EIROPAS KOPIENU KOMISIJA

Briselē, 2.7.2008
COM(2008) 426 galīgā redakcija

2008/0140 (CNS)

Priekšlikums

PADOMES DIREKTĪVA

par vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu neatkarīgi no reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas

{SEC(2008) 2180}
{SEC(2008) 2181}

(iesniegusi Komisija)

PASKAIDROJUMA RAKSTS

1. PRIEKŠLIKUMA KONTEKSTS

Priekšlikuma pamatojums un mērķi

Priekšlikuma mērķis ir īstenot ārpus darba tirgus vienlīdzīgas attieksmes principu neatkarīgi no reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas. Ar to izveido regulējumu, lai aizliegtu diskrimināciju minēto iemeslu dēļ, un Eiropas Savienībā personām, kas cietušas no šādas diskriminācijas, nosaka vienotus obligātas aizsardzības noteikumus.

Šis priekšlikums papildina spēkā esošo EK tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru aizliegums diskriminēt reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ attiecas vienīgi uz nodarbinātības, profesijas jomu un profesionālo izglītību[1].

Vispārīgais konteksts

Komisija 2007. gada 23. oktobrī[2] pieņemtajā likumdošanas un darba programmā paziņoja, ka tā ierosinās jaunas iniciatīvas, lai pabeigtu ES tiesiskā regulējuma izstrādi diskriminācijas novēršanas jomā.

Šis priekšlikums ir daļa no „Atjaunotās sociālās programmas: Iespējas, piekļuve un solidaritāte 21. gadsimta Eiropā[3]", kas pievienota paziņojumam „Nediskriminācija un iespēju vienlīdzība. Jauna apņemšanās.[4]

Dalībvalstis un Eiropas Kopiena ir parakstījušas ANO Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām. Tā pamatā ir nediskriminācijas, sociālās līdzdalības, iekļautības, vienādu iespēju un pieejamības principi. Padomei ir iesniegts priekšlikums, lai Eiropas Kopiena pievienotos konvencijai[5].

Spēkā esošie noteikumi priekšlikuma jomā

Šā priekšlikuma pamatā ir Direktīva 2000/43/EK, 2000/78/EK un 2004/113/EK[6], kas aizliedz diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ[7]. Diskriminācija rases vai etniskās piederības dēļ ir aizliegta nodarbinātībā, profesijas un profesionālās apmācības jomā, kā arī daudzās sabiedrībai pieejamās ar nodarbinātību nesaistītās jomās, piemēram, sociālā aizsardzība,

---

1 2000. gada 29. jūnija Direktīva 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības, OV L 180, 19.7.2000., 22. lpp. un 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, OV L 303, 2.12.2000., 16. lpp.

2 COM(2007) 640.

3 COM(2008) 412.

4 COM(2008) 420.

5 COM(2008)XXX.

6 2004. gada 13. decembra Direktīva 2004/113/EK, ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu, OV L 373, 21.12.2004., 37. lpp.

7 2000. gada 29. jūnija Direktīva 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības, (OV L 180, 19.7.2000.), 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, (OV L 303, 2.12.2000.).

veselības aprūpe, izglītība un preču un pakalpojumu, tostarp mājokļu pieejamība. Diskriminācija dzimuma dēļ arī ir aizliegta minētajās jomās, izņemot izglītību un plašsaziņas līdzekļus un reklāmu. Savukārt diskriminācija vecuma, reliģijas vai pārliecības, dzimumorientācijas un invaliditātes dēļ ir aizliegta vienīgi nodarbinātībā, profesijas un profesionālās izglītības jomā.

Direktīva 2000/43/EK un 2000/78/EK bija jātransponē dalībvalstu tiesībās līdz 2003. gadam, izņemot tos noteikumus, kas skar diskrimināciju vecuma un invaliditātes dēļ, kuru transponēšanai tika doti vēl trīs gadi. Komisija 2006. gadā pieņēma ziņojumu par Direktīvas 2000/43/EK īstenošanu[8], un 2008. gada 19. jūnijā tika pieņemts ziņojums par Direktīvas 2000/78/EK īstenošanu[9]. Šīs direktīvas ir transponējušas visas dalībvalstis, izņemot vienu. Direktīva 2004/113/EK bija jātransponē līdz 2007. gada beigām.

Šajā priekšlikumā iekļauto jēdzienu un noteikumu pamatā cik vien iespējams ir izmantoti spēkā esošo ar EK līguma 13. pantu pamatoto direktīvu noteikumi.

Atbilstība pārējiem ES politikas virzieniem un mērķiem

Priekšlikuma pamatā ir stratēģija, kas kopš Amsterdamas līguma pilnveidota, lai apkarotu diskrimināciju, un ir saskaņā ar Eiropas Savienības horizontālajiem mērķiem, jo īpaši Lisabonas stratēģiju izaugsmei un nodarbinātībai un ES sociālās aizsardzības un sociālās iekļautības procesa mērķiem. Tas palīdzēs paplašināt iedzīvotāju pamattiesības saskaņā ar ES Pamattiesību hartu.

2. APSPRIEŠANĀS AR IEINTERESĒTAJĀM PERSONĀM UN IETEKMES NOVĒRTĒJUMS

Apspriešanās

Sagatavojot šo iniciatīvu, Komisija centās apzināt visas ieinteresētās personas, kam tas varētu būt svarīgi, un nodrošināt, lai tiem, kas vēlētos izteikt komentārus, tiktu dota iespēja un laiks to izdarīt. Eiropas gads par iespēju vienlīdzību visiem sniedza vienreizēju iespēju aktualizēt šos jautājumus un mudināt iesaistīties diskusijās.

Sevišķi būtu jāpiemin sabiedriskā apspriešana tiešsaistē[10], uzņēmējdarbības jomā notikusī aptauja[11] un rakstiska apspriešanās un sanāksmes ar sociālajiem partneriem un Eiropas mēroga nevalstiskajām organizācijām, kuras darbojas nediskriminācijas jomā[12]. No sabiedriskās apspriešanas un sadarbošanās ar nevalstiskajām organizācijām gūtie rezultāti bija aicinājums izstrādāt vairāk tiesību aktu ES mērogā, lai pastiprinātu aizsardzību pret diskrimināciju, kaut gan izskanēja daži aicinājumi pieņemt direktīvas konkrētā jomā, proti, invaliditāte un dzimums. Apspriedēs Eiropas uzņēmēju testa grupā arīdzan noskaidrojās, ka, uzņēmējprāt, būtu lietderīgi visā ES izveidot līdzvērtīgu aizsardzību pret diskrimināciju. Sociālie partneri, kuri pārstāv uzņēmējus, jaunu tiesību aktu izstrādi principā neatbalstīja, jo uzskatīja to par apgrūtinājumu un sadārdzinājumu.

---

8 COM(2006) 643, galīgā redakcija.

9 COM(2008) 225.

10 Visi apspriešanas rezultāti atrodami tīmekļa vietnē: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/org/imass_en.htm#ar.

11 http://ec.europa.eu/yourvoice/ebtp/consultations/index_en.htm.

12 http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/org/imass_en.htm#ar.

Apspriešanā saņemtajās atbildēs bija jūtamas bažas par to, kā jaunā direktīva risinās virkni jutīgu jautājumu, un atklāja domstarpības par Kopienas kompetences robežām un apmēru. Direktīvas priekšlikumā ir ņemtas vērā šīs bažas, un tas skaidri nosaka Kopienas kompetenci. Kopienai ir tiesības rīkoties šīs kompetences robežās (Līguma 13. pants), un tā tic, ka ES mēroga rīcība ir vislabākais risinājums.

Atbildēs arī uzsvērtas ar invaliditāti saistītas diskriminācijas īpašās iezīmes un pasākumi, kas nepieciešami tās novēršanai. Tiem ir veltīts atsevišķs pants.

Tika izteiktas bažas par to, ka jaunā direktīva uzņēmumiem radīs izmaksas, bet jāuzsver, ka šis priekšlikums lielā mērā pamatojas uz jēdzieniem, kas izmantoti spēkā esošajās direktīvās, kas ekonomikas dalībniekiem ir pazīstamas. Attiecībā uz pasākumiem, kuru mērķis ir novērst diskrimināciju invaliditātes dēļ, uzņēmējiem ir pazīstams pienācīgu pasākumu jēdziens, kas ir ieviests ar Direktīvu 2000/78/EK. Komisijas priekšlikums precizē faktorus, kas jāņem vērā, nosakot, vai pasākumi ir pienācīgi.

