

Tiesības uz vienlīdzību: svarīgākie virzieni 2004.g.

Pamattiesības & diskriminācijas novēršana



Nodarbinātība & sociālās lietas



Eiropas Komisija

"Tiesības uz vienlīdzību praksē: svarīgākie virzieni 2004.g." ir publicēts saskaņā ar Eiropas Komisijas Nodarbinātības un sociālo jautājumu ģenerālpārvaldes Kopienas Pasākumu programmu no 2001. – 2006.gadam, lai apkarotu diskrimināciju. Šīs publikācijas saturs var neatspoguļot Eiropas Komisijas Nodarbinātības un sociālo jautājumu ģenerālpārvaldes viedokli vai nostāju. Ne Eiropas Komisija, ne jebkura persona, kas darbojas tās vārdā, nav atbildīga par šīs publikācijas informācijas izmantošanu.

Ja vēlaties uzzināt vairāk par Pasākumu programmu un diskrimināciju uz rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai ticības, darbnespējas, vecuma un seksuālās orientācijas pamata, aicinām aplūkot ES oficiālo Interneta mājaslapu:

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

- © Eiropas Komisijas fotogrāfijas
- © Fotogrāfija 17.lpp., UK Employers' Forum on Disability
- © Fotogrāfija 12.lpp., CMI/Digital Vision
- © Fotogrāfija 5. un 14.lpp., ERRC
- © Fotogrāfija 24.lpp., Jess Report digital report.co.uk

Atzinība:

Kopienas Pasākumu programmas veidotāji vēlētos pateikties satura veidotājiem par viņu vērtīgajiem, detalizētajiem komentāriem par jautājumiem, sasniegumiem un problēmām, kas analizētas šajā publikācijā, un tie ir: Timo Makonens (Timo Makkonen), Barbara Koena (Barbara Cohen), Zoltans Leko (Zoltán Lékó), Rodžers Denisons (Roger Dennisson), Marija Migela-Sjiera (Maria Miguel-Sierra), Marčels Zvamborns (Marcel Zwamborn), Dimitrina Petrova (Dimitrina Petrova), Sjūzana Skota-Pārkere (Susan Scott-Parker), Šineida Tiernana (Sinead Tiernan), Markus Gajērs (Markus Gaier), Džoj Ojsenajs (Joy Oyesanya).

***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, 2004. gads

© Eiropas Kopienas, 2004. gads

Pārpublicēšanas gadījumā atsauce uz avotu ir obligāta.

IESPIESTS UZ BALTA, HLORU NESATUROŠA PAPĪRA



Tiesības uz vienlīdzību: svarīgākie virzieni 2004.g.

Galvenie faktori un izpildītāji, ieviešot diskriminācijas novēršanas direktīvas

Priekšvārds

Plašais aktivitāšu spektrs, ko finansē Kopienas Pasākumu programma diskriminācijas novēršanas ietvaros (2001. – 2006.g.), atspoguļo dažādās grupas, kas jau ir bijušas vai tiek izveidotas, lai ievērotu jaunus noteikumus, kas nosaka diskriminācijas apkarošanu visā Eiropas Savienībā. Kopš programmas uzsākšanas ir ticis ieguldīts ne mazums pūļu, lai veicinātu taisnīgumu un objektivitāti krasi atšķirīgās jurisdikcijās un kultūrās attiecībā uz pieciem diskrimināciju veidiem, ko sedz Direktīvas par rases vienlīdzību un nodarbinātības vienlīdzību.

Iniciatīvu ietvaros, kas tiek finansētas saskaņā ar Pasākumu programmu, ir veiktas vērā ņemamas un radošas aktivitātes, lai sasniegtu primāro mērķi – veidot Eiropu, kurā nebūtu diskriminācijas. Konkrētāk – programmas dalībnieki no visām 25 ES dalībvalstīm ir izrādījuši vēlēšanos, lai mācītos viens no otra pieredzes, kā arī no citām likumdošanas iniciatīvām, kā, piemēram, no iepriekšējā Likuma par dzimumu vienlīdzību.

2004.gada tematiskā brošūra "Tiesības uz vienlīdzību: galvenie virzieni 2004.g." tiek publicēta periodā, kad mēs ieejam jaunā Eiropas vēstures fāzē ar 10 jaunām dalībvalstīm, kas ir pievienojušās ES kopš 2004.gada 1.maija. Brošūrā vārds tiek dots dažādiem Pasākumu programmas dalīb-

niekiem: gan nacionālajām amatpersonām, gan ekspertiem un NVO pārstāvjiem. Tā kā direktīvas ieviešanas pēdējie izpildes termiņi ir beigušies, tagad uzdevums ir pārliecināties, vai cilvēki izbaudīs un novērtēs kopēju aizsardzību pret diskrimināciju, neatkarīgi no viņu rases vai etniskās piederības, reliģijas vai ticības, darbnespējas, vecuma un seksuālās orientācijas.

Tādējādi mēs esam nolēmuši uzmanību pievērst šī gada svarīgākajiem faktoriem un izpildītājiem, kas veiks diskriminācijas novēršanas direktīvu ieviešanu, kas izriet no Amsterdamas Līguma 13.panta par rasi un vienlīdzības principa ievērošanu darba vietā.

Šis neatkarīgo viedokļu apkopojums, atspoguļojot iesaistīto pušu – nacionālo varas institūciju, NVO, specializēto instanču un šīs jomas ekspertu – viedokļus, sniedz apliecinājumu procesiem, ko ievēro likumdošanas un politikas veidotāji no teorijas līdz praksei; no rakstītā likuma burta līdz ikdienas problēmām un situācijām Eiropas sabiedrību atšķirīgajā attieksmē un praksē.

Saturs

No teorijas līdz praksei

Diskriminācijas novēršanas direktīvu ieviešana	3
---	----------

I.nodaļa

Kopējas īpašumtiesības un atbildība	6
--	----------

II.nodaļa

Galveno izpildītāju iesaistīšana un mobilizēšana	10
---	-----------

2.1. Asociāciju mainīgā loma	10
-------------------------------------	-----------

Specializētas vienlīdzības instances un Direktīva par rasi	12
--	-----------

Asociācijas viedoklis: romu populācijas tiesību aizsardzība	14
---	-----------

2.2. Sociālo partneru iesaistīšana	17
---	-----------

Darba devēji: galvenie partneri, risinot diskriminācijas problēmas darba vietā	17
--	-----------

Arodbiedrības darbība piesaista uzmanību	19
--	-----------

“Par dažādību. Pret diskrimināciju.”: paneiropeiska kampaņa ar nacionālo identitāti	20
--	-----------

2.3. Iesaistīto pušu apvienošana – valsts institūciju loma	22
---	-----------

Valsts institūcijas nodrošina vienlīdzības principa ievērošanu: Lielbritānijas pienākums veicināt vienlīdzības principa un Likuma par rasu attiecībām ievērošanu	23
--	-----------



No teorijas līdz praksei – diskriminācijas novēršanas direktīvu ieviešana



Likumdošana pati par sevi nemaina sabiedrības attieksmi. Galvenā problēma, kas jārisina, ir kā padarīt diskriminācijas novēršanas likumdošanu par realitāti visām iesaistītajām pusēm.

Kas attiecas uz diskrimināciju, visās Eiropas Savienības dalībvalstīs ir līdzīga pieredze trīs aspektos. Pirmkārt, tām visām ir pieredze diskriminācijas novēršanas pasākumu īstenošanā. Lielākā daļa valstu ir iekļāvušas noteikumus par vienlīdzības principa ievērošanu un diskriminācijas novēršanu savās konstitūcijās un bieži vien arī citos likumdošanas avotos. Citas valstis ir papildinājušas likumdošanu ar dažādiem politiskiem pasākumiem.

Otrkārt, lielākajai daļai, ja ne visām, dalībvalstīm pieredze rāda, ka veiktie pasākumi diskriminācijas apkarošanas jomā nav izrādījušies pietiekami un apmierinoši. To atspoguļo fakts, ka, neskatoties uz neapgāžamajiem diskriminācijas esamības

pierādījumiem, diskriminācijas upuri reti kad iesniedz prasību tiesā. Tas nozīmē, ka pastāv problēmas likuma īstenošanā un, konkrētāk, ka pastāv dažādas barjeras, lai no diskriminācijas cietušie varētu griezties tiesā. Vēl vairāk – pētījumi šajā jomā rāda, ka diskriminācijas upuri bieži vien neuzņemas veikt atbilstošu darbību, jo viņi baidās, ka būs gandrīz neiespējami sniegt pierādījumus viņu lietā, vai arī viņi netic, ka rezultāts varētu būt apmierinošs. Daudzi vēl nav apzinājuši savas tiesības vai nepieciešamību griezties pēc padoma un atbalsta.

Bet trešais aspekts visām 25 ES valstīm ir kopējs. Tām visām ir stimuls strādāt, lai novērstu diskrimināciju. To ir veicinājusi arī politisko nostādņu un likumdošanas iniciatīvu piemērošana Kopienas līmenī. 2000.gadā Eiropas Savienības Padome pieņēma Kopienas Pasākumu programmu diskriminācijas apkarošanā kopā ar divām direktīvām par vienlīdzības principa ievērošanu, un tā ir Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), kas nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju un Padomes Direktīva 2000/43/EK (2000. gada 29. jūnijs), ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības.

Nacionālās likumdošanas saskaņošana ar ES direktīvām

Abās augstāk minētajās direktīvās ir iekļauta detalizēta un visaptveroša diskriminācijas definīcija, kas ir nepieciešama diskriminācijas novēršanas likuma īstenošanā. Abās direktīvās ir iekļauti noteikumi, kas maina pierādījumu nastu diskriminācijas

gadījumos un paredz nevalstisko organizāciju lomu veikt atbilstošu darbību upura vārdā vai sniedzot atbalstu cietušajam. Direktīva par rases vienlīdzību sniedz dalībvalstīm instrukcijas, ja tās jau nav sniegtas iepriekš, kā izveidot institūcijas, kas veicinātu vienlīdzības principa ievērošanu. Šie noteikumi likvidē daudzas no barjerām, ar ko diskriminācijas upuri pirms tam ir saskārušies, tādējādi tiek veicināta cietušo piekļuve taisnīgai tiesai.

Tādējādi direktīvas un attiecīgā Pasākumu programma ir atvērusi jaunas durvis iespējai veikt diskriminācijas novēršanas pasākumus arī nacionālajā līmenī. Direktīvas nosaka atbildību visām dalībvalstīm, lai nodrošinātu, ka to vietējā likumdošana ir saskaņā ar abām direktīvām. Nacionālajai likumdošanai vajadzēja būt saskaņotai ar šīm direktīvām: līdz 2003.gada jūlijam attiecībā uz Direktīvas par rases vienlīdzību prasībām un līdz 2003.gada decembrim attiecībā uz Direktīvas par nodarbinātības vienlīdzību prasībām. Jaunajām dalībvalstīm saskaņošanas pēdējais termiņš bija 2004.gada maijs. Dažas no dalībvalstīm ir lūgušas vairāk laika, lai ieviestu noteikumus, kas skar vecuma un darbnespējas diskrimināciju.

Svarīgs izaicinājums : nacionālās likumdošanas īstenošana praksē

Tagad, kad nacionālais diskriminācijas novēršanas likums lielākoties ir pabeigts, mēs saskaramies ar līdzvērtīgi svarīgu uzdevumu – jaunās likumdošanas īstenošanu no teorijas līdz praksei. Lai to paveiktu, mums ir jāzina, kādi ir svarīgākie faktori un kuri ir tie izpildītāji, kas nodrošina, ka diskriminācijas novēršanas likums nekļūst par neietilpstošu papīru. Tas nepieciešams, jo dažreiz pat vislabākie likumi ir bezvērtīgi, ja tie netiek ievēroti un īstenoti praksē.

Ir pieņēmums, ka veiksmīgai stratēģijai, nodrošinot, lai likums sniedz reālus rezultā-

tus, ir jā sastāv no diviem elementiem. Pirmkārt, tai jānodrošina vienlīdzības principa ievērošana. Otrkārt, tai jānodrošina, ka arī uz tiem, kas neievēro likumu, attiecas efektīva likumdošanas īstenošana.

Lai likums tiktu ievērots, cilvēkiem ir jāzina tā saturs un ir jābūt vēlmei to ievērot. Tas ir brīdis, kad informatīvās kampaņas un citas aktivitātes sāk spēlēt nozīmīgu lomu. Šajā kontekstā informatīvās kampaņas ir plašs jēdziens, kurā ietilpst ne tikai plašsaziņas līdzekļu un plakātu kampaņas, bet arī, piemēram, publisku forumu izveidošana, kurā var tikt risinātas diskusijas par aktuāliem, ar diskrimināciju saistītiem jautājumiem.

Lai gan šādas aktivitātes, visticamāk, kalpos, lai samazinātu diskriminācijas gadījumus, pilnībā diskriminācija netiks novērsta. Tas ir iemesls, kāpēc ir nepieciešama efektīva diskriminācijas novēršanas likuma īstenošana. Tas arī nosaka nepieciešamību pēc taisnīguma nodrošināšanas un organizācijām, kas sniedz palīdzību diskriminācijas upuriem. Tas ir institucionālas dabas jautājums – ir jāpārlicinās, ka attiecīgās institūcijas un organizācijas eksistē un ka tām ir atbilstoši apmācīts personāls, kā arī ka tās darbojas efektīvi. Policijai, lietu prasītājiem un tiesām diskriminācijas gadījumi jāuztver nopietni; citādi diskriminācijas upuriem netiks sniegts stimulants novest lietas līdz tiesai. Ombudsmenu institūciju un līdzīgu instanču esamība bieži nodrošina viegli pieejamu un relatīvi ātru tiesisko aizsardzību. Arī nevalstiskās organizācijas, sniedzot konsultācijas, atbalstu un palīdzot tiesvedību jautājumos, spēlē neatsveramu lomu, palīdzot diskriminācijas upuriem.

Šajā publikācijā šie jautājumi tiek risināti pašā saknē, bez tam tiek sniegti vairāki piemēri, kā diskriminācijas novēršanas likumu var efektīvāk īstenot praksē. 1.nodaļā tiek uzsvērti visu iesaistīto pušu aktīvas dalības un atbalsta sniegšanas nozīme. Šajā



nodaļā tiek nodrošināti piemēri no dažādām valstīm par to kā NVO un, jo sevišķi, sociālie partneri ir iesaistīti likumdošanas izstrādāšanas procesā. 2.nodaļā uzmanība tiek pievērsta dažādu galveno izpildītāju iesaistīšanai un mobilizēšanai – jo sevišķi tas attiecas uz vienlīdzības instancēm, NVO, sociālajiem partneriem un valsts institūcijām, īpašu uzmanību pievēršot lielākajai Eiropas minoritātei – romu populācijai.

Šie raksti detalizēti ilustrē priekšrocības, kas tiek gūtas gan no visu iesaistīto pušu aktīvas līdzdalības, gan no savstarpējas praktiskās pieredzes apmaiņas. Aicinu darīt visu, lai šie divi faktori kļūst par vēl vienu elementu, kas ES dalībvalstīm būtu kopējs!

Direktīvas var palīdzēt samazināt divpusējo dalījumu attiecībā uz ievērojami neizdevīgo stāvokli, kas jāpārcieš Romu populācijai, un viņu potenciālu pievienot vērtību paplašinātai Eiropai.



Kopējas īpašumtiesības un atbildība



“Regulas kvalitāte ir ļoti atkarīga no tās īstenošanas. Ar šo es domāju to personu pieredzes un uzskatu iestrādāšanu regulā, kas ir bijušas tieši ietekmētas. Tādas grupas kā darba devēju organizācijas un arodbiedrības, kopienas asociācijas un sabiedrības interešu aizstāvošas NVO utt., kas darbojas kā uzraugi, izglīto un informē pārējos un palīdz indivīdiem izmantot savas tiesības. Šīm grupām ir jānodrošina tiesības būt informētām, konsultētām un iesaistītām likumdošanas ieviešanas procesā.”⁽¹⁾

*Bobs Hepples (Bob Hepple),
QC Emeritus Professor of Law,
Kembrižas Universitāte*

Pēc direktīvu apstiprināšanas galvenais uzdevums lielākajā daļā dalībvalstu ir bijis

pildīt oficiālās prasības, sakārtojot atbilstošas juridiskās un administratīvās procedūras. Lai gan tas varētu šķist sarežģīti, šim procesam tomēr ir beigu termiņš – to var pabeigt.

Tas, ar ko dalībvalstis saskaras pašlaik direktīvu mērķu sasniegšanā, ir process bez beigu termiņa. Diskriminācijas apkarošana un vienlīdzības principa ievērošanas veicināšanas procesam nav fiksēta beigu termiņa. Process turpināsies tik ilgi, cik nepieciešams. Tas ir process, kas radīs galvassāpes lielākajai daļai institūciju un var arī izraisīt interešu konfliktus. Bez tam, kā to ir nācies atzīt valdībām, tas ir process, kas nevar tikt sasniegts atsevišķi no pārējiem.

Sākotnēji atbildība gūlās galvenokārt uz nacionālo valdību pleciem, jo tikai tās varēja nodrošināt nepieciešamo likumdošanu. Vienbalsīgi apstiprinot direktīvas, dalībvalstis oficiāli apstiprināja plašākas dalības nozīmi un piekrita, ka nacionālajām valdībām ir jāveicina un jānodrošina dialogs ar rūpniecības nozares pārstāvjiem un NVO. Tomēr ir pierādījumi, ka šis pienākums ir ticis regulāri pildīts lielākajā daļā dalībvalstu paplašinātā ES. Dažās dalībvalstīs šāds dialogs tiek regulāri nodrošināts, bet valstīs, kur veiksmīga komunikācija starp valdību un pilsonisko sabiedrību nav bijusi normāla parādība, direktīvas prasības, šķiet, ir atstājušas mazu ietekmi. No otras puses, šīs prasības varētu būt katalizators, lai pārvarētu neuzticību, kas radusies iepriekš.

Ir svarīgi ņemt vērā citu dalībvalstu iepriekšējo pieredzi – gan pozitīvu, gan negatīvu – risinot diskriminācijas problēmas attiecībā uz sievietēm un vīriešiem.



Zināšanas var gūt arī no jurisdikcijām, kurās ir bijuši citi diskriminācijas novēršanas likumi vairāku gadu garumā.

Ar individuālajām prasībām nepietiek

Diskriminācijas novēršanā ir svarīgi, ka no diskriminācijas cietušie varētu realizēt savas tiesības un saņemt kompensāciju. Tomēr gadu gaitā veiktie diskriminācijas apkarošanas pasākumi ir pierādījuši, ka ar to vien nepietiek – un pavisam droši nepietiek, ja mērķis ir panākt reālu progresu vienlīdzības principa ievērošanā. Maz ticams, ka labi iesakņojušās institucionālās metodes diskriminācijas apkarošanā varētu tikt realizētas kādā ievērojamā un ilgtspējīgā metodē attiecībā uz individuālajām prasībām. Ja organizācijas ieņem stingru aizsargpozīciju, individuālās prasības var radīt pretestību pārmaiņu īstenošanā. Tādējādi nav ieteicams uzvelt diskriminācijas novēršanas uzdevuma nastu to dažu indivīdu plecos, kas iesniedz prasību.

Tādējādi tajā pašā laikā, kad tiek uzturēts un atbalstīts efektīvas tiesiskās aizsardzības nodrošināšanas process, indivīdiem, valdībām un pilsoniskās sabiedrības grupām ir jāmeklē cits veids, kā mainīt institūciju attieksmi un organizāciju darbību kopumā.

Ir nepieciešams, lai organizācija pati definētu barjeras vienlīdzības principa ievērošanā – nodarbinātībā, izglītībā, apmācībā vai preču un pakalpojumu pieejamībā. Attiecībā uz barjerām, organizācijas ietvaros tās varētu būt politiskās nostādnes un procedūras, kas, apzināti vai neapzināti, izslēdz vai nostāda neizdevīgākā stāvoklī atsevišķas grupas. Tās var būt rakstiskas politiskās nostādnes un procedūras vai nerakstīti likumi, kas izriet no nepārvarētiem stereotipiem un aizspriedumiem. Ja tiek konstatētas barjeras, kas attiecībā uz atsevišķām

grupām liedz realizēt vienlīdzības principa ievērošanu, organizācijai ir jāievieš izmaiņas.

Atsevišķu grupu dalībnieki var arī saskarties ar barjerām, kas balstītas uz vēsturiskas izslēgšanas un nostādīšanas neizdevīgākā stāvoklī. To var saskatīt tādās situācijās, kad, neskatoties uz vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanas pasākumiem, vispār nav vai ir salīdzinoši maz atsevišķu grupu pārstāvji, kas ir nodarbināti vai var izbaudīt priekšrocības, vai kam ir pieeja pakalpojumiem. Ja nenotiks iejaukšanās konkrētas darbības formā, lai pārvarētu pagātnē pārciestās diskriminācijas ietekmi, šāds neizdevīgs stāvoklis, visticamāk, turpinās pastāvēt.

