



ES rīcība pret diskrimināciju 2007.–2008. gada darbības pārskats



Šo publikāciju atbalsta saskaņā ar Eiropas Kopienas Nodarbinātības un sociālās solidaritātes programmu 2007.–2013. gadam.

Šo programmu pārziņa Eiropas Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un iespēju vienlīdzības ģenerāldirektorāts. Tā tika izveidota, lai finansiāli atbalstītu Eiropas Savienības mērķu īstenošanu nodarbinātības un sociālo lietu jomā, kā izklāstīts Sociālajā programmā, un tādējādi veicinātu Lisabonas stratēģijas mērķu sasniegšanu šajās jomās.

Minētā septiņu gadu programma ir paredzēta visām ieinteresētajām personām, kas ES 27 dalībvalstīs, EBTA–EEZ valstīs un ES kandidātvalstīs var palīdzēt izstrādāt atbilstīgus un efektīvus darba un sociālo tiesību aktus, kā arī politikas virzienus.

Programmas *PROGRESS* misija ir stiprināt ES ieguldījumu, atbalstot dalībvalstu saistības un centienus izveidot vairāk un labākas darba vietas un veidot vienotāku sabiedrību. Tādēļ programma *PROGRESS* būs piemērota,

- analizējot *PROGRESS* politikas jomas un sniedzot ar politiku saistītus ieteikumus par to,
- uzraugot ES tiesību aktu ieviešanu un politikas virzienu īstenošanu *PROGRESS* politikas jomās, kā arī sniedzot to pārskatus,
- sekmējot darbību nodošanu, apgūšanu un atbalstu dalībvalstu vidū jautājumos par ES mērķiem un prioritātēm,
- paužot ieinteresēto personu un visas sabiedrības uzskatus.

Plašāku informāciju skatīt:
<http://ec.europa.eu/progress>

ES rīcība pret diskrimināciju

2007.–2008. gada darbības pārskats

Eiropas Komisija

Nodarbinātības, sociālo lietu un iespēju vienlīdzības ģenerāldirektorāts
G.4. nodaļa

Manuskripts pabeigts 2009. gada aprīlī

Ne Eiropas Komisija, ne kāda cita persona, kas darbojas tās vārdā, nav atbildīga par šeit publicētās informācijas izmantošanu.

© Vāka fotogrāfija: "Different". Fotogrāfs: *Lucian Enasoni*, kampaņas "Par dažādību. Pret diskrimināciju" fotogrāfiju konkurss "Breaking stereotypes". © Eiropas Kopienas

Fotogrāfijas 11., 13., 14., 15., 17., 18., 19., 20., 21., 23., 26., 27., 29., 30. lappusē: *JPH. Woodland*. © Eiropas Kopienas

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

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

(*) Daži mobilā tālruņa operatori aizliedz pieeju 00 800 numuriem, vai arī
par zvanišanu uz šiem numuriem var būt jāmaksā.

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

© Eiropas Kopienas, 2009. gads
Pārpublicēšanas gadījumā atsauce uz avotu ir obligāta.

Kataloga dati un rezumējums atrodami šīs publikācijas beigās.
Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2009. gads.

ISBN: 978-92-79-12451-8
doi:10.2767/14408

Priekšvārds



Kad mani 2004. gadā iecēla par Eiropas komisāru, frāze “iespēju vienlīdzība” kļuva par mana ģenerāldirektorāta nosaukuma daļu. Kopš tā brīža mans uzdevums bija nodrošināt, lai politikas priekšplānā būtu arī vienlīdzības jautājumi, un izvērst rīcību visā Eiropas Savienībā. Laika posms, kas aptverts šajā darbības pārskatā, bija ideāls brīdis, lai palielinātu centienus vienlīdzības nodrošināšanas jomā.

2007. gads bija Eiropas gads par iespēju vienlīdzību visiem (*EYEO*), kuru raksturoja vēl nepiedzīvota apņēmība gan Eiropas, gan valstu līmenī, lai par darbības plāna prioritāti izvirzītu daudzveidību un visu veidu diskrimināciju. Šis uzdevums vienoja dažādus cilvēkus kopēja mērķa sasniegšanai un izplatīja vienlīdzīguma vēstījumu plašakai sabiedrībai.

Nozīmīgi, ka 2008. gadā mēs turpinājām šo virzību ar paziņojumu, kas noteica atjaunotas saistības apkarot diskrimināciju un veicināt dažādību. Mēs arī ierosinājām ilgi gaidītos papildinājumus tiesību aktiem par vienlīdzību, kas jau ir vieni no pārdrošākajiem pasaulē.

Centieni Eiropas līmenī var būt efektīvi tikai tad, ja tie balstīti ciešos pamatos, ko veido īpašas valsts iestādes, līdztiesību veicinošās iestādes, pilsoniskā sabiedrība, arodbiedrības un darba devēji valstu, reģionālajā un vietējā līmenī. Ciešāk sadarbojoties un uzturot saistības augstākajā līmenī, mēs varam turpināt attīstīt taisnīgumu Eiropā.

Vēlos vēl ko īpaši piebilst par romiem. Šī Eiropas lielākā etniskā minoritāte joprojām ir pakļauta ļoti izteiktai diskriminācijai un nevienlīdzībai. Tādēļ ir tikai pareizi, ka šīs netaisnības apkarošana ir bijusi viena no mūsu prioritātēm 2007. un 2008. gadā.

Atzīstot lielo darbu, ko veikušas visas vienlīdzības veicināšanas jomā iesaistītās personas, es gribu īpaši uzsvērt to, ka mums vēl ir jāveic daudz darba, lai izskaustu diskrimināciju darba vietās un sabiedrībā. Šie izaicinājumi nekļūst vienkāršāki. Spriedze, ko radījis ekonomiskais pagrimums, kas sākās 2008. gada beigās, liek vēl nopietnāk nekā jebkad apzināties, ka turpmākajai attīstībai jābalstās dažādībā, nevis diskriminācijā.

Vladimír Špidla

Nodarbinātības, sociālo lietu un iespēju vienlīdzības
ģenerāldirektorāta Eiropas komisārs

Satura rādītājs

Priekšvārds.....	3
Galveno diskriminācijas novēršanas pasākumu grafiks 2007.–2008. gadā	7
Ievads	9
I daļa. Politika un partnerība	11
1.1. ES politikas un programmas stūrakmeņi	12
1.2. Partnerība ar dalībvalstīm.....	12
1.2.1. Līdztiesības sammiti	12
1.2.2. Valdības ekspertu grupa	13
1.3. Sadarbība ar pilsonisko sabiedrību	13
1.3.1. Pilsoniskās sabiedrības loma politikā.....	13
1.3.2. Eiropas Komisijas atbalsts tīkliem.....	13
1.3.3. Apmācības.....	14
1.4. Augsta līmeņa grupa etnisko minoritāšu sociālajai integrācijai.....	14
1.4.1. Labākā prakse.....	14
1.5. Uzmanības pievēršana romu problēmām	15
1.5.1. Pārskats par integrācijas līdzekļiem.....	15
1.5.2. Pirmais ES sammits par romiem	15
1.5.3. 2008. gada decembris, Padomes secinājumi par romu integrāciju	16
II daļa. Tiesību aktu īstenošana praksē.....	17
2.1. Pārkāpumu izmeklēšanas procedūras	18
2.1.1. Rasu vienlīdzības direktīva.....	18
2.1.2. Direktīva par vienlīdzīgu attieksmi pret nodarbinātību	19
2.2. Izvēlēti precedenta tiesību gadījumi no Eiropas Kopienų Tiesas.....	19
2.2.1. Obligāta pensionēšanās (diskriminācija vecuma dēļ, Apvienotā Karaliste).....	19
2.2.2. Darbā pieņemšanas politika (diskriminācija rases/etniskās izcelsmes dēļ, Beļģija)	20
2.2.3. Tiesības uz pensiju (diskriminācija dzimumorientācijas dēļ, Vācija)	20
2.2.4. Diskriminācija asociācijas dēļ (diskriminācija invaliditātes dēļ, Apvienotā Karaliste)	20
2.3. Priekšlikums jaunai direktīvai diskriminācijas novēršanas jomā	21

2.4. Tiesiskās normas līdztiesību veicinošajām iestādēm.....	22
2.4.1. Equinet: Eiropas līdztiesību veicinošo iestāžu tīkls.....	22
III daļa. Informācija par līdztiesību	23
3.1. Eiropas gads par iespēju vienlīdzību visiem	24
3.1.1. Gada svarīgākie notikumi.....	24
3.1.2. Gada secinājumi un sasniegumi.....	25
3.2. Informētības palielināšana	25
3.2.1. Kampaņa "Par dažādību. Pret diskrimināciju"	25
3.2.2. Valstu projekti informētības palielināšanai.....	26
3.2.3. Izvēlēti svarīgākie notikumi	26
3.2.4. Belfāstas konference par informācijas sniegšanu	26
3.2.5. Vienlīdzīgas iespējas visiem: kāda ir pozitīvas rīcības loma?.....	27
3.3. Izpratne par diskrimināciju: Eurobarometra aptaujas.....	27
3.4. Dažādība uzņēmējdarbībā	27
3.4.1. Eiropas Komisija pēta akcentētās priekšrocības.....	28
3.4.2. Mazie uzņēmumi	28
3.4.3. Dažādības hartas	28
Nobeigums — Pielikumi	29
Nobeigums.....	30
Pielikumi	31
I pielikums. Svarīgākās publikācijas 2007.–2008. gadā.....	31
Tiesību ekspertu tīkla publikācijas nediskriminācijas jomā.....	31
Ekspertu publikācijas cilvēku ar invaliditāti integrācijas jomā	32
II pielikums. Līdztiesību veicinošo valsts iestāžu kompetence	33

Galveno diskriminācijas novēršanas pasākumu grafiks 2007.–2008. gadā

2007

2007. gada 1. janvāris

- Sākas Eiropas gads par iespēju vienlīdzību visiem (*EYEO*).
- Tiek uzsākta jauna septiņu gadu programma *PROGRESS*, un diskriminācijas novēršana ir viena no tās piecām politikas un rīcības jomām.

2007. gada 23. janvāris

Tiek publicēta Eiroparometra aptauja "Diskriminācija Eiropas Savienībā".

2007. gada 30. un 31. janvāris

Berlinē notiek pirmais ES Līdztiesības sammits.

2007. gada 1. marts

- Eiropas Rasisma un ksenofobijas uzraudzības centrs (*EUMC*) pārtop par Eiropas Pamattiesību aģentūru (*FRA*).
- Tiek uzsākts ES fotogrāfiju konkurss par dažādību.

2007. gada 16. aprīlis

Briselē notiek 2006. gada Žurnālistu balvas "Par dažādību. Pret diskrimināciju" (*FDAD*) pasniegšanas ceremonija.

2007. gada 23. aprīlis

Romā, Itālijā, notiek konference "Vienlīdzīgas iespējas visiem: kāda ir pozitīvas rīcības loma?"

2007. gada 25. aprīlis

Tiek uzsākta ES dažādības infobusa tūre.

2007. gada 10.–12. maijs

Notiek Eirovīzijas dziesmu konkurss, kuru noskatās miljoniem skatītāju visā Eiropā un kuru atbalsta *EYEO*.

2007. gada 20. jūnijs

Ķelnē, Vācijā, notiek speciālistu apmācību sesija: pirmais solis 18 mēnešu diskriminācijas novēršanas un dažādības veicināšanas apmācību sesijā.

2007. gada 27. jūnijs

Eiropas Komisija nosūta 14 dalībvalstīm "argumentētu atzinumu" par Rasu un etniskās izcelsmes direktīvas īstenošanu.

2007. gada 4. jūlijs

Komisija uzsāk sabiedrības konsultēšanu par diskriminācijas novēršanas pasākumiem.

2007. gada 11. un 12. oktobris

Briselē notiek konference "Eiropas Parlaments par iespēju vienlīdzību visiem".

2007. gada 19. un 20. novembris

- Lisabonā, Portugālē, notiek *EYEO* noslēguma konference "Celebrating 2007!". Tiek izveidots *Equinet* — līdztiesību veicinošo iestāžu tīkls.

3. decembris

- Augsta līmeņa grupas pārskats par etnisko minoritāšu sociālo integrāciju un pilnvērtīgu dalību darba tirgū.
- Starptautiskā Invalīdu diena "Cilvēkiem ar invaliditāti piemērots darbs".

2007. gada 6. un 7. decembris

Elsinorā, Dānijā, notiek konference "Vienlīdzīgas iespējas visiem — daudzkārtējās diskriminācijas jautājumi".

2007. gada 18. decembris

EYEO noslēguma pieņemšana Briselē. 2007. gada *FDAD* Žurnālistu balvas ceremonija.

2008

2008. gada 1. janvāris

Eiropas Starpkultūru dialoga gads pārņem stafeti no *EYEO*.

2008. gada 31. janvāris

Komisija nosūta 11 dalībvalstīm oficiālu paziņojumu/argumentētus atzinumus saistībā ar Direktīvas par vienlīdzīgu attieksmi pret nodarbinātību īstenošanu.

2008. gada 13. marts

Seminārs, kurā tiek prezentēti pētījuma "The fight against discrimination and the promotion of equality: How to measure progress done" rezultāti.

2008. gada 29. aprīlis

Brdo, Slovēnijā, notiek Slovēnijas prezidentūras konference par solidaritāti starp paaudzēm.

2008. gada 5. un 6. jūnijs

Belfāstā, Apvienotajā Karalistē, notiek konference saistībā ar paziņojumu "Communicating Equality and Non-discrimination in the European Union" Belfāstā, Apvienotajā Karalistē.

2008. gada 20. jūnijs

Prāgā, Čehijas Republikā, sākas ES dažādības infobusa tūre.

2008. gada 2. jūlijs

- Komisija ierosina jaunu diskriminācijas novēršanas direktīvu un publicē informatīvu materiālu "Nediskriminācija un vienlīdzīgas iespējas: atjaunotas saistības".
- Tiek izveidota valsts nediskriminācijas ekspertu grupa.
- Tiek publicēts Eiropas Komisijas pārskats "EU instruments and policies for Roma inclusion".
- Tiek publicēta jauna Eiroparometra aptauja "Diskriminācija Eiropas Savienībā: uztvere, pieredze un attieksme".

2008. gada 1. septembris

Sākas 2008. gada *FDAD* konkurss Žurnālistu balva.

2008. gada 16. septembris

Briselē notiek pirmais Eiropas sammits par romiem.

2008. gada 29. un 30. septembris

Notiek otrais Eiropas Līdztiesības sammits Parīzē.

2008. gada 18. novembris

Pirmā valsts nediskriminācijas grupas tikšanās Briselē.

2008. gada 25. novembris

Briselē notiek juridiskais seminārs par ES vienlīdzīgu iespēju un diskriminācijas novēršanas tiesību aktu īstenošanu.

2008. gada 1. un 2. decembris

Briselē notiek konference "Vietēja mēroga rīcība, lai radītu sabiedrību ikvienam", kas ir turpinājums Eiropas rīcības plānam invaliditātes jomā.

2008. gada 3. decembris

Starptautiskā Invalīdu diena "Konvencija par invalīdu tiesībām: cieņa un taisnīgums ikvienam".

2008. gada 11. un 12. decembris

Briselē notiek konference par uzņēmējdarbības situācijām dažādības jomā "Turpmākais ceļš uz dažādību".

levads

Daudzi cilvēki visā Eiropas Savienībā saskaras ar diskrimināciju rasu vai etniskās izcelsmes, reliģisko uzskatu vai pārliecības, invaliditātes, dzimumorientācijas, vecuma un dzimuma dēļ. Tomēr ļoti daudzi nav informēti par tiesību aktiem, kas nodrošina aizsardzību pret šādu diskrimināciju. Šajā pārskatā aplūkota diskriminācija rasu vai etniskās izcelsmes dēļ, kas ir aizliegta saskaņā ar tā saukto Rasu vienlīdzības direktīvu, un reliģisko uzskatu vai pārliecības, invaliditātes, dzimumorientācijas un vecuma dēļ, kas ir aizliegta saskaņā ar Direktīvu par vienlīdzīgu attieksmi pret nodarbinātību ⁽¹⁾. Šajā pārskatā netiks aplūkota diskriminācija dzimuma dēļ, pret kuru tiek nodrošināta aizsardzība saskaņā ar daudziem Eiropas tiesību aktiem ⁽²⁾.

Tāpat kā cilvēku informēšana par viņu tiesībām, arī diskriminācijas uztveršana nopietni nozīmē atzīt to, ka dažādība ir ne tikai jānodrošina, bet arī jāveicina kā ieguldījums ekonomikā, sabiedrībā un kultūrā. Tādēļ dažādības veicināšana un diskriminācijas apkarošana bija Eiropas Komisijas galvenās prioritātes 2007.–2008. gadā. Šajā pārskatā atklāti svarīgākie sasniegumi tiesību un politikas jomā un informētības palielināšanas pasākumi un notikumi, kas notika šajā laika periodā.

Pārskatā ir uzsvērts dalībvalstu, pilsoniskās sabiedrības un Eiropas iestāžu nozīmīgums politikas veidošanā. Par šo apņemšanos sadarboties liecina Līdztiesības sammiti, valsts nediskriminācijas ekspertu grupa un citas augsta līmeņa grupas.

Ir detalizēti izskaidrots Eiropas tiesiskais pamats un izvēlēti precedenta tiesību gadījumi no Eiropas Kopienų Tiesas, kas norāda, kā tiesību normas tiek īstenotas praksē. Tiek sniegts pārskats par sagatavošanas darbiem, kas 2007.–2008. gadā tika veikti Direktīvas projektam, lai ievērojami palielinātu aizsardzību pret diskrimināciju. Tiek iztirzāts tas, kā valstu valdības ir transponējušas diskriminācijas novēršanas direktīvas un nodrošinājušas kompensāciju.

Eiropas gads par iespēju vienlīdzību visiem (2007) bija vērienīgs notikums, kas ierosināja simtiem valstu pasākumu un kura mērķis bija veicināt cilvēku informētību par tiesībām uz vienlīdzīgu attieksmi. Ir īsi aprakstīti svarīgākie notikumi un nākotnē paredzētie pasākumi. Kampaņa "Par dažādību. Pret diskrimināciju" turpināja izmantot vizuālus un inovatīvus līdzekļus, lai veicinātu dažādību, un tās svarīgākie pasākumi bija, piemēram, infobusa tūre un Žurnālistu balva. Ir ļoti svarīgi izplatīt vēstījumu par dažādības priekšrocībām, jo īpaši ekonomiskās spriedzes laikā; ir pieminēti arī dažādības politikas sasniegumi.



ES infobusa tūres sākums Prāgā 2008. gada 20. jūnijā.

⁽¹⁾ Direktīva 2000/43/EK, Direktīva 2000/78/EK.

⁽²⁾ Sk. <http://ec.europa.eu/genderequality>



I daļa. Politika un partnerība

1.1. ES politikas un programmas stūrakmeņi

Eiropas gads par iespēju vienlīdzību visiem (2007) (24. lpp.) sniedza jaunu impulsu līdztiesības politikas attīstībai un ES līmeņa rīcībai. 2007. gada 1. janvārī jaunā Nodarbinātības un sociālās solidaritātes programma (*PROGRESS*) pārņēma stafeti no Kopienas rīcības programmas diskriminācijas apkarošanai (2001–2006).

Programmas *PROGRESS* linija “Nediskriminācija un dažādība” turpina rīcības programmas svarīgākos diskriminācijas novēršanas pasākumus, lai veicinātu informētību visos līmeņos, palielinātu juridisko un pilsoniskās sabiedrības sektoru iesaistīšanos un noskaidrotu cēloņus un efektīvu rīcību līdztiesības jomā. Programma *PROGRESS*, kuras budžets laika posmam no 2007. līdz 2013. gadam pārsniedza EUR 700 miljonus, finansē arī aktivitātes šādās jomās: nodarbinātība, sociālā integrācija un aizsardzība, darba apstākļi un dzimumu vienlīdzības princips, kā arī dzimumu līdztiesības integrētās pieejas efektīva ieviešana visās ES politikās. Šo jomu ietveršana nodrošina programmai plašāku un saskaņotāku dimensiju ar svarīgām priekšrocībām, piemēram, vēršoties pret daudzkrātēju diskrimināciju.



Komisārs *Vladimír Špidla* un Francijas ministrs *Xavier Bertrand*, Līdztiesības sammits Parīzē.

Nākamais politikas pagrieziena punkts bija Eiropas Komisijas 2008. gada 2. jūlija Paziņojums, kas tika publicēts kā daļa no paketes, kurā bija ietverts jaunās diskriminācijas novēršanas direktīvas ierosinājums (21. lpp.), valdības ekspertu grupas izveide (13. lpp.) un darba dokuments par līdzekļiem romu integrācijai (15. lpp.). Paziņojumā tika izklāstītas “atjaunotas saistības” un tika aicināts atbalstīt

labāku tiesisko aizsardzību, nodrošinot aktīvu stratēģiju diskriminācijas novēršanai un iespēju vienlīdzības veicināšanai. Integrēta pieeja līdztiesībai, datu izmantošana, pozitīva rīcība un apmācības/informētības veicināšana tika uzsvērtas kā prioritārās jomas.

Politikas un rīcības panākumi Eiropas līmenī ir atkarīgi no veiksmīgas sadarbības ar visiem līdztiesības dalībniekiem, piemēram, dalībvalstīm, pilsonisko sabiedrību, arodbiedrībām un uzņēmumiem.

1.2. Partnerība ar dalībvalstīm

ES un dalībvalstīm ir svarīga, savstarpēji papildinoša loma spēcīgas līdztiesības politikas un rīcības nodrošināšanā. Līdztiesības direktīvas ir bijušas galvenais ieguldījums Eiropas līmenī. Dalībvalstis ir atbildīgas par šo direktīvu pilnīgu transponēšanu valsts tiesību aktos, pielāgojot tās atbilstoši reālajai situācijai valstīs. Vairākās valstīs ir mazāki vai lielāki rādītāji par minimālajiem standartiem.

Valstu līdztiesības mainīgajā kontekstā ir daudz savstarpēji izdevīgu sadarbības gadījumu gan starp Eiropas un valstu iestādēm, gan arī starp dalībvalstīm. Veidojot politiku vai plānojot rīcību vietējā līmenī, kopējus izaicinājumus vislabāk var pārvarēt sadarbojoties. Komisijai 2007.–2008. gadā bija būtiska loma, cita starpā, pirmo divu augsta līmeņa līdztiesības sammitu kopīgā organizēšanā un valdības ekspertu grupas izveidē.

1.2.1. Līdztiesības sammiti

Eiropas līdztiesības sammiti, kas notika Berlīnē un Parīzē, ļāva diskriminācijas un dažādības jautājumiem kļūt par ES un valstu valdību darba kārtības prioritāti. Rezultatīva ministru, politikas veidotāju, kā arī NVO, sociālo partneru un darba devēju pārstāvju viedokļu apmaiņa iezīmēja spēcīgu vēlmi noteikt par prioritāti vienlīdzīgāku sabiedrību.

Komisārs *Vladimír Špidla* un Vācijas Federālā ministre *Ursula von der Leyen* atklāja Berlīnes Līdztiesības sammitu 2007. gada 30. janvārī, kas bija arī Eiropas gada par iespēju vienlīdzību visiem (*EYEO*) ievada pasākums. Dalībnieki no ES iestādēm, valsts iestādēm, NVO vai sociālajiem partneriem apvienojās ilgtermiņa mērķu noteikšanai Eiropas gadam un tā 12 mēnešiem.

Parīzes sammitā 2008. gada 29. un 30. septembrī jau atkal pulcējās augsta līmeņa diskriminācijas novēršanas politikas veidotāji un ieinteresētās personas. Tas nodrošināja vietu diskusijām par jauno Direktīvu (21. lpp.), kas tika ierosināta, lai ārpus darba tirgus, arī attiecībā uz precēm un pakalpojumiem, palielinātu tiesisko aizsardzību pret diskrimināciju vecuma, invaliditātes, reliģisko uzskatu vai pārliecības un dzimumorientācijas dēļ. Darba vieta joprojām bija galvenā prioritāte, kad Francijas darba ministrs

Xavier Bertrand un komisārs Vladimír Špidla pieprasīja darba devējiem visā ES izskatīt "līdztiesības hartas" iniciatīvas (28. lpp.), kas izrādījās veiksmīgas Francijā, Vācijā un Beļģijā. Sammīta secinājumi ietvēra nepieciešamību pēc neatkarīgām līdztiesību veicinošām iestādēm un lielāku uzmanību integrētai pieejai līdztiesības jautājumiem un daudzkārtējai diskriminācijai.

1.2.2. Valdības ekspertu grupa

Pēc EYEO beigām bija svarīgi saglabāt sasniegto darbības virzienu, jo īpaši attiecībā uz sadarbību ar valdībām un to starpā, kas neatlaidīgi sekmēja diskriminācijas novēršanas politiku un labākās prakses apmaiņu. Šī Eiropas gada beigās komisārs uzsāka iniciatīvu, lai izveidotu "valdības ekspertu grupu" (VEG), kuras sastāvā bija viens augsta līmeņa pārstāvis no katras dalībvalsts, kura politiskā atbildība bija diskriminācijas novēršana un vienlīdzības veicināšana.

Valdības ekspertu grupai, kura tika oficiāli pasludināta 2008. gada 2. jūlijā un sāka darboties 2008. gada novembrī, bija šādi uzdevumi:

- sadarbības veicināšana starp attiecīgajām iestādēm dalībvalstīs un Eiropas Komisiju;
- ES un valstu nediskriminācijas politikas īstenošana un atbalstīšana;
- pieredzes apmaiņas un labas prakses sekmēšana nediskriminācijas un vienlīdzības veicināšanas jomā.

VEG pārņēma arī sakaru punkta lomu diskriminācijas novēršanas jomā programmas PROGRESS ietvaros.

1.3. Sadarbība ar pilsonisko sabiedrību

Līdztiesības un nediskriminācijas veicināšanas nevalstiskajām organizācijām (NVO) ir divējāda loma diskriminācijas apkarošanā. Pirmkārt, tās nodrošina tiešu atbalstu un padomus diskriminācijas upuriem un personām, kurām pastāv netaisnīgas attieksmes risks. Tās arī izmanto savu pamata pieredzi, lai nodrošinātu nenovērtējamu ieguldījumu diskriminācijas politikā visos līmeņos. Sadarbība Eiropas līmenī starp NVO un NVO tīkliem ir savstarpēji izdevīga abās šajās jomās.

