlandes reģionā, sniedzot padomus un konsultācijas. Ungārijā romu vīrieši un sievietes tika apmācīti, lai darītu tos darbus, kuri bija nepieciešami vietējā līmenī, piemēram, mūrnieka un bērnu aprūpes darbus. Vācijā tika ieviests projekts, lai pārbaudītu jaunos risinājumus attiecībā uz romu un sinti profesionālo kvalifikāciju – strādājot, piemēram, par starpniekiem izglītības vai sociālajā darbā. Francijā un Īrijā romu pārstāvjiem un pārceļotāju kopienām tiek sniegta palīdzība jaunas uzņēmējdarbības uzsākšanā.





Romi Briselē – Lívia Járóka, Eiropas Parlamenta locekle

Lívia Járóka bija pirmā romu tautības Eiropas Parlamenta locekle no "jaunajām" ES dalībvalstīm, kad tika ievēlēta 2004. gada jūnijā. Viņa ir sociālais antropologs un tūlīt iegūs doktora grādu par etniskajām minoritātēm Londonas Koledžas Universitātē. Viņa sevi redz pirmām kārtām un galvenokārt kā Ungārijas parlamenta pārstāvi, bet tā kā daudzi no tiem ir romi, viņa uzsver arī savu starpnieka lomu, veicinot sadarbību starp dažādām iestādēm, kas risina romu jautājumus ES līmenī, un pārstāvniecības grupām, kas risina šos jautājumus vietējā līmenī.

"Romi tiek lielā mērā ignorēti," viņa saka, "stereotipu dēļ pastāv tendence romus uzskatīt par vienotu grupu, kurai ir kopēja identitāte un līdzīgas iezīmes, kas parasti tiek izskaistinātas vai – gluži pretēji – ir ļoti negatīvas. Patiesībā vairāki miljoni romu Eiropā var lepoties ar tādu pašu dažādību kā jebkura cita etniskā grupa. Tiem ir atšķirīga valoda, kultūra un apstākļi, kā arī dažādas prasmes un spējas. Ja viņiem ir kopēja apjausma par čigānu identitāti, tas bieži ir tāpēc, ka viņiem ir līdzīga pieredze attiecībā uz diskrimināciju un atstumtību. Ir nepieciešams mainīt vispārējo priekšstatu par čigāniem un to maldinošo ārējo tēlu, lai stereotipus nomainītu pret realitāti."

Šis vienkāršotais un nepareizais priekšstats, pēc viņas domām, ir radījis apjukumu attiecībā uz tiem politiskajiem jautājumiem, kas ir saistīti ar romiem un kas savukārt nav. *"Diskriminācija pret romiem vai kultūras jautājumiem ir specifiski jautājumi jau paši par sevi, kuru risināšanā ir nepieciešami īpaši līdzekļi. Romu problēmas izglītības, nodarbinātības, veselības aprūpes un dzīvokļu apgādes jomā ir jārisina nevis galvenokārt no romu skatpunkta, bet ņemot vērā viņu pašu viedokli. Mērķis, citiem vārdiem sakot, ir sakārtot politiku tā, lai ikvienam būtu nodrošināta vienlīdzīga piekļuve labai izglītībai, pieklājīgam darbam, augsta līmeņa veselības aprūpei utt. neatkarīgi no etniskās piederības."*

Nozīmīgs veids, kā mainīt romu ārējo tēlu, viņa uzskata, ir iesaistīt vairāk romu politikā un plašsaziņas līdzekļos. *"Es vēlētos, lai vairāk romu būtu iesaistīti lēmumu pieņemšanas procesā, un šā iemesla dēļ es cieši sadarbojos ar NVO un ikvienu, kas var sniegt savu ieguldījumu romu situācijas uzlabošanā neatkarīgi no savas partejiskās piederības. Šajā ziņā, pēc manām domām, stažēšanās programma, ko ir uzsākusi Eiropas Komisija ar Atvērtās sabiedrības institūtu, ir lieliska iniciatīva, un es pašlaik strādāju pie līdzīgas stažēšanās programmas izveides Ungārijas parlamentā."*

"Plašsaziņas līdzekļi arī ir joma, kurā ir nepieciešama romu klātbūtne lielākā intensitātē. Pastāv sava veida plašsaziņas līdzekļu histērija attiecībā uz romiem, kuri pārāk bieži un nepieņemami tiek attēloti kā drauds sabiedrības drošībai. Es redzu 2007. gadu, kas ir Vienādu iespēju gads, kā iespēju mainīt vispārējo priekšstatu par romiem. Mēs jau šobrīd strādājam pie ideju un iniciatīvu izstrādāšanas, lai nodrošinātu, ka Vienādu iespēju gadam ir reālas sekas."

Pārējās divas strukturālo fondu daļas – Eiropas Reģionālās attīstības fonds (ERAF) un Eiropas Lauksaimniecības virzības un garantiju fonds (ELVGF) – arī atbalsta dažādas programmas, kas sniedz labumu romiem, kā arī citiem cilvēkiem, kas dzīvo maznodrošinātos rajonos. Šajos rajonos ERAF palīdz finansēt ceļu būvi un citu pamatinfrastruktūru, kā tīra ūdens piegādi un galvenās kanalizācijas sistēmas, skolu un slimnīcu restaurāciju, kā arī mazo uzņēmumu izveidi. ELVGF tajā pašā laikā sniedz atbalstu maznodrošinātajām kopienām lauku rajonos.

KOPIENAS RĪCĪBAS PROGRAMMA – UZMANĪBAS KONCENTRĒŠANA UZ ROMIEM

Kopienas Rīcības programma, kas izveidota, lai atbalstītu jaunos ES tiesību aktus pret diskrimināciju, ietver projektus, ko atbalsta strukturālie fondi. Romu problēmu risināšana saistībā ar piekļuvi izglītībai un nodarbinātības nosacījumiem ir noteikta kā viena no prioritātēm saskaņā ar programmu. Turklāt romu organizācijas tiek mudinātas pieteikties uz finansiālo atbalstu projektiem citās prioritārās jomās, piemēram, sadarbības sekmēšanā starp NVO, advokātu apmācīšanās, lai aizstāvētu diskriminācijai pakļauto personu tiesības, pasākumu noteikšanā, lai uzraudzītu diskrimināciju (ar Rīcības programmas atbalstīto projektu sarakstu var iepazīties šādā tīmekļa vietnē:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/callspt/result006_en.htm)

Šobrīd programmas ietvaros tiek atbalstīti pieci projekti, kuros tiek risinātas specifiskas romu problēmas un kuros iesaistītas organizācijas no dažādām ES valstīm (skatīt ierāmēto tekstu).



Proekti e Evropeiskone
sindikalnone
komitetoskoro ašal o
sikljovipe

Nediskriminējošas izglītības sistēmas izveide romu bērniem

Projekts ir izstrādāts ar mērķi veicināt romu bērnu problēmu apzināšanu un rast iespējamus to risinājumu veidus. Tas tiek adresēts skolotājiem un arodbiedrībām, izglītības iestādēm un vecākiem. Ar projekta palīdzību ir paredzēts uzlabot izglītības kvalitāti, kā arī mainīt politiku.

“Daudz kas ir paveikts Eiropas līmenī, lai apkarotu romu diskrimināciju Austrumeiropā,” saka Elena Jenaro, projekta vadītāja, *“bet šis ir pirmais projekts romu bērnu izglītības uzlabošanā, kurā ir iesaistītas skolotāju arodbiedrības. Romu bērni spēlē nozīmīgu lomu attiecībā uz šīs sabiedrības nākotni, un skolotāju arodbiedrības šajā aspektā ir tikpat svarīgas.”*

Kā konkrētu rezultātu var minēt nacionālo rīcības plānu sagatavošanu, kuros būtu minētas pamatnostādnes arodbiedrībām, lai izsekotu to pārrunām ar izglītības iestādēm. Bez tam ir iecere izstrādāt vadlīnijas skolotājiem par to, kā atpazīt diskrimināciju un kā to risināt. Mērķis ir sākotnēji apmācīt 75 skolotājus par to, kā izmantot šīs vadlīnijas. Pēc tam katram no šiem 75 skolotājiem būs uzdevums apmācīt vēl 10 skolotājus tā, ka gala rezultātā (projekta beigās) būs 750 apmācītu skolotāju.