Svarīga sastāvdaļa barjeru identificēšanā un izmaiņu plānošanā, protams, ir to grupu iesaistīšana, kas ir tikušas nostādītas neizdevīgākā stāvoklī. Loma, ko pārējās iesaistītās puses varētu spēlēt, nodrošinot pārmaiņas organizācijas ietvaros, protams, būs atkarīga gan no nacionālās likumdošanas, gan no tradicionālajām attiecībām. Tirdzniecības apvienības varētu spēlēt galveno lomu vai – gluži otrādi – nekādu lomu. Likumdošana varētu uzlikt valsts varas institūcijām vai visiem, vai atsevišķiem darba devējiem noteiktus pienākumus. Specializētām institūcijām vajadzētu īstenot pilnvaras, ieskaitot tiesības veikt izmeklēšanu, sniegt rekomendācijas vai nodrošināt saistības, lai veiktu konkrētus pasākumus izmaiņu veikšanā.

(1) "Work, empowerment and equality" Publiska lekcija, International Institute of Labour Studies, Ženēvā, 2000.gada novembrī

Dažādām ieinteresētajām pusēm ir jāsadarbojas

Ideālā situācijā nacionālās valdības, specializētās institūcijas, valsts un privātā sektora organizācijas, arodbiedrības, NVO un neizdevīgā stāvoklī nostādīto grupu pārstāvji gūs savstarpēju labumu, sadarboties un kopīgiem spēkiem veicinot vienlīdzības principa ievērošanu. Tas varētu attiekties uz kopīgiem mehānismiem, lai mudinātu organizācijas izvērtēt ietekmi, kas radusies pašreizējās darbības rezultātā, un lai veicinātu barjeru likvidēšanu vienlīdzības principa ievērošanā. Ja tiek konstatēta institucionāla rakstura diskriminācija un organizācijām neizdodas veikt atbilstošos

pasākumus, ir jāpiemēro sankcijas. Formālas sankcijas var būt noteiktas likumā vai administratīvajos noteikumos. Savukārt neformālas sankcijas var noteikt dažādas iesaistīto pušu grupas, ieskaitot izslēgšanu no koplīgumiem, darba ņēmēju streikus vai darbības rūpniecības nozarē.

Noderīga mācība, ko var gūt no citu dalībvalstu un jurisdikciju pieredzes ir tāda, ka jo vairāk iesaistītās, ieinteresētās puses atzīs, ka tām ir patiesa interese veidot sabiedrību, kurā valda vienlīdzības principa ievērošana, jo efektīvāka būs likumdošana, sankcijas vai kampaņas. Bez tam dažādu grupu iesaistīšana pati par sevi sniegs ieguldījumu attieksmes mainīšanas procesā.

Ungārija

Ungārijā direktīvas tika piemērotas savlaicīgi – līdz 2004.gada 1.maijam, kad notika pievienošanās Eiropas Savienībai. Ungārijas valdība nolēma īstenot novatorisku un aptverošu metodi tās divarpus gadus ilgajā konsultāciju procesā. Tā bija pirmā reize, kad tika sniegtas konsultācijas likumdošanas jomā gan caur internetu, gan caur tradicionālākiem kanāliem.

2002.gada novembrī 80 lappušu konsultāciju dokuments tika publicēts attiecīgā Interneta mājaslapā, izklāstot EK direktīvās ietvertās koncepcijas. Konsultāciju dokumentā arī tika izklāstīts priekšlikums attiecībā uz to, kā valdība ir paredzējusi veikt direktīvu saskaņošanu ar Ungārijas likumdošanu. Bez tam Ungārijas Augstākā tiesa puda viedokli par to, kā direktīvu īstenošana varētu ietekmēt esošās Ungārijas juridiskās koncepcijas.

Laika posmā no 2002.novembra līdz 2003.gada maijam, kad tika izstrādāts Ungārijas likuma teksts, Ungārijas varas institūcijas tikās ar pilsoniskās sabiedrības pārstāvjiem – jo sevišķi ar tiem, kas pārstāv romu kopienu, geju un lesbiešu kopienas – kā arī arodbiedrības un darba devēju sadarbības tīklus, lai gūtu ieskatu par efektīvas likumdošanas problēmām un prioritātēm.

Pēc tam ar galvenajām iesaistītajām pusēm tika diskutēts par Ungārijas likumprojektiem laika posmā no 2003.gada maija līdz augustam. Pirms likumprojektu iesniegšanas Ungārijas parlamentam apspriešanai un pieņemšanai, tajos tika veikti grozījumi attiecībā uz saturu un valodu. Ungārijas likuma teksts, kas attiecas uz abu 13.panta direktīvu īstenošanu, kas attiecīgi pēc tam tika pieņemtas 2003.gada beigās, pilnībā atspoguļo sadarbību starp valdību un pilsonisko sabiedrību.



Atšķirīgas perspektīvas rada līdzvērtīgi radošas pieejas.

Apvienotā Karaliste

Apvienotās Karalistes konsultāciju process sākās 2000.gadā ar konsultācijām par galvenajiem principiem Direktīvā par nodarbinātību. Pēc tam sekoja vēl divas konsultācijas. Pirmajā (ar nosaukumu "Towards Equality") konsultācijā uzmanība tika pievērsta direktīvu īstenošanas stratēģijai. Otrajā konsultācijā ("The Way Ahead"), kas tika sniegta 2002.gada oktobrī, tika aplūkots katrs diskriminācijas veids un likumprojekta specifiskais saturs. Šo konsultāciju mērķis bija diskutēt par prioritātēm, kas izvirzītas vietējai likumdošanai, un sniegt darba devējiem, iesaistītajām organizācijām, arodbiedrībām un darba ņēmējiem tik daudz laika, cik iespējams, lai likumdošanu sakārtotu, pirms likums stājas spēkā.

Trīs gadu laikā, pirms regulas stājās spēkā, dažādu konsultāciju rezultātā tika saņemtas apmēram 4000 atbildes. Kā pierādījumu tam, ka process noritējis veiksmīgi, varētu minēt faktu, ka atbildes, kas tika sniegtas pēc konsultācijām, tieši ietekmēja noteiktu

likumdošanas aspektu veidošanu, piemēram, seksuālās orientācijas definīciju, kas izmantota regulās par nodarbinātības vienlīdzību (seksuālo orientāciju) attiecībā uz orientāciju viena dzimuma, pretējā dzimuma vai abu dzimumu personu orientāciju.

Visbeidzot, ir svarīgi atzīmēt, ka Tirdzniecības un rūpniecības departaments bija galvenais valdības departaments, uz ko tieši attiecās Direktīvas par nodarbinātību īstenošana saistībā ar seksuālo orientāciju, reliģiju vai ticību un vecumu. Savukārt pārējie departamenti ir tikuši iesaistīti Direktīvu izveidē par nodarbinātību un par rasi. Iekšlietu ministrija nes atbildību par rasi, taču Darba un pensiju departaments ir atbildīgs par darbnespēju. Efektīva sadarbība starp departamentiem ir nodrošinājusi, ka, cik iespējams, ir panākta definīciju konsekvence.

Galveno izpildītāju iesaistīšana un mobilizēšana

2.1. Asociāciju mainīgā loma

Diskriminācijas upuri vairāk tiecas un ir pārliecinātāki par juridiskās procedūras uzsākšanu, ja tiem tiek sniegts atbalsts no organizāciju puses. Lai gan diskriminācijas novēršanas likumdošanai vajadzētu būt saistītai ar vispārējiem sociāliem un ekonomiskās politikas mērķiem, "likums un tiesu procesi ir svarīgi mehānismi cilvēktiesību realizēšanā, mudinot sabiedrības iesaistīšanos, uzlabojot ekonomiskos apstākļus, stimulējot masu dalību, veicot reformas likumdošanā un likumdošanas sistēmās un veicinot valdības atbildību – aspektus, ko daži komentētāji sauc par "likuma spēka" vērtībām"⁽²⁾.

Ir divi galvenie priekšnosacījumi efektīvas likumdošanas realizēšanā diskriminācijas novēršanā. Pirmkārt, cietušo tiesības uz efektīvu tiesisko aizsardzību vai instance, kas veikusi diskrimināciju, un, otrkārt, adekvātu mehānismu pastāvēšana katrā dalībvalstī, lai nodrošinātu atbilstošu likuma ieviešanas līmeni⁽³⁾.

Juridisks pamatojums

Viens no galvenajiem jauninājumiem, kas ieviesti līdz ar direktīvām, ir procesuāli aizsargmehānismi, kas ietver – cita starpā – tiesības visām asociācijām, organizācijām

vai juridiskiem uzņēmumiem, kuriem, saskaņā ar Direktīvu par rases vienlīdzību un vienlīdzības principa ievērošanu, ir "juridiska interese" tieši atbalstīt vai pārstāvēt diskriminācijas upurus, kā tas noteikts abās direktīvās. Juridiska statusa (*locus standi*) piešķiršana ir atvērusi durvis jaunām iespējām, tomēr tā atnesusi līdz arī tai raksturīgas problēmas.

Pirmo reizi *locus standi* koncepcija asociācijām tiek ieviesta Kopienas līmenī, kamēr agrāk tā attiecās tikai uz nacionālajām valdībām ar atšķirīgiem kohēzijas līmeņiem.

Daži autori ir izteikuši nožēlu, ka, saskaņā ar direktīvām, organizācijām, netiek sniegtas patstāvīgas tiesības veikt pasākumus bez identificēta individuālā diskriminācijas gadījuma (kolektīvās tiesības uz darbību), kas varētu būt sevišķi noderīgi, risinot institucionāla rakstura diskriminācijas gadījumus. Tādējādi indivīdiem ir grūtāk risināt šīs problēmas.⁽⁴⁾

Tomēr paplašināšanās kontekstā, noteikums, kas iekļauts abās direktīvās, nodrošina standarta piemērošanu attiecībā uz jaunajām dalībvalstīm, pamatojoties uz esošo pieredzi pastāvošajās dalībvalstīs.

Principā šim pasākumam vajadzētu atspoguļot ievērojamu situācijas uzlabošanu darba ņēmējiem un patērētājiem. Līdz šim tie nespēja vai nevēlējās uzsākt tiesāšanos pret darba devēju vai pakalpojuma nodrošinātāju, jo tas varētu izraisīt tādas sekas kā darba attiecību pārtraukšanu vai sliktu servisa sniegšanu. Arī "trešā veida" pārstāvniecības kanāla atbalstīšanai vajadzētu zināmā mērā stimulēt darba devējus



un pakalpojumu nodrošinātājus un piemērot pirmpirkuma pieeju abu direktīvu ieviešanā.

Tomēr patiesība ir tāda, ka direktīvu noteikumi, kas pieprasa dalībvalstīm veicināt dialogu starp rūpniecības nozares pārstāvjiem⁽⁵⁾ un NVO⁽⁶⁾, kā arī lai piešķirtu *locus standi* organizācijām ar juridisku interesi, nostāda arodbiedrības, NVO un citas svarīgas asociācijas sarežģītā situācijā.

“Sarežģītā situācijā” tāpēc, ka, lai reāli ietekmētu direktīvu īstenošanu, organizācijām nāksies sastapties ar šīm problēmām. Tām būs jāpielāgo darba prasmes un pieredze un jāattīsta daudz vispusīgākas stratēģijas, lai nodrošinātu labāku aizsardzību potenciālajiem diskriminācijas upuriem un lai veicinātu vienlīdzības principa ievērošanu.

Problēmas risinājums

Dažas no galvenajām aktivitātēm, uz ko būs jākoncentrējas šādām organizācijām, ja tās vēlas sasniegt noteiktu mērķi, ir sekojošas:

- Informācijas nodrošināšana: potenciālie diskriminācijas upuri un sabiedrība kopumā ir labāk jāinformē par esošajiem juridiskajiem instrumentiem. Ļoti bieži upuri nezina savas tiesības uz kompensāciju, procedūras, kas jāievēro, un pie kā tiem griezties nepieciešamības gadījumā.
- Problēmas apzināšana un apmācība: ievērojamas pūles ir jāiegulda tiesību apzināšanas un apmācību jomā attiecībā uz tām personām, kas strādā tiešā saistībā ar direktīvām un to ieviešanu nacionālajā līmenī. Organizācijas varētu sniegt savu ieguldījumu, nodrošinot īpašas apmācības par vienlīdzības principa ievērošanas un diskriminācijas novēršanas jautājumiem.
- Advokatūra un lobēšana: būs nepieciešama juridiska kompetence no NVO sekto-

ra un citām svarīgām organizācijām, piemēram, lai nodrošinātu, ka direktīvās ietvertie noteikumi tiek piemēroti atbilstošā veidā, lai reģistrētu aizskarošus gadījumus vai lai izstrādātu jaunus likumprojektus.

- Alianšu un sadarbības tīklu veidošana: lai saglabātu vienlīdzību arī augsti politiskā līmenī, ir nepieciešama politiska rakstura mobilizācija, lai sasniegtu lielāku caurspīdīgumu, uzticamību un atbalstu. Organizācijām ir jāsadarbojas, lai procesā iesaistītu pēc iespējas vairāk ieinteresētās puses, kā arī jāveicina aktīva sadarbība ar specializētajām instancēm vai īpašiem birojiem.

Mums vēl ir jāredz, vai pilnvarotas organizācijas pilnībā izmanto radītās priekšrocības, kas tagad ir pieejamas jauno likumu dēļ. Daudz kas būs atkarīgs no to spējas profesionāli izmantot savas struktūras, mobilizēt cilvēkresursus un piesaistīt finanšu resursus, kā arī pielāgot savas organizācijas. Direktīvu apstiprināšana un ieviešana ir ilga procesa elementi, kam ir jārada izmaiņas mūsu sabiedrībā. Organizācijas ar “juridisku interesi” sniedz lielu ieguldījumu un tās ir vērtīgas procesa veicējas.

(2). *Public Interest Litigation: Selected Issues and Examples*. Helēna Herškofa (Helen Hershkoff)

(3). COMI/ 99/ 0565 final.

(4). *Meeting the challenge? A comparison between the EU racial equality Directive and the Starting line*. Mark Bell. In *The Starting line and the incorporation of the Racial Equality Directive into the national laws of the EU Member States and Accession States*. Redaktori: Izabelle Čopina un Jans Nisens (Isabelle Chopin un Jan Niessen). Londona/Brisele: Commission for Racial Equality/Migration Policy Group, 2001., 22.–54.lpp.

(5). Rases vienlīdzības direktīvas 11.pants un Vispārējās vienlīdzības direktīvas 13.pants

(6). Rases vienlīdzības direktīvas 12.pants un Vispārējās vienlīdzības direktīvas 14.pants

Specializētas vienlīdzības instances un Direktīva par rasi



Direktīvas par rases vienlīdzību 13.pants nosaka, ka ir jāizveido īpaša instance (vai instances), kas veicinātu vienlīdzības principa ievērošanu attiecībā uz visām personām bez diskriminācijas uz rases vai etniskās izcelsmes pamata. To uzdevums ir nodrošināt neatkarīgu palīdzību diskriminācijas upuriem, veikt neatkarīgus pētījumus par diskrimināciju un publicēt neatkarīgus ziņojumus, kā arī sniegt rekomendācijas par jebkuru jautājumu saistībā ar šādu diskrimināciju.

Direktīvu 13.pantā ir pausta informācija par ievērojamu izmaiņu apjomu gan attiecībā uz patstāvīgajām tiesībām, gan uz administratīvajām struktūrām, kas nepieciešamas, lai nodrošinātu jauno likumu efektīvu īstenošanu.

Specializētas instances – juridisks pienākums

Direktīvas uzliek valdībām pienākumu veikt vairākus pasākumus, kas ir izšķiroši diskriminācijas novēršanas likuma ieviešanā. Šajos pasākumos ietilpst specializētu instanču izveidošana, kas nodrošina atbalstu tiem, kas cietuši no diskriminācijas, un saskaņo to ar likumdošanu. Specializēto instanču uzdevums ir neatkarīga atbalsta sniegšana diskriminācijas upuriem. Pastāv vairāki veidi, kā sniegt šādu atbalstu (sākot ar informācijas nodrošināšanu un beidzot ar starpniecības un tiesvedības nodrošināšanu). Specializētās instances var arī veikt neatkarīgus pētījumus (nosakot kā prioritātes noteiktas jomas, kurās konstatēta diskriminācija), publicēt ziņojumus un sniegt rekomendācijas (piemēram, attiecībā uz steidzamiem jautājumiem).

Daudzas ES dalībvalstis veica grozījumus vienlīdzības principa likumdošanā vai pieņēma jaunus likumus, lai veiktu abu direktīvu saskaņošanu ar nacionālo likumdošanu EK noteiktajās laika robežās. Tomēr, lai pielāgotu Direktīvu par rases vienlīdzību, vairākas valstis saskārās ar sekojošu problēmu – tām nācās izveidot pavisam jaunu, neatkarīgu instanci, kas paredzēta šim nolūkam, vai izskatīt un izvērtēt esošo specializēto instanču pienākumus.⁽⁷⁾

Esošo neatkarīgo specializēto instanču vēsture Beļģijā, Īrijā, Nīderlandē, Zviedrijā un Lielbritānijā, kuru pienākumi ir apskatīti 13.pantā, rāda, ka tās spēlē svarīgu lomu indivīdu tiesību aizsardzībā, kā arī diskriminācijas novēršanas politisko nostādņu izveidē.



Esošās instances nosaka standartu

Pienākumi, ko veic vienlīdzības instances šajās valstīs, ir plašāki, nekā tas ir noteikts Direktīvā par rases vienlīdzību. Šis *de facto* standarts ir spontāni pieņemts visās 25 ES dalībvalstīs, kur ir tendence paplašināt pienākumu ietvarus, apskatot diskrimināciju plašākā aspektā (nevis tikai uz rases vai etniskās izcelsmes pamata). Ja pastāv vairāk nekā viena instance attiecībā uz dažādiem diskriminācijas veidiem, tiek plānots šīs instances apvienot vai palielināt sadarbību starp tām.

Plašākā perspektīvā uzlabota starpnacionālā sadarbība un pieredzes apmaiņa palīdz specializētajām instancēm labāk pildīt savu lomu, lai veicinātu vienlīdzības principa ievērošanu un nodrošinātu neatkarīgu palīdzību rases diskriminācijas upuriem. Ir izvirzītas divas galvenās iniciatīvas, kas tiek finansētas Kopienas Pasākumu programmas ietvaros diskriminācijas apkarošanā (2001. – 2006.g.), lai veicinātu zināšanu un pieredzes apmaiņu.

Pirmkārt, projekts "Towards a uniform and dynamic implementation of EU anti-discrimination legislation: the role of specialised bodies" ir izveidojis sadarbības tīklu, kas sastāv no sešām esošajām, specializētajām instancēm, ombudsmena, kas atbildīgs par vienlīdzīgām nodarbinātības iespējām Austrijā, un Migrācija politikas grupa (Beļģija). Projekts tiek realizēts ar mērķi veicināt vieno-tu ES diskriminācijas novēršanas likumdošanas interpretāciju un piemērošanu, kā arī stimulēt juridisku vienlīdzības principa ievērošanu un tā dinamisku attīstību Es dalībvalstīs.

Sadarbības tīkls tiks pakāpeniski palielināts, lai iekļautu jaunas, specializētas instances no citām ES dalībvalstīm un kandidātvalstīm, kā arī instances, kas bez diskriminācijas uz rases pamata strādā ar cita veida diskriminācijām. Tikko izveidoto vai topošo instanču pārstāvji

jau piedalās projekta aktivitātēs, kā, piemēram, regulārās ekspertu sapulcēs⁽⁸⁾.

Otrkārt, šīm specializētajām instancēm vēl nav attīstīta kapacitāte attiecībā uz resursiem vai ekspertu klātbūtni. Šāda palīdzība tiek sniegta ar tā sauktajiem "twinning" (savstarpējās palīdzības) projektiem, tādējādi apvienojot vairāk un mazāk pieredzējušas specializētās instances. Šāds projekts jau ticis noorganizēts starp Vienlīdzības komisiju Ziemeļīrijā (ECNI) un Nacionālo etnisko un demogrāfisko jautājumu padomi (NCEDI) Ministru Padomē Sofijā, Bulgārijā. ECNI varēja nodrošināt zināšanas un pieredzi attiecībā uz Lielbritānijas diskriminācijas novēršanas likumu, kā arī sniegt labāko pieredzi un palīdzību, izstrādājot likumprojektu un veicinot sabiedrības debates un diskusijas par likumprojekta saturu. ECNI sāka otro "twinning" projektu ar Tieslietu ministra biroju (TMB) Tallinā, Igaunijā 2004.gada februārī. ECNI palīdzēs TMP izveidot procedūru sūdzību izskatīšanai un izstrādāt procesu rokasgrāmatu. ECNI arī palīdzēs nodrošināt apmācību TMP personālam par ES direktīvām, informējot par diskriminācijas novēršanas likuma interpretāciju un pieredzi Lielbritānijā un Ziemeļīrijā.