1.3.1. Pilsoniskās sabiedrības loma politikā

Eiropas Komisija jau bija izveidojusi labu kontaktu un mijiedarbību ar pilsonisko sabiedrību līdz 2007. gadam, kas bija Eiropas gads par iespēju vienlīdzību visiem (EYEO), un tas NVO sektoram deva iespēju paust savu viedokli. Tāpat kā aktīvi piedaloties svarīgākajos pasākumos, piemēram,

Berlīnes Līdztiesības sammitā un EYEO noslēguma konferencē Lisabonā, NVO bija vieni no entuziastiskākajiem respondentiem Komisijas tiešsaistes konsultācijās par diskriminācijas novēršanas jautājumiem, kas norisinājās no 2007. gada 4. jūlija līdz 15. oktobrim. Šo astoņu nedēļu laikā atsaucās 138 valstu un 33 Eiropas līmeņa NVO, kas veidoja vairāk nekā vienu trešdaļu no visām organizācijām, valsts iestādēm un uzņēmumiem, kas atsaucās.

Pilsoniskās sabiedrības ieguldījums konsultāciju laikā akcentēja nepieciešamību paplašināt tiesisko aizsardzību diskriminācijas novēršanas jomā darba vietā un turpināt veikt arī ar likumdošanu nesaistītas darbības, lai nodrošinātu lielāku līdztiesību reālajā dzīvē. Jau atkal aktuāls jautājums bija labāka izpratne un plašāka mēroga rīcība daudzkārtējas diskriminācijas apkarošanai. Savukārt Komisija uz to atbildēja, 2008. gada 2. jūlijā ierosinot jaunu tiesību aktu (21. lpp.) un 2007. gada decembrī rīkojot konferenci par daudzkārtēju diskrimināciju.

1.3.2. Eiropas Komisijas atbalsts tīkliem

Programmas PROGRESS ietvaros, kas sākās 2007. gada janvārī, ar svarīgākajiem augstākā līmeņa tīkliem un citām nozīmīgākajām Eiropas līmeņa organizācijām tika parakstīti partnerattiecību nolīgumi par finansiālu atbalstu.

Svarīgākie tīkli, kuri atbild par diskriminācijas novēršanas tiesību aktos ietvertajiem diskriminācijas iemesliem, ir šādi:

- AGE, Eiropas Veco Jaužu platforma, kas aizstāv ES vecāka gadagājuma cilvēku intereses un veicina informētību par viņiem aktuāliem jautājumiem;
- Eiropas Invaliditātes forums (EDF), kas aizsargā 50 miljonu cilvēku ar invaliditāti tiesības Eiropā;
- Eiropas Tīkls pret rasismu (ENAR), kas pārstāv vairāk nekā 600 organizāciju, kuras Eiropā cīnās pret rasismu, ksenofobiju, antisemitismu un islamofobiju;



- Eiropas romu informācijas birojs, kas veicina politiskas un sabiedriskas diskusijas par romu problēmām, sniedzot faktus un padziļinātu informāciju par dažādiem politiskiem jautājumiem;
- Starptautiskās Geju un lesbiešu asociācijas Eiropas reģionālā nodaļa (*ILGA-Europe*), kas apvieno vairāk nekā 350 valstu un vietēja līmeņa grupas, kuru mērķis ir iegūt vienlīdzīgas tiesības lesbietēm, gejiem, biseksuālām personām un transpersonām.

Tiek atbalstīti arī citi tīkli, kas aktīvi darbojas šajā jomā: *Autism Europe*; Eiropas Pakalpojumu sniedzēju invalīdiem asociācija; Eiropas Neredzīgo savienība; *European Network on Independent Living*; *Inclusion Europe* un *International Federation for Hydrocephalus and Spina Bifida*.

1.3.3. Apmācības

Ir plaši atzīts: kaut gan Eiropas direktīvas ir lielā mērā nodrošina likumīgas garantijas pret diskrimināciju, tās pašas par sevi reālajā dzīvē nerada krasu uzlabojumu tiesību vienlīdzības jomā. NVO apmācību semināri ir papildu līdzeklis šī uzlabojuma sasniegšanai. To efektivitāte

tika pierādīta jau Kopienas rīcības programmā diskriminācijas apkarošanai, kas notika no 2001. līdz 2006. gadam. Apmācībās piedalījās daudzi NVO pārstāvji un tika izstrādāti un bez maksas piedāvāti noderīgi apmācību materiāli.

Tāpat programmas *PROGRESS* ietvaros tika rīkota jauna sesija sērija.

Laikā no 2007. gada rudens līdz 2008. gada pavasarim Eiropas Komisija finansēja virkni valsts apmācību semināru, kas notika visās ES dalībvalstīs, Turcijā, Norvēģijā un Islandē.

Valstu diskriminācijas novēršanas apmācību seminārus informētības veicināšanai un izpratnei par valstu tiesību

aktiem un politiku apmeklēja 1100 dalībnieku no NVO un gandrīz 300 dalībnieku no arodbiedrībām. Programma *PROGRESS* atbalsta arī Eiropas Tiesību akadēmijas (*ERA*) rīkotās apmācības praktizējošiem juristiem diskriminācijas novēršanas jomā.

1.4. Augsta līmeņa grupa etnisko minoritāšu sociālajai integrācijai

Augsta līmeņa grupa etnisko minoritāšu sociālajai integrācijai un pilnvērtīgai dalībai darba tirgū tika izveidota, pamatojoties uz Komisijas 2006. gada 20. janvāra lēmumu 2006/33/EK. Šīs grupas uzdevums ir noskaidrot, kādi ir šķēršļi etnisko minoritāšu integrācijai darba tirgū un sabiedrībā, un noteikt labāko praksi šo grūtību pārvarēšanai.

Šajā grupā ir 10 pārstāvju no dažādām jomām, tostarp uzņēmējdarbības, valdības, plašsaziņas līdzekļiem un pilsoniskās sabiedrības. Katrs grupas dalībnieks ir guvis panākumus cīņā pret diskrimināciju un vienlīdzības problēmu risināšanā.

2007. gadā grupa analizēja daudzus šajā jomā veiktus pētījumus, tikās ar pārstāvjiem gan no darba devēju, gan darbinieku organizācijām un apspriedās ar Eiropas Parlamenta Pilsoņu brīvību komitejas biedriem.

Pēc tam grupa noteica 14 šķēršļus, kas traucē etnisko minoritāšu pārstāvjiem iegūt darbu: izglītības un apmācību trūkums; valodas prasmju trūkums; prasmju un kvalifikāciju neatzišana; nepietiekama piekļuve profesijām; liegta pilsonības iegūšanas iespēja; integrācijas politikas trūkums; stereotipi, aizspriedumi un negatīva attieksme; mobilitātes un koncentrācijas trūkums noteiktos apgabalos; industriālās pārmaiņas; labklājības sistēmu radīti šķēršļi; diskriminācija; informācijas trūkums; konkurence darba tirgū; nedeklarēts darbs.

Turklāt grupa savos progresā ziņojumos arī akcentēja vairākas citas problēmas, tostarp datu trūkumu par migrējošo darbaspēku un nepieciešamību ietvert to koplīgumos. Tika uzsvērta arī nepieciešamība sniegt mazajiem uzņēmumiem vairāk padomu par diskriminācijas novēršanas tiesību aktu piemērošanu.

1.4.1. Labākā prakse

ACCEDER, projekts romu atbalstīšanai Spānijā, bija viens no grupas izvēlētajiem labākās prakses piemēriem. Tā kā daudzi cilvēki apgalvo, ka vēlas saņemt "vienlīdzīgu", nevis "īpašu" attieksmi, pozitīvai rīcībai, kādu paredz Līdztiesības direktīvas, var būt ļoti nozīmīga loma, un *ACCEDER* to pierāda. Pozitīva rīcība bija arī Komisijas konferences un tematiskās brošūras tēma 2007. gadā (26. lpp.).

Kā dalībvalsts labas prakses piemēru grupa minēja Īrijas izstrādātās tiesiskās normas, kas noteica augstākus un zemākus standartus par ES Līdztiesības direktīvās noteiktajiem minimālajiem standartiem. Līdz 2007. gadam Īrija jau bija izstrādājusi diskriminācijas novēršanas tiesību aktus attiecībā uz precēm un pakalpojumiem, kas neat-



bilst ES prasībām. Arī Īrijas tiesību aktos ir identificēti un sniegti deviņi dažādi diskriminācijas iemesli.

1.5. Uzmanības pievēršana romu problēmām

Termins "romi" bieži tiek izmantots kā visaptverošs termins, lai raksturotu vairākas grupas, tostarp romus, sintus un nomadus. Romi, kuru kopējais skaits ir 10–12 miljoni, veido lielāko etnisko minoritāti Eiropā. Cienot dažādu grupu kultūras atšķirības, Eiropas Komisija rīkojas, lai apkarotu biežāk sastopamos sarežģījumus, ar kuriem šīs grupas saskaras, tostarp plašu diskrimināciju un sociālo atstumtību. Šādas situācijas esamību atzīst arī Eiropas sabiedrība, un 77 % no tās uzskata, ka romu minoritātes pārstāvjiem ir nelabvēlīgs stāvoklis sabiedrībā (Eiroparometrs, 27. lpp.).

1.5.1. Pārskats par integrācijas līdzekļiem

2007. gada decembrī notikušajā sammitā ES vadītāji aicināja atkārtoti izskatīt politiku un līdzekļus, kas pieejami ES līmenī, lai veicinātu romu integrāciju. Eiropas Komisijas paveiktā darba ziņojumā, kas publicēts 2008. gada 2. jūlijā, tika atzīts, ka miljoniem romu izcelsmes eiropiešu ir pakļauti pastāvīgai diskriminācijai un tālejošai sociālajai atstumšanai. Šajā ziņojumā izteikts aicinājums efektīvāk izmantot esošos līdzekļus šo problēmu apkarošanai. Jo īpaši tika uzsvērtā nepieciešamība pēc ciešākas sadarbības starp ES iestādēm, dalībvalstīm un pilsonisko sabiedrību.

Ziņojumā tika secināts, ka iespējams paveikt vairāk, lai izmantotu iedarbīgu pieejamo tiesisko, finanšu un politiskās koordinācijas līdzekļu struktūru. Īpaši tika norādīta iespēja veicināt integrāciju, izmantojot ES struktūrfondus, tostarp Eiropas Sociālo fondu (ESF) un pirmspievienšanās instrumentus. Piemēram, 2000.–2006. gadā īpaši romiem paredzētiem projektiem ESF atvēlēja finansējumu EUR 275 miljonu apmērā.

1.5.2. Pirmais ES sammits par romiem

Pirmais ES līmeņa sammits par romiem notika Briselē 2008. gada 16. septembrī. Tas bija pirmais šāda veida notikums, kurā 400 pārstāvjiem no ES iestādēm, valstu valdībām un pilsoniskās sabiedrības organizācijām no visas Eiropas bija iespēja piedalīties, apspriest romu kopienu situāciju Eiropas Savienībā un meklēt veidus šīs situācijas uzlabošanai.

ES iestāžu, globālo organizāciju un romu grupu augsta līmeņa dalība liecināja par visu pušu apņemšanos. Komisiju pārstāvēja četri komisāri, tostarp EK prezidents

Barroso un Vladimír Špidla. Jāpiemin arī tādi svarīgi dalībnieki kā Atvērtās sabiedrības institūta vadītājs George Soros, Pasaules Bankas viceprezidents Shigeo Katsu, kā arī romu izcelsmes Eiropas Parlamenta locekles Livia Járóka un Viktória Mohácsi no Ungārijas.

Tika nolemts, ka problēmas ir sarežģītas, taču ir skaidras pamata prioritātes: izglītība, nodarbinātība, veselība un pajumte. Komisijas jūlija ziņojumā bija pieminēti jau veiktie tiesiskie pasākumi un norādīts uz struktūrfondiem kā būtisku resursu rīcībai. Tika secināts, ka vislielāko efektivitāti projektiem varētu panākt, ja to izstrādē un īstenošanā tiktu nodrošināts pilsoniskās sabiedrības atbalsts. Šie pasākumi, kā arī ciešāka sadarbība ar dalībvalstīm var novērst nepieņemamo, pastāvīgo diskriminācijas un sociālās atstumtības situāciju, ar ko saskaras romu minoritātes pārstāvji Eiropā.



1.5.3. 2008. gada decembris, Padomes secinājumi par romu integrāciju

Tā kā Komisija uzņēmās šī procesa vadību, bija nepieciešama valstu, reģionālā un vietēja līmeņa iestāžu rīcība, lai gūtu reālus panākumus šajā jomā. 2008. gada decembrī Eiropadome apstiprināja plašus secinājumus no Vispārējo lietu padomes sanāksmes, kurā tika apliecināta dalībvalstu apņemšanās izmantot pieejamos līdzekļus, piemēram, struktūrfondus, lai atbalstītu romu integrāciju, un izlēma rīkot otro sammitu par romiem Spānijas prezidentūras laikā Starptautiskajā Romu dienā 2010. gada 8. aprīlī.