Vadītājs: Eiropas arodbiedrību konfederācijas Izglītības komiteja – EAIK

Partneri: *Algemene Onderwijsbond, PODKREPA* arodbiedrība, Slovērijas Strādnieku arodbiedrība izglītības un zinātnes jautājumos, Ungārijas Demokrātiskā skolotāju apvienība, *Syndicat des Enseignants de Hongrie, Syndicat des Enseignants Bulgares*

Informācija: *Elena Jenaro*, projekta vadītāja, e-pasts: elena.jenaro@csee-etuice.org

Romu un sinti līdzdalība efektīvas nodarbinātības un izglītības politikas izveidē

Projekts apvieno daudzpusīgu NVO grupu Bulgārijā, Čehijā, Ungārijā, Itālijā un Slovākijā, kur katra no šīm organizācijām sekmē romu tiesības dažādās jomās. Divi galvenie mērķi ir izstrādāt ilgtermiņa politiskās nostādnes, lai apkarotu sistemātisku diskrimināciju pret romiem un sinti izglītības un nodarbinātības jomā, un palielināt NVO spējas un pārliecību piedalīties politiskajā arēnā kā efektīviem romāņu kopienu tiesību aizstāvjiem.

“Mērķis ir”, saka Savelina Danova, projekta vadītāja, “paaugstināt romu un sinti aktīvistu prasmes un pakāpeniski iesaistīt viņus politisko lēmumu pieņemšanā, lai nodrošinātu, ka politiskās nostādnes ir saskaņā ar pašu romu un sinti vēlmēm un vajadzībām.”

Galvenais virsmērķis ir atbalstīt projektu pēc tam, kad ES finansējums būs iztērēts. Projekta mērķi ietver diskriminācijas reģistrēšanu pret romiem nodarbinātības un izglītības jomā un valdības programmu izvērtēšanu attiecībā uz romāņu izglītību. Tas veidos politisko ieteikumu pamatojumu, kas savukārt kalpos par pamatu lobēšanas pasākumiem nākotnē, lai stiprinātu politiku šajās jomās.

Vadītājs: Starptautiskā Helsinku Federācija

Partneri: *European Roma Rights Centre* un *European Roma Information Office*

Informācija: Savelina Danova, projekta vadītāja, e-pasts: savelina.danova@errc.org



TRANSPOSE – Traveller Roma Advocacy Network Supporting People to Organise to Secure Equality (Ceļojošo romu aizstāvības tīkls, atbalstot cilvēkus vienlīdzības nodrošināšanas organizēšanā)

Projekts ir Īrijas Pārceļotāju kustības, Eiropas Romu tiesību aizsardzības centra un Itālijas Helsinku komitejas kopuzņēmums, un tajā ir iesaistītas 5 valstis (Īrija, Čehija, Slovākija, Ungārija un Itālija). Mērķi ir:

- veicināt pret romiem un pārceļotājiem vērstās diskriminācijas apzināšanu politisko lēmumu pieņēmēju un specializēto iestāžu vidū, kā arī sabiedrībā kopumā;
- likt romiem un pārceļotājiem vairāk apzināties tiesisko aizsardzību un pieejamos līdzekļus, lai apkarotu diskrimināciju;
- palielināt solidaritāti starp pārceļotājiem un romiem to centienos cīnīties pret diskrimināciju;
- apmācīt kvalificētu pārceļotāju un romu advokātu tīklu, kas varētu nodrošināt, ka ES vienlīdzības direktīvas tiek piemērotas vietējā līmenī.

Kā saka Anne Jennings-Tauciene: “TRANSPOSE programma sniedz unikālu iespēju pārceļotājiem un romiem apgūt prasmes, lai kļūtu par advokātiem savās kopienās. Iniciatīva ir par pilnvarām piekļūt informācijai un tādējādi par piekļuvi tiesībām. Mērķis ir spēcīgs, vietējā līmenī atbalstīts kopienas advokātu tīkls, kas izmantos ar TRANSPOSE apmācību palīdzību iegūtās prasmes kā efektīvu resursu to kopienās.”

Vadītājs: Īrijas pārceļotāju kustība

Partneri: *European Roma Rights Centre* un Itālijas Helsinku komiteja

Informācija: Anne Jennings-Tauciene, projekta vadītāja, e-pasts: communityadvocacy@hotmail.com



ROMA
EDEM

Promotion
of Roma/Traveller
Integration and
Equal Treatment
in Education
and Employment

Roma EDEM – Romu/ceļotāju integrācijas un vienādas attieksmes veicināšana izglītības un nodarbinātības jomā

Vispārējais projekta mērķis ir samazināt plaisu starp antidiskriminācijas tiesību aktiem un praksi attiecībā uz romiem un nodrošināt, ka romu jautājumi tiek stingri iekļauti ES politiskajā dienaskārtībā. Projekta iecere ir veicināt antidiskrimināciju valsts dienestos, sekmēt šīs problēmas apzināšanu galvenajos valsts un privātā sektora aparātos, palielināt romu un pārceļotāju asociāciju un kopienu iespējas, jo sevišķi tas attiecas uz sievietēm, lai aizstāvētu to pamattiesības, un nodrošināt, ka informācija par romiem un pārceļotājiem un to kultūru ir precīza un brīva no stereotipiem.

“Aktivitātes, kas plānotas divu gadu ieviešanas fāzē,” saka Cristina Domínguez Robles, projekta vadītāja, *“ietver seminārus par vienādu attieksmi izglītības un nodarbinātības jomā katrā no iesaistītajām valstīm, kas paredzēti romu un pārceļotāju asociācijām, starptautiskus seminārus par antidiskriminācijas tiesību aktu un politisko nostādņu uzraudzību vietējā līmenī, informatīvo materiālu sagatavošanu un izplatīšanu romiem, informējot par vienlīdzīgām tiesībām, resursiem un sniedzot labas prakses piemērus angļu, spāņu, portugāļu, čehu, ungāru un rumāņu, kā arī romu valodā.”*

Vadītājs: Fundación Secretariado General Gitano

Partneri: Vienlīdzības komisija Ziemeļrijā, Augstais komisariāts imigrācijas un etnisko minoritāšu jautājumos Portugālē, Parlamentārais komisārs nacionālo un etnisko minoritāšu tiesību jautājumos Ungārijā, Valdības biroja Cilvēktiesību departaments Čehijā, Nacionālā diskriminācijas apkarošanas padome Rumānijā un *Romani CRISS* Rumānijā

Informācija: Cristina Domínguez Robles, projekta vadītāja, e-pasts: gabinete@fsgg.org



RomEco – Romi un darba tirgus

“Lielākā daļa politisko nostādņu un projektu, kas izstrādāti ar mērķi cīnīties pret romu sociālo atstumtību Eiropā, tiek koncentrēti uz kultūras jautājumiem,” saka Jochen Blaschke, projekta vadītājs, “taču joprojām trūkst politisko nostādņu, kas uzmanību pievērstu romu integrācijai Eiropā.”

Projekts ir izstrādāts ar mērķi analizēt romu situāciju darba tirgū četrās valstīs (Bulgārijā, Čehijā, Vācijā un Itālijā) un izvērtēt arodapmācības programmas, lai integrētu romus ekonomikā. Galvenais mērķis ir izveidot diskriminācijas, darba tirgus, arodapmācības un romu jautājumu ekspertu tīklu, kurā darbotos arī paši romi, lai veiktu viedokļu un ideju apmaiņu un noteiktu galvenos veiksmīgas integrācijas politikas nosacījumus.

Bez tam ir noteikts mērķis izstrādāt jaunas metodes attiecībā uz arodapmācību, lai veicinātu romu integrāciju darba tirgū. Turklāt tiks izdotas brošūras un citas publikācijas, lai sekmētu romu situācijas apzināšanu sabiedrībā.

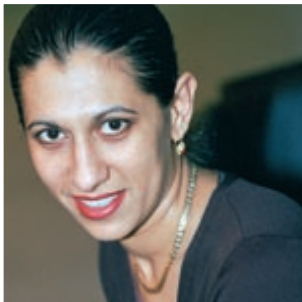
Vadītājs: Berliner Institut für Vergleichende Sozialforschung (BIVS) Vācijā

Partneri: Università degli Studi di Firenze, Dipartimento di Scienze dell' Educazione Itālijā, Dzeno Association Čehijā un Studii Romani Bulgārijā

Informācija: Jochen Blaschke, projekta vadītājs, e-pasts: jochen.blaschke@emz-berlin.de; Guillermo Ruiz, projekta koordinators, e-pasts: guillermo.ruiz@emz-berlin.de

Atbalsts romu Kopienas Rīcības
tīklam programma arī sniedz
finansiālu atbalstu romu
interesu pārstāvniecības
tīklam ES līmenī. Atbalsts tiek
sniegts ar mērķi palīdzēt romu
pārstāvjiem un politikas
veidotājiem komunicēt un
konsultēties vienam ar otru.
Virsmērķis ir “virzīt” romu
jautājumus – censties nodrošināt,
citiem vārdiem sakot, ka romu
intereses tiek ņemtas vērā
visās politiskajās nostādnēs,
kas attiecas uz tiem. (Sīkāku
informāciju par projekta
uzdevumiem var saņemt šādā
tīmekļa vietnē: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/callspt/calls_en.htm)





Romi Briselé – Viktória Mohácsi, Eiropas Parlamenta locekle

Viktória Mohácsi bija otrā romu tautības Eiropas Parlamenta locekle. Pirms viņa sāka pildīt savus amata pienākumus 2004. gada decembrī, viņa darbojās kā atbildīgais komisārs par romāņu bērnu segregācijas likvidēšanu Ungārijas Izglītības ministrijā. Pirms tam viņa strādāja Eiropas Romu tiesību aizsardzības centrā Budapeštā. Viņas etniskā piederība bija izšķirošais faktors, kāpēc viņa kļuva par EP locekli, un viņai ir skaidrs savs uzdevums – cīnīties par romāņu tautas tiesībām.

“Lai gan mēs, romi, esam atšķirīgi visā Eiropā, mums ir kopēja identitāte, kopējs kultūras mantojums un kopēja valoda, pat ja pastāv vairāki dialekti. Mūsu grupas identitāte vairāku gadsimtu garumā ir apspiesta un diskriminēta. Tā kā mēs jūtamies apdraudēti, mēs tiecamies turēties pie mūsu kopienām un nošķirties no citiem cilvēkiem tajās valstīs, kurās mēs dzīvojam.”

Viņai ir skaidrs priekšstats par to, ko vajadzētu mainīt un kā uzlabot romu situācijā visā Eiropā. *“Pilsoniskā sabiedrība var lobēt, bet valdības ir galvenais instruments, lai uzsāktu pasākumu veikšanu. Vispārīgi runājot, tomēr pastāv tendence, ka valdības koncentrējas uz romu kultūras jautājumiem un romāņu folkloras popularizēšanu. Šie pasākumi tiek uzskatīti par drošiem un populāriem politiskajiem lēmumiem, un daudz naudas tiek tērēts attiecībā uz iniciatīvām šajā jomā. Ļoti maz ir paveikts, lai integrētu romus sabiedrībā, un ļoti maz ir ieguldīts izglītībā, dzīvokļu apgādē vai nodarbinātībā. Kad cilvēki cieš badu, viņiem nav noskaņojums virpuļot dejā.*

Izglītība ir ļoti kritiskā stāvoklī, un tā ir joma, kas man visvairāk sāp. Situācija attiecībā uz izglītību visās valstīs ir ļoti līdzīga neatkarīgi no tā, kāds ir romu iedzīvotāju skaits. Pat Somijā, kur, ja es nemaldos, ir mazāk nekā 10 tūkstoši romu, lielākā daļa romāņu bērnu apmeklē palīgskolas, kas paredzētas bērniem ar mācību vielas apguves grūtībām. Ungārijā 30 % bērnu vecumā 6–14 gadiem mācās palīgskolās. Pēc manām domām, tā ir masveida garīgā iznīcināšana tiem, kas šīs skolas pabeidz: viņi iegūst zema standarta izglītību, kas tiem liedz iespēju doties mācīties tālāk. Šiem bērniem un jauniešiem būs grūtības vai pat neiespējami atrast darbu, un tas beigsies ar to, ka galvenais iztikas avots būs sociālie pabalsti. Fakts, ka tik daudz romu ir bezdarbnieki, ir daļēji sociālās situācijas un diskriminācijas dēļ. Bet vissvarīgākais aspekts un iesmels ir izglītības trūkums.

2002. gadā Ungārijas valdība uzsāka īstenot romāņu bērnu skolu segregācijas likvidēšanas politiku tā, lai varētu tos integrēt vispārējā izglītības sistēmā līdz 2006. gadam. Pirms tas tika uzsākts, tika aptaujāti pārējo tautību vecāki, lai uzzinātu viņu viedokli par šādu priekšlikumu. Lai gan lielākā daļa atbalstīja integrācijas ideju, 94 % atzina, ka viņi nevēlas, lai viņu bērni sēdētu blakus romāņu bērnam.

Es domāju, ka mans uzdevums kā EP locekli ir veicināt komunikāciju starp ES un cilvēkiem, kas strādā vietējā līmenī, kā arī informēt viņus par attīstības jauninājumiem. Es uzskatu, ka ES ir svarīgs instruments, jo tā var radīt spiedienu uz nacionālajām valdībām, lai veiktu pasākumus. Mans mērķis ir nodrošināt, ka visiem bērniem ir vienādas iespējas attiecībā uz izglītības kvalitāti neatkarīgi no to izcelsmes, un es būtu ļoti priecīga, ja segregācijas likvidēšanas tiesību akti tiktu pieņemti līdz manu pilnvaru beigām.

Es esmu ļoti optimistiski noskaņota par Romu iekļaušanas dekādes iniciatīvu, bet ir svarīgi, ka iesaistītās NVO virza naudu uz reāliem pasākumiem un programmām, kas var ieviest pārmaiņas.”

Stažēšanās shēma romu absolventiem

2004. gada novembrī Komisija uzsāka realizēt “stažēšanās” shēmu, ko sponsorēja Atvērtās sabiedrības institūts, lai 2005. gadā nodrošinātu apmācību darba vietā (Komisijas dienestos) 10 romu universitātes absolventiem. Stažēšanās trīs mēnešu garumā tiek piedāvāta kandidātiem no jaunajām dalībvalstīm (neieskaitot Kipru un Maltu), Bulgārijas, Rumānijas, Horvātijas, Bijušās Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikas, Serbijas un Melnkalnes un Turcijas. Mērķis ir iesaistītajiem kandidātiem sniegt vispārēju ideju par Eiropas integrācijas mērķiem, praktiskas zināšanas par Komisijas darbu un personīgu pieredzi un kontaktinformāciju, kas varētu būt noderīga viņu turpmākajā karjerā.



Romu stažēšanās

Saskaņā ar *Odile Quintin*, nodarbinātības un sociālo lietu ģenerāldirektori, shēma sniegs attiecīgajiem absolventiem iespēju “gūt priekšstatu par Komisijas darbu un sniegt savu ieguldījumu mūsu domāšanā... [shēma] sniegs labumu ne tikai jauniešiem un to kopienām, bet arī mums, apsverot mūsu virzību nākotnē.”

Četri romu absolventi, kuri tika izvēlēti stažēšanās procesam 2005. gada 1. maijā, ir: reportieris no Bulgārijas nacionālās televīzijas, Rumānijas juridiskais eksperts, kurš ir strādājis Demokrātisko pārmaiņu centrā Bukarestē un Eiropas Romu tiesību aizsardzību centrā Budapeštā, vairāku starptautisko organizāciju konsultants romu jautājumos un kopienas sakaru koordinators.

Radostina Chaprazova, politisko zinātņu absolvente Amerikas Universitātē Bulgārijā, kura piedalīsies stažēšanās projektā Nodarbinātības ĢD, saka, ka “stažēšanās man ir ne tikai lieliska iespēja, bet arī liels izaicinājums. Tā man palīdzēs noskaidrot, vai es tiešam var sniegt savu ieguldījumu manas tautas tiesību aizstāvībā un vai es esmu uz pareizā karjeras ceļa. Bulgārijā dzīvo dažādu reliģiju, etniskās piederību un tautības cilvēki. Bet pastāv arī neslēpts naidīgums pret romiem, kas tiek pausts ar nevēlēšanos sarunāties, ļaut dzīvot tajā pašā apkaimē vai sūtīt bērnus tajā pašā skolā. Tūkstošiem romu dzīvo postā un nabadzībā geto rajonos un ir atdalīti no pārējās sabiedrības. Ir nepieciešams mainīt šos nepieņemamos apstākļus, un mans uzdevums ir ieviest šīs pārmaiņas.”

Eiropas Komisija

Vienlīdzība un nediskriminācija – Ziņojums par 2005. gadu

Luksemburga: Eiropas Kopienu Oficiālo publikāciju birojs

2005 – 36 lpp. – 21 x 29,7 cm

ISBN 92-894-9457-3

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.eu.int/>
- vai pasūtiet izdruku pa faksu (352) 2929-42758



Papildu informācija par ES politiskajām nostādnēm, lai apkarotu diskrimināciju, ir pieejama šādā adresē:

Eiropas Komisija
Nodarbinātības, sociālo lietu un līdztiesīgu iespēju ģenerāldirektorāts
Vienība D.3
B-1049 Brussels

empl-antidiscrimination@cec.eu.int

Vai apmeklējiet mūsu tīmekļa vietni:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm

Kampaņas "Par dažādību – pret diskrimināciju" tīmekļa vietne:

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