Šie un citi "twinning" projekti specializētajām instancēm nodrošina svarīgu pieredzes apmaiņu, informatīvos materiālus un sadarbības modeļus.

(7). Eiropas Komisija; *Specialised bodies to promote equality and/or combat discrimination. Final Report (2002)*. http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm (publications, Study on anti-discrimination bodies).

(8). Skatīt www.migpolgroup.com/programmes, *Diversity and anti-discrimination, Anti-discrimination, Specialised bodies*; ja vēlaties iepazīties ar ekspertu sapulču protokoliem, skatīt www.migpolgroup.com/publications

Asociācijas viedoklis: romu populācijas tiesību aizsardzība



“Agrāk,” skaidro ERRC direktore Dimitrina Petrova (Dimitrina Petrova), “Romu tiesību aizsardzībā dominēja rasiskās vardarbības jautājums. Tomēr pēdējo trīs gadu laikā ir notikušas izmaiņas – šobrīd uzmanība vairāk tiek pievērsta diskriminācijas novēršanas jautājumiem. Tagad, kad mēs runājam par romu tiesību aizsardzības gadījumiem, arvien vairāk tiek skarts diskriminācijas jautājums. Pat ja galvenā problēma ir vardarbības incidents, tas tiek saistīts ar diskriminācijas prasību.”

European Roma Rights Centre (ERRC) ir sabiedrības interešu aizstāvoša likumdošanas un cilvēktiesību organizācija, kas atrodas Budapeštā. Tā ir profesionāla instance, ko vada starptautiska direktoru valde. Tā kā lielākā daļa Eiropas romu atrodas Centrālajā un Austrumeiropā, aktivitātes tiek veiktas galvenokārt šajā reģionā.

Ar uzdevumu aizstāvēt romu juridiskās tiesības, personāls, sadarbības partneri un

konsultanti veic organizācijas trīs galvenās aktivitātes: tiesvedību, juridisko apmācību un advokatūras darbu.

Direktīvas par rasi stāšanās spēkā ir ietekmējusi ne tikai ERRC juridiskās aktivitātes, bet arī advokatūras un apmācības iniciatīvas.

“Kopš Direktīva par rases vienlīdzību ir pieņemta, tā ir kļuvusi par centrālo jautājumu mūsu advokatūras, apmācību un tiesvedības darba kārtībā. Tiesvedības jomā mēs pozitīvi vērtējam Direktīvas par rasi nosacījumu, ka asociācijām tiek nodrošināts *locus standi* statuss. Patiesībā mēs uz to balstāmies, jo tas sniedz mums iespēju doties uz tiesu un tieši pārstāvēt diskriminācijas upurus.”

“Lielākā daļa mūsu tiesvedības aktivitātes ir koncentrētas Centrālajā un Austrumeiropā, kas ir dzīvesvieta galvenokārt visai Eiropas romu kopienai. Starp jaunajām un kandidējošām ES dalībvalstīm tikai Bulgārijā, Ungārijā un Rumānijā ir visaptveroši diskriminācijas novēršanas likumi, kas balstīti uz ES direktīvas. Gan Ungārijā, gan Bulgārijā mēs esam veikuši pirmos pasākumus, kur ERRC paudis savu nostāju un juridisko statusu, koncentrējoties uz romu piekļuvi sabiedriskajiem pakalpojumiem. Tā, piemēram, mēs jau esam izskatījuši lietu attiecībā uz diskrimināciju pret romiem par piekļuvi elektrības piegādes tīklam. Šādā veidā mēs pārbaudām, kā tiesas reaģē uz faktu, ka NVO ir lietas iesniedzējs.”

“Mums vēl ir jāpārlicinās, vai diskriminācijas novēršanas likumā, kas pieņemts citās valstīs, ir iekļauts nosacījums par juridisko statusu. Valstīs, kurās šis nosacījums nav ietverts likumā, mēs turpināsim



pārstāvēt sabiedrības intereses, pārstāvot individuālos klientus.”

“ERRC šobrīd strādā ar vismaz 150 lietām nacionālajā līmenī, aptuveni tāds pats skaits lietu jau ir izbeigtas. Vismaz 80% no pašreizējām lietām ietver diskriminācijas elementu. Vismaz 30–40 no tām tiek izskatītas pirms tiesas četru kopējo tiesvedību projektu ietvaros, kas tiek organizēti Ungārijā, Čehijā un Bulgārijā sadarbībā ar nacionālo juridisko organizāciju.”

Petrovas kundze paskaidroja, kāda ir šo kopīgo tiesvedības projektu struktūra: “Stīringa komiteja, kurā ir ERRC advokāti un nacionālo NVO pārstāvji, ir atbildīga par lietu izvēli, kas tiks virzītas uz tiesvedības procedūrām saskaņā ar iepriekš noteiktajām vadlīnijām. Juridiskie pienākumi tiek dalīti starp ERRC un nacionālo partneri. Piemēram, nesen mēs izskatījām sterilizācijas gadījumu Ungārijā kopā ar NVO “NEKI”, kas aizstāv minoritāšu tiesības. Visi šie gadījumi skar tieši diskriminācijas prasības.”

“ERRC darbojas arī starptautiskā līmenī – tā ir Eiropas Cilvēktiesību tiesa Strasbūrā un Apvienotās Karalistes līguma instances. Tā ir izskatījusi lietas saskaņā ar individuālajām ANO prasību procedūrām, kā, piemēram, CERD (Konvencija par visu veidu rases diskriminācijas novēršanu) vai CEDAW (Konvencija par diskriminācijas novēršanu attiecībā uz sievietēm). Šobrīd mums kopā ir apmēram 40 starptautiskās lietas, no kurām puse ir diskriminācijas prasības.”

Petrovas kundze uzsvēra juristu iesaistīšanas nozīmi attiecībā uz romu problēmām; jo sevišķi tāpēc, ka tie saistīti ar jaunajām EK direktīvām.

“Mēs esam organizējuši sešus vai septiņus seminārus katru gadu pēdējo trīs gadu laikā, kas domāti juristiem, kas ir strādājuši vai pašlaik strādā ar romu populācijas lietām. Kā jau es minēju iepriekš, romu tiesību joma netiek skatīta policijas ļaunprātīgas varas

izmantošanas, pilsoņu vardarbības vai citu gadījumu kontekstā saskaņā ar krimināl-tiesību sistēmu, bet romu tiesību apdraudējumu gadījumi tiek skatīti diskriminācijas kontekstā sociāli ekonomisko tiesību jomā – kā tiesības uz nodarbinātību, izglītību, veselības aprūpi, dzīvesvietu un sabiedriskajiem pakalpojumiem, kas ir galvenie jautājumi, izvirzīti Direktīvā par rasi.”

“Līdz šim mūsu organizētās apmācības ir ļoti labi apgūtas. No sākuma mēs domājām, ka tiesneši nevēlēsies braukt uz semināriem par romu tiesībām, bet, tā kā likums ir tik jauns un interesants, un romi ir viens no galvenajiem adresātiem Direktīvā par rasi, apmācības piesaistīja daudz interesentus Kopienas ietvaros.” Viņa turpināja.

“Kopumā mūsu apmācībās pēdējo trīs gadu laikā piedalījās gandrīz 1000 juridiskie profesionāļi. Protams, tas nemainīs attieksmes un kompetenci uzreiz, bet tas ir sākums. Juristiem ir sniegtas jaunas idejas attiecībā uz direktīvu, kā arī nodrošināti jauni kontakti šajā jomā.”

Bez tiesvedības un apmācības aktivitātēm Petrovas kundze pastāstīja arī par advokātu darbu.

“Mēs vēlamies kļūt par aktīvu partneri, izstrādājot nacionālos diskriminācijas novēršanas likumprojektus, un mēs sasniedzām šo mērķi Bulgārijā un Ungārijā. Es pati piedalījos darba grupā, kas izstrādāja likumprojektu Bulgārijā. Ungārijā mēs piedalījāmies kā biedri un sniedzām komentārus (atgriezenisko saiti) par likumprojektiem. Tādējādi abos gadījumos mēs esam pielikuši savu roku likumu izstrādē, kas beidzot ir arī pieņemti.”

“Attiecībā uz citām valstīm mēs cenšamies saglabāt nepārtrauktu informācijas plūsmu un sniegt viedokļus par likumprojektiem kopā ar vietējiem partneriem. Protams, dažās valstīs caurspīdīguma un neizslēgšanas princips tiek ievērots mazāk.”

“Es esmu piesardzīgi optimistiska, ka jaunās dalībvalstis ieviesīs diskriminācijas novēršanas likumu, kas balstīts uz ES Direktīvu par rasi. Tas pastāv jau 3 valstīs, un mēs gaidām, kas notiks Slovēnijā, Slovākijā un Čehijā. Situācija nav tik daudzsološa Igaunijā, Lietuvā un Polijā, kurās, izskatās, būs dažādu nosacījumu iekļaušana visos likumos, nevis viena visaptveroša likuma izveide.”

Attiecībā uz ERRC prioritātēm Petrovas kundze ir optimiski noskaņota, bet reizē arī raugās uz situāciju, apzinoties ar to saistītās

grūtības: “ES paplašināšanās un Direktīvas par rasi ieviešana nacionālajā līmenī ir bijusi mūsu prioritāte Nr 1 pēdējo gadu laikā. Nākotnē mēs vēlamies palielināt mūsu darba apjomu kaimiņvalstīs – jo sevišķi, Balkānos, Ukrainā un Krievijā. Vardarbības gadījumi un policijas ļaunprātīga varas izmantošana šajās valstīs joprojām ir domnējošas problēmas, ar ko saskaras romi. Tādējādi cīņšanās par tiesībām uz izglītību vai darbu, varētu izlikties kā greznība, bet viss nāks ar laiku, un mēs ceram, ka mūsu pašreiz organizētie projekti atmaksāsies ar labiem rezultātiem nākotnē.”

Fakti un skaitļi par romu populāciju

Aplēses par romu populāciju Eiropā šodien svārstās no 6 līdz 12 miljoniem. Ir grūti iegūt precīzu informāciju, jo daudzi romi nedeklarē savu etnisko piederību dzīli sakņojošu aizspriedumu dēļ, kas valda pārējā sabiedrības daļā. Apmēram 80% no Eiropas romu populācijas dzīvo Centrālajā un Austrumeiropā, kur atsevišķās valstīs tie sastāda vairāk nekā 5% no kopējā iedzīvotāju skaita.

Romu kopiena ir ļoti neviennozīmīga gan attiecībā uz valodu, gan kultūras tradīcijām. Tomēr romi pārstāv noteiktu etnisko grupu, kuras vēsture sniedzas līdz pat sākotnējām migrācijām no Indijas. Dažādajiem romāņu valodas dialektiem ir viena izcelsme no senās pundžabi jeb indiešu valodas. Lielākā daļa romu var tikt sadalīta grupās, vadoties pēc to dzīvesvietas vai izcelsmes, kā, piemēram, spāņu "Gitanos", franču "Manouche" un vācu "Cinti".

Visā Eiropas vēstures gaitā romi ir cietuši no pastāvīgas atraidīšanas un vajāšanas. Vislielākie pazemojumi ir bijuši jāizcieš Hitlera varas laikā II Pasaules karā, kad

dzīvību zaudēja apmēram 1,5 miljoni romu. Šis noraidošās attieksmes dēļ daudzi romi vēl šodien turpina dzīvot ļoti grūtos apstākļos, paciešot izstumšanu no sabiedrības. Bieži tiem tiek liegta pamata cilvēktiesību aizsardzība, kā, piemēram, dzīvesvieta, izglītība, sociālie pakalpojumi un veselības aprūpe. Neizbrīna fakts, ka atsevišķos reģionos ir 100% romu populācijas bezdarbs, bez tam joprojām tiek ievērota arī segregācija skolās attiecībā uz romu bērniem.

Lai iegūtu detalizētāku informāciju, skatīt:

European Roma Rights Centre:
www.errc.org

European Roma Information Office:
www.erionet.org

Roma News:
www.romnews.com

The Patrino Web Journal – Romani Culture and History:
www.geocities.com/Paris/5121

Roma Education Initiative:
www.osi.hu/esp/reil



2.2. Sociālo partneru iesaistīšana

Darba devēji: galvenie partneri, risinot diskriminācijas problēmas darba vietā



Intervija ar Sjūzenu Skotu Pārkeri (Susan Scott-Parker) – galveno Darba Devēju Forums (Employers Disability Forum) dibinātāju un organizatori Lielbritānijas Apvienotajā Karalistē (LAK)

“Mūsu darbs ir padarīt situāciju vieglāku darba devējiem, pieņemot darbā cilvēkus ar īpašām vajadzībām un pozitīvi attiecoties pret patērētājiem ar īpašām vajadzībām.”

Darba devēju forums attiecībā uz cilvēkiem ar īpašām vajadzībām ir Lielbritānijā strādājoša organizācija, kas uzmanību pievērš darbnespējas jautājumam darba vietā. To finansē un vada darba devēji. Ar vairāk nekā 375 dalībniekiem Forums pārstāv organizācijas, kurās tiek nodarbināts vairāk kā 20% no LAK darba spēka. Kopš tā izveides 1986.gadā Forums ir cieši sadarbojies ar valdību un citām iesaistītajām pusēm,

daloties labākajā pieredzē, lai atvieglotu situāciju darba devējiem, pieņemot darbā cilvēkus ar īpašām vajadzībām, kā arī apkalpojot patērētājus ar īpašām vajadzībām.

Tomēr Sjūzena Skota Pārkeri, Foruma galvenā organizatore un dibinātāja, uzsver, ka organizācija neatbilst tradicionālajam darba devēju asociācijas modelim.

“Mūsu modelis koncentrējas gan uz darba devējiem, gan cilvēkiem ar īpašām vajadzībām. Mēs to uztveram kā mūsu pienākumu – savest šīs abas grupas kopā, lai gūtu savstarpēju labumu. Konkrētāk, mēs mudinām abas grupas rast jaunas metodes, kā risināt kopīgas problēmas, veicinot īpašo vajadzību cilvēku iesaistīšanos ekonomiskajos un sociālajos procesos – t.i. – darba vietā kā darba devēji un darba ņēmēji.”

Viņa turpina: “Mēs cenšamies izvairīties no tradicionālā un, iespējams, ierobežojošā termina “sociālie partneri”. Tā vietā mēs saskatām mūsu lomu kā virzītājspēku, kas nodrošina darba devējiem drošu un atvērtu forumu, kur sapulcēties un brīvi diskutēt par viedokļiem un pieredzi. Ir ļoti svarīgi nodrošināt darba devējiem drošu vidi, lai varētu šīs diskusijas risināt. Ja tiek liegta iespēja justies komfortabli attiecībā uz izpratni par jautājumiem, kas saistīti ar īpašo vajadzību cilvēkiem, darba devēji nevar iesaistīties noderīgās diskusijās ar īpašo vajadzību cilvēkiem par to, kā veidot biznesu, kas nediskriminē cilvēkus ar īpašām vajadzībām.”

Lai gan Forums tika izveidots ilgi pēc likumdošanas, tas ir bijis noderīgs Lielbritānijas Darbnespējas diskriminācijas likuma pieņemšanā 1995.gadā un pēc tam sekojošo grozījumu veikšanā. Jautāti, kā viņi tiek galā ar dalību Forumā, īstenojot arī Lielbritānijas likumdošanas ieviešanu, jo sevišķi saistībā ar jaunajiem Eiropas likumiem, kas attiecas uz darbnespēju un kas tiks ieviesti 2004.gada oktobrī, atbilde ir vienkārša, tomēr efektīva.

“Mēs cenšamies Forumā analizēt aktuālos jautājumus, ne tikai juridiskās problēmas, jo daudz svarīgāk ir, kā attiecīgais jautājums ietekmēs tieši viņu organizācijas. Mūsu viedoklis ir tāds – labākais veids, kā pārvērst juridisko pienākumu par savstarpēji gūtām priekšrocībām, ir veikt labākās pieredzes nepārtrauktu apmaiņu. Mēs, piemēram, rekomendējam, ka darba devējiem pret katru darbinieku ir jāattiecas tā, it kā tos aizsargātu darbnespējas diskriminācijas likumdošana. Kompānijas vēlas risināt darbnespējas jautājumus kopā ar rases un dzimumu diskriminācijas jautājumiem.”

“Mēs esam izveidojuši juridisku grupu, kas sniedz padomu organizācijas biedriem un kas sastāv no nodarbinātības jautājumu juristiem no vadošajām Lielbritānijas kompānijām. Mēs izmantojam likumdošanu, lai piesaistītu to kompāniju uzmanību, kas uzskata, ka tām nav nepieciešama labākās pieredzes apmaiņa. Kā parāda mūsu nesenā publikācija “Pārmaiņu veicināšana” (“Promoting change”), mēs izmantojam likumu, lai liktu darba devējiem apzināties vajadzības un viņu organizāciju galvenos izpildītājus. Šis ir vienīgais šāda veida dokuments ES 25 dalībvalstīs.”

“Kas ir svarīgi, mēs izmantojam likumu, lai izplatītu informāciju, ka tas ir uzņēmēja interesēs – attiekties pret visiem cilvēkiem taisnīgi un sniegt ieguldījumus īpašo vajadzību cilvēku labā. Labs piemērs ir mūsu elektroniskā Interneta mājaslapa par darba attiecību uzsākšanu.

Ar mūsu e-learning programmu, kam finansējumu sniedz seši galvenie darba devēji 180 000 mārciņu apjomā (kas ir aptuveni 270 000

eiro), viņu 165 000 darbinieki var piekļūt informācijai par likumdošanu. Konkrētāk, tiek sniegta informācija par darbnespējas etiķeti, kas jāievēro darba vietā un kā jāstrādā kolektīvā ar īpašo vajadzību cilvēkiem, un kā veicināt pozitīvu attieksmi pret īpašo vajadzību patērētājiem. Šādā veidā ne tikai tiks izmantota labākā pieredze, bet arī tiks sniegta palīdzība īpašo vajadzību darbiniekiem izprast darbnespējas principus. Bez tam tādējādi tiek ievēroti diskriminācijas novēršanas pasākumi, ietaupot finanšu resursus un sniedzot ieguldījumu pilnībā funkcionējoša (un tāpēc peļņu nesosa) darba spēka attīstībā.”

Pēdējo 12 mēnešu laikā Forumā darbs ir ticis koncentrēts uz Global Inclusion Benchmark, kas pirmo reizi tika noteikts 2002.gadā. Pirmais ziņojums tika publicēts 2003.gada oktobrī, izvērtējot svarīgākos pētījumus, ko veikuši pasaules vadošie sociālo jautājumu reportieri par 10 nozīmīgākajām jomām, par ko kompānijām jāziņo attiecībā uz darbnespēju. Ziņojumā tika aplūkotas 10 organizācijas, kas sasniedza vislielāko punktu skaitu 94 jautājumu aptaujā. Mērķis bija nostādīt darbnespējas jautājumu kā vispārējās uzņēmējdarbības prioritāti.

“Ar 2,5 miljoniem publikāciju palīdzību, mēs informējam savas organizācijas biedrus par to, kā radīt un veicināt pozitīvu kultūru darba devējam, kurš zina, kā risināt jautājumus saistībā ar īpašo vajadzību cilvēkiem. Mēs arī organizējam vairākus pasākumus gada garumā, bez tam mums ir ierīkota arī telefonlīnija, pa kuru tiek sniegtas konsultācijas mūsu organizācijas biedriem.”

Pārkeres kundze atzīst, ka, neskatoties uz viņu pūlēm, joprojām pastāv konflikts. Forums uzskata, ka tas ir valdības pienākums izskatīt uzņēmēju vajadzības un nodarbināt cilvēkus ar īpašām vajadzībām. Bez tam Forums uzskata, ka NVO ir nepieciešams aktīvāk iesaistīt cilvēkus ar īpašām vajadzībām vadītāju, oratoru un uzņēmēju amatos. Abām pusēm ir jāvērtē darba devējs un darba ņēmējs kā galvenās iesaistītās puses, ja kā rezultāts tiek nostādīts reāls progress attiecībā uz cilvēkiem ar īpašām



vajadzībām. Forums ir veicis konkrētus pasākumus, lai iesaistītu visas puses, kas var sniegt nozīmīgu ieguldījumu, pārliecinot darba devējus, lai tie, savukārt, radītu atbilstošus apstākļus darba attiecībām ar īpašo vajadzību cilvēkiem. Sjūzena Skota Pārkere skaidro:

“Šogad mēs esam uzsākuši konsultāciju projektu ar nosaukumu “Trijkājis” (“Tripod”), kas sastāv no Lielbritānijas valdības ministriju pārstāvjiem (Tirdzniecības un rūpniecības departaments), galvenajām NVO, kas strādā ar darbnespējas jautājumiem, un, protams, no mūsu organizācijas biedriem. Mūsu mērķis ir palīdzēt ikvienam saprast, kāds ir labākais veids, kā pieņemt darbā un aprīkot darbiniekus ar īpašām vajadzībām. Tas, par ko tiek diskutēts “Trijkāja” grupā, var tikt piemērots vairākiem plašiem sadarbības tīkliem. Mēs arī ceram, ka standarts tiks attīstīts arī starpnacionālā līmenī.”