II daļa. Tiesību aktu īstenošana praksē

2000. gada Līdztiesības direktīvas bija juridiskais pamats diskriminācijas novēršanai Eiropā. Dalībvalstīm jau bija dažādu līmeņu tiesību akti līdztiesības jomā, taču Līdztiesības direktīvas noteica jaunus minimālos paraugkriterijus, kas jāizpilda visām ES dalībvalstīm. Tas palielināja aizsardzības pakāpi, vienlaikus mazinot pretrunas tiesību aktos un to piemērošanā visā ES.

Eiropas Komisija ņem vērā likumīgās atšķirības starp dalībvalstu tiesiskajām un institucionālajām tradīcijām un pilnībā respektē dalībvalstu tiesības izvēlēties tiesību aktu īstenošanas veidus. Neņemot vērā šo tiesību normu pielāgojamību, katru direktīvu ir nepieciešams pareizi un pilnīgi “transponēt” pilnā apmērā.

2.1. Pārkāpumu izmeklēšanas procedūras

Rasu vienlīdzības direktīva un Direktīva par vienlīdzīgu attieksmi pret nodarbinātību 2000. gadā toreizējām 15 dalībvalstīm ⁽³⁾ bija jāiekļauj valsts tiesību aktos līdz 2003. gada 2. decembrim, bet 12 valstīm, kuras pievienojās ES līdz 2004. gada maijam un 2007. gada janvārim, — līdz iestāšanās brīdim. Saistībā ar diskrimināciju vecuma un invaliditātes dēļ tika dots iespējama beigu termiņa pagarinājums līdz 2006. gada decembrim. Tādējādi līdz 2007. gada 1. janvārim visām 27 dalībvalstīm bija pilnībā “jātransponē” abas līdztiesības direktīvas.

Tā kā joprojām pastāvēja nepilnības tiesību aktos un bažas par nepareizu transponēšanu, Komisija laika posmā no 2006. gada jūlija līdz 2008. gada decembrim uzsāka pārkāpumu izmeklēšanas procedūras pret vairākām dalībvalstīm.

Kā notiek pārkāpumu izmeklēšanas procedūras?

Vispirms Eiropas Komisija nosūta “oficiāla paziņojuma vēstuli” ar paskaidrojumu, kāpēc Komisija uzskata, ka dalībvalsts ir nepareizi īstenojusi Direktīvu savas valsts tiesību aktos. Ja dalībvalsts neatbild vai sniedz neapmierinošu atbildi, Komisija var veikt nākamo pārkāpumu izmeklēšanas procedūras soli, nosūtot “argumentētu atzinumu”, kurā ir sīkāk izklāstīti tiesiskie argumenti. Dalībvalstij atkal ir jāsniedz atbilde divu mēnešu laikā. Ja Komisija joprojām uzskata, ka dalībvalsts ir nepareizi transponējusi Direktīvu, lietu var nodot Eiropas Kopienas Tiesai Luksemburgā. Tiesa var atzīt, ka dalībvalsts neizpildīja EK tiesību aktu prasības, netransponējot Direktīvu valsts tiesību aktos pilnīgā un pareizā veidā.

⁽³⁾ Arī Direktīvā 2004/113/EK ir aplūkoti dzimumu līdztiesības jautājumi ārpus nodarbinātības jomas, un šī Direktīva aizliedz diskrimināciju dzimuma dēļ, tostarp uzņēmējiem un seksuālo uzņēmējiem. Direktīva 2006/54 apvieno dažādas direktīvas par dzimumu līdztiesību, kas aizliedz diskrimināciju dzimuma dēļ saistībā ar piekļuvi nodarbinātībai, tostarp paaugstinājumu amatā un profesionālām mācībām, kā arī darba apstākļiem, tai skaitā atalgojumu un sociālā nodrošinājuma sistēmām.



2.1.1. Rasu vienlīdzības direktīva

Neskatoties uz visu ES valstu centieniem īstenot Rasu vienlīdzības direktīvu (2000/43/EK), ne visu valstu tiesību sistēmas pilnībā atbilst šīm prasībām. 2007. gada 27. jūnijā Eiropas Komisija nosūtīja 14 dalībvalstīm “argumentētu atzinumu”, kas ir pārkāpumu izmeklēšanas procedūru otrais posms.

Tika noteikti sarežģījumi trīs galvenajās jomās:

- valsts tiesību aktu darbības kompetence aprobežojās ar aizsardzības nodrošināšanu darba vietā;
- diskriminācijas definīcijas atšķīrās no Direktīvā sniegtajām definīcijām, jo īpaši saistībā ar netiešo diskrimināciju, uzņēmējiem un rīkojumu diskriminēt;
- tika konstatētas pretrunas noteikumos, kuru mērķis ir palīdzēt upurim, piemēram, saistībā ar aizsardzību pret viktimizāciju, pierādīšanas pienākuma dalīšanu un tiesībām apvienoties, lai piedalītos tiesas prāvā un palīdzētu upurim.

Tiesību ekspertu tīkls nediskriminācijas jomā

Kopienas rīcības programmas diskriminācijas apkarošanai ietvaros Komisija izveidoja tiesību ekspertu tīklu, lai neatpaliktu no jaunajiem lēmumiem un tiesību aktu interpretācijām, kā arī dalītos zināšanās un pieredzē. Papildus tīkla bieži veidotajām publikācijām (31. lpp.) 2008. gada 25. novembrī Komisija rīkoja juridisko semināru Briselē, kurā piedalījās tiesību eksperti dzimumu jautājumu un diskriminācijas novēršanas jomā. Darbsemināri ietvēra pozitīvo pienākumu, netiešās diskriminācijas un daudzkārtējas diskriminācijas tiesiskos aspektus. (4)

2.1.2. Direktīva par vienlīdzīgu attieksmi pret nodarbinātību

2006. gada decembrī 17 dalībvalstīm tika nosūtītas "oficiāla paziņojuma vēstules" saistībā ar Direktīvu par vienlīdzīgu attieksmi pret nodarbinātību (2000/78/EK). 2007. gada decembrī arī tika pabeigts pret divām citām dalībvalstīm uzsāktais process, jo tās pieņēma jaunus tiesību aktus, kas atbilda Eiropas Komisijas prasībām.

2008. gada 31. janvārī Komisija nosūtīja "argumentētu atzinumu" 10 dalībvalstīm un "oficiāla paziņojuma vēstuli" vienai citai dalībvalstij, pieprasot, lai tās pilnā apmērā īsteno ES noteikumus, kas aizliedz diskrimināciju nodarbinātības un profesijas jomā reliģisko uzskatu un pārliecības, invaliditātes, vecuma un dzimumorientācijas dēļ.

Galvenās problēmu jomas bija šādas:

- valstu tiesību akti attiecās uz mazāku skaitu cilvēku un jomu vai ietvēra plašākus izņēmumus, nekā to pieļauj Direktīva;
- diskriminācijas definīcijas atšķīrās no Direktīvā sniegtajām definīcijām, jo īpaši saistībā ar netiešo diskrimināciju, uzmākšanos un rīkojumu diskriminēt;
- netika pareizi izpildīts darba devēju pienākums nodrošināt saprātīgus darba apstākļus darbiniekiem ar invaliditāti;
- tika konstatētas pretrunas noteikumos, kuru mērķis ir palīdzēt upurim, piemēram, saistībā ar "pierādīšanas pienākumu", tiesībām apvienoties, lai palīdzētu personām tiesas prāvā, un aizsardzību pret viktimizāciju.

2.2. Izvēlēti precedenta tiesību gadījumi no Eiropas Kopienu Tiesas

2.2.1. Obligāta pensionēšanās (diskriminācija vecuma dēļ, Apvienotā Karaliste)

Lieta C-388/07, kuru ierosināja *National Council for Ageing pret Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform* (Uzņēmējdarbības, uzņēmumu un normatīvo reformu valsts sekretārs) saistībā ar Apvienotās Karalistes tiesību aktiem, kas ļauj darba devējiem atlaist darbiniekus, kuri sasnieguši 65 gadu vecumu, pamatojoties uz pensionēšanu. AK tiesa iesniedza šo lietu EKT 2007. gada 9. augustā.

Savā atzinumā ģenerālvokāts *Mazák* 2008. gada 23. septembrī norādīja, ka Direktīvas par vienlīdzīgu attieksmi pret nodarbinātību (2000/78/EK) 6. panta 1. punkts nenosaka dalībvalstīm pienākumu noteikt atšķirīgās attieksmes veidus, kas varētu būt šādi pamatoti. Viņš uzsvēra, ka Direktīvas sniegtās iespējas pamatot atšķirīgo attieksmi, balstoties uz vecumu, ir plašākas, nekā balstoties uz citiem 1. pantā minētajiem iemesliem.

Eiropas Kopienu Tiesas 2009. gada 5. marta nolēmumā tika atzīts, ka Direktīvas 2000/78 6. pants pieļauj valsts pasākumu, kurā nav ietverts precīzs to mērķu uzskaitījums, kas pamato atkāpi no diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principa. Tomēr 6. panta 1. punkts pieļauj iespēju atkāpties no šī principa vienīgi tad, ja to pamato



(4) Plašāka informācija: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=en&eventId=132&furtherEvents=yes>

likumīgi sociāli politiski mērķi (piem., nodarbinātības politika). Valsts tiesai ir jāpārbauda likumiskums un tas, vai izvēlētie līdzekļi ir atbilstīgi un nepieciešami. Dalībvalstīm ir jānodrošina likumiskums mērķim sasniegt augstu pierādāmības pakāpi.

2.2.2. Darbā pieņemšanas politika (diskriminācija rases / etniskās izcelsmes dēļ, Beļģija)

Lietu C-54/07, kurā iesaistīts Beļģijas Iespēju vienlīdzības un rasisma apkarošanas centrs un uzņēmums *NV Firma Feryn*, tiesāja EKT otrā palāta 2008. gada 10. jūlijā.

Lietā bija saistīta ar jēdziena “tieša diskriminācija” interpretēšanu saskaņā ar Rasu vienlīdzības direktīvu (2000/43/EK) gadījumā, kad darba devējs bija publiski paziņojis, ka noraidīs darba pieteikumus no noteiktas etniskās izcelsmes pārstāvjiem. EKT nolēma, ka šis paziņojums ir “tieša diskriminācija saistībā ar pieņemšanu darbā Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīvas 2000/43/EK (..) 2. panta 2.a apakšpunkta izpratnē” un šādi paziņojumi var atturēt dažus kandidātus pieteikties šim darbam un radīt šķērslus viņu pieejai darba tirgum.

EKT arī uzskatīja, ka šāda veida publiski paziņojumi “ir pietiekami, lai Direktīvas 2000/43 (..) 8. panta 1. punkta izpratnē varētu prezumēt, ka tiek īstenota tieši diskriminējoša darbā pieņemšanas politika”. EKT piebilda, ka līdz



ar to “darba devējam ir jāpierāda, ka vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums nav noticis”.

2.2.3. Tiesības uz pensiju (diskriminācija dzimumorientācijas dēļ, Vācija)

Lietu C-267/06, kuru ierosināja *Tadao Maruko* pret *Ver-sorgungsanstalt der deutschen Bühnen* (Vācijas teātru darbinieku sociālās apdrošināšanas iestāde), tiesāja EKT virspalāta 2008. gada 1. aprīlī.

Obligātās arodapdrošināšanas sistēma Vācijas teātru darbiniekiem noteica ierobežojumu apdrošināšanas saņemšanai tikai precētām personām, tāpēc *Maruko* kungam neļāva saņemt savu mirušā tā paša dzimuma dzīvesbiedra iemaksas pensiju fondā.

EKT izlēma, ka šāda veida arodapdrošināšanas sistēmas ir uzskatāmas par samaksu EK 141. panta izpratnē, jo to pamatā ir darba koplīgums, kura mērķis ir papildināt sociālos pabalstus, kas ir maksājami atbilstoši valsts tiesību aktiem.

EKT noteica, ka atbilstoši Direktīvas 2000/78/EK 2. pantam šajos apstākļos atšķirīga attieksme pret partnerattiecībām ir principa diskriminācija. Atteikums pārdzīvojošajiem partneriem piešķirt pabalstu ir tieša diskriminācija dzimumorientācijas dēļ, jo tikai dažādu dzimumu personas var stāties laulībā un tikai viena dzimuma personas var izveidot [reģistrētas] partnerattiecības. Tomēr tas ir nosacījums, kas ļauj pārdzīvojošiem laulātajiem un pārdzīvojošiem partneriem būt salīdzināmā situācijā saistībā ar pensijas saņemšanu saskaņā ar valsts tiesību aktiem. EKT noteica, ka šo jautājumu ir jārisina valsts tiesai.

2.2.4. Diskriminācija asociācijas dēļ (diskriminācija invaliditātes dēļ, Apvienotā Karaliste)

Lietu C-303/06, kurā tiek izšķirts strīds starp *Sharon Coleman* un *Attridge Law/Steve Law*, tiesāja EKT virspalātā 2008. gada 17. jūlijā. Bijusī *Attridge Law* darbiniece *Coleman* iesniedza prasību par nelabvēlīgu attieksmi pret viņu kā bērna invalīda māti un galveno aprūpētāju. Šajā nolūkā EKT bija jāinterpretē tieša diskriminācija un vajāšana nodarbinātības un profesijas jomā invaliditātes dēļ saskaņā ar Direktīvas 2000/78/EK 2. panta 2.a apakšpunktu un 2. panta 3. punktu, jo īpaši jēdziena “diskriminācija asociācijas dēļ” nozīme.

EKT noteica, ka “Direktīvas interpretācija, kas ierobežotu tās piemērojamību, to attiecinot tikai uz personām, kuras pašas ir invalīdi, varētu šai direktīvai atņemt būtisku tās lietderīgās iedarbības daļu un mazināt aizsardzību, ko ar to vēlas nodrošināt”. Tika secināts, ka mazāk labvēlīga izturēšanās pret darba ņēmēju tāpēc, ka viņa ir bērna invalīda galvenā aprūpētāja, ir pretrunā tiešās diskri-

minācijas aizliegumam, kas noteikts 2. panta 2.a apakšpunktā. Saskaņā ar šo pašu argumentāciju EKT nolēma, ka šis princips ir piemērojams attiecībā uz aizskaršanu.

2.3. Priekšlikums jaunai direktīvai diskriminācijas novēršanas jomā

Saskaņā ar EK līguma 13. pantu Eiropas Savienība var rīkoties, lai apkarotu diskrimināciju dzimuma, rasu vai etniskās izcelsmes, reliģisko uzskatu vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ. Tomēr vēl nav nodrošināta ES līmeņa tiesiskā aizsardzība pret diskrimināciju reliģisko uzskatu vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ ārpus darba tirgus.

Eiropas gada par iespēju vienlīdzību visiem (2007) ietvaros Eiropas Komisija paziņoja, ka 2008. gada vidū ir paredzēts ierosināt pasākumus, lai paplašinātu esošo tiesisko regulējumu, kas pašlaik aizliedz diskrimināciju minēto iemeslu dēļ nodarbinātības, profesijas un profesionālo apmācību jomā, taču ne citās dzīves jomās. Tāpēc tika izstrādāts priekšlikums direktīvai, ko pieņēma 2008. gada 2. jūlijā ⁽⁵⁾.

Direktīvas projekta mērķis ir realizēt vienlīdzīgas attieksmes principu ārpus darba tirgus neatkarīgi no personas reliģiskajiem uzskatiem vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas. Tas nosaka vienotu minimālo aizsardzības līmeni attiecībā uz diskriminācijas upuriem visā Eiropas Savienībā.

Direktīvas projekts aizliedz diskrimināciju sociālās aizsardzības jomā, tostarp sociālās nodrošināšanas un veselības aprūpes, sociālo atvieglojumu, pajumtes un izglītības jomā, kā arī piekļuvē sabiedrībai pieejamām precēm un pakalpojumiem un to apgādē. 3. pantā ir noteikts, ka Direktīva neietekmē valstu tiesību aktus, kas ir saistīti ar valsts vai tās iestāžu laicīgo raksturu vai reliģisko organizāciju statusu.

Direktīvas projekts nosaka tiešas un netiešas diskriminācijas un uzmākšanās aizliegumu un uzliek preču un pakalpojumu sniedzējiem pienākumu veikt samērīgus pasākumus saskaņā ar nesen pieņemto ANO Konvenciju par cilvēku ar invaliditāti tiesībām. Tāpat kā saskaņā ar abām pārējām diskriminācijas novēršanas direktīvām, dalībvalsts var izvēlēties nodrošināt augstāku aizsardzības līmeni, nekā ir piedāvāts Direktīvas projektā. Dažos gadījumos saskaņā ar Direktīvas projektu ir pieļaujamas attieksmes atšķirības, taču tas ir pieļaujams tikai tad, ja atšķirības tiek attaisnotas, pamatojoties uz likumīgu mērķi, un līdzekļi šā mērķa sasniegšanai ir atbilstoši un nepieciešami. Tas ietver tādus pašus noteikumus saistībā ar pozitīvo rīcību, tiesību aizstāvību, pierādīšanas



pienākumu, viktimizāciju un sankcijām, kā noteikts abās pārējās Līdztiesības direktīvās un 13. pantā. Direktīvas projekts arī paredz līdztiesību veicinošo iestāžu izraudzīšanu, lai veicinātu vienlīdzīgas attieksmes principu, kas noteikts Rasu vienlīdzības direktīvā.

Direktīvas projekta izsludināšanas brīdī Eiropas Komisārs Vladimír Špidla komentēja: "Pašlaik paši Kopienas tiesību akti nenodrošina vienlīdzību, jo ārpus darba vietas cilvēki ir aizsargāti pret diskrimināciju tikai dzimuma un rasu vai etniskās izcelsmes dēļ. Mums jānodrošina vienlīdzīga attieksme visu diskriminācijas iemeslu dēļ."

⁽⁵⁾ COM(2008) 0426

2.4. Tiesiskās normas līdztiesību veicinošajām iestādēm

Rasu vienlīdzības direktīvas 13. pants paredz izraudzīt iestādes, kas būtu atbildīgas par vienlīdzīgas attieksmes veicināšanu neatkarīgi no rasu un etniskās izcelsmes. Daudzas dalībvalstis ir īstenojušas šo principu lielākā mērā, pirmkārt, ietvertu diskriminācijas iemeslu ziņā un, otrkārt, pilnvaru ziņā, kādas dalībvalstīm ir pieejamas diskriminācijas apkarošanai.

Dalībvalstīm ir noteikta minimālā prasība izraudzīt vienu vai vairākas līdztiesību veicinošās iestādes rasu un etniskās izcelsmes vienlīdzības veicināšanai, kuras nodrošinātu neatkarīgu atbalstu diskriminācijas upuriem, iesniedzot tiesā viņu sūdzības par diskrimināciju, veicot neatkarīgas aptaujas par diskrimināciju un publicējot neatkarīgus ziņojumus un ieteikumus par visiem jautājumiem saistībā ar šāda veida diskrimināciju.

Daudzas dalībvalstis ir palielinājušas līdztiesību veicinošās iestādes vai iestāžu pilnvaras, bieži pārsniedzot direktīvās noteiktās minimālās prasības.

2.4.1. *Equinet: Eiropas līdztiesību veicinošo iestāžu tīkls*

Vairākas līdztiesību veicinošās valsts iestādes pēc Līdztiesības direktīvu ieviešanas sadarbojās projektos, jo īpaši sadarbību veicinošā divu gadu iniciatīvā Kopienas rīcības programmas diskriminācijas apkarošanai ietvaros. Tagad līdztiesību veicinošo iestāžu sadarbība ir pārtapusi par oficiālu tīklu *Equinet* ⁽⁶⁾, kura pastāvīgais sekretariāts tika izveidots Briselē 2007. gada beigās. Tīkls tiek atbalstīts Eiropas Komisija programmas *PROGRESS* ietvaros.

Līdz 2009. gada aprīlim *Equinet* tīklā darbojās 31 organizācija no 28 Eiropas valstīm. Čehijas Republikā un Polijā ir valdības novērotāji, jo šajās valstīs nav līdztiesību veicinošo iestāžu. Norvēģija un Horvātija ir tīkla biedres ārpus ES. *Equinet* tīkla mērķis ir palīdzēt līdztiesību veicinošajām iestādēm īstenot savas pilnvaras, izveidojot pastāvīgu tīklu un materiālo bāzi speciālu juridisko zināšanu, pārraudzības stratēģiju, apmācību un labākās prakses apmaiņai, kā arī sniegt platformu dialogam ar Eiropas iestādēm.

⁽⁶⁾ Plašāka informācija: www.equineteurope.org



III daļa. Informācija par līdztiesību

3.1. Eiropas gads par iespēju vienlīdzību visiem

2007. gads bija Eiropas gads par iespēju vienlīdzību visiem (EYEO), kas bija vēl nepiedzīvota un pārdoša iniciatīva sniegt informāciju par līdztiesības jautājumiem un piedāvāt sadarbību saistībā ar tiem. Eiropas gadā pret rasismu (1997) un Eiropas Invalidu gadā (2003) jau bija vērojama apņemšanās Eiropas līmenī noteikt vienlīdzību par darba programmas prioritāti. 2007. gadā tika noteikti vēl plašāki mērķi, kas aptvēra visus Eiropas tiesību aktos minētos diskriminācijas iemeslus visā Eiropas ģeogrāfiskajā reģionā: tika iesaistītas visas 27 ES dalībvalstis un trīs Eiropas Ekonomikas zonas valstis — Islande, Lihtenšteina un Norvēģija.



EYEO noslēgums — Lisabona, 2007. gada novembris.



Polija saņēma Goda balvu par labāko iesniegto darbu audiovizuālo darbu kategorijā.

Šī gada mērķis bija ne tikai ietvert plašu tēmu un aptvert lielu ģeogrāfisko apgabalu, bet arī uzrunāt visas ieinteresētās personas līdztiesības jomā. Tika uzskatīts, ka ir būtiski stiprināt saikni starp dalībniekiem, kuri jau sadarbojas, un uzrunāt jaunas organizācijas, uzņēmumus un personas.

Kaut gan EYEO bija salīdzinoši pieticīgs budžets EUR 15 miljonu apmērā, tas tika ieguldīts, lai uzrunātu pēc iespējas plašāku Eiropas sabiedrības daļu. Tikai mazāk nekā viena trešdaļa eiropiešu bija pilnīgi informēti par savām likum-

gajām tiesībām uz nediskrimināciju, tādējādi tā bija skaidra prioritāte. Neatkarīgi no tā, vai mērķauditorija bija uzņēmumi vai sabiedrība kopumā, EYEO galvenais nolūks bija palielināt informētību par tiesībām un veicināt cieņu pret dažādību.

Šo gadu var uzskatīt par izdevušos: tā ietvaros norisinājās vairāk nekā 430 valstu pasākumu, kuri ietvēra vairāk nekā 1600 notikumu EYEO vēstījuma izplatīšanai un vairāk nekā 1700 citu notikumu, lai sniegtu "morālo atbalstu" (?) pasākumam. Tā rezultātā krietni vairāk eiropiešu zina par savām tiesībām uz nediskrimināciju. Ar laikrakstos un žurnālos publicētiem rakstiem par tā gada pasākumiem tika informēti vēl aptuveni 370 miljoni pilsoņu, un EYEO oficiālo tīmekļa vietni apmeklēja 900 000 apmeklētāju. Valsts informācijas lapās 22 ES valodās tika publicēti vairāk nekā 450 ziņojumi par valstu notikumiem, publikācijas un ziņas, padarot katras valsts informāciju pieejamu visiem Eiropas pilsoņiem.

3.1.1. Gada svarīgākie notikumi

2007. gada 30. un 31. janvārī Berlīnē notika pirmais Eiropas Līdztiesības sammits, kas vienlaikus arī bija Eiropas gada par iespēju vienlīdzību visiem atklāšanas pasākums. Sammitā pulcējās vairāk nekā 400 dalībnieku, tostarp augsta līmeņa valdības politikas veidotāji, pilsoniskās sabiedrības pārstāvji, darba devēju un darba ņēmēju organizācijas. Tas aizsāka notikumu virkni, lai pastiprinātu sadarbību starp visiem līdztiesības dalībniekiem. Visi dalībnieki noteica paša gada mērķus, kā arī uzsvēra nepieciešamību izmantot šī gada ierosmi, lai tā sasniegumi būtu paliekoši arī pēc šī gada 12 mēnešiem. Dažādības infobusa tūre, kas jau iepriekšējos gados bija kampaņas "Par dažādību. Pret diskrimināciju" pasākums (25. lpp.), popularizēja Eiropas gadu 32 pilsētās 19 valstīs, tostarp jaunajās dalībvalstīs Bulgārijā un Rumānijā. Infobusa tūre bija interaktīvs veids, kā cilvēkiem sniegt EYEO vēstījumu viesizrāžu pasākumos. Tā arī sniedza lielisku iespēju valsts iestādēm, pilsoniskajai sabiedrībai, uzņēmumiem un arodbiedrībām nostiprināt sakarus sadarbojoties.

Plašsaziņas līdzekļi, kas neapšaubāmi ir viens no svarīgākajiem informācijas izplatītājiem sabiedrībā, tika godināti ar EYEO "Žurnālistu balvu". Pēc labāko rakstu izvēlēšanās katrā valstī tika nominēts galvenais uzvarētājs Eiropas līmenī: *Maria do Céu Neves*, laikraksta *Diario de Noticias* žurnāliste, par rakstu, kas atmaskoja, kā Nīderlandē izturas pret migrējošo darbaspēku no Portugāles un Polijas. Papildu īpašā balva tika pasniegta Austrijas žurnālistei *Maria Sterkl* par reportāžu saistībā ar atbalsta pasākumiem vecāka gadagājuma imigrantēm Vīnē.

Cits plašsaziņas līdzekļu tīkls — MTV — izplatīja vienlīdzības vēstījumus jauniešiem. MTV "radošā konkursa" priori-

(?) Pasākumi, kuros drīkstēja izmantot EYEO logotipu, taču tie netika finansēti no ES līdzekļiem.

tāte bija dažādības godināšana. Balvu ieguva skolēni no Īrijas par plakāta dizainu.

Vietējā līmenī NVO un sociālie partneri šī gada ietvaros pulcējās, lai turpinātu sadarbību un sakaru veidošanu. Šiem dalībniekiem bija svarīga loma gada organizēšanā. Viņi atspoguļoja sabiedrības viedokli par vienlīdzību un pārstāvēja diskriminācijas upurus.

3.1.2. Gada secinājumi un sasniegumi

Ar devīzi "Celebrating 2007!" (Svinam 2007. gadu!) 19. un 20. novembrī Lisabonā pulcējās aptuveni 700 dalībnieku no visām 30 Eiropas gadā iesaistītajām valstīm, lai noslēgtu gadu ar oficiālu konferenci. Tas sniedza iespēju izdarīt secinājumus par šo Eiropas gadu un apsvērt, kā nodrošināt turpmākus sasniegumus līdztiesības jomā.

Tika atzīti gada populārāko pasākumu sasniegumi, kā arī izrādīta cieņa lielajam skaitam pasākumu, kurus rīkoja tādas grupas kā līdztiesības apvienības, mazie uzņēmumi un skolas. Tie radīja gada gaisotni vietējā līmenī.

Šim gadam noteikti bija labi rezultāti galveno mērķu sasniegšanā, lai radītu ietekmi visos līmeņos. Šajā gadā tika gūta ierosme daudziem turpmākiem politiskiem soļiem, ne tikai Komisijas jaunās diskriminācijas novēršanas direktīvas priekšlikumam 2008. gadā.



Tā kā šī gada valstu stratēģijas tika izstrādātas, cieši sadarbojoties ar pilsonisko sabiedrību, tika izveidots ilgstošs dialogs ar vietējām iestādēm un politikas veidotājiem, tādējādi liekot pamatus labākai līdztiesības jautājumu pārvaldīšanai nākotnē. Dažās valstīs pilsoniskās sabiedrības un politikas veidotāju pārstāvji tad tikās pirmo reizi, lai apspriestu tādas jautājumus kā diskriminācija dzimumorientācijas dēļ.

Šis Eiropas gads guva ievēriību arī plašākā sabiedrībā. Saskaņā ar 2008. gada Eiropas barometra aptauju līdz 37% eiropiešu zināja, ka 2007. gads bija Eiropas gads par iespēju vienlīdzību visiem. Tas ir iespējams rezultāts.

3.2. Informētības palielināšana

Informētības palielināšanas nozīme ir nenovērtējama. Aptauju rezultāti arī liecina, ka eiropieši ir informēti par to, ka diskriminācija ir problēma, taču salīdzinoši maz cilvēku zina savas likumīgās tiesības. Informētības palielināšana arī atbalsta konkrētu rīcību. Kampaņas var nodrošināt iestādēm, organizācijām un personām līdzekļus un zinā-



2008. gada infobusa tūre, apstāšanās Jūrmalā (Latvija).

šanas, lai palīdzētu aizsargāt cilvēkus, kuri saskaras ar diskrimināciju.

3.2.1. Kampaņa "Par dažādību. Pret diskrimināciju"

Kopš 2003. gada Eiropas Komisijas kampaņa "Par dažādību. Pret diskrimināciju" (FDAD) ⁽⁸⁾ ir rīkojusi dažādus pasākumus, lai veicinātu informētību par līdztiesības jautājumiem. Šai kampaņai ir raksturīga sadarbība starp dažādām ieinteresētajām personām, tostarp dalībvalstu iestādēm, pilsonisko sabiedrību un darba devēju un darba ņēmēju organizācijām.

2007. gadā vairāki FDAD kampaņas ietvaros izveidoti pasākumi tika iekļauti Eiropas gadā par iespēju vienlīdzību visiem. Gada iniciatīvas ietvēra arī infobusa tūri un Žurnālistu balvu, un tās tika atkārtotas 2008. gadā.

2008. gadā infobusa tūre notika ES dalībvalstīs Centrāleiropā un Austrumeiropā. Tūres ietvaros informētības veicināšanas un izklaides pasākumu kopums norisinājās 20 pieturvietās 10 valstīs.

Žurnālistu balva 2008. gadā, kas bija tās piektais darbības gads, jau atkal bija pieejama visām ES dalībvalstīm. 2008. gadā īpaša balva tika piešķirta par rakstiem, kuros aplūkotas romu mazākumtautības problēmas, jo īpaši konkrētas diskriminācijas problēmas, ar kurām šī grupa saskaras, un aktīvas darbības 2008. gadā šo problēmu apkarošanai.

Tāpat kā iepriekšējos gados, FDAD kampaņa bija izteikti vizuāla. Jaunajiem eiropiešiem bija iespēja iesaistīties, iesniedzot savus darbus fotogrāfiju konkursā, kas tika rīkots sadarbībā ar MTV. Vislabāk novērtētās fotogrāfijas tika izvēlētas ietveršanai kalendārā.



⁽⁸⁾ Sk. <http://www.stop-discrimination.info/2185.0.html>

3.2.2. Valstu projekti informētības palielināšanai

Informētības palielināšanas pasākumi sniedz skaidras priekšrocības. Saskaņā ar 2000. gada Līdztiesības direktīvām ES dalībvalstīm ir noteikts likumīgs pienākums veikt šādus pasākumus. Eiropas Komisija pirmoreiz atbalstīja šādu projektu ciklu 2004. gadā Kopienas rīcības programmas diskriminācijas apkarošanai ietvaros. Kopš tā laika Komisija regulāri sniedz atbalstu, un atbalstīto projektu skaits ir palielinājies.

Katru gadu Komisija lūdz valstu valdības iesniegt projektu ierosinājumus. Komisija analizē un izvērtē katru ierosinājumu, lai pārliecinātos, vai pasākumam ir skaidra pievienotā vērtība, vai tas ir saskaņots un atbalsta ES līdztiesības politiku un tiesību aktu īstenošanu.

Komisija atbalstīja divus valsts informētības palielināšanas projektu ciklus, kuru ietvaros 2007.–2008. gadā tika organizēti pasākumi. Pirmais projektu kopums, kas tika izvēlēts 2006. gada rudenī, ietvēra 23 projektus no 22 dažādām Eiropas valstīm. Tie norisinājās vienlaikus ar Eiropas gadu par iespēju vienlīdzību visiem un atbalstīja to. Komisija sniedza kopējo budžetu EUR 4,5 miljonu apmērā un atbalstīja līdz 80 % projekta izmaksu. Nākamais cikls,



kas ietvēra 35 projektus no 23 valstīm, tika apstiprināts 2007. gada septembrī, un tas norisinājās visu 2008. gadu.

3.2.3. Izvēlēti svarīgākie notikumi

Vācijas un Austrijas informētības palielināšanas kampaņas jo īpaši uzrunāja jauniešus. Vācijas kampaņas ietvaros uz skolām devās romu un sintu starpnieki. Jauniešiem bija iespēja izveidot audiovizuālus materiālus, kuri pēc tam tika izrādīti. Austrijas darbseminārā piedalījās daudzpusīga jauniešu grupa, kura veidoja radio sižetus, kas pēc tam tika translēti valsts jaunatnes radio.

Somijas kampaņa, cita starpā, bija pielāgota sabiedriskajam sektoram, un tās ietvaros tika veikti pasākumi un izdotas publikācijas, kas vērstas uz policijas dienestiem, veselības aprūpes sektoru, sociālajiem dienestiem un militāro jomu.

Latvija bija viena no valstīm, kura uzrunāja sabiedrību ar plašsaziņas līdzekļu starpniecību. Projekts "Latvija — vienlīdzība dažādībā II" ("Latvia Equal in Diversity II (LED)") ietvēra plašu un vispārēju kampaņu, kas aptvēra visus aizliegtos diskriminācijas iemeslus un vērsās pie plašas mērķauditorijas. Tika nodrošināti kursi par līdztiesības jautājumiem gan žurnālistikas studentiem, gan arī praktizējošiem plašsaziņas līdzekļu speciālistiem.

Dānijā un Īrijā dažādības vēstījums tika izplatīts darba vietās. Dānijas Cilvēktiesību institūtā notika semināru kopums, kurā piedalījās pārstāvji no darba devēju un darba ņēmēju organizācijām, mazajiem un vidējiem uzņēmumiem un nevalstiskajām organizācijām. Īrija un Ziemeļīrija ar darba devēju organizāciju atbalstu apvienoja spēkus, lai sarīkotu "Pretrasisma nedēļu darba vietā" ("Anti-racist Workplace Week"), kas šobrīd ir ikgadējs pasākums. Projekta ietvaros tika izstrādāti un publicēti materiāli darba devējiem, tostarp vadlīnijas par vienlīdzīgas nodarbinātības politikas izveidošanu vai pozitīvas rīcības pasākumu ieviešanu.

3.2.4. Belfāstas konference par informācijas sniegšanu

Eiropas ikgadējā tematiskā konference par diskriminācijas novēršanas jautājumiem notika Belfāstā 2008. gada 5.–6. jūnijā. Konferenci rīkoja Eiropas Komisija, un tā bija veltīta informācijas sniegšanai un informētības palielināšanai diskriminācijas novēršanas un vienlīdzības veicināšanas jomā.

Šajā pasākumā piedalījās pārstāvji no notiekošiem valstu projektiem informētības palielināšanas jomā un no veiksmīgiem projektiem, kas norisinājās Eiropas gada par iespēju vienlīdzību visiem (2007) ietvaros, kā arī ieinteresētās personas. Tas ļāva projekta iesniedzējiem tikties

un paust savu pieredzi un idejas plašākai sabiedrībai, kā arī saņemt informāciju par pašreizējo ES līdztiesības politikas attīstību.

Konference sniedza iespēju apspriest, kā vislabāk izplatīt vienlīdzības un dažādības vēstījumus dažādām ieinteresētajām personām, izmantojot dažādus līdzekļus. Konferencēs ietvaros tika piedāvātas arī apmācību sesijas par dažādām informācijas sniegšanas tēmām.

Saistībā ar šo pasākumu tika izstrādāta publikācija “Communicating equality and non-discrimination in the European Union”.

3.2.5. Vienlīdzīgas iespējas visiem: kāda ir pozitīvas rīcības loma?

Konferenci “Vienlīdzīgas iespējas visiem: kāda ir pozitīvas rīcības loma?” rīkoja Eiropas Komisija sadarbībā ar Itālijas Tiesību un vienlīdzīgu iespēju nodaļu, un tā norisinājās 2007. gada 23. un 24. aprīlī Romā. Eiropas Komisija rīkoja šo pasākumu sadarbībā ar Itālijas Tiesību un vienlīdzīgu iespēju nodaļu, lai veicinātu pieredzes apmaiņu par pozitīvu rīcību ES Līdztiesības direktīvu kontekstā. Tā kā Direktīvas drīzāk pieļauj, nevis pieprasa pozitīvu rīcību, daudzi no 120 dalībniekiem izjuta nepieciešamību pēc šādu pasākumu veikšanas saistībā ar nevienlīdzību sabiedrībā. Viena no galvenajām problēmām ir datu un statistikas rādītāju trūkums nediskriminācijas jomā.

3.3. Izpratne par diskrimināciju: Eiroparometra aptaujas

Eiropas sabiedrības attieksme un viedoklis ir svarīgs un drošs pārbaudes veids subjektīvu uzskatu un individuālās pieredzes ziņā par diskriminācijas jautājumiem. 2007.–2008. gadā tika publicētas divas Eiroparometra aptaujas par attieksmi pret diskrimināciju. Pirmo no tām izdeva 2007. gada janvārī, un tā tika publicēta, sākoties Eiropas gadam par iespēju vienlīdzību visiem (24. lpp.), savukārt otra — *Flash* Eiroparometra aptauja tika veikta 2008. gada februārī, lai atbalstītu Direktīvas projekta pieņemšanu.

Pirmajā Eiroparometra aptaujā saskaņā ar daudzu eiropiešu viedokli diskriminācija tika uzskatīta par ikdienišķu parādību. Vairāk nekā puse apjautāto pilsoņu atzina, ka ir izplatīta diskriminācija etniskās izcelsmes, invaliditātes un dzimumorientācijas dēļ. 79 % respondentu atzina, ka invalīdiem ir nelabvēlīgs stāvoklis sabiedrībā, 79 % domāja, ka tas attiecas arī uz romiem, un 69 % šķita, ka arī personām, kuras ir vecākas par 50 gadiem, ir nelabvēlīgs stāvoklis sabiedrībā.

Eiropiešiem bija dažādi viedokļi par jautājumu, vai ir paveikts pietiekami daudz diskriminācijas apkarošanas

jomā. Vidēji 51 % respondentu uzskatīja, ka nav veikts pietiekami daudz darba, lai apkarotu diskrimināciju, savukārt 45 % respondentu bija pretējs viedoklis.

Vidēji Eiropas Savienībā tika konstatēta diezgan zema informētība par tiesību aktiem diskriminācijas novēršanas jomā. Diskriminācija invaliditātes dēļ bija vienīgais diskriminācijas veids, kuru vairāk nekā puse Eiropas sabiedrības minēja kā aizliegtu ar likumu, pieņemot darbā jaunus darbiniekus (51 %). Sabiedrība bija vissliktāk informēta par tiesību aktiem, kas aizliedz diskrimināciju dzimumorientācijas (30 %) un vecuma dēļ (31 %). Vidēji tikai trešā daļa Eiropas Savienības pilsoņu apgalvoja, ka zinātu savas tiesības situācijā, ja kļūtu par diskriminācijas vai uzmākšanās upuriem (32 %).



2008. gada jūlijā publicētais Eiroparometra pārraudzības ziņojums uzrādīja līdzīgus rezultātus. Diskriminācija personas rasu vai etniskās izcelsmes dēļ joprojām tika uzskatīta par izplatītāko diskriminācijas veidu. Tomēr lielākoties tika uzskatīts, ka diskriminācija ir mazinājusies un vairs nav tik izplatīta kā pirms pieciem gadiem. Uzskats, ka invaliditāte rada mazāk šķēršļu nodarbinātības iespējām, bija plašāk izplatīts nekā iepriekšējās aptaujās. Tomēr joprojām trūka zināšanu par likumīgajām tiesībām. Lielākā daļa eiropiešu atbalstīja dažādu pasākumu veikšanu: 65 % līdz 83 % respondentu pauda atbalstu pasākumiem diskriminācijas novēršanai darba vietā atkarībā no diskriminācijas iemesla.

3.4. Dažādība uzņēmējdarbībā

Gan lieli, gan mazi uzņēmumi bieži saskaras ar izaicinājumiem uzņēmējdarbībā: globalizāciju, demogrāfiskajām izmaiņām un pieaugošo konkurenci. 2008. gada beigās sācies globālais ekonomikas pagrimums, un kredītresursu trūkums ir tikai palielinājis sarežģījumus darba devējiem.

Ņemot vērā šos izaicinājumus, uzņēmumu vadītāji nevar atļauties ierobežot pieejamo darbinieku talantu kopumu,

diskriminējot darbiniekus. Papildus nediskriminācijai gan darba devēji, gan arī darba ņēmēji atzīst pozitīvās domāšanas daudzveidības politikas priekšrocības.

3.4.1. Eiropas Komisija pēta akcentētās priekšrocības

Komisijas atbalstītais pētījums, kas tika publicēts 2008. gada decembrī, bija turpinājums pirmajam pētnieciskajam projektam, ko publicēja 2005. gadā. Šajā pētījumā tika konstatēts, ka priekšrocība, kuru visbiežāk minēja darba devēji, kas ievēro daudzveidības politikas nostādnes, ir labākas iespējas pieņemt darbā un noturēt talantīgākos darbiniekus. Arī ietekme uz ražīgumu tika novērtēta pozitīvi.

Kā papildu stimuls tika minētas inovācijas, kas ir ārkārtīgi svarīgas jebkuram uzņēmumam, kurš vēlas būt soli priekšā pārējiem. Daudzveidīgam darbaspēkam var būt daudzveidīgas idejas un pieejas, kas var radīt lielus tehniskus sasniegumus vai veiksmīgus produktus vai pakalpojumus. Vienkāršāk sakot, daudzveidīgs darbaspēks labāk atspoguļo un apkalpo sabiedrību un klientu loku, ar kuru uzņēmums strādā.

3.4.2. Mazie uzņēmumi

Mazajos un vidējos uzņēmumos (MVU), kas tiek definēti kā uzņēmumi ar mazāk nekā 250 darbiniekiem, tiek nodarbināti 75 % no visiem darba ņēmējiem Eiropā. Tā kā šiem uzņēmumiem var nebūt tik daudz laika un resursu

kā lielajiem uzņēmumiem un korporācijām, tiem ir arī daudz jāstrādā, lai gūtu labumu no spēcīgu vienlīdzības politikas nostādņu īstenošanas.

Saskaņā ar uzņēmumu vadītāju teikto, kuri ir ieviesuši dažādības politiku, šāda rīcība palielina iespējas piesaistīt un paturēt labus darbiniekus. Dažādības politika var palīdzēt piekļūt jauniem tirgiem un klientu segmentiem. MVU gadījumā ir īpaši svarīgi, lai uzņēmumu vadītāji un īpašnieki efektīvāk izmantotu pieejamos padomus un informāciju.

3.4.3. Dažādības hartas

Daudzās Eiropas valstīs arvien izplatītākas kļūst oficiālas dažādības politikas, jo īpaši lielākos uzņēmumos un korporācijās. Tomēr dažādības hartas pagaidām ir salīdzinoši jauna un vietēja rakstura parādība. 2008. gadā dažādības hartas bija ieviestas Vācijā, Francijā un Beļģijā, Briseles reģionā.

Kaut gan šīs hartas atšķiras (piemēram, Briselē ir atsevišķas hartas valsts un privātajiem darba devējiem), tām ir vienādi principi. Hartās tiek oficiāli atzītas uzņēmuma saistības līdztiesības jomā.

Ne visi aptaujātie uzņēmumi pauda nepieciešamību pieņemt dažādības hartu. Taču daudzi uzņēmumi to pieņem, uzskatot, ka harta izplata vēstījumu darbiniekiem uzņēmuma ietvaros, kā arī uzlabo uzņēmuma reputāciju. Galvenokārt, dažādības harta ir virzītājspēks turpmākiem pasākumiem, lai padarītu dažādības pārvaldību par daļu no vispārējās pārvaldības un uzņēmuma stratēģijas.

Turpmākais ceļš uz dažādību — prakse, perspektīvas un priekšrocības uzņēmumiem

Šajā pētījumā, kas pārņem 2005. gada ziņojuma "Dažādība uzņēmējdarbībā" darbu, tika aplūkots vairāk nekā 1500 uzņēmumu. Šis pētījums padziļināti pētīja dažādības politikas un daudzveidīgāka darbaspēka ieviešanas motivāciju un iespējamus šķēršļus. Rezultāti norāda uz ciešu saikni starp daudzveidīgu darbaspēku un uzņēmuma radošajām un inovatīvajām spējām. Intervijas ar MVU pārstāvjiem sniedza vērtīgu ieskatu, jo mazajos un vidējos uzņēmumos tiek nodarbināti 75 % no visiem darba ņēmējiem Eiropā. Laika un resursu pieejamība rada problēmas MVU, taču dažādība un tās priekšrocības šiem uzņēmumiem ir tikpat nozīmīgas kā lielākiem uzņēmumiem un korporācijām. Tādēļ ir ļoti svarīgi sekmēt jau pieejamos līdzekļus un atbalstu. Pētījumā ir aplūkots arī tas, kā apmācībām dažādības jomā var būt nozīme uzņēmējdarbības skolās, kurās tiek sagatavoti topošie uzņēmumu vadītāji, kā arī tas, kā uzņēmumi ir veiksmīgi uzsākuši brīvprātīgas iniciatīvas, piemēram, dažādības hartas.





Nobeigums — Pielikumi

Nobeigums

2007.–2008. gads noteikti bija nozīmīgākais laiks, lai stiprinātu centienus diskriminācijas novēršanas un dažādības veicināšanas jomā. Svarīgākie elementi bija Eiropas gads par iespēju vienlīdzību visiem, jaunā programma *PROGRESS*, ciešāka sadarbība starp dalībniekiem un aktīvas darbības informētības palielināšanai.

Tomēr nevienai diskriminācijas apkarošanas jomā iesaistītajai personai nav nekādu ilūziju par turpmākajiem uzdevumiem. Tā kā pagaidām vēl nav izstrādāti plašāki Eiropas tiesību akti, joprojām pastāv pretrunas aizsardzībā, ko nodrošina valstu tiesību akti par vienlīdzību. Daudzi cilvēki joprojām nezina, kādas ir viņu tiesības, bet tas ir nozīmīgs priekšnosacījums šo cilvēku aizstāvēšanai.

Spēcīgāka politikas struktūra un iespējami plašāks tiesiskais regulējums ir svarīgāki līdzekļi par pašiem rezultātiem. Reāls pierādījums turpmākam darbam, kas iesākts 2007.–2008. gadā, ir tas, cik ātri un kādā mērā šis darbs praktiski nodrošina labāku līdztiesību.

Sabiedrības vienlīdzīgums ir jānodrošina arvien sarežģītākā ekonomiskajā un sociālajā kontekstā. Vēl kādu laiku būs jūtamas finanšu krīzes sekas. Šajā kontekstā ir svarīgi, ka jautājumi, kas reizēm tiek identificēti saistībā ar "minoritātēm", tiek atzīti par patiešām svarīgiem visiem ES iedzīvotājiem kopā un katram atsevišķi. Eiropai ir jāizmanto visu cilvēku prasmes un daudzveidība, lai rastu labāko izeju no pašreizējiem ekonomiskajiem un sociālajiem sarežģījumiem.



2008. gada infobusa tūre.

Pielikumi

I pielikums. Svarīgākās publikācijas 2007.–2008. gadā

Eiropas Komisija 2007.–2008. gadā izstrādāja vairākus ar diskriminācijas novēršanas politiku saistītus dokumentus, pētījumus un brošūras. Turpmāk tekstā hronoloģiskā secībā ir sniegta svarīgāko pētījumu un citu publikāciju izlase⁽⁹⁾.

European handbook on equality data

2007. gada februāris

Dati un to apkopšana ir jutīgi jautājumi. Šīs rokasgrāmatas mērķi ir veicināt informētas sabiedrības diskusijas, kā arī ieviest uzlabojumus vienlīdzības datu apkopšanas jomā, kas palīdz izprast diskrimināciju un uzraudzīt sasniegto progresu.

Putting equality into practice: what role for positive action?

2007. gada marts

Šī tematiskā brošūra, kas ir pieejama 20 valodās, sniedz ieskatu vienlīdzības terminoloģijā un tiesiskajos aspektos, kā arī atspoguļo dažādus viedokļus par pozitīvu rīcību darbā un citā kontekstā.

Tackling multiple discrimination: Practices, policies and laws

2007. gada septembris

Šajā ziņojumā ir noteiktas daudzkārtējās diskriminācijas sekas, sniegta analīze par to, kā dažādi dalībnieki to apkaro, ir norādīti labas prakses piemēri un sniegti ieteikumi.

The fight against discrimination and the promotion of equality: How to measure progress done

2008. gada marts

Šajā publikācijā ir izklāstīta struktūra vienlīdzības noteikšanai Eiropā, ir novērtēts progress un sniegti ieteikumi Eiropas un valstī līmenī.

Communicating non-discrimination and equality

2008. gada maijs

Šajā publikācijā, kura izveidota saistībā ar 2008. gada 5. un 6. jūnijā Belfāstā notikušo konferenci, ir uzsvērta ES rīcība informētības palielināšanas jomā un aprakstīti 35 valstu projekti, kas finansēti no Komisijas programmas PROGRESS līdzekļiem.

Commission communication on nondiscrimination and equal opportunities: a renewed commitment

2008. gada jūlijs

Komisijas paziņojumā ir minētas konkrētas jomas turpmākai rīcībai un aizsardzības palielināšanai pret diskrimināciju.

Commission working paper on EU instruments and policies for Roma inclusion

2008. gada jūlijs

Šajā ziņojumā, kas tika izstrādāts pirms pirmā sammita par romiem 2008. gada septembrī, ir minēti līdzekļi, kas uzlabotu romu integrāciju sabiedrībā.

Continuing the Diversity Journey: Business practices, perspectives and benefits

2008. gada oktobris

2005. gada pētījuma "Dažādība uzņēmējdarbībā" turpinājums, kurā aplūkotas dažādības politikas un daudzveidīgāka darbaspēka priekšrocības un trūkumi.

Tiesību ekspertu tikla publikācijas nediskriminācijas jomā

Religion and Belief Discrimination in Employment — the EU law

2007. gada janvāris

Šajā pārskatā ir aplūkotas diskriminācijas novēršanas tiesību normas saistībā ar reliģiju un ticību, kā arī izpētīti dalībvalstu veiktie īstenošanas veidi.

Catalysts for change? Equality Bodies according to Directive 2000/43/EC

2007. gada janvāris

Šajā tematiskajā pētījumā ir aplūkots līdztiesību veicinošo iestāžu veids, neatkarība un efektivitāte.

Measuring Discrimination — Data Collection and EU Equality Law

2007. gada janvāris

Šajā pārskatā tiesību eksperti nosaka, kā statistikas un citi dati var palīdzēt īstenot tiesību aktus par vienlīdzīgu attieksmi, un aplūko ES noteikumus par šādu datu apkopšanu.

⁽⁹⁾ Pilnu sarakstu skatiet šeit: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=lv&furtherPubs=yes>

Beyond Formal Equality: Positive Action under Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC

2007. gada jūnijs

Šajā pētījumā ir pievērsta uzmanība pozitīvās rīcības pasākumiem, kas iekļauti ES 2000. gada Līdztiesības direktīvās.

Segregation of Roma Children in Education

2008. gada jūlijs

Pārskats par to, kā var izmantot Rasu vienlīdzības direktīvu, lai apkarotu romu bērnu strukturālo atstumšanu izglītības jomā.

Ekspertu publikācijas cilvēku ar invaliditāti integrācijas jomā

Men and Women with Disabilities in the EU: Statistical Analysis of the LFS ad hoc module and the EU-SILC

2007. gada aprīlis

Šajā kvantitatīvajā pētījumā ir aplūkotas personas ar ilgstošiem veselības traucējumiem vai invaliditāti (*LSHPD*), pievēršot uzmanību šo personu spējai iesaistīties nodarbinātībā un piekļūt izglītībai, kā arī šo personu ienākumu un algas līmenim.

Deinstitutionalisation and community living — outcomes and costs

2007. gada novembris

Šī projekta mērķis ir apkopot informāciju par cilvēkiem ar invaliditāti, kuri dzīvo dzīvojamās iestādēs 28 Eiropas valstīs, un noteikt veiksmīgas stratēģijas šo iestāžu aizstāšanai ar sabiedrībā balstītiem pasākumiem.

Study on the specific risks of discrimination against persons in situation of major dependence or with complex needs

2008. gada jūlijs

Šī salīdzinošā analīze norāda, ka cilvēkiem ar smagu invaliditāti un/vai sarežģītām prasībām un to ģimenēm ir lielāks risks tikt diskriminētiem visās dzīves jomās.

Providing reasonable accommodation for persons with disabilities in the workplace in the EU

2008. gada novembris

Šī pētījuma galvenie mērķi bija analizēt prakses saprātīgu darba apstākļu nodrošināšanas jomā cilvēkiem ar invaliditāti.

II pielikums. Līdztiesību veicinošo valsts iestāžu kompetence ⁽¹⁰⁾

Apvienotā Karaliste	Līdztiesības un cilvēktiesību komisija (EHRC); Ziemeļīrijas Līdztiesības komisija	EHRC pienākums ir veicināt un sekmēt iespēju vienlīdzības principa ievērošanu. Tā aptver visus ES līdztiesības tiesību aktos minētos diskriminācijas iemeslus un ir tiesīga veikt piespiedu pasākumus un pieņemt ar problēmu saistītus lēmumus.
Austrija	Vienlīdzīgas attieksmes ombuds Austrijā	Ir atsevišķi ombudi diskriminācijas "etniskās piederības", reliģisko uzskatu/pārliecības, vecuma un dzimumorientācijas dēļ darba vietā un diskriminācijas "etniskās piederības" dēļ ārpus nodarbinātības jomas.
Beļģija	Iespēju vienlīdzības un rasisma apkarošanas centrs	Centrs var ierosināt tiesas prāvas. Pēdējo gadu laikā tā pilnvaras ir paplašinājušās un tagad ietver arī migrācijas, cilvēku tirdzniecības, nabadzības un ar rasi nesaistītas diskriminācijas jautājumus.
Bulgārija	Komisija aizsardzībai pret diskrimināciju	Komisija var noteikt sankcijas un ierosināt tiesas prāvas lietās, kas konstatētas tās veiktās uzraudzības vai aptauju ietvaros. Komisija risina tādus jautājumus kā, piemēram, diskriminācija politiskās piederības, ģimenes un mantiskā stāvokļa dēļ.
Dānija	Dānijas Cilvēktiesību institūts (DIHR)	DIHR Sūdzību komitejai ir pilnvaras vērsties pret diskrimināciju tikai rasu vai etniskās izcelsmes dēļ, taču institūta pētījumos, aptaujās un atzinumos ir aplūkoti arī citi diskriminācijas iemesli.
Francija	Augstā pārvalde diskriminācijas apkarošanas un vienlīdzības veicināšanai (HALDE)	HALDE jurisdikcija ietver jautājumus saistībā ar diskrimināciju visu Francijas tiesību aktos minēto iemeslu dēļ (papildus diskriminācijai dzimuma dēļ un pieciem Līdztiesības direktīvā minētajiem iemesliem), proti: politiskie uzskati, pilsoniskais stāvoklis, dalība arodbiedrībā, faktiskā vai iedomāta piederība kādai grupai, fiziskais izskats, veselības stāvoklis un grūtniecība.
Grieķija	Grieķijas Ombuds; Vienlīdzīgas attieksmes komiteja; Darba inspekcija	Ombuda uzdevums ir aizsargāt pilsoņu tiesības, apkarot sliktu pārvaldību un nodrošināt tiesību aktu ievērošanu. Tam ir īpaša atbildība par bērnu tiesībām.
Igaunija	Tieslietu kanclera birojs	Biroja pilnvaras aprobežojas ar aptauju veikšanu un ieteikumu sniegšanu. Igaunijā ir atsevišķa iestāde ar dzimumu vienlīdzību saistītu jautājumu risināšanai.
Īrija	Īrijas Līdztiesības pārvalde; Līdztiesības lietu tiesa	Līdztiesības pārvalde izskata sūdzības, kā arī veicina iespēju vienlīdzību. Viens no specifiskiem diskriminācijas iemesliem, kuru tā risina, ir piederība nomadu kopienai.

⁽¹⁰⁾ Situācija 2009. gada aprīlī, kad Polijai un Čehijai nebija faktiski līdztiesību veicinošo iestāžu. Kontaktinformāciju skatiet vietnē www.equineteurope.org.

Itālija	Itālijas Birojs rasu diskriminācijas novēršanai (<i>UNAR</i>)	<i>UNAR</i> aptver jautājumus saistībā ar diskrimināciju rases, etniskās izcelsmes un reliģijas dēļ. Tā nevar tiesāties diskriminēto personu vārdā, taču var palīdzēt upuriem tiesiskā un administratīvā tiesvedībā.
Kipra	Pārvaldības lietu komisāra birojs	Aptverot visus Līdztiesības direktīvās minētos diskriminācijas iemeslus, komisārs var veikt aptaujas un pārskatus, sniegt padomus un ieteikumus par problēmām, taču nevar iesniegt sūdzību tiesā vai juridiski iejaukties.
Latvija	Valsts cilvēktiesību birojs	Cilvēktiesību birojs darbojas, lai risinātu strīdus un veicinātu pārrunas par dažādiem cilvēktiesību jautājumiem. Tas var uzsākt tiesvedību civilajā un administratīvajā tiesā.
Lietuva	Vienlīdzīgu iespēju ombuds	Ombuds risina ar valodu un sociālo stāvokli, kā arī ar ES tiesību aktos ietvertajiem diskriminācijas iemesliem saistītus jautājumus.
Luksemburga	Vienlīdzīgas attieksmes centrs	Centrs pilda līdztiesību veicinošās iestādes funkcijas, publicējos pārskatus un ieteikumus, kā arī sniedzot palīdzību upuriem. Tas aptver jautājumus saistībā ar diskrimināciju vecuma, dzimuma, dzimumorientācijas, reliģijas/ticības un rases/izcelsmes dēļ.
Malta	Valsts līdztiesības veicināšanas komisija; Valsts invalīdu komisija; Ombuds	Valsts līdztiesības veicināšanas komisija risina jautājumus saistībā ar diskrimināciju dzimuma un rasu/etniskās izcelsmes dēļ visās jomās. Maltā ir arī Invalīdu komisija.
Nīderlande	Vienlīdzīgas attieksmes komisija (<i>CGB</i>)	<i>CGB</i> pilnvaras ietver aizsardzības pret diskrimināciju nodrošināšanu, lai veicinātu vienlīdzīgu dalību dzīvē un/vai sabiedrībā. Papildus sešiem diskriminācijas iemesliem, kas minēti ES tiesību aktos, tā arī risina jautājumus saistībā ar diskrimināciju ģimenes stāvokļa, politisko uzskatu un tādu nodarbinātības aspektu kā pilnas vai nepilnas slodzes darbs dēļ.
Portugāle	Portugāles Imigrācijas un starpkultūru dialoga komisija (<i>ACIDI</i>); Pilsonības un dzimumu līdztiesības komisija (<i>CIG</i>)	<i>ACIDI</i> risina jautājumus saistībā ar nevienlīdzīgu attieksmi rasu piederības, ādas krāsas, tautības un etniskās izcelsmes dēļ. <i>CIG</i> risina jautājumus saistībā ar diskrimināciju dzimumu un dzimumorientācijas dēļ, kā arī nesēn tā sāka risināt jautājumus arī saistībā ar citiem diskriminācijas iemesliem, kas minēti EK līguma 13. pantā.
Rumānija	Valsts Padome diskriminācijas apkarošanai (<i>CNCD</i>)	<i>CNCD</i> risina jautājumus saistībā ar visiem 13. pantā minētajiem diskriminācijas iemesliem, kā arī dažādus citus jautājumus saistībā ar cilvēkiem, kuriem ir nevienlīdzīgas attieksmes risks, tostarp bēgļiem, pamestiem bērniem un iepriekš tiesātām personām.

Slovākija	Valsts cilvēktiesību centrs	Šis centrs, kuram ir neatkarīga tiesiskā identitāte, risina jautājumus saistībā ar visiem ES Līdztiesības direktīvās minētajiem diskriminācijas iemesliem. Tam ir arī lielāka nozīme cilvēktiesību un bērnu tiesību jautājumos.
Slovēnija	Vienlīdzīgu iespēju birojs; Līdztiesības principa aizstāvis	Izmeklē diskriminācijas lietas, sniedz atzinumus un ieteikumus, taču tam nav tāda tiesiskā stāvokļa, lai ierosinātu lietas tiesās vai iejauktos tiesvedībā.
Somija	Ombuds minoritāšu jautājumos; Valsts diskriminācijas lietu tiesa	Ombuda jurisdikcija ietver diskrimināciju etniskās izcelsmes dēļ, taču neietver diskrimināciju valodas, dzimumorientācijas, ideoloģijas vai invaliditātes dēļ, un šos jautājumus risina citas iestādes.
Spānija	Padome vienlīdzīgas attieksmes veicināšanai un rasu vai etniskās izcelsmes diskriminācijas novēršanai; Valsts invaliditātes padome	Padome ir atbildīga par vienlīdzīgas attieksmes principa veicināšanu un rasu vai etniskās izcelsmes diskriminācijas novēršanu darba vietā un ārpus tās.
Ungārija	Vienlīdzīgas attieksmes pārvalde; Parlamenta komisija nacionālo un etnisko minoritāšu tiesību jautājumos	Vienlīdzīgas attieksmes pārvalde aptver vairākus diskriminācijas iemeslus, kas nav ietverti ES tiesību aktos, tostarp valodu, politisko piederību, veselības vai finansiālo stāvokli. Minoritāšu jautājumu komisija ietver jautājumus saistībā ar diskrimināciju tautības, kā arī etniskās izcelsmes dēļ.
Vācija	Federālā diskriminācijas novēršanas pārvalde	Šī Federālā pārvalde aptver visus ES tiesību aktos minētos diskriminācijas iemeslus. Tā nevar juridiski iejaukties, taču var sniegt palīdzību un palīdzēt iesniegt lietu tiesā.
Zviedrija	Ombuds līdztiesības jautājumos	Ombuds līdztiesības jautājumos, ko iepriekš veidoja trīs atsevišķi biroji, cenšas nodrošināt atbilstību Zviedrijas tiesību aktiem attiecībā uz dzimumu, transpersonu identitāti vai to izpausmēm, etnisko izcelsmi, reliģiju vai citu pārliecību, invaliditāti, dzimumorientāciju un vecumu.

Eiropas Komisija

ES rīcība pret diskrimināciju — 2007.–2008. gada darbības pārskats

Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs

2009 — 35 lpp. — 21 x 29,7 cm

ISBN: 978-92-79-12451-8

doi:10.2767/14408

Pārskats "ES rīcība pret diskrimināciju" sniedz ieskatu par darbībām, ko Eiropas Komisija veikusi 2007.–2008. gadā, lai cīnītos pret diskrimināciju nodarbinātības vai profesijas jomā rasu vai etniskās izcelsmes, reliģisko uzskatu vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ. Tajā aprakstīti politikas un partnerības aspekti, pašreizējā situācija saistībā ar tiesību aktiem un to īstenošanu valstu līmenī, tostarp daži precedenti, kā arī dažādās darbības, kas veiktas, lai paziņotu par līdztiesību.

Šī publikācija drukātā veidā ir pieejama angļiski, franciski un vāciski, bet elektroniskā veidā — visās citās oficiālajās ES valodās.

Kā saņemt ES izdevumus

Maksas izdevumi:

- iepērkoties *EU Bookshop* (<http://bookshop.europa.eu>);
- grāmatnīcās, norādot nosaukumu, izdevēju un/vai ISBN numuru;
- tieši sazinoties ar vienu no mūsu pārdošanas punktiem. Informāciju saziņai varat iegūt šādā interneta adresē: <http://bookshop.europa.eu> vai sūtot faksu uz +352 2929-42758.

Bezmaksas izdevumi:

- izmantojot *EU Bookshop* (<http://bookshop.europa.eu>);
- Eiropas Komisijas pārstāvniecībās un delegācijās. Informāciju saziņai varat iegūt šādā interneta adresē: <http://ec.europa.eu> vai sūtot faksu uz +352 2929-42758.

Vai jūs interesē Eiropas Komisijas Nodarbinātības,
sociālo lietu un iespēju vienlīdzības ģenerāldirektorāta **publikācijas**?

Ja interesē, jūs tās varat lejupielādēt vai abonēt bez maksas vietnē
<http://ec.europa.eu/social/publications>

Aicinām jūs reģistrēties vietnē **<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>**,
lai saņemtu Eiropas Komisijas *Sociālās Eiropas bezmaksas e-biļetenu*.

Noderīgas tīmekļa vietnes:

<http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=lv>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=lv>

<http://www.stop-discrimination.info/2186.0.html>



Publikāciju birojs