Uzsvēra to, ka pretēji abām pārejām direktīvām Direktīva 2000/78/EK dalībvalstīm neprasa izveidot vienlīdzības struktūras. Turklāt uzmanība tika pievērsta nepieciešamībai cīnīties ar daudzkārtēju diskrimināciju, piemēram, definējot diskrimināciju un sniedzot iedarbīgus aizsardzības līdzekļus. Minētie jautājumi ir ārpus šīs direktīvas darbības jomas, bet nekas nekavē dalībvalstis rīkoties šajās jomās.

Visbeidzot tika uzsvērts, ka aizsardzības pret diskrimināciju dzimuma dēļ darbības joma saskaņā ar Direktīvu 2004/113/EK nav tik plaša kā Direktīvā 2000/43/EK un šis jautājums jārisina, sagatavojot jaunus tiesību aktus. Komisija pašlaik nerīkojas saskaņā ar šo ieteikumu, jo tikai nupat beidzies Direktīvas 2004/113/EK transponēšanas termiņš. Tomēr Komisija 2010. gadā ziņos par direktīvu īstenošanu un vajadzības gadījumā var ierosināt grozījumus.

Ekspertu atzinumu pieprasīšana un izmantošana

2006. gadā veikts pētījums[13] liecina, ka, no vienas puses, vairākums valstu sniedz kāda veida juridisko aizsardzību, kas vairākumā pārbaudīto jomu pārsniedz spēkā esošās EK prasības, un, no otras puses, konstatēja lielas atšķirības valstu starpā attiecībā uz aizsardzības apmēru un veidu. Turklāt tas liecina, ka tikai dažas valstis ir veikušas nediskriminācijas jomas tiesību aktu *ex-ante* ietekmes novērtējumu. Cits pētījums[14] aplūkoja ārpus darba tirgus sastopamās diskriminācijas veidu un apmēru ES, un izmaksas (tiešās un netiešās), ko tā var radīt indivīdiem un sabiedrībai.

Turklāt Komisija izmantoja ziņojumus, kas nediskriminācijas jomā izstrādāti Eiropas Neatkarīgo ekspertu sadarbības tīklā, proti pārskatu „Nediskriminācijas tiesību aktu izstrāde Eiropā”[15], kā arī pētījumu „Daudzkārtējas diskriminācijas apkarošana. Prakse, politikas un tiesību akti”[16].

---

13 http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/mapstrand1_en.pdf

14 Būs pieejams:http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/org/imass_en.htm

15 http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm#leg

16 http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/multdis_en.pdf

Turklāt svarīgi ir *Eurobarometer* apsekojumu attiecīgie rezultāti[17] un 2008. gada februārī notikuša *Eurobarometer* zibapsekojuma rezultāti[18].

Ietekmes novērtējums

Ziņojumā par ietekmes novērtējumu[19] apskatīja liecības par diskrimināciju ārpus darba tirgus. Saskaņā ar konstatējumiem, neskatoties uz to, ka nediskrimināciju atzīst par vienu no ES pamatvērtībām, praksē šo vērtību aizsardzības apmērs dalībvalstīs un attiecībā uz dažādiem diskriminācijas iemesliem atšķiras. Tā rezultātā personas, kas jūtas diskriminācijas apdraudētas, bieži nespēj pilnībā piedalīties sabiedrības dzīvē un ekonomikā, un tam ir nelabvēlīga ietekme gan uz indivīdiem, gan uz plašāku sabiedrību.

Ziņojumā ir noteikti trīs mērķi, kas jāsasniedz ar iniciatīvu:

- jāpalielina aizsardzība pret diskrimināciju;
- ekonomikas dalībniekiem un iespējamiem diskriminācijas upuriem dalībvalstīs jānodrošina juridiska noteiktība;
- jāveicina sociāla iekļautība un visu grupu dalība sabiedrības dzīvē un ekonomikā.

No dažādajiem plānotajiem pasākumiem, kas varētu palīdzēt sasniegt šos mērķus, tālākai analīzei tika izraudzīti seši risinājumi, proti, nerīkoties ES mērogā, pašregulācija, ieteikumi un viena vai vairākas direktīvas, kas aizliedz diskrimināciju ārpus nodarbinātības jomas.

Jebkurā gadījumā dalībvalstīm būs jāīsteno ANO Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām, saskaņā ar kuru atteikums veikt samērīgus pasākumus ir uzskatāms par diskrimināciju. Juridiski saistošs pasākums, kas aizliedz diskrimināciju invaliditātes dēļ, veicamo pielāgojumu dēļ rada finansiālas izmaksas, bet tā priekšrocība ir tādu grupu sociālā iekļautība, kas pašlaik saskaras ar diskrimināciju.

Ziņojumā secināts, ka pareizais risinājums būtu direktīva, kas izstrādāta, ievērojot subsidiaritātes un proporcionalitātes principus. Dažās dalībvalstīs jau ir diezgan pilnīga juridiska aizsardzība, bet citās aizsardzība nav tik pilnīga. Tādēļ pielāgojumi, kas būtu jāveic jauno ES noteikumu dēļ, ir atšķirīgi.

Komisija saņēma daudzas sūdzības par diskrimināciju apdrošināšanas un banku jomā. Tas, ka apdrošinātāji vai bankas vecumu vai invaliditāti izmanto par klientu riska profila kritēriju, nav vienmēr uzskatāms par diskrimināciju: tas ir atkarīgs no pakalpojuma. Jāuzsāk dialogs ar apdrošināšanas un banku nozari, kā arī citām ieinteresētajām personām, lai gūtu labāku kopēju izpratni par jomām, kurās būtiski faktori pakalpojumu izstrādē un cenu noteikšanā ir vecums un invaliditāte.

---

17 Īpašs *Eurobarometer* apsekojums Nr. 296 par diskrimināciju ES: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm un http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_en.htm.

18 *Eurobarometer* zibapsekojums Nr. 232 http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_232_en.pdf

19 Būs pieejams:http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/org/imass_en.htm

3. TIESISKIE ASPEKTI

Juridiskais pamats

Priekšlikuma pamatā ir Līguma 13. panta 1. punkts.

Subsidiaritāte un proporcionalitāte

Subsidiaritātes principu piemēro tad, ja priekšlikums nav Kopienas ekskluzīvā kompetencē. Priekšlikuma mērķus dalībvalstis nevar pienācīgi īstenot, rīkojoties atsevišķi, jo vienīgi Kopienas mēroga pasākums var garantēt to, ka visās dalībvalstīs tiek nodrošināts obligāts aizsardzības apmērs pret diskrimināciju reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ. Kopienas tiesību akti sniedz juridisko noteiktību attiecībā uz ekonomikas dalībnieku un iedzīvotāju tiesībām un pienākumiem, tostarp tiem pārvietojoties dalībvalstīs. Pieredze ar iepriekš pieņemtajām direktīvām, kuru pamatā ir EK līguma 13. panta 1. punkts, liecina, ka tām ir bijusi labvēlīga ietekme, panākot lielāku aizsardzību pret diskrimināciju. Saskaņā ar proporcionalitātes principu šis direktīvas priekšlikums nepārsniedz to, kas ir vajadzīgs minēto mērķu sasniegšanai.

Turklāt valstu tradīcijas un metodes tādās jomās kā veselības aprūpe, sociālā aizsardzība un izglītība atšķiras vairāk nekā ar nodarbinātību saistītajās jomās. Šīs jomas raksturo likumīgas izvēles iespēja sabiedrībai jomās, kas ir dalībvalstu kompetencē.

Eiropas sabiedrības daudzveidība ir viena no Eiropas priekšrocībām, un tā ir jāciena, tāpat kā subsidiaritātes princips. Tādi jautājumi kā izglītības organizācija un saturs, civilstāvokļa un ģimenes statusa atzīšana, adopcija, reproduktīvās tiesības un citi līdzīgi jautājumi vislabāk risināmi valsts mērogā. Tādēļ direktīva nevienai dalībvalstij neuzliek par pienākumu grozīt spēkā esošos tiesību aktus un praksi saistībā ar šiem jautājumiem. Tā arī neskar valsts noteikumus, kas reglamentē baznīcu un citu reliģisku organizāciju darbību vai to attiecības ar valsti. Piemēram, vien dalībvalsts kompetencē būs pieņemt lēmumus par tādiem jautājumiem kā atļauja skolām uzņemt audzēkņus izlases kārtā vai atļauja vai aizliegums skolās nēsāt vai atveidot reliģiskus simbolus, viendzimuma laulību atzīšana un jebkāds attiecību veids starp organizēto reliģiju un valsti.

Juridiskā instrumenta izvēle

Direktīva ir instruments, kas vislabāk nodrošina saskanīgu obligātas aizsardzības apmēru pret diskrimināciju ES, vienlaikus sniedzot rīcības brīvību atsevišķām dalībvalstīm, kas vēlas pārsniegt obligātos standartus. Saskaņā ar iepriekšējo pieredzi nediskriminācijas jomā direktīva bijusi vispiemērotākais instruments.

Atbilstības tabula

Dalībvalstīm ir jāpaziņo Komisijai to valsts noteikumu teksts, ar kuriem transponē direktīvu, kā arī atbilstības tabula starp minētajiem noteikumiem un šo direktīvu.

Eiropas Ekonomikas zona

Šis dokuments attiecas uz Eiropas Ekonomikas zonu, un pēc EEZ Apvienotās Komitejas lēmuma direktīvu piemēros visās Eiropas Ekonomikas zonas dalībvalstīs, kas nav ES dalībvalstis.

4. IETEKME UZ BUDŽETU

Priekšlikums neietekmē Kopienas budžetu.

5. SĪKĀKS KONKRĒTU PRIEKŠLIKUMA NOTEIKUMU SKAIDROJUMS

1. pants. Mērķis

Direktīvas galvenais mērķis ir apkarot diskrimināciju reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ un īstenot vienlīdzīgas attieksmes principu ārpus nodarbinātības jomas. Šī direktīva neaizliedz tādu atšķirīgu attieksmi dzimuma dēļ, kas ir atļauta EK līguma 13. un 141. pantā un ar attiecīgajiem atvasinātajiem tiesību aktiem.

2. pants. Diskriminācijas jēdziens

Vienlīdzīgas attieksmes principa definīcijas pamatā ir iepriekšējās direktīvās iekļautā definīcija, kas ir pieņemta saskaņā ar EK līguma 13. panta 1. punktu [kā arī attiecīgā Eiropas Kopienu Tiesas judikatūra].

Tieša diskriminācija ir atšķirīga attieksme tikai personas vecuma, invaliditātes, reliģijas vai pārliecības vai dzimumorientācijas dēļ. Netieša diskriminācija ir sarežģītāka situācija, kad noteikums vai ieradums, kas šķiet neitrāls, faktiski īpaši nelabvēlīgi ietekmē personu vai personu grupu, kam raksturīgas īpašas iezīmes. Noteikuma vai ieraduma autoram varētu nebūt zināmas praktiskās sekas, tādēļ diskriminācijas nolūka pastāvēšana nav būtiska. Tāpat kā Direktīvās 2000/43/EK, 2000/78/EK un 2002/73/EK[20], ir iespējams attaisnot netiešu diskrimināciju (ja „vien šāds noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojama ar tiesisku mērķi un ja vien tas nav piemērots un vajadzīgs šāda mērķa sasniegšanas līdzeklis”).

Uzmākšanās ir diskriminācijas veids. Nevēlamas izturēšanās veidi var būt dažādi, sākot no mutiskām vai rakstiskām piezīmēm, žestiem vai uzvedību, kas ir pietiekami nopietni, lai radītu baiļpilnu, pazemojošu vai noziedzīgu vidi. Šī definīcija atbilst citās 13. panta direktīvās iekļautajai definīcijai.

Atteikums veikt samērīgus pasākumus ir uzskatāms par diskriminācijas veidu. Tas ir saskaņā ar ANO Konvenciju par cilvēku ar invaliditāti tiesībām un Direktīvu 2000/78/EK. Dažreiz atšķirīga attieksme vecuma dēļ ir pieļaujama, ja tā ir objektīvi attaisnojama ar tiesisku mērķi un ja tā ir piemērots un vajadzīgs šāda mērķa sasniegšanas līdzeklis (proporcionalitātes pārbaude).

---

[20] OV L 269, 5.10.2002.

Saskaņā ar 13. pantu pieņemtajās spēkā esošajās direktīvās izņēmumi no tiešas diskriminācijas aizlieguma tika atļauti, ja iemesls bija „patiesas un noteicošas profesionālas prasības", atšķirīga attieksme vecuma dēļ un saistībā ar diskrimināciju dzimuma dēļ — preču un pakalpojumu pieejamība. Lai gan šis priekšlikums neattiecas uz nodarbinātību, 3. pantā minētajās jomās dažu veidu atšķirīga attieksme ir jāpieļauj. Tomēr vispārējā vienlīdzības principa izņēmumu darbības jomai jābūt ļoti šaurai, un tiem jāpiemēro dubulta pārbaude, proti, izņēmuma mērķim jābūt attaisnotam un tā sasniegšanas veidam proporcionālam (proti, vismazāk diskriminējošam).

Apdrošināšanas un banku pakalpojumu jomā ir pievienots īpašs noteikums, lai ņemtu vērā to, ka vecums un invaliditāte var būt būtisks faktors dažu pakalpojumu riska un tādējādi arī cenas novērtējumā. Ja apdrošinātājiem vispār neļautu ņemt vērā vecumu un invaliditāti, papildu izmaksas pilnībā būtu jāsedz pārējam apdrošināto personu lokam, un tā rezultātā paaugstinātos vispārējās izmaksas un samazinātos patērētāju aizsardzības apmērs. Vecuma un invaliditātes izmantošana riska novērtējumā jāpamato ar precīziem datiem un statistiku.

Direktīva neskar valsts pasākumus, kuru pamatā ir sabiedriskā drošība, sabiedriskā kārtība, aizsardzība pret kriminālnoziegumiem, veselības un tiesību un citu personu brīvības aizsardzība.

3. pants. Darbības joma

Diskriminācija reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ gan valsts, gan privātā sektorā ir aizliegta šādās jomās:

- sociālā aizsardzība, tostarp sociālais nodrošinājums un veselības aprūpe;
- sociālās priekšrocības;
- izglītība;
- sabiedrībai pieejamu preču un pakalpojumu, tostarp mājokļu pieejamība.

Attiecībā uz preču un pakalpojumu pieejamību darbības jomā ietilpst vienīgi profesionāla vai komerciāla darbība. Citiem vārdiem, darījumi starp indivīdiem, kas rīkojas privāti, neietilpst darbības jomā: istabas izīrēšana privātmājā jānošķir no istabu īrēšanas viesnīcā. Šīs jomas ietilpst darbības jomā, ciktāl priekšmets ir Kopienas kompetencē. Tādējādi, piemēram, skolu sistēmas organizēšana, izglītības kursu pasākumi un saturs, tostarp tas, kā organizēt izglītību personām ar invaliditāti, ir dalībvalstu kompetencē, un tās var noteikt atšķirīgu attieksmi attiecībā uz reliģisku izglītības iestāžu pieejamību. Piemēram, skola varētu organizēt īpašu pasākumu noteikta vecuma bērniem, bet reliģiskai skolai būtu atļauts organizēt tematiskas ekskursijas ar reliģisku tematu.

Tekstā ir skaidri teikts, ka ar civilstāvokļa un ģimenes statusu saistīti jautājumi, tostarp par adopciju, neietilpst direktīvas darbības jomā. Tas attiecas arī uz reproduktīvām tiesībām. Dalībvalstu ziņā ir izlemt, vai piešķirt oficiālu statusu reģistrētām partnerībām un atzīt tās. Tomēr, ja dalībvalsts likumdošanā šādas attiecības atzīst par līdzvērtīgām laulāto attiecībām, piemēro vienlīdzīgas attieksmes principu[21].

---

[21] EKT 2008. gada 1. aprīļa spriedums lietā C-267/06 *Tadao Maruko*.

3. pantā noteikts, ka direktīva neattiecas uz dalībvalstu tiesību aktiem, kas saistīti ar valsts vai tās iestāžu laicīgo raksturu un uz reliģisko organizāciju statusu. Tādēļ dalībvalstis var atļaut vai aizliegt valkāt reliģiskus simbolus skolā. Darbības jomā neietilpst arī attieksme valstspiederības dēļ.

4. pants. Vienlīdzīga attieksme pret personām ar invaliditāti

Personām ar invaliditāti laikus jādara pieejama sociālā aizsardzība, sociālās priekšrocības, veselības aprūpe, izglītība, sabiedrībai pieejamas preces un pakalpojumi, tostarp mājokļi. Ierobežojums attiecībā uz šā noteikuma ievērošanu ir gadījumā, ja tas radītu nesamērīgu slogu vai izraisītu lielas izmaiņas ražojumā vai pakalpojumā, minētajā gadījumā noteikumu var neievērot.

Dažos gadījumos var būt vajadzīgi atsevišķi pienācīgi pasākumi, lai konkrētai personai ar invaliditāti nodrošinātu efektīvu pieejamību. Tāpat kā iepriekš noteikums ir spēkā vienīgi tad, ja nerada nesamērīgu slogu. Ir sniegts tādu faktoru neizsmeļošs uzskaitījums, kas jāņem vērā, novērtējot to, vai pierādīšanas pienākums ir samērīgs, tādējādi ievērojot mazo un vidēja lieluma uzņēmumu, un mikrouzņēmumu īpašo situāciju.

Pienācīgu pasākumu jēdziens jau pastāv nodarbinātības jomā Direktīvā 2000/78/EK, un tādēļ dalībvalstīm un uzņēmumiem ir pieredze tā piemērošanā. Tas, kas ir piemērots lielai korporācijai vai publiskai struktūrai, ne vienmēr ir piemērots mazam vai vidēja lieluma uzņēmumam. Pienācīgi pasākumi nenozīmē tikai fizisku izmaiņu veikšanu, bet var būt arī alternatīvs pakalpojumu sniegšanas veids.

5. pants. Pozitīva rīcība

Šāds noteikums ir visās saskaņā ar 13. pantu pieņemtajās direktīvās. Skaidrs, ka daudzos gadījumos formāla vienlīdzība nenozīmē faktisku vienlīdzību. Var gadīties, ka būs nepieciešams veikt īpašus pasākumus, lai konkrētās situācijās novērstu nevienlīdzību. Dalībvalstīs attiecībā uz pozitīvu rīcību ir atšķirīgas tradīcijas un prakse, un šis pants aicina dalībvalstis nodrošināt pozitīvu rīcību, bet neuzliek to par pienākumu.

6. pants. Obligātas prasības

Šāds noteikums ir visās saskaņā ar 13. pantu pieņemtajās direktīvās. Tie dalībvalstīm ļauj nodrošināt plašāku aizsardzības apmēru, nekā direktīvā piedāvātā aizsardzība, un apstiprina, ka, īstenojot direktīvu, nav jāsašaurina dalībvalstīs spēkā esošais aizsardzības pret diskrimināciju apmērs.

7. pants. Tiesību aizsardzība

Šāds noteikums ir visās saskaņā ar 13. pantu pieņemtajās direktīvās. Cilvēkiem jāsniedz iespēja aizstāvēt savas nediskriminācijas tiesības. Tādēļ saskaņā ar šo pantu cilvēkiem, kas uzskata, ka ir diskriminācijas upuri, jāsniedz iespēja izmantot administratīvas vai tiesu procedūras pat pēc tam, kad ir beigušās attiecības, kurās, domājams, notikusi diskriminācija, saskaņā ar Eiropas Kopienu Tiesas nolēmumu lietā *Coote*[22].

Efektīvu tiesību aizsardzību var uzlabot, ļaujot organizācijām, kam ir likumīgas intereses cīnīties pret diskrimināciju, palīdzēt diskriminācijas upuriem ar tiesu vai administratīvām procedūrām. Šie noteikumi neskar valsts noteikumus par rīcības uzsākšanu.

---

[22] Lieta C-185/97 [1998] ECRI-5199.

8. pants. Pierādīšanas pienākums

Šāds noteikums ir visās saskaņā ar 13. pantu pieņemtajās direktīvās. Tiesu procedūrās galvenais noteikums ir tāds, ka personai, kas izsaka apgalvojumus, tie ir jāpierāda. Tomēr diskriminācijas gadījumā bieži ir ļoti grūti saņemt nepieciešamos pierādījumus, jo tie ir atbildētāja rīcībā. Šo problēmu ir atzinusi Eiropas Kopienu Tiesa[23] un Kopiena Direktīvā 97/80/EK[24].

Pierādīšanas pienākuma maiņa notiek visos gadījumos, kad apgalvo, ka pārkāpts vienlīdzīgas attieksmes princips, tostarp gadījumos, kad ir iesaistītas apvienības un organizācijas saskaņā ar 7. panta 2. punktu. Tāpat kā iepriekšējās direktīvās pierādīšanas pienākuma maiņa nenotiek gadījumos, kad diskriminācijas apgalvojumu izmeklēšanai izmanto krimināltiesības.

9. pants. Viktimizācija

Šāds noteikums ir visās saskaņā ar 13. pantu pieņemtajās direktīvās. Efektīva tiesību aizsardzība ietver aizsardzību pret pretdarbību. Upuri var vilcināties izmantot savas tiesības, baidoties no pretdarbības, un tādēļ ir nepieciešams aizsargāt indivīdus pret nelabvēlīgu attieksmi, kuras iemesls ir ar direktīvu piešķirto tiesību izmantošana. Šāds pants ir arī Direktīvā 2000/43/EK un 2000/78/EK.

10. pants. Informācijas izplatīšana

Šāds noteikums ir visās saskaņā ar 13. pantu pieņemtajās direktīvās. Pieredze un aptaujas liecina, ka indivīdi ir slikti vai nepietiekami informēti par savām tiesībām. Jo efektīvāka ir sabiedrības informēšanas un aizsardzības sistēma, jo mazāk būs nepieciešams izmantot individuālus aizsardzības līdzekļus. Atbilstoši noteikumi ir arī Direktīvā 2000/43/EK, 2000/78/EK un 2002/113/EK.

11. pants. Dialogs ar attiecīgajām ieinteresētajām personām

Šāds noteikums ir visās saskaņā ar 13. pantu pieņemtajās direktīvās. Tā mērķis ir veicināt dialogu starp attiecīgajām publiskajām iestādēm un struktūrām, piemēram, nevalstiskajām organizācijām, kam ir likumīgas intereses piedalīties cīņā pret diskrimināciju reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ. Līdzīgi noteikumi ir iekļauti iepriekšējās diskriminācijas novēršanas direktīvās.

12. pants. Vienlīdzīgas attieksmes veicināšanas struktūras

Šādi noteikumi ir visās saskaņā ar 13. pantu pieņemtajās direktīvās. Šis pants uzliek dalībvalstīm prasību par struktūru vai struktūrām („vienlīdzības struktūra”), kuru uzdevums ir veicināt vienādu attieksmi pret personām, nediskriminējot tās reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ.

Atbilstoši noteikumi ir Direktīvā 2000/43/EK, ciktāl tie attiecas uz preču un pakalpojumu pieejamību, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu, un to pamatā ir līdzvērtīgi noteikumi Direktīvā 2002/73/EK[25] un 2004/113/EK. Tajā noteiktas obligātās prasības, kas jāievēro

---

23 *Danfoss*, Lieta 109/88, [1989] ECR 03199.

24 OV L 14, 20.1.1998.

25 Direktīva 2004/73/EK, ar kuru groza Padomes Direktīvu 76/207/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem, OV L 269, 5.10.2002, 15. lpp.

valsts mēroga struktūrām, kam jārīkojas neatkarīgi, lai veicinātu vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanu. Dalībvalstis var šādu struktūru kārtā iecelt struktūras, kas izveidotas saskaņā ar iepriekšējām direktīvām.

Indivīdiem, kas uzskata, ka ir cietuši no diskriminācijas, vērsties tiesu iestādēs ir sarežģīti un dārgi. Vienlīdzības struktūru galvenais uzdevums ir sniegt neatkarīgu palīdzību diskriminācijas upuriem. Tiem ir arī jāspēj veikt neatkarīgus apsekojumus par diskrimināciju un publicēt paziņojumus un ieteikumus par jautājumiem, kas saistīti ar diskrimināciju.

13. pants. Atbilstība

Šāds noteikums ir visās saskaņā ar 13. pantu pieņemtajās direktīvās. Vienlīdzīga attieksme nozīmē arī novērst diskrimināciju, ko rada administratīvi vai normatīvi akti, un tādēļ direktīva uzliek dalībvalstīm par pienākumu atcelt šādus noteikumus. Tāpat kā agrākos tiesību aktos direktīvā ir prasība par to, ka visi noteikumi, kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam, jāgroza vai jāpadara par spēkā neesošiem, vai tiem jābūt tādiem, ko var grozīt vai darīt spēkā neesošus tiesas ceļā.

14. pants. Sankcijas

Šāds noteikums ir visās saskaņā ar 13. pantu pieņemtajās direktīvās. Saskaņā ar Eiropas Kopienu Tiesas judikatūru[26] dokumentā paredzēts, ka kompensācijas apmērs vienlīdzīgas attieksmes principa neievērošanas gadījumā ir neierobežots. Šīs noteikums neprasa piemērot kriminālas sankcijas.

15. pants. Īstenošana

Šāds noteikums ir visās saskaņā ar 13. pantu pieņemtajās direktīvās. Tie paredz divu gadu termiņu, kura laikā dalībvalstīm direktīva jātransponē dalībvalsts tiesību aktos un jāpaziņo Komisijai dalībvalstu tiesību aktu teksts. Dalībvalstis var paredzēt to, ka pienākums nodrošināt efektīvu pieejamību personām ar invaliditāti stājas spēkā, kad kopš direktīvas pieņemšanas pagājuši četri gadi.

16. pants. Ziņojums

Šāds noteikums ir visās saskaņā ar 13. pantu pieņemtajās direktīvās. Tie Komisijai uzliek par pienākumu, pamatojoties uz dalībvalstu sniegto informāciju, sagatavot Eiropas Parlamentam un Padomei ziņojumu par direktīvas piemērošanu. Ziņojumā ņems vērā sociālo partneru, attiecīgo NVO un ES Pamattiesību aģentūras uzskatus.

17. pants. Stāšanās spēkā

Šāds noteikums ir visās saskaņā ar 13. pantu pieņemtajās direktīvās. Direktīva stājas spēkā dienā, kad to publicē *Oficiālajā Vēstnesī*.

18. pants. Adresāti

Šāds noteikums ir visās saskaņā ar 13. pantu pieņemtajās direktīvās, skaidri nosakot, ka direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

---

[26] Lieta C-180/95 *Draehmpaehl,* ECR 1997 I, 2195. lpp. un C-271/91 *Marshall* ECR 1993 I, 4367. lpp.

2008/0140 (CNS)

Priekšlikums

PADOMES DIREKTĪVA

par vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu neatkarīgi no reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu un jo īpaši tā 13. panta 1. punktu,

ņemot vērā Komisijas priekšlikumu[27],

ņemot vērā Eiropas Parlamenta atzinumu[28],

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu[29],

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu[30],

tā kā:

(1) Saskaņā ar 6. pantu Līgumā par Eiropas Savienību Eiropas Savienība balstās uz brīvības, demokrātijas, cilvēktiesību un pamattiesību ievērošanas, kā arī tiesiskuma principiem, kas ir kopīgi visās dalībvalstīs, un tā ievēro pamattiesības, kas garantētas Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijā un izriet no dalībvalstu kopīgajām konstitucionālajām tradīcijām kā Kopienas tiesību vispārīgie principi.

(2) Visu personu tiesības uz vienlīdzību likuma priekšā un aizsardzība pret diskrimināciju ir vispārīgas tiesības, kas atzītas Vispārīgajā cilvēktiesību deklarācijā, Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijā par visu veidu sieviešu diskriminācijas izskaušanu, Starptautiskajā konvencijā par visu veidu rasu diskriminācijas izskaušanu, Apvienoto Nāciju Organizācijas paktos par civilajām un politiskajām tiesībām un ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām, ANO Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām, Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijā un Eiropas Sociālajā hartā, ko parakstījušas (visas) dalībvalstis. Jo īpaši ANO Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām diskriminācijas definīcijā ir iekļauts aspekts par atteikšanos veikt pienācīgus pasākumus.

(3) Direktīvā ievērotas pamattiesības un pamatprincipi, kas jo īpaši nostiprināti Eiropas Savienības Pamattiesību hartā. Hartas 10. pantā atzītas tiesības uz domas, apziņas un ticības brīvību; 21. pantā aizliegta diskriminācija, tostarp reliģijas vai pārliecības,

---

27 OV C .., .., .. lpp.
28 OV C .., .., .. lpp.
29 OV C .., .., .. lpp.
30 OV C .., .., .. lpp.

invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ; un 26. pantā atzītas personu ar invaliditāti tiesības izmantot pasākumus, kuru mērķis ir nodrošināt viņu neatkarību.

(4) Lai gan Eiropas gads personām ar invaliditāti (2003. gads), Eiropas gads par vienlīdzīgām iespējām visiem (2007. gads) un Eiropas starpkultūru dialoga gads (2008. gads) apliecināja, ka joprojām ir vērojama diskriminācija, taču tika uzsvērtas arī daudzveidības priekšrocības.

(5) Eiropadome 2007. gada 14. decembrī Briselē aicināja dalībvalstis pielikt lielākas pūles, lai nepieļautu un apkarotu diskrimināciju darba tirgū un ārpus tā[31].

(6) Eiropas Parlaments aicināja paplašināt aizsardzību pret diskrimināciju Eiropas Savienības tiesību aktos[32].

(7) Eiropas Komisija paziņojumā „Atjaunotā sociālā programma — iespējas, piekļuve un solidaritāte 21. gadsimta Eiropai"[33] apstiprināja, ka sabiedrībā, kurā ikviens indivīds tiek uzskatīts par līdzvērtīgu, ar mākslīgiem šķēršļiem vai jebkura veida diskrimināciju nedrīkst liegt izmantot šīs iespējas.

(8) Pamatojoties uz EK līguma 13. panta 1. punktu, Kopiena ir pieņēmusi trīs juridiskus instrumentus[34], lai nepieļautu un apkarotu diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ. Šie instrumenti ir pierādījuši tiesību aktu nozīmi cīņā pret diskrimināciju. Konkrēti Direktīvā 2007/78/EK izveidota kopēja sistēma vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, lai nepieļautu nevienlīdzīgu attieksmi reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ. Tomēr dalībvalstīs joprojām saglabājas atšķirības saistībā ar aizsardzības mērogu un veidu pret šādu diskrimināciju ārpus nodarbinātības jomas.

(9) Tāpēc tiesību aktos jāaizliedz diskriminācija reliģijas vai pārliecības, vecuma, invaliditātes un dzimumorientācijas dēļ virknē jomu ārpus darba tirgus, tostarp sociālajā aizsardzībā, izglītībā un piekļuvē precēm un pakalpojumiem un preču piegādē un pakalpojumu sniegšanā, ieskaitot mājokli. Tajos jāparedz pasākumi, lai nodrošinātu personām ar invaliditāti vienlīdzīgu piekļuvi ietvertajām jomām.

(10) Direktīvā 2000/78/EK aizliegta diskriminācija attiecībā uz piekļuvi profesionālajai izglītībai; jāpilnveido šī aizsardzība, paplašinot diskriminācijas aizliegumu un attiecinot to uz izglītību, kas netiek uzskatīta par profesionālo izglītību.

(11) Šī direktīva neskars dalībvalstu kompetences izglītības, sociālās drošības un veselības aprūpes jomā. Tā nedrīkst skart arī dalībvalstu būtisko nozīmi un plašo rīcības brīvību, sniedzot, pasūtot un organizējot pakalpojumus ar vispārēju tautsaimniecisku nozīmi.

(12) Ar diskrimināciju saprot tiešu un netiešu diskrimināciju, uzmākšanos, rīkojumu diskriminēt un atteikšanos veikt pienācīgus pasākumus.

---

31 Prezidentvalsts secinājumi Briseles Eiropadomē 2007. gada 14. decembrī, 50. punkts.
32 2008. gada 20. maija rezolūcija P6_TA–PROV(2008)0212.
33 COM(2008) 412.
34 Direktīva 2000/43/EK, Direktīva 2000/78/EK un Direktīva 2004/113/EK.

(13) Īstenojot vienlīdzīgas attieksmes principu neatkarīgi no reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas, saskaņā ar EK līguma 3. panta 2. punktu Kopienai jātiecas likvidēt nevienlīdzību un jāveicina vīriešu un sieviešu līdztiesība, jo īpaši tāpēc, ka sievietes bieži kļūst par daudzkārtējas diskriminācijas upuriem.

(14) Tādu faktu izvērtēšanai, kas liecina par tiešu vai netiešu diskrimināciju, jāpaliek valsts tiesu iestāžu vai citu kompetento iestāžu kompetencē saskaņā ar valsts tiesību aktu noteikumiem vai praksi. Jo īpaši šādos noteikumos var paredzēt, ka netiešu diskrimināciju var noteikt, izmantojot visus līdzekļus, tostarp uz statistisku pierādījumu pamata.

(15) Apdrošināšanas, banku un citu finanšu pakalpojumu sniegšanā tiek izmantoti aktuārie faktori un riska faktori saistībā ar invaliditāti un vecumu. Tos nedrīkst uzskatīt par diskriminējošiem, ja tiek pierādīts, ka šie faktori ir galvenie riska novērtēšanas faktori.

(16) Visi indivīdi var izmantot līgumu slēgšanas brīvību, tostarp darījuma partnera izvēles brīvību. Šī direktīva neattiecas uz tādu indivīdu veiktiem saimnieciskiem darījumiem, kuriem šie darījumi neietilpst viņu profesionālajā vai komerciālajā darbībā.

(17) Vienlaikus ar diskriminācijas aizliegumu ir svarīgi ievērot citas pamattiesības un brīvības, ieskaitot privātās un ģimenes dzīves aizsardzību un šajā kontekstā veikto darījumu aizsardzību, reliģijas brīvību un biedrošanās brīvību. Šī direktīva neskar valstu tiesību aktus par civilstāvokli vai ģimenes stāvokli, tostarp reproduktīvās tiesības. Tā neskar valsts, valsts iestāžu vai struktūru, vai izglītības laicīgo raksturu.

(18) Dalībvalstis atbild par izglītības organizēšanu un saturu. Komisijas paziņojumā „Kompetences 21. gadsimtā — programma Eiropas sadarbībai skolu jomā" norādīts uz vajadzību pievērst īpašu uzmanību bērniem, kuri ir nelabvēlīgākā situācijā, un bērniem ar īpašām vajadzībām izglītībā. Konkrēti valstu tiesību aktos var būt paredzēta atšķirīga piekļuve izglītības iestādēm reliģijas vai pārliecības dēļ. Dalībvalstis var arī atļaut vai aizliegt valkāt vai izrādīt reliģiskus simbolus skolā.

(19) Eiropas Savienība Amsterdamas līgumam pievienotā Nobeiguma akta 11. deklarācijā par baznīcu un nekonfesionālu organizāciju statusu ir skaidri atzinusi, ka tā ciena un neskar to statusu, kas baznīcām un reliģiskām apvienībām vai kopienām dalībvalstīs piešķirts saskaņā ar valstu tiesību aktiem, un ka tā līdzīgi ciena filozofisku un nekonfesionālu organizāciju statusu. Lai nodrošinātu pilnīgu vienlīdzību praksē, svarīgi ir pasākumi, kas ļauj personām ar invaliditāti efektīvi un nediskriminējoši piekļūt jomām, uz ko attiecas šī direktīva. Turklāt dažos gadījumos var būt vajadzīgi atsevišķi pienācīgi pasākumi, lai nodrošinātu šādu piekļuvi. Nekādā gadījumā nav vajadzīgi pasākumi, kas radītu nesamērīgu slogu. Lai novērtētu, vai slogs ir nesamērīgs, jāņem vērā virkne faktoru, tostarp organizācijas lielums, resursi un veids. Pienācīgu pasākumu princips un nesamērīgs slogs ir noteikts Direktīvā 2000/78/EK un ANO Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām.

(20) Dažās jomās Eiropas mērogā tika noteiktas tiesiskās prasības[35] un standarti attiecībā uz piekļuvi, savukārt 16. pantā Padomes 2006. gada 11. jūlija Regulā 1083/2006, ar ko paredz vispārīgus noteikumus par Eiropas Reģionālās attīstības fondu, Eiropas Sociālo

[35] Regula (EK) Nr. 1107/2006 un Regula (EK) Nr. 1371/2207.

fondu un Kohēzijas fondu un atceļ Regulu (EK) Nr. 1260/1999[36], noteikts, ka personu ar invaliditāti piekļuve ir viens no kritērijiem, kas jāievēro, definējot pasākumus, ko līdzfinansē fondi. Padome ir arī uzsvērusi vajadzību pēc pasākumiem, lai personām ar invaliditāti nodrošinātu piekļuvi kultūras infrastruktūrai un kultūras pasākumiem[37].

(21) Diskriminācijas aizliegums nedrīkst kavēt tādu pasākumu saglabāšanu vai pieņemšanu dalībvalstīs, kas paredzēti, lai novērstu vai kompensētu tos trūkumus, ar kuriem saskaras tādu personu grupa, kurām ir konkrēta reliģiskā piederība vai pārliecība, invaliditāte, vecums vai dzimumorientācija. Ar šādiem pasākumiem var atļaut tādu personu organizācijas, kurām ir konkrēta reliģiskā piederība vai pārliecība, invaliditāte, vecums vai dzimumorientācija, ja to galvenais mērķis ir veicināt minēto personu īpašās vajadzības.

(22) Direktīvā noteiktas obligātās prasības, šādi paverot dalībvalstīm iespēju ieviest vai saglabāt labvēlīgākus noteikumus. Šīs direktīvas ieviešana nav attaisnojums, lai samazinātu aizsardzības pakāpi, kas jau ir nodrošināta katrā dalībvalstī.

(23) Personām, kas diskriminētas reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ, jānodrošina pienācīgi tiesiskās aizsardzības līdzekļi. Lai nodrošinātu efektīvāku aizsardzību, apvienībām, organizācijām un citām juridiskām personām jābūt pilnvarotām piedalīties procesos, tostarp upura vārdā vai tā atbalstam, neskarot valstu procesuālos noteikumus attiecībā uz pārstāvību un aizstāvību tiesā.

(24) Ja ir *prima facie* diskriminācijas gadījums, jāpielāgo noteikumi par pierādīšanas pienākumu; lai efektīvi piemērotu vienlīdzīgas attieksmes principu un ja ir iesniegti pierādījumi par šādu diskrimināciju, pierādīšanas pienākums jāuzliek atbildētājam. Tomēr atbildētājam nav jāpierāda, ka prasītājs ir piederīgs konkrētai reliģijai vai pārliecībai, tas ir ar konkrētu invaliditāti, tam ir konkrēts vecums vai konkrēta dzimumorientācija.

(25) Efektīva vienlīdzīgas attieksmes īstenošana nosaka vajadzību pēc pienācīgas tiesiskas aizsardzības pret viktimizāciju.

(26) Rezolūcijā par turpmākiem pasākumiem pēc Eiropas gada par vienlīdzīgām iespējām visiem (2007. gads) Padome aicināja pilnībā iesaistīt pilsonisko sabiedrību (tostarp organizācijas, kuras pārstāv diskriminācijas apdraudētus cilvēkus, sociālos partnerus un ieinteresētās personas) tādas politikas un programmu izstrādē Eiropas un valstu mērogā, kuru mērķis ir nepieļaut diskrimināciju un veicināt vienlīdzību un vienlīdzīgas iespējas.

(27) Pieredze, kas gūta, piemērojot Direktīvu 2000/43/EK un Direktīvu 2004/113/EK, liecina, ka aizsardzība pret diskrimināciju, kas notiek to iemeslu dēļ, uz kuriem attiecas šī direktīva, tiktu pastiprināta, ja katrā dalībvalstī tiktu izveidota struktūra vai struktūras, kuru kompetencē būtu analizēt ar diskrimināciju saistītās problēmas, pētīt iespējamos risinājumus un sniegt konkrētu palīdzību upuriem.

(28) Izmantojot savas pilnvaras un izpildot savus pienākumus saskaņā ar šo direktīvu, šīm struktūrām jādarbojas tādā veidā, kas atbilst Apvienoto Nāciju Organizācijas Parīzes

---

36 OV L 210, 31.7.2006., 25. lpp. Regulā jaunākie grozījumi izdarīti ar Regulu (EK) Nr. 1989/2006 (OV L 411, 30.12.2006., 6. lpp.).

37 OV L 134, 7.6.2003., 7. lpp.

principiem attiecībā uz valstu iestāžu statusu un darbību, lai aizsargātu un veicinātu cilvēktiesības.

(29) Dalībvalstīm jāparedz efektīvas, samērīgas un atturošas sankcijas gadījumā, ja netiek izpildīti šajā direktīvā noteiktie pienākumi.

(30) Saskaņā ar EK līguma 5. pantā noteikto subsidiaritātes un proporcionalitātes principu šīs direktīvas mērķi, proti, nodrošināt vienādu aizsardzības līmeni pret diskrimināciju visās dalībvalstīs, dalībvalstis nevar pietiekami labi sasniegt, tādēļ mēroga vai ierosinātās rīcības iedarbības dēļ to labāk var sasniegt Kopiena. Šīs direktīvas prasības atbilst minētajiem izvirzītajiem mērķiem.

(31) Saskaņā ar 34. punktu iestāžu nolīgumā par likumdošanas uzlabošanu dalībvalstis ir aicinātas gan pašu, gan Kopienas interešu labā izveidot tabulas, kuras pēc iespējas atspoguļotu korelāciju starp direktīvu un transponēšanas pasākumiem, kā arī nodot tās atklātībā,

IR PIEŅĒMUSI ŠO DIREKTĪVU.

1. nodaļa
VISPĀRĪGI NOTEIKUMI

1. pants
Mērķis

Direktīvā izveidota sistēma, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ un dalībvalstīs īstenotu vienlīdzīgas attieksmes principu ārpus nodarbinātības un profesijas jomas.

2. pants
Diskriminācijas jēdziens

1. Šajā direktīvā „vienlīdzīgas attieksmes princips” nozīmē, ka nav tiešas vai netiešas diskriminācijas kāda 1. pantā minētā iemesla dēļ.

2. Šīs direktīvas 1. punkta nozīmē

a) tieša diskriminācija notiek tad, ja kāda 1. pantā minētā iemesla dēļ pret vienu personu attiecas, attiecās vai attiektos nelabvēlīgāk, nekā salīdzināmā situācijā pret citu personu.

b) netieša diskriminācija notiek tad, ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse īpašā veidā nelabvēlīgāk ietekmē personas, kuras ir piederīgas konkrētai reliģijai vai pārliecībai, tās ir ar konkrētu invaliditāti, tām ir konkrēts vecums vai konkrēta dzimumorientācija salīdzinājumā ar citām personām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnota, pamatojoties uz likumīgu mērķi, un līdzekļi šā mērķa sasniegšanai ir atbilstoši un vajadzīgi.

3. Uzmākšanos uzskata par diskriminācijas veidu 1. punkta nozīmē, ja vērojama nevēlama izturēšanās kāda 1. pantā minētā iemesla dēļ ar mērķi aizvainot personas cieņu vai ietekmēt to un radīt vidi, kura dominē iebiedēšana, naidīgums, pazemojumi vai aizvainojumi.

4. Rīkojumu diskriminēt personas kāda 1. pantā minētā iemesla dēļ uzskata par diskrimināciju 1. punkta nozīmē.

5. Ja konkrētā gadījumā attiecībā uz personām ar invaliditāti atsakās veikt pienācīgus pasākumus saskaņā ar šīs direktīvas 4. panta 1. punkta b) apakšpunktu, uzskata, ka tā ir diskriminācija 1. punkta nozīmē.

6. Neskarot 2. punktu, dalībvalstis var noteikt, ka atšķirīga attieksme vecuma dēļ nav diskriminācija, ja valsts tiesību aktu kontekstā tā ir attaisnojama, pamatojoties uz likumīgu mērķi, un līdzekļi šā mērķa sasniegšanai ir atbilstoši un vajadzīgi. Jo īpaši ar šo direktīvu neizslēdz konkrēta vecuma noteikšanu saistībā ar piekļuvi sociālajiem pabalstiem, izglītībai un dažām precēm un pakalpojumiem.

7. Neskarot 2. punktu, dalībvalstis, sniedzot finanšu pakalpojumus, var atļaut samērīgas attieksmes atšķirības, ja, izmantojot attiecīgus un precīzus aktuāros datus vai statistikas datus, jāņem vērā vecums vai invaliditāte kā riska novērtēšanas galvenais faktors.

8. Direktīva neskar vispārīgus valstu tiesību aktos paredzētus pasākumus, kas demokrātiskā sabiedrībā ir vajadzīgi sabiedriskai drošībai, sabiedriskās kārtības uzturēšanai un aizsardzībai pret kriminālnoziegumiem, veselības un tiesību un citu personu brīvības aizsardzībai.

3. pants
Darbības joma

1. Atbilstoši Kopienai uzticētajām pilnvarām diskriminācijas aizliegums attiecas uz visām personām gan publiskajā, gan privātajā sfērā, ieskaitot publiskas struktūras, attiecībā uz

a) sociālo aizsardzību, tostarp sociālo nodrošinājumu un veselības aprūpi;

b) sociālajām priekšrocībām;

c) izglītību

d) piekļuvi sabiedrībai pieejamām precēm un citiem pakalpojumiem, tostarp mājokļiem, un preču piegādei un citu pakalpojumu sniegšanai.

Šā punkta d) apakšpunkts attiecas uz indivīdiem, vienīgi ciktāl tie veic profesionālu vai komerciālu darbību.

2. Šī direktīva neskar valstu tiesību aktus par civilstāvokli vai ģimenes stāvokli un reproduktīvajām tiesībām.

3. Šī direktīva neskar dalībvalstu atbildību par mācību saturu, pasākumiem un izglītības sistēmu organizāciju, tostarp tādas izglītības nodrošināšanu, kas apmierina īpašas vajadzības. Dalībvalstis var paredzēt atšķirīgu attieksmi saistībā ar piekļuvi izglītības iestādēm reliģijas vai pārliecības dēļ.

4. Šī direktīva neskar valstu tiesību aktus, kas nodrošina valsts, valsts iestāžu vai struktūru, vai izglītības laicīgo raksturu, kā arī tiesību aktus, kas attiecas uz baznīcu un citu organizāciju, kuras balstās uz reliģiju vai pārliecību, statusu. Līdzīgi tā neskar valstu tiesību aktus, ar ko veicina vīriešu un sieviešu līdztiesību.

5. Šī direktīva neattiecas uz attieksmes atšķirībām, pamatojoties uz valstspiederību, un neskar noteikumus un nosacījumus par trešo valstu valstspiederīgo un bezvalstnieku ieceļošanu un uzturēšanos dalībvalstu teritorijā, un neattiecas uz jebkādu attieksmi, kas izriet no attiecīgo trešo valstu valstspiederīgo un bezvalstnieku juridiskā statusa.

4. pants
Vienlīdzīga attieksme pret personām ar invaliditāti

1. Lai garantētu atbilstību vienlīdzīgas attieksmes principam attiecībā uz personām ar invaliditāti,

a) jau iepriekš paredz tādus pasākumus, tostarp pienācīgus grozījumus vai pielāgojumus, kas vajadzīgi, lai personām ar invaliditāti nodrošinātu efektīvu nediskriminējošu piekļuvi sociālajai aizsardzībai, sociālajām priekšrocībām, veselības aprūpei, izglītībai un sabiedrībai pieejamām precēm un pakalpojumiem un preču piegādei un pakalpojumu sniegšanai, tostarp mājokļiem un transportam. Šādi pasākumi nedrīkst radīt nesamērīgu slogu un prasīt pamatīgas sociālās aizsardzības, sociālo priekšrocību, veselības aprūpes, izglītības vai attiecīgo preču un pakalpojumu pārmaiņas vai prasīt nodrošināt to alternatīvas.

b) Konkrētā vajadzības gadījumā un neskarot pienākumu nodrošināt efektīvu nediskriminējošu piekļuvi, nodrošina pienācīgus pasākumus, ja vien tie nerada nesamērīgu slogu.

2. Lai novērtētu, vai pasākumi, kas vajadzīgi, lai izpildītu 1. punkta prasības, rada nesamērīgu slogu, īpaši jāņem vērā organizācijas lielums un resursi, tās veids, lēstās izmaksas, preču un pakalpojumu dzīvescikls un iespējamās priekšrocības, ko gūs personas ar invaliditāti, ja tiks uzlabota piekļuve. Slogs nav nesamērīgs, ja to pietiekami kompensē pasākumi, kas ir spēkā attiecīgās dalībvalsts vienlīdzīgas attieksmes jomas politikas ietvaros.

3. Direktīva neskar Kopienas tiesību aktu noteikumus vai valstu noteikumus par piekļuvi konkrētām precēm vai pakalpojumiem.

5. pants
Pozitīva rīcība

Vienlīdzīgas attieksmes princips nekavē dalībvalstis saglabāt vai pieņemt īpašus pasākumus, lai nepieļautu vai kompensētu trūkumus, kas saistīti ar reliģiju vai pārliecību, invaliditāti, vecumu vai dzimumorientāciju, un lai praksē nodrošinātu pilnīgu vienlīdzību.

6. pants
Obligātas prasības

1. Dalībvalstis var ieviest vai uzturēt spēkā labvēlīgākus noteikumus attiecībā uz vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzību, nekā tie, kas paredzēti šajā direktīvā.

2. Šīs direktīvas īstenošana nekādā gadījumā nerada pietiekamu pamatojumu tam, lai attaisnotu tā diskriminācijas aizsardzības līmeņa samazināšanu, ko dalībvalstis jau nodrošina jomās, uz kurām attiecas šī direktīva.

II NODAĻA
TIESISKĀS AIZSARDZĪBAS LIDZEKĻI UN IZPILDES NODROŠINĀŠANA

7. pants
Tiesību aizsardzība

1. Dalībvalstis nodrošina, ka visām personām, kuras uzskata, ka tām nodarīts kaitējums, jo nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, ir pieejamas tiesas un/vai administratīvas procedūras, tostarp, ja dalībvalstis uzskata par vajadzīgu, samierināšanas procedūras, lai panāktu šajā direktīvā noteikto pienākumu izpildi, pat ja tās attiecības, kuru ietvaros, iespējams, notikusi diskriminācija, ir izbeigtas.

2. Dalībvalstis nodrošina, ka apvienības, organizācijas un citas juridiskas personas, kurām ir likumīgas intereses nodrošināt, lai tiktu ievēroti šīs direktīvas noteikumi, var prasītāja vārdā vai tā atbalstam, ar viņa vai viņas piekrišanu piedalīties visās tiesas un/vai administratīvās procedūrās, kas paredzētas šajā direktīvā, lai panāktu pienākumu izpildi.

3. Šā panta 1. un 2. punkts neskar valstu noteikumus, kas attiecas uz prasību celšanas termiņiem saistībā ar vienlīdzīgas attieksmes principu.

8. pants
Pierādīšanas pienākums

1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas saskaņā ar valstu tiesu sistēmu ir vajadzīgi, lai nodrošinātu, ka atbildētājam ir jāpierāda, ka nav pārkāpts diskriminācijas aizliegums, ja personas, kuras uzskata, ka tām nodarīts kaitējums, jo nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, tiesā vai citā kompetentā iestādē pamato faktus, kas ļauj pieņemt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija.

2. Šā panta 1. punkts nekavē dalībvalstis ieviest tādus noteikumus par pierādījumiem, kas ir labvēlīgāki prasītājam.

3. Šā panta 1. punkts neattiecas uz kriminālprocesiem.

4. Dalībvalstīm nav jāpiemēro 1. punkts procesiem, kuros lietas faktus izmeklē tiesa vai kompetentā iestāde.

5. Šā panta 1., 2., 3. un 4. punkts attiecas arī uz visiem tiesvedības procesiem, kas sākti saskaņā ar 7. panta 2. punktu.

9. pants
Viktimizācija

Dalībvalstis ievieš valstu tiesību sistēmā vajadzīgos pasākumus, lai aizsargātu indivīdus pret negatīvu attieksmi vai negatīvām sekām, kas var sekot kā reakcija uz sūdzību vai procesiem, kuru mērķis ir nodrošināt atbilstību vienlīdzīgas attieksmes principam.

10. pants
Informācijas izplatīšana

Dalībvalstis nodrošina, ka, izmantojot piemērotus līdzekļus, attiecīgajām personām visā dalībvalsts teritorijā tiek sniegta informācija par noteikumiem, kas pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, un attiecīgajiem jau spēkā esošajiem noteikumiem.

11. pants
Dialogs ar attiecīgajām ieinteresētajām personām

Lai veicinātu vienlīdzīgas attieksmes principu, dalībvalstis rosina dialogu ar attiecīgajām ieinteresētajām personām, īpaši ar nevalstiskajām organizācijām, kurām saskaņā ar valstu tiesību aktiem un praksi ir likumīgas intereses piedalīties cīņā pret diskrimināciju, kas notiek šajā direktīvā minēto iemeslu dēļ un jomās, uz ko tā attiecas.

12. pants
Vienlīdzīgas attieksmes veicināšanas struktūras

1. Dalībvalstis izraugās struktūru vai struktūras, kuru uzdevums ir veicināt vienlīdzīgu attieksmi pret visām personām neatkarīgi no reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas. Šīs struktūras var būt to iestāžu daļa, kuras valsts mērogā atbild par cilvēktiesību aizsardzību vai indivīda tiesību aizsardzību, ieskaitot tiesības, kas paredzētas citos Kopienas tiesību aktos, tostarp Direktīvā 2000/43/EK un 2004/113/EK.

2. Dalībvalstis nodrošina, ka šo struktūru kompetencē ir šādi uzdevumi:

– sniegt neatkarīgu palīdzību diskriminācijas upuriem saistībā ar viņu sūdzībām par diskrimināciju, neskarot 7. panta 2. punktā minētās upuru un apvienību, organizāciju vai citu juridisku personu tiesības;

– veikt neatkarīgus apsekojumus par diskrimināciju;

– publicēt neatkarīgus ziņojumus un sniegt ieteikumus par visiem ar šādu diskrimināciju saistītiem jautājumiem.

III NODAĻA
NOBEIGUMA NOTEIKUMI

13. pants
Atbilstība

Dalībvalstis veic nepieciešamos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka ievēro vienlīdzīgas attieksmes principu, jo īpaši,

a) atceļot administratīvos un normatīvos aktus, kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam;

b) padarot par spēkā neesošiem vai grozot līgumu noteikumus, uzņēmumu iekšējās kārtības noteikumus un peļņas vai bezpeļņas asociācijas reglamentējošus noteikumus, kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam.

14. pants
Sankcijas

Dalībvalstis nosaka noteikumus un sankcijas, kas piemērojamas tad, ja ir pārkāpti valsts noteikumi, kuri pieņemti atbilstīgi šai direktīvai, un veic visus nepieciešamos pasākumus, lai nodrošinātu to piemērošanu. Sankcijas var ietvert kompensācijas izmaksu, kuras apmērs nav ierobežots, nosakot konkrētu maksimālo summu, un tām jābūt efektīvām, samērīgām un atturošām.

15. pants
Īstenošana

1. Dalībvalstīs stājas spēkā normatīvie un administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības vēlākais līdz … [divi gadi pēc pieņemšanas]. Dalībvalstis tūlīt dara Komisijai zināmus minēto noteikumu tekstus, kā arī minēto noteikumu un šīs direktīvas atbilstības tabulu.

Kad dalībvalstis pieņem minētos noteikumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai šādu atsauci pievieno oficiālai publikācijai. Dalībvalstis nosaka, kā izdarāma šāda atsauce.

2. Lai ievērotu īpašus nosacījumus, dalībvalstis vajadzības gadījumā var noteikt, ka 4. pantā noteiktais pienākums nodrošināt efektīvu pieejamību stājas spēkā … [vēlākais] četri [gadi pēc pieņemšanas].

Dalībvalstis, kas vēlas izmantot šo papildu laikposmu, vēlākais 1. punktā minētajā datumā informē par to Komisiju, norādot iemeslus.

16. pants
Ziņojums

1. Dalībvalstis un valstu vienlīdzības iestādes vēlākais līdz ... un tad ik pēc pieciem gadiem Komisijai paziņo visu informāciju, kas nepieciešama, lai Eiropas Parlamentam un Padomei sagatavotu ziņojumu par direktīvas piemērošanu.

2. Komisijas ziņojumā vajadzības gadījumā ņems vērā sociālo partneru un attiecīgo nevalstisko organizāciju, kā arī ES Pamattiesību aģentūras viedokļus. Saskaņā ar dzimumu līdztiesības principu šajā ziņojumā starp citu sniedz ietekmes novērtējumu par veiktajiem pasākumiem attiecībā uz vīriešiem un sievietēm. Ievērojot saņemto informāciju, vajadzības gadījumā ziņojumā ietver priekšlikumus par šīs direktīvas pārskatīšanu vai grozīšanu.

17. pants
Stāšanās spēkā

Direktīva stājas spēkā dienā, kad to publicē *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

18. pants
Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Briselē,

Padomes vārdā —

priekšsēdētājs