Visbeidzot, Foruma uzdevums nākotnē būs veicināt labu komunikāciju starp iesaistītajām pusēm, sniedzot ieguldījumu darbnespējas likumdošanas izveidē. Forums jau tagad sniedz pakalpojumu ar nosaukumu “Connect”. Šis pakalpojums ietilpst telefonlīnijas ietvaros. Gadījumā, ja darbiniekiem un darba ņēmējiem ar īpašām vajadzībām ir kāda problēma, tie pa telefonu tiek savienoti ar attiecīgo speciālistu konkrētā kompānijā/organizācijā. Forums pašreiz apsver starpniecības veicināšanas pakalpojuma izveidi, kas būtu balstīts uz tādiem pašiem darbības principiem kā Lielbritānijas rūpnieciskajam starpniecības veicināšanas pakalpojumam.



Arodbiedrības darbība piesaista uzmanību

ETUC project

Mūsdienu darbaspēks Eiropā sastāv no cilvēkiem ar dažādām nacionalitātēm, etnisko izcelsmi un reliģisko pārliecību. Lai nodrošinātu, ka šis apvienojums strādātu labi un ka attiecībā uz visām personām tiek ievērots vienlīdzības princips, arodbiedrībām ir jārisina diskriminācijas problēmas, kopīgi sadarbojoties un izstrādājot koplīgumus un veicot kolektīvos pirkumus. Bez tam, nodrošinot atbilstošu etnisko minoritāšu un atšķirīgu nacionalitāšu strādnieku pārstāvniecību arodbiedrību ietvaros, tiek nodrošināta viņu iesaistīšanās un vienlīdzības principa ievērošana gan darba vietā, gan arodbiedrību organizācijās.

Eiropas Arodbiedrības Konfederācija (European Trade Union Confederation – ETUC) tika piešķirts finansējums saskaņā ar Kopienas Pasākumu programmu, lai izstrā-

dātu detalizētu pārskatu par Eiropu, kurā diskriminācija uz rases vai reliģijas pamata darba vietā ir saistīta ar kolektīvajiem pirkumiem un koplīgumiem.

Projekts sastāvēja no divām galvenajām fāzēm starpnacionālajā un nacionālajā līmenī. Starpnacionālajā līmenī tika iekļauts situācijas izvērtējums par 15 ES dalībvalstīm caur tās 13 partneru organizācijām – viena organizācija attiecībā uz vienu valsti, izņemot Grieķiju un Dāniju. Projekts tika realizēts, palīdzot Darba izpētes departamentam (DID), kas ir Lielbritānijā strādājoša izpētes organizācija. Izpētes rezultāti tika apkopoti ziņojumā ar nosaukumu “Migrant and Ethnic Minority Workers: Challenging Trade Unions”.

Pēc tam tika izstrādāts Pasākumu plāns, ko vēlāk pieņēma ETUC izpildkomiteja 2003.gada oktobrī. Tās primārais mērķis bija attēlot,

kā ETUC biedri risina diskriminācijas problēmas saistībā ar koplīgumiem, kā arī palielināt etnisko minoritāšu pārstāvju skaitu arodbiedrībās, piedaloties lēmumu pieņemšanas procedūrās.

2004.gadā ETUC ir nonākusi līdz projekta otrajai fāzei. Pēc izpētes darbu veikšanas un Pasākumu plāna izstrādāšanas Eiropas līmenī, tagad mērķis ir sasaistīt to ar pasākumiem nacionālajā līmenī.

“Ja ir jāsasniedz progress, tam jānotiek nacionālajā līmenī un, jo sevišķi, darba vietas līmenī. Tas ir posms, kurā koplīgumi

var radīt ietekmi un kur īstie darba rezultāti var tikt saskatīti – nodrošinot labākus darba apstākļus un veicinot visu strādnieku integrāciju kompānijās un arodbiedrībās.”

Protams, šajā stadijā ir svarīga visu partneru aktīva dalība. Tāpēc tika organizēti 13 nacionālie semināri ar noslēdzošo Eiropas semināru Briselē 2004.gada maijā, pulcējot kopā visus partnerus. Diskusija tika fokusēta uz iespējamām Pasākumu plāna, izpētes rezultātu nacionālajā un darba vietas līmenī, kā arī iespējamo papildus pasākumu radītajām sekām.

“Par dažādību. Pret diskrimināciju”: paneiropeiska kampaņa ar nacionālo identitāti

Sociālie partneri un nacionālās platformas ir spēlējušas izšķirošu lomu, izstrādājot pamatinformāciju vietējiem vēlēšanu apgabaliem un plānojot efektīvas nacionālās iniciatīvas ar nolūku informēt pēc iespējas vairāk grupu par to tiesībām un pienākumiem saskaņā ar jaunajiem likumiem.

Kā daļu no Pasākumu programmas, lai apkarotu diskrimināciju, Eiropas Komisija vada piecus gadus ilgstošu paneiropeisku informācijas kampaņu par diskriminācijas novēršanu, pamatojoties uz rasi vai etnisko izcelsmi, reliģiju vai ticību, vecumu, darbnespēju un seksuālo orientāciju, ar nosaukumu "Par dažādību. Pret diskrimināciju". Kampaņa tika uzsākta 2003.gada jūnijā. Pirmie divi gadi tika veltīti problēmu apzināšanā, kas saistītas ar diskrimināciju darba vietā.



Problēmu apzināšanā var tikt rastas jaunas idejas jau iedibinātajām metodēm



Kampaņas panākumu pamatā ir nacionālo situāciju, problēmu un mērķa grupu ņemšana vērā. Nacionālās iesaistītās puses – ko pārstāv īpaši izveidotas Nacionālās darba grupas (NDG) – ir tikušas iesaistītas nacionālo kampaņu stratēģiskajā plānošanā jau no paša sākuma. Šīs NDG sastāv no

- Sociālo partneru pārstāvjiem, t.i., no darba devēju un darba ņēmēju asociācijām;
- Nevalstisko organizāciju pārstāvjiem, kas pārstāv grupas, kuras ietekmē Direktīva 2000/43/EC un 2000/78/EC;
- Nacionālo ministriju pārstāvjiem, kas atbildīgi par direktīvu iestrādāšanu nacionālajā likumdošanā.

Tiekoties vismaz divas reizes gadā, NDG uzdevums ir diskutēt par mērķiem, kas jāsasniedz nacionālajā līmenī, kā arī par to, kādā veidā vislabāk sasniegt šos mērķus caur iniciatīvām, kas plānotas sadarbībā ar "MEDIA CONSULTA" nacionālajiem korespondentiem.

Kampaņas pirmajā gadā diskusijās uzmanība tika pievērsta nacionālo iniciatīvu pamatelementiem, kā arī, nosakot kopējo iedarbību ar notiekošajiem pasākumiem, attiecībā uz visu piecu veidu diskrimināciju saskaņā ar direktīvām.

2004.gadā diskusijas attīstījās gan satura, gan ģeogrāfiskajā ziņā. Diskusijās, galvenokārt, tika spriests par sasniegumiem, mērķa grupām, un ieviesto pasākumu sekām. Tāpēc vairākas Fokusa grupas tika organizētas Latvijā, Maltā, Polijā un Čehijā, iesaistot tās pašas trīs ieinteresēto pušu grupas ar nolūku diskutēt par efektīvām metodēm, kā izvērtēt situāciju katrā valstī.

Tomēr ir svarīgi atzīmēt, ka pilnībā visu nacionālo pušu iesaistīšana ir pakāpenisks process. Pasākumi ir jānosaka, jāapspiež, jāpielāgo un jāizskata. Dažreiz ir liela

atšķirība starp sākotnējo ideju un pēdējo ieviešanas pasākumu.

No otras puses nacionālo pušu iesaistīšana jau ir sākusi atmaksāties ievērojamās dividendēs. Nacionālās iesaistītās puses var lielā mērā identificēt un izjust piederības sajūtu attiecībā uz pasākumiem, kas veikti šādā veidā.

Rezultātā, veiktās nacionālās kampaņas ir tikpat atšķirīgas, kā valstis, kurās tās tiek veiktas, pievēršot uzmanību dažādajiem pasākumu veidiem un kritiskajiem punktiem katrā dalībvalstī. Dažās valstīs, galvenokārt, tiek veikti pasākumi ar nolūku apzināt problēmas sabiedrības ietvaros, kamēr citās valstīs tiek organizēti daudz specifiskāki semināri. Ja dažās valstīs reklāmas kampaņa tiek izmantota kā konkrētākas informācijas izplatīšanas paņēmiens, tad citas, savukārt, izmanto visus pieejamos resursus šajā jomā. Visi šie lēmumi ir balstīti uz stratēģiskiem mērķiem, kas tiek noteikti NDG sapulcēs.

2.3. Iesaistīto pušu apvienošana – valsts institūciju loma

Kopīga plānošana būs pamatprincips, kas apvienos visas iesaistītās puses, lai veiktu efektīvu direktīvu ieviešanu dalībvalstīs.

Likumdošana nekad nevar būt efektīva kā atsevišķs pasākums. Ir nepieciešama visu iesaistīto pušu saskaņota sadarbība, tādējādi sniedzot ieguldījumu labākā nacionālās populācijas vajadzību izpratnē un daudz efektīvākā likumdošanas īstenošanā.

10.pantā Direktīvā, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības (Informācijas izplatīšana) ir noteikts "dalībvalstis rūpējas par to, lai saskaņā ar šo direktīvu pieņemtie noteikumi kopā ar attiecīgajiem, jau spēkā esošajiem noteikumiem tiktu darīti zināmi attiecīgajām personām, izmantojot savā teritorijā visus attiecīgos līdzekļus."

Valsts institūcijas paplašinātā Eiropas Savienībā ir unikālā pozīcijā, lai veiksmīgi koordinētu iesaistīto pušu dalību šajā īstenošanā.

Tās zina politisko nostādņu pamatprincipus, kas var veicināt un izplatīt vērtības un pieredzi, kas saistīta ar diskriminācijas apkarošanu un Eiropas nozīmes uzsvēršanu šajā cīņā. Bez tam tās nenoliedzami ir sarežģīto attiecību sadarbības tīkla centrā, kurā ir iekļautas dažādas valdības instances un biroji, pilsoniskā sabiedrība un rūpniecības nozare.

Ar piecus gadus ilgās informācijas kampaņas "Par dažādību. Pret diskrimināciju" palīdzību, Pasākumu programma jau ir parādījusi tās ieguldījumu jauno likumu

un indivīdu pienākumu un tiesību apzināšanā.

Tomēr, lai īstenotu attieksmes maiņu, ir nepieciešami cilvēkresursi, kā arī finanšu un laika resursi. Eiropas Kopiena ir uztvērusi šo koncepciju nopietni un ir sniegusi 2 300 000 Lielbritānijas mārciņu finansējumu nacionālajām varas iestādēm, lai tās varētu organizēt seminārus un citas problēmu apzināšanas aktivitātes, kas domātas politisko nostādņu izstrādātājiem, juristiem un visiem iedzīvotājiem kopumā.

Konkrētāk runājot, ar maksimālo finansējumu 100 000 Lielbritānijas mārciņu apmērā katrai dalībvalstij 2004.gadā Kopiena cer, ka tādā veidā varētu tikt veicināta aktīva dalība un viedokļu apmaiņa dažādos sektoros. Nacionālo dienu organizēšanai par dažādības jautājumiem, konferencēm un semināriem vajadzētu palīdzēt pārvarēt robežu starp politiskajām nostādnēm, kas rakstītas uz papīra, un konkrētām darbībām.

Tomēr ir skaidrs, ka problēmu apzināšana notiek vairākos līmeņos un tai ir nepieciešamas dažādas metodes, lai sasniegtu konkrēto mērķa grupu.

Pastāv vispāratzīts viedoklis, ka galvenie principi, kas aprakstīti EK direktīvās, ir kopējās vadlīnijas, kas jāpiemēro nacionālajām situācijām un tradīcijām. Ļoti svarīgi ir mainīt iesīkstējušo attieksmi. Tas, savukārt, rada mums nepieciešamību būt atsaucīgiem, nevis noraidošiem dialoga risināšanā starp iesaistītajām pusēm.

Bez tam valsts institūcijām visās 25 ES dalībvalstīs ir atšķirīga vēsture attiecībā uz "triumvirātu" sadarbības tīkliem. Tās arī ir risinājušas vērtību veicināšanas jautājumus, kas ietverti direktīvās ar atšķirīgām inten-



sitātes pakāpēm. Dažas dalībvalstis ir izvēlējās ieviest minimālu prasību skaitu, kas izklāstītas abās direktīvās. Lielbritānija, kurai jau ir pieredze attiecībā uz "nevienlīdzības koncepciju", ne tikai ir pielāgojusi Eiropas likumdošanu nacionālajai likumdošanai, bet ir arī izvērtējusi kopējo pieeju vienlīdzības jautājumiem. Praktiskie rezultāti rāda, ka Lielbritānija ir gājusi daudz tālāk, novietojot vienlīdzības veicināšanu politisko nostādņu izstrādāšanas centrā gan attiecībā uz valdības instancēm, gan saistībā ar to attiecībām ar pilsonisko sabiedrību.

Lielbritānijas lēmuma pamatā uzlikt konkrētus pienākumus visām valsts institūcijām ir atzinums, ka sociālā diskriminācija sniedzas pāri individuāliem aizspriedumiem par rasi. Tā rezultātā pienākums ir nevis tikai sniegt kompensāciju kādam konkrētam cietušajam, bet arī veikt institūciju restrukturizāciju, lai izvairītos no sūdzībām.

Lai gan Direktīvā par rasi netiek pieprasīta konkrētu pienākumu pildīšana, Lielbritānijas likumdošana ir aizliegusi valsts institūcijām veikt diskriminējošas darbības jebkurā no to funkcijām. Būtībā tas ir nozīmējis, ka nepietiek ar to, ka Lielbritānijas valsts institūcijas atturas no diskriminācijas. Tām ir aktīvi jāveicina rases vienlīdzības principa ievērošana.

Ne tikai kopēja plānošana, bet arī detalizētas informācijas izplatīšana visos sektoros būs galvenais nosacījums direktīvu efektīvā īstenošanā. Viss ir atkarīgs no pašām valsts institūcijām – vai tās centīsies mācīties no labākās pieredzes un atvērs durvis visām iesaistītajām pusēm.

Valsts institūcijas nodrošina vienlīdzības principa ievērošanu: Lielbritānijas pienākums veicināt vienlīdzības principa un Likums par rasu attiecībām ievērošanu

Lielbritānijas Likums par rases attiecībām 1976.gadā atstāj neaizpildītas vietas sabiedrisko funkciju pildīšanā. 1999.gada oktobrī valdība publicēja Vienlīdzības Apgalvojumu, tādējādi sniedzot savu ieguldījumu diskriminācijas apkarošanā, barjeru likvidēšanā un to grupu stāvokļa uzlabošanā, kas cieš no neizdevīga stāvokļa un diskriminācijas nodarbinātībā, sabiedriskajā dzīvē un sabiedriskajos pakalpojumos Lielbritānijā.

Saskaņā ar šo Apgalvojumu: "Valsts institūcijām ir jāuzņemas vadošā loma vienlīdzīgu iespēju veicināšanā, lai nodrošinātu, ka valsts institūcijas un sabiedriskie pakalpojumi neiekļauj jebkādas diskriminējošas elemen-

tus un metodes, bez tam tām ir jāuzlabo neizdevīgā stāvoklī nostādīto grupu stāvokli gan attiecībā uz darbiniekiem, gan sabiedrisko pakalpojumu izmantotājiem".

Pildot saistības, valdība papildināja Likumu par rases attiecībām 1976.gadā un iekļāva tajā arī sabiedriskās funkcijas, kas pirms tam netika aplūkotas, kā, piemēram, policija Likumā par rases attiecībām (grozījumi) 2000.gadā. Tas izrādījās nozīmīgs solis valdības pūliņos nodrošināt, ka valsts sektorā tiek ievērots vienlīdzības princips.

Grozījums arī ievadīja likumu jaunā gultnē, valsts institūcijām uzliekot konkrētu, likumā

noteiktu pienākumu veicināt vienlīdzības principa ievērošanu attiecībā uz rasi. Šis konkrētais pienākums atšķiras no tradicionālajiem diskriminācijas novēršanas likumiem, jo tas ir noteikts ar mērķi ieviest vienlīdzības pasākumus, nevis izskatīt individuālo cietušo personu prasības.

Bez tam likuma mērķis ir pārliecināties, ka valsts institūcijas nodrošina godīgus un pieejamus pakalpojumus, kā arī līdzvērtīgas iespējas nodarbinātības jomā. Likumā ir noteikts vispārējais pienākums valsts institūcijām:

- Strādāt, lai novērstu nelikumīgu diskrimināciju;
- Veicināt vienlīdzīgas iespējas;
- Veicināt labas attiecības starp atšķirīgas rases grupu personām, pildot savas funkcijas.

Valsts institūcijas arī ir saistītas ar tā sauktajiem īpašajiem un nodarbinātības pienākumiem, kas tiek pildīti līdz ar vispārējiem pienākumiem. Īpašie pienākumi attiecas uz pienākumiem, kas jāpilda institūcijām, kas ir atbildīgas par svarīgu sabiedrisko pakalpojumu sniegšanu. No tām tiek prasīts:

- Sagatavot un publicēt plānu par rases vienlīdzību;
- Noteikt funkcijas vai politiskās nostādnes, kas ir svarīgas, pildot vispārējos noteikumus;
- Izstrādāt plānu, kas palīdzēs pildīt pienākumus attiecībā uz politiskajām nostādnēm un pakalpojumu sniegšanu.

Tiklīdz varas institūcija apstiprina īpašos pienākumus, tām tiek dots laiks līdz nākošā gada maija beigām ieviest nepieciešamos plānus.

Tām valsts institūcijām, kuras pilda nodarbinātības saistības, ir jāveic to esošā perso-

nāla, darba pretendentu, kā arī darba paaugstināšanas un apmācības uzraudzība ar etniskās grupas starpniecību. Šīs uzraudzības rezultāti ir jāpublicē katru gadu. Bez tam no valsts institūcijām, kurās ir vismaz 150 pilnas slodzes darbinieki, tiek prasīts izskatīt sūdzības, disciplinārās darbības, apmācību un atbrīvošanu no darba, kā arī veikt snieguma novērtēšanu.

To instanču saraksts, kas ir atbildīgas par rases vienlīdzības principa ievērošanas veicināšanu, tiek pārbaudīts un papildināts katru gadu.



Lielbritānijas uzdevums veicināt vienlīdzības principa ievērošanu izraisa pretreakciju, pirms uzdevums ir sākts īstenot.

Eiropas Komisija

Tiesības uz vienlīdzību: svarīgākie virzieni 2004.g.

Luksemburga: Eiropas Kopienu Oficiālo publikāciju birojs

2004 — 21 lpp. — 29.7 cm



Šī tematiskā brošūra ir izdota saskaņā ar Eiropas Kopienas Pasākumu programmu, lai novērstu diskrimināciju (2001.–2006.g.). Šo programmu izveidoja Eiropas Komisijas Nodarbinātības un sociālo jautājumu ģenerālpārvalde kā pragmatisku atbalsta līdzekli, lai nodrošinātu efektīvu Direktīvu par rasi un Direktīvu par vienlīdzības principa ievērošanu darba vietā (2000.g.) ieviešanu, kas izriet no Amsterdamas Līguma 13.panta. Sešu gadu programma vispirms tiek mērķēta uz visām iesaistītajām pusēm, kas var ietekmēt atbilstošas diskriminācijas novēršanas likumdošanas un politisko nostādņu attīstību visās 25 ES valstīs, EBTA (Eiropas Brīvās tirdzniecības asociācija) valstīs un ES kandidātvalstīs.

Pasākumu programmai ir trīs galvenie mērķi. Tie ir:

1. Uzlabot ar diskrimināciju saistīto jautājumu izpratni;
2. Attīstīt spēju risināt diskriminācijas problēmas efektīvi;
3. Veicināt vērtību izpratni, kas ir diskriminācijas apkarošanas pamatā.

Šo aktivitāšu ietvaros, ko finansē Pasākumu programma, tiek analizēti, izvērtēti, attīstīti un apzināti pasākumi, lai apkarotu diskrimināciju uz rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai ticības, darbnespējas, vecuma un seksuālās orientācijas pamata. Diskriminācija uz dzimuma pamata tiek risināta ar atsevišķas likumdošanas instrumentu palīdzību. Ja vēlaties uzzināt vairāk par Kopienas politiskajām nostādnēm, likumdošanu un aktivitātēm, kas saistītas ar dzimumu diskrimināciju, lūdzu griezieties pie Dzimumu vienlīdzības ģenerālpārvaldes, kas darbojas Nodarbinātības un sociālo jautājumu ģenerālpārvaldes ietvaros.

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opplindex_en.htm