

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu “Diskriminācijas apkarošanas pasākumu izvēšana arī jomās, kas nav saistītas ar nodarbinātību, un argumenti par labu vienai un visaptverošai direktīvai par diskriminācijas apkarošanu”

(2009/C 77/24)

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja saskaņā ar Reglamenta 29. panta 2. punktu 2008. gada 17. janvārī nolēma izstrādāt pašiniciatīvas atzinumu par tematu

“Diskriminācijas apkarošanas pasākumu izvēšana arī jomās, kas nav saistītas ar nodarbinātību, un argumenti par labu vienai un visaptverošai direktīvai par diskriminācijas apkarošanu”.

Par Komitejas dokumenta sagatavošanu atbildīgā Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsoniskuma specializētā nodaļa savu atzinumu pieņēma 2008. gada 18. jūlijā. Ziņotājs — Crook kgs.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja 447. plenārajā sesijā, kas notika 2008. gada 17. un 18. septembrī (2008. gada 18. septembra sēdē), ar 112 balsīm par, 3 balsīm pret un 2 atturoties, pieņēma šo atzinumu.

1. Secinājumi un ieteikumi

1.1 Tiesības uz vienlīdzību ir gan universālas tiesības, gan viens no Kopienas tiesību pamatprincipiem. Tās ir pasludinātas Pamattiesību hartā un izriet no Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas, kā arī no citiem starptautiskiem nolīgumiem, ko parakstījušas visas dalībvalstis, un no dalībvalstu kopīgajām konstitucionālajām tradīcijām.

1.2 EK līguma 13. pantā noteikts, ka ES apņemas visās tās kompetencē ietilpstošajās jomās apkarot diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, ticības vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ. Lisabonas līgumā diskriminācijas apkarošana atzīta par vienu no ES konkrēti definētajiem mērķiem.

1.3 Diskriminācija EK līguma 13. pantā minēto iemeslu dēļ var apdraudēt EK līguma 2. pantā izklāstīto Kopienas mērķu sasniegšanu, tostarp mērķi — panākt augstu nodarbinātības un sociālās aizsardzības līmeni, sieviešu un vīriešu vienlīdzību, paaugstināt dzīves līmeni un dzīves kvalitāti, kā arī panākt ekonomisku un sociālu kohēziju un solidaritāti starp dalībvalstīm.

1.4 Efektīva aizsardzība pret diskrimināciju arī jomās, kas nav saistītas ar nodarbinātību, ir svarīgs priekšnoteikums, lai nodrošinātu tādas demokrātiskas un iecietīgas sabiedrības attīstību, kuras tautsaimniecībā un sociālajā dzīvē iespējama dažādības paušana, visu iedzīvotāju pilnvērtīga līdzdalība un integrācija.

1.5 Jārīkojas, lai apkarotu ES joprojām pastāvošo nevienlīdzību un diskrimināciju. Diskriminācija kaitē gan iedzīvotājiem individuāli, gan Eiropas sabiedrībai kopumā. Pašlaik spēkā esošie ES tiesību akti nav pietiekami. Nodarbinātības un profesionālās darbības jomā ES tiesību aktos ir paredzēta aizsardzība pret diskrimināciju visu EK līguma 13. pantā uzskaitīto iemeslu dēļ, turklāt ES tiesību aktos ir paredzēta aizsardzība pret diskrimināciju arī rases vai etniskās izcelsmes dēļ sociālās aizsardzības jomā, tostarp ar sociālo nodrošinājumu un veselības aprūpi, sociālajām priekšrocībām, izglītību, kā arī preču un pakalpojumu (tajā skaitā mājokļa) pieejamību saistītos jautājumos. Līdzīgā

kārtā ir paredzēta aizsardzība pret diskrimināciju dzimuma dēļ preču un pakalpojumu pieejamības jomā. Tiesiska aizsardzība pret diskrimināciju reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma un dzimumorientācijas dēļ ES tiesību aktos ir paredzēta tikai nodarbinātības jomā. ES tiesību aktos, kas saistīti ar diskriminācijas novēršanu, nav atzīts, ka pastāv daudzējāda diskriminācija, un nav paredzēta aizsardzība pret šādu diskrimināciju.

1.6 Eiropas Savienībā pastāvošais faktiskais stāvoklis tiesiskās aizsardzības jomā ir sarežģīts. Daudzās dalībvalstīs ir spēkā likumi, kas ir tālejošāki par EK prasībām, tomēr likumu saturs, raksturs un nodrošinātās aizsardzības līmenis ievērojami atšķiras, savukārt citas dalībvalstis ir izpildījušas tikai minimālās prasības. Kaut arī ir pierādījumi, ka specializētas iestādes spēj efektīvāk apkarot diskrimināciju un veicināt vienlīdzību, ES tiesību aktos šādas iestādes ir pieprasīts iesaistīt tikai vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanā attiecībā uz rasi vai etnisko izcelsmi un dzimumu. Daudzas dalībvalstis ir izveidojušas līdztiesības atbalsta iestādes, kuru uzdevums ir apkarot diskrimināciju visu vai dažu EK līguma 13. pantā uzskaitīto iemeslu dēļ.

1.7 EESK uzskata, ka ES nav attaisnojuma tam, kādēļ tā saglabā regulējuma sistēmu, kurā netiek nodrošināta vienāda aizsardzība pret diskrimināciju neatkarīgi no tās iemesla un kurā aizsardzībai pret diskrimināciju dažu iemeslu dēļ ir noteiktas salīdzinoši ierobežotākas garantijas, kaut arī EK līgumā ir skaidri pausta apņemšanās apkarot diskrimināciju sešu konkrēti norādītu iemeslu dēļ. Ja nav obligātu saistību ievērot kopēju ES standartu, dalībvalstīm nav patiesa stimula pieņemt likumus, kuros noteiktas vienādas tiesības uz aizsardzību pret visiem diskriminācijas veidiem.

1.8 EESK pauž bažas par to, ka minētā hierarhiskā diskriminācijas novēršanas kārtība var ievērojami aizkavēt ES mērķu sasniegšanu. Tā var apgrūtināt brīvu darbaspēka un preču apriti, un mazināt darba ņēmēju vēlēšanos pārcelties uz tādām valstīm, kurās ir spēkā mazāk tiesību, savukārt prasības dažādās valstīs ievērot atšķirīgus vienlīdzības standartus var radīt negatīvas sekas preču piegādātājiem un pakalpojumu sniedzējiem. Šāda kārtība apgrūtinā sociālo kohēziju un ierobežos līdzdalības līmeni pilsoniskajā sabiedrībā.

1.9 EESK uzskata, ka pašlaik ir vajadzīgi jauni ES tiesību akti, kuros noteikts diskriminācijas aizliegums reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma un dzimumorientācijas dēļ arī jomās, kas nav saistītas ar nodarbinātību. Atbilstīgi EKDL 5. pantā noteiktajiem subsidiaritātes un samērīguma principiem visās dalībvalstīs vienādu augstu tiesiskās aizsardzības līmeni iespējams panākt tikai ar Kopienas līmeņa pasākumu palīdzību.

1.10 EK ieguldījumam jāizpaužas kā vienai direktīvai, kas attiecināta uz visiem četriem diskriminācijas iemesliem. Lai panāktu ES un valsts tiesību aktu saskaņību un savstarpēju atbilstību, jaunajai direktīvai jābūt spēkā visās jomās, izņemot nodarbinātības un profesionālās darbības jomu, uz ko attiecas rasu vienlīdzības direktīva. EESK uzskata, ka, pieņemot tikai vienu direktīvu, rastos vairākas priekšrocības: šāda direktīva nodrošinātu pēc iespējas skaidrākus noteikumus uzņēmumiem un citiem preču piegādātājiem un pakalpojumu sniedzējiem, veicinātu savlaicīgu pielāgošanos prasībām un maksimāli efektīvā veidā nodrošinātu aizsardzību pret daudzējādu diskrimināciju, kā arī veicinātu sociālu kohēziju.

1.11 EESK tādēļ atzinīgi vērtē 2008. gada 2. jūlijā paziņoto Komisijas lēmumu ierosināt jaunu direktīvu, kuras mērķis ir ieviest vienlīdzīgas attieksmes principu neatkarīgi no reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas.

1.12 Svarīgi nodrošināt to, lai jaunos tiesību aktos netiktu ierobežotas vai samazinātas tiesības uz vienlīdzību un lai to dēļ nesamazinātos pašlaik spēkā esošos ES vai valstu tiesību aktos noteiktā aizsardzība pret diskrimināciju. Jaunā direktīvā būtu jāparedz sistēma, kā pildāmas ANO Konvencijā par invalīdu tiesībām noteiktās saistības, un jāiekļauj arī prasība, ka cilvēkiem ar invaliditāti ir piekļuves iespējas un piemērots mājoklis, lai viņi spētu pilnībā piedalīties sabiedriskajā dzīvē. Direktīvā būtu jāparedz iespējas īstenot labvēlīgu rīcību un privileģētu attieksmi vecuma vai invaliditātes dēļ gadījumos, kad šādi pasākumi atbilst vienlīdzīgas attieksmes principam. Minētajā direktīvā nedrīkst sniegt vispārēju pamatojumu tiešai diskriminācijai, bet gan atļaut diskrimināciju gadījumos, kad tā veicina vienlīdzību un cilvēka cieņas ievērošanu. Direktīvā būtu jāiekļauj prasība, ka ir jāizveido vai jāpaplašina specializētas iestādes, kuru uzdevums ir nodrošināt aizsardzību pret diskrimināciju to četru diskriminācijas iemeslu dēļ, kuru nepieļaušanai vēl nav ieviests regulējums.

2. Vienlīdzība ir viens no ES tiesību pamatprincipiem

2.1 Tiesības uz vienlīdzību ir gan universālas tiesības, gan viens no Kopienas tiesību pamatprincipiem. Tās izriet no starptautiskiem nolīgumiem, ko parakstījušas visas dalībvalstis, un no dalībvalstu konstitucionālajām tradīcijām, un tās ir pasludinātas Pamattiesību hartas 21. un 22. pantā.

2.2 Pirms 30 gadiem tika panākta vienošanās par tiesībām uz sieviešu un vīriešu vienlīdzību darbavietā, un tām ir bijusi

liela nozīme Eiropas Savienības attīstībā. Vienāda attieksme gan pret sievietēm, gan vīriešiem joprojām ir godīga iekšējā tirgus, pārvietošanās brīvības, kā arī spēcīgas un vienotas Eiropas sabiedrības veidošanas svarīgs aspekts.

2.3 Pagājušā gadsimta deviņdesmitajos gados aizvien pieauga apziņa, ka jāveic pasākumi, lai novērstu arī tādu diskrimināciju, kurai ir citi iegansti nevis dzimums, un ka šādi pasākumi vajadzīgi ne tikai nodarbinātības jomā. Amsterdamas līguma 13. pants bija svarīgs solis uz priekšu, jo attiecībā uz vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanu tajā bija noteiktas jaunas pilnvaras un plašākas saistības. Amsterdamas līguma 13. pantā ES uzņemas saistības apkarot ne vien diskrimināciju dzimuma dēļ, bet arī rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma un dzimumorientācijas dēļ.

2.4 Atzīstot, ka ir steidzami jārikojas, lai nodrošinātu aizsardzību pret diskrimināciju minēto citu iemeslu dēļ, Padome 2000. gadā pieņēma divas direktīvas: rasu vienlīdzības direktīvu (2000/43/EK), ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības, un nodarbinātības pamatdirektīvu (2000/78/EK), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. 2004. gadā Padome pieņēma Direktīvu (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.

2.5 Visu triju minēto direktīvu preambulā ir atsauce uz Līguma par Eiropas Savienību 6. pantu, un visās ir apliecināts, ka tiesības uz vienlīdzību ir pamattiesības, kas izriet no starptautiskiem dokumentiem, kurus parakstījušas visas dalībvalstis, kā arī izriet no visām dalībvalstīm kopīgām konstitucionālām tradīcijām.

2.6 Tas apliecināts Eiropas Kopienas Tiesas prejudiciālā nolēmumā, ko tā pieņēma lietā "Mangolds pret Helmu" ⁽¹⁾ par Padomes Direktīvas 2000/78/EK interpretāciju attiecībā uz diskrimināciju vecuma dēļ:

— "74. (...) Saskaņā ar šīs direktīvas [Direktīvas Nr. 2000/78] 1. pantu tās vienīgais mērķis ir noteikt [vispārēju] sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ", un pats princips, saskaņā ar kuru ir aizliegta šāda veida diskriminācija, kā tas izriet no minētās direktīvas pirmā un ceturta apsvēruma, atrodams dažādos starptautiskos instrumentos un dalībvalstu kopējās konstitucionālajās tradīcijās.

— 75. (...) Princips, kas aizliedz diskrimināciju vecuma dēļ, jāuzskata par Kopienas tiesību vispārējo principu.

Nav pamata pieņemt, ka Tiesa minēto principu neattiecinātu arī uz citiem Direktīvā 2000/78 minētiem iemesliem.

⁽¹⁾ [2005] Eiropas Kopienas Tiesa, lieta C-144/04, 2005. gada 22. novembris.

2.7 Lietā “Kolmene pret “Attridge Law””⁽²⁾, kurā Eiropas Kopienas Tiesai izteikts lūgums pieņemt prejudiciālu nolēmumu par Padomes Direktīvas 2000/78 darbības jomu, ģenerāladvokāts savā atzinumā ir norādījis:

— “8. punkts. EK līguma 13. pants ir apliecinājums tam, ka Kopienas tiesiskajai sistēmai raksturīga apņemšanās īstenot vienlīdzīgas attieksmes un nediskriminācijas principu. (...) Tiesas judikatūra attiecībā uz vienlīdzīgas attieksmes un nediskriminācijas nozīmi Kopienas tiesiskajā sistēmā ir skaidra. Vienlīdzība ir nevis tikai politisks ideāls un vēlme, bet gan viens no Kopienas tiesību pamatprincipiem”.

2.8 Gan rasu vienlīdzības direktīva⁽³⁾, gan nodarbinātības pamatdirektīva⁽⁴⁾ ir apliecinājums Padomes viedoklim, ka diskriminācija EK līguma 13. pantā minēto iemeslu dēļ var traucēt EK līguma 2. pantā norādīto EK mērķu sasniegšanu, tostarp mērķi — panākt augstu nodarbinātības un sociālās aizsardzības līmeni, sieviešu un vīriešu vienlīdzību, paaugstināt dzīves līmeni un dzīves kvalitāti, kā arī panākt ekonomisku un sociālu kohēziju un solidaritāti starp dalībvalstīm.

2.9 Lisabonas līgumā pievērsta īpaša uzmanība tādas diskriminācijas apkarošanai, kuras iemesli uzskaitīti līguma 13. pantā⁽⁵⁾, un diskriminācijas apkarošana izvirzīta par vienu no konkrētiem ES mērķiem, ko tai jācenšas sasniegt, izstrādājot un īstenojot politiku un pasākumus⁽⁶⁾.

3. Efektīvas aizsardzības nozīme cīņā pret diskrimināciju jomās, kas nav saistītas ar nodarbinātību

3.1 Ar nodarbinātības pamatdirektīvu nodarbinātības un profesionālās darbības jomā nosaka vispārējus noteikumus par vienlīdzīgu attieksmi neatkarīgi no reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas. Ar rasu vienlīdzības direktīvu ievieš principu par vienlīdzīgu attieksmi neatkarīgi no personas rases vai etniskās izcelsmes ne tikai nodarbinātības un profesionālās darbības, bet arī sociālās aizsardzības jomā, tostarp ar sociālo nodrošinājumu un veselības aprūpi, sociālajām priekšrocībām, izglītību, kā arī preču un pakalpojumu (tajā skaitā mājokļa) pieejamību saistītos jautājumos.

3.2 Direktīva par vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un

⁽²⁾ [2008] Eiropas Kopienas Tiesa, lieta C-303/04, 2008. gada 31. janvāris.

⁽³⁾ 9. apsvērumš.

⁽⁴⁾ 11. apsvērumš.

⁽⁵⁾ Līguma par Eiropas Savienības darbību (konsolidēta versija ar grozījumiem, kas izriet no Lisabonas līguma) 19. pants.

⁽⁶⁾ Līguma par Eiropas Savienības darbību (konsolidēta versija ar grozījumiem, kas izriet no Lisabonas līguma) 10. pants.

vīriešiem, ja runa ir par pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu, papildina saskaņā ar EK dibināšanas līguma 141. pantu pieņemtās direktīvas⁽⁷⁾, nosakot, ka nodarbinātības un profesionālās darbības jomā jānodrošina aizsardzība pret diskrimināciju dzimuma dēļ.

3.3 Rasu vienlīdzības direktīvā⁽⁸⁾ un direktīvā, ar ko ievieš principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem, ja runa ir par preču un pakalpojumu pieejamību un nodrošināšanu⁽⁹⁾, Padome atzīst nepieciešamību aizsargāt pret diskrimināciju ne tikai nodarbinātības jomā, lai pilnībā iesaistītu visas personas.

3.4 EESK ir atzinusi⁽¹⁰⁾, ka e-pieejamība ir svarīga, lai cīnītos pret diskrimināciju un visām grupām ļautu iesaistīties sabiedriskajā dzīvē, un ieteica saskaņā ar EK līguma 13. pantu izstrādāt tiesību aktus, lai nodrošinātu augstus kopīgus standartus e-pieejamības pasākumu gadījumā.

3.5 EESK uzskata, ka ir svarīgi novērst diskrimināciju gan darba tirgū, gan arī citās jomās, lai sasniegtu Lisabonas stratēģijas mērķus. Savukārt diskriminācija sociālās aizsardzības, veselības aprūpes, izglītības vai dzīvojamā fonda jomā vai saistībā ar svarīgiem publiskā un privātā sektora pakalpojumu pieejamības jautājumiem apgrūtinās ilgtspējīgu izaugsmi, kā arī kavēs vairāk un labāku darba vietu radīšanu.

4. Pašreizējā situācija Eiropas Savienībā vienlīdzības un diskriminācijas apkarošanas politikā

4.1 Eiropas gads par iespēju vienlīdzību visiem (2007. gads) bija vērtīga izdevība ES iestādēm, valstu valdībām un pilsoniskai sabiedrībai pārdomāt par to, kāda nozīme ir vienlīdzībai un diskriminācijas novēršanai, lai izveidotu saliedētu sabiedrību. Atklājās, ka, kā jau Padome bija skaidri norādījusi, nevienlīdzība un diskriminācija dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, vecuma, invaliditātes, reliģijas vai pārliecības, vai dzimumorientācijas dēļ “(...) Eiropas Savienībā turpina pastāvēt (...), būtiski ietekmējot atsevišķas sievietes un vīriešus kā personas un Eiropas sabiedrību kopumā”⁽¹¹⁾.

4.2 Eiropas gadā uzmanību pievērta arī tam, ka šā atzinuma 3.1. un 3.2. punktā minētais un spēkā esošais ES tiesiskais regulējums nodrošina atšķirīgu aizsardzību pret diskrimināciju. EESK pauž bažas, ka veselības aprūpes, izglītības, preču un pakalpojumu, kā arī mājokļa pieejamības jomā atteikšanās no taisnīgas attieksmes, tajā skaitā institucionālā diskriminācijas prakse, jebkura 13. pantā minētā iemesla dēļ var nostiprināt nevienlīdzīgu piekļuvi darba tirgum un var būtiski ietekmēt cilvēku dzīves kvalitāti un viņu spēju pilnībā piedalīties sabiedriskajā dzīvē.

5. Daudzējāda diskriminācija

5.1 Padome norādīja uz to, ka “Eiropas gadā uzmanības centrā tika izvirzītas padziļinātās grūtības, kas rodas daudzējāda diskriminācijas dēļ”⁽¹²⁾.

⁽⁷⁾ Piemēram, Direktīvas 76/207/EEK un 2002/73/EK.

⁽⁸⁾ 12. apsvērumš.

⁽⁹⁾ 9. apsvērumš.

⁽¹⁰⁾ EESK 2007. gada 30. maija atzinums par tematu “Turpmākie tiesību akti par e-pieejamību”, ziņotājs — *Hernández Bataller* kgs (OV C 175, 27.7.2007.).

⁽¹¹⁾ Padomes 2007. gada 5. decembra rezolūcija par Eiropas gada par iespēju vienlīdzību visiem (2007) turpmākiem pasākumiem, 1. lpp.

⁽¹²⁾ Sk. turpat, 3. lpp.

5.2 Terminā "daudzējāda diskriminācija" ir ņemts vērā tas, ka katrai personai piemīt viņai raksturīgu iezīmju kopums. Ar šo terminu apzīmē personas diskrimināciju vai aizskārumu vairāku ar viņas identitāti saistītu iemeslu dēļ.

5.3 Dānijas Cilvēktiesību institūts 2007. gada decembrī publicēja izpētes ziņojumu "*Tackling Multiple Discrimination — Practices, policies and laws*" (Daudzējādas diskriminācijas jautājuma risināšana: metodes, pasākumi un tiesību akti) ⁽¹³⁾. Pēc zinātnisko un juridisko pētījumu veikšanas un apspriešanās ar ieinteresētajām pusēm autori secina, ka "jaatrod praktiski risinājumi daudzējādās diskriminācijas apkarošanai, lai novērstu diskrimināciju un nevienlīdzību" ⁽¹⁴⁾.

5.4 Ar ES tiesību aktiem, kas saistīti ar diskriminācijas novēršanu, un valstu tiesību aktiem, ar kuriem transponē ES tiesisko regulējumu, būtu jānodrošina aizsardzība un tiesības, lai vērstos pret visa veida daudzējādo diskrimināciju. Tādēļ jānodrošina vienāda aizsardzība pret visa veida diskrimināciju. Pašlaik ES tiesiskais regulējums to garantē tikai jomās, kas saistītas ar nodarbinātību.

6. Tiesiska aizsardzība pret diskrimināciju Eiropas Savienībā

6.1 Lai gan ne visas dalībvalstis līdz šim ir atbilstīgi transponējušas rasu vienlīdzības direktīvu vai nodarbinātības pamatdirektīvu ⁽¹⁵⁾, daudzās dalībvalstīs ir tiesību akti, kas aizliedz diskrimināciju un ir tālejošāki par spēkā esošo un saskaņā ar EK līguma 13. pantu pieņemto direktīvu prasībām.

6.2 Pētījumā ⁽¹⁶⁾, kas publicēts 2006. gada decembrī, ir analizēti valstu tiesību akti, kuri ar nodarbinātību un profesionālo darbību nesaistītās jomās aizliedz diskrimināciju dzimuma, dzimumorientācijas, invaliditātes, reliģijas, pārliecības un vecuma dēļ. Autore secina:

"Iespējams, visspilgtākās analizēto ES valstu iezīmes ir, pirmkārt, tas, ka lielākajā daļā valstu ir tālejošākas prasības nekā pašlaik Eiropā Kopienā un tās nodrošina tiesisko aizsardzību pret diskriminācijas veidiem, par kuriem ir runa šajā ziņojumā, un, otrkārt, tas, ka dažādās valstīs ir lielas atšķirības, ja runa ir par šādas aizsardzības līmeni un veidu" ⁽¹⁷⁾.

6.3 Viņa konstatē, ka būtiski atšķiras aizsardzības iemesli atsevišķās darbības jomās un tas, vai aizsardzība ir noteikta ar valsts konstitūciju, vispārējiem diskriminācijas apkarošanas

likumiem, valstu vai reģionālajiem tiesību aktiem vai īpašiem likumiem, kas attiecas uz noteiktām jomām, piemēram, dzīvojamo fondu vai izglītību. Atsevišķi iemesli vai jomas atšķiras dažādās dalībvalstīs, ja runa ir par izņēmuma noteikumu būtību, veidu un apjomu nediskriminācijas tiesībās ⁽¹⁸⁾. *Bell, Chopin* un *Palmer* ⁽¹⁹⁾ veiktā dalībvalstu salīdzinājuma rezultāti apstiprina to, ka pastāv liela dažādība un pretrunas.

6.4 Kā Padome ir atzinusi rezolūcijā par Eiropas gada turpmākajiem pasākumiem, specializētas līdztiesības atbalsta iestādes ir (vai varētu būt) svarīgs dzinējspēks diskriminācijas apkarošanai un vienlīdzības veicināšanai visās dalībvalstīs. Īpaša nozīme šīm iestādēm ir izpratnes par šo tematu veicināšanā. Rasu vienlīdzības direktīvā, kā arī direktīvā, ar ko īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem, attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, tāpat arī pārstrādātajā direktīvā par vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem ⁽²⁰⁾ ir izvirzīta prasība, ka dalībvalstīm jāizveido specializētas līdztiesības atbalsta iestādes, lai veicinātu vienlīdzīgas tiesības neatkarīgi no rases vai etniskās izcelsmes un dzimuma, taču nav prasīts izveidot iestādes, kas izskatītu vienlīdzīgas attieksmes jautājumus saistībā ar reliģiju vai pārliecību, invaliditāti, dzimumorientāciju vai vecumu. Dalībvalstīs izveidotām specializētām iestādēm ir atšķirīgas kompetences, ja runa ir par diskriminācijas iemeslu izskatīšanu; dažas izskata tikai ar rasi un etnisko izcelsmi saistītu diskrimināciju, savukārt citas izskata visus EK līguma 13. pantā minētos un vēl citus iemeslus ⁽²¹⁾. Eiropas līmenī darbojas *Equinet* tīkls ⁽²²⁾, ko veido dalībvalstu autonomās vai valdības iestādes, kuru uzdevums ir piemērot tiesību aktus diskriminācijas apkarošanai.

6.5 ES Pamattiesību aģentūra, izskatījusi jautājumu par tiesisko aizsardzību pret diskrimināciju dzimumorientācijas dēļ Eiropas Savienībā ⁽²³⁾, ierosināja ar ES tiesību aktu palīdzību nodrošināt vienādas tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi, ņemot vērā visus EK līguma 13. pantā minētos iemeslus.

6.6 EESK uzskata, ka nav attaisnojuma tam, kādēļ ES ir diskriminācijas apkarošanas regulējuma sistēma, kas ļauj saglabāt zemāku aizsardzības līmeni un ierobežot garantijas uz vienlīdzīgu attieksmi kāda konkrēta iemesla dēļ, kaut arī EK līgumā ir pausta apņemšanās cīnīties pret diskrimināciju dzimuma, rases un etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma un dzimumorientācijas dēļ.

⁽¹³⁾ Eiropas Kopienas Oficiālo publikāciju birojs, 2007. gads, ISBN 978-92-79-06953-6.

⁽¹⁴⁾ Sk. turpat, 7. lpp.

⁽¹⁵⁾ Sk. M. Bell, I. Chopin un F. Palmer "*Developing Anti-Discrimination Law in Europe — The 25 EU Member States Compared*" (Pretdiskriminācijas tiesību aktu izstrāde Eiropā. ES 25 valstu salīdzinājums), 2007. gada jūlijs, Eiropas Kopienas Oficiālo publikāciju birojs, 2007. gads, ISBN 978-92-79-06572-9.

⁽¹⁶⁾ Sk. A. McColgan, J. Niessen un F. Palmer "*Comparative Analyses on National Measures to Combat Discrimination Outside Employment and Occupation*" (Salīdzinošā analīze: valstu pasākumi diskriminācijas apkarošanai jomās, kas nav saistītas ar nodarbinātību un profesionālo darbību), VT/2005/062, *Migration Policy Group and Human European Consultancy*, 2006. gada decembris.

⁽¹⁷⁾ Sk. turpat, 3. lpp.

⁽¹⁸⁾ Turpat, *Comparative Tables* (36.–45. lpp.); sal. arī ar M. Bell, I. Chopin un F. Palmer (sk. 15. zemsvītras piezīmi).

⁽¹⁹⁾ Turpat, *Comparative Tables* (83.–113. lpp.).

⁽²⁰⁾ Direktīva 2006/54/EK.

⁽²¹⁾ Sk. M. Bell, I. Chopin un F. Palmer "*Developing Anti-Discrimination Law in Europe — The 25 EU Member States Compared*" (Pretdiskriminācijas tiesību aktu izstrāde Eiropā. ES 25 valstu salīdzinājums), 2007. gada jūlijs, Eiropas Kopienas Oficiālo publikāciju birojs, 2007. gads, ISBN 978-92-79-06572-9, 108.–113. lpp.

⁽²²⁾ Skat. www.equineteurope.org.

⁽²³⁾ "*Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States*" (Homofobija un diskriminācija dzimumorientācijas dēļ ES dalībvalstīs), 1. nodaļa "Tiesiska analīze", Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra, 2008. gads (autors Olivier De Schutter).

6.7 Ja ES līmenī nebūs vienota tiesiskā regulējuma attiecībā uz visiem iemesliem, dalībvalstīm nebūs stimulu ieviest saskaņotus tiesību aktus. Turklāt nav tiesiska pamata, kas Komisijai vai Padomei ļautu veikt pasākumus gadījumos, kad nav nodrošināta pietiekama vai atbilstīga aizsardzība pret diskrimināciju, kā tas ir pašlaik.

6.8 EESK piekrīt, ka, vien pieņemot tiesību aktus par diskriminācijas aizliegšanu, nevar panākt diskriminācijas izskaušanu valstī, taču var vismaz teikt, ka valsts atzīst atsevišķām personām un sabiedrībai diskriminācijas dēļ nodarīto kaitējumu un uzņemas saistības to novērst ar tiesisku instrumentu palīdzību. Tas, ka nav tiesību aktu par diskriminācijas apkarošanu, rada pilnīgi savādāku iespaidu, proti, (nepareizu) pārliecību, ka šāda diskriminācija nepastāv vai šāda diskriminācija nav pietiekami nopietna problēma, lai nodrošinātu oficiālus profilakses pasākumus. Politiskajā kontekstā tas nozīmē, ka diskriminētāju iebildumiem pret jebkādu regulējumu ir lielāka nozīme nekā centieniem uzlabot visu iedzīvotāju dzīves kvalitāti un nostiprināt sociālo kohēziju.

6.8.1 Uzticami dati liecina, ka neformāli un nelegislatīvi pasākumi labas prakses veicināšanai izrādījās neefektīvi, lai izskaustu iesakņojušos diskrimināciju.

6.8.2 Ja nav visaptverošas informēšanas un izglītošanas programmas un nenotiek efektīva īstenošana, tiesību akti par diskriminācijas apkarošanu nenodrošina tajos izvirzīto mērķu sasniegšanu.

7. Vienlīdzības tiesību hierarhija apgrūtina EK mērķu sasniegšanu

7.1 EESK uzskata, ka EK mērķu sasniegšanu apgrūtina pašreiz nekonsekventā hierarhiskā EK diskriminācijas novēršanas pasākumu kārtība.

— Tā kavē to darba ņēmēju pārvietošanās brīvību, kuriem tiesības uz nediskrimināciju dažās valstīs ir mazākā mērā nodrošinātas nekā citās. Piemēram, 69,2 % respondentu Komisijas tiešsaistes aptaujā "Diskriminācija. Vai tai ir nozīme?" norādīja, ka tas, cik lielā mērā ar darbu nesaistītās jomās ir nodrošināta tiesiskā aizsardzība pret diskrimināciju vecuma, invaliditātes, reliģijas un dzimumorientācijas dēļ, ietekmētu viņu lēmumu par pārcelšanos uz citu dalībvalsti ⁽²⁴⁾.

— Tā var kavēt preču brīvu kustību, jo piegādātājiem dažādās dalībvalstīs jāreķinās ar atšķirīgiem standartiem par vienlīdzīgas preču un pakalpojumu pieejamības nodrošināšanu. Piemēram, 26,3 % uzņēmumu, kas piedalījās Eiropas Biznesa paneļa debatēs par diskriminācijas novēršanu ⁽²⁵⁾, norādīja, ka tas, cik liela mērā citā dalībvalstī nodrošināta tiesiskā aizsardzība pret diskrimināciju vecuma, invaliditātes, reliģijas

un dzimumorientācijas dēļ, ietekmētu viņu spēju veikt uzņēmējdarbību attiecīgajā valstī.

- Tā ietekmē dzīves kvalitāti, jo, ja ar likumu nebūs noteikts aizliegums, diskriminācijas un aizskārums gadījumi visdrīzāk netiks izskatīti un arī turpmāk būs ierobežota pilnīga un vienlīdzīga mantisko un sociālo tiesību izmantošana.
- Tā ir pretrunā sociālai kohēzijai, jo netiek pilnībā un vienlīdzīgi atzītas visas sociālās grupas.
- Tā ļauj iesaistīties tikai lielākām grupām un kopienām pilsoniskās sabiedrības dzīvē.

7.2 Paužot bažas par diskriminācijas saglabāšanos, Padome rezolūcijā par Eiropas gada turpmākiem pasākumiem

- piebilst, ka "diskriminācija var novest pie nabadzības un sociālas atstumtības, liedzot līdzdalību un piekļuvi resursiem",
- uzsver, ka "Eiropas Parlaments un pilsoniskā sabiedrība ir aicinājuši tiesisku aizsardzību pret diskrimināciju attiecināt arī uz citām jomām papildus nodarbinātībai un profesijām",
- aicina dalībvalstis un Eiropas Komisiju "stiprināt centienus, lai novērstu un apkarotu diskrimināciju (...) darba tirgū un ārpus tā", kā arī "nodrošināt un nostiprināt specializētu līdztiesības atbalsta struktūru (...) efektivitāti".

8. Vajadzība pēc jaunas direktīvas

8.1 Lai reaģētu uz Padomes paustajām bažām un visā ES nodrošinātu vienotus aizsardzības minimālos standartus, ir vajadzīgi jauni tiesību akti, ar ko ievieš vienlīdzīgas attieksmes principu neatkarīgi no invaliditātes, reliģijas vai pārliecības, dzimumorientācijas vai vecuma arī jomās, kas nav saistītas ar nodarbinātību.

8.2 Ņemot vērā šobrīd vērojamas diskriminācijas līmeni, ar to saistīto jautājumu būtību un apjomu, to ietekmi uz ES mērķu sasniegšanu, kā arī vajadzību pēc vienotas augsta līmeņa aizsardzības visās dalībvalstīs, pašas dalībvalstis nespēj rast pienācīgu risinājumu, un tādēļ nepieciešama Kopienas līmeņa rīcība, kam saskaņā ar EKDL 5. pantu jāatbilst subsidiaritātes un samērīguma principam.

8.3 EESK iesaka pieņemt atsevišķu direktīvu, ar ko noteiks diskriminācijas aizliegumu invaliditātes, reliģijas vai pārliecības, dzimumorientācijas vai vecuma dēļ visās jomās, kas nav saistītas ar nodarbinātību un ietilpst rasu vienlīdzības direktīvas darbības jomā, un kas paredz izveidot vai paplašināt līdztiesības atbalsta iestādi, kurai būtu pilnvaras strādāt ar visiem attiecīgo tiesību aktu darbības jomā ietilpstošajiem jautājumiem. Tāds bija ES Pamattiesību aģentūras galvenais ieteikums ⁽²⁶⁾.

⁽²⁴⁾ Tiešsaistes apspriešanās no 2007. gada jūlija līdz oktobrim.
⁽²⁵⁾ 12.7.2007.-31.8.2007., 4. a) jautājums.

⁽²⁶⁾ "Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States" (Homofobija un diskriminācija dzimumorientācijas dēļ ES dalībvalstīs), 1. nodaļa "Tiesiska analīze", Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra, 2008. gads (autors Olivier De Schutter).

8.3.1 Atzīstot, ka varētu paplašināt spēkā esošās diskriminācijas apkarošanas direktīvās noteikto aizsardzību, tostarp skaidrāk atzīt institucionālo diskrimināciju, šobrīd EESK prioritāte ir nodrošināt aizsardzību pret diskrimināciju rases un etniskās izcelsmes dēļ pielīdzināmu aizsardzību arī pret tāda veida diskrimināciju, kas saistīta ar iepriekš minētajiem iemesliem.

8.4 EESK saprot, ka daudzu organizāciju, īpaši mazo uzņēmumu, sākotnējā reakcija uz jebkādiem jauna tiesiskā regulējuma priekšlikumiem izpaudīsies kā patiesas bažas par atbilstības izmaksām. Tiesību aktu daudzveidības dēļ uzņēmumiem ir ļoti grūti (27) panākt to izpildi. EESK apšaubā, ka vienas direktīvas ieviešana, kurā noteikti ES vienoti standarti aizsardzībai pret diskrimināciju jomās, kas nav saistītas ar nodarbinātību, radītu ievērojamas papildu izmaksas. Daudzos gadījumos izmaksas, kas rastos, lai panāktu prakses atbilstību tiesību normām, pilnībā kompensētu klientu loks, kas palielinātos pēc diskriminācijas izskaušanas. 89,8 % respondentu, kas piedalījās Eiropas Biznesa paneļa debatēs par diskriminācijas novēršanu, pauduši viedokli, ka jābūt tiesību aktiem, kas "visā Eiropā nodrošina vienlīdzīgu aizsardzības līmeni pret diskrimināciju" (28).

8.5 EESK ir iepaziniesies ar argumentiem, ar kuriem pamato vajadzību paredzēt atsevišķu direktīvu par katru diskriminācijas iemeslu, tomēr Komiteja uzskata, ka lietderīgāka katrā ziņā būtu viena direktīva, kas aptver visus četrus iemeslus,

- lai tādējādi nodrošinātu iespējami lielāku skaidrību un pārredzamību privātpersonām un preču un pakalpojumu piedāvātājiem. Mēs apzināmies, ka privāto uzņēmēju retos gadījumos atzinīgi novērtē jaunas tiesiskā regulējuma formas un ka līdz ar atsevišķu EK nediskriminācijas standartu pakāpenisku noteikšanu katram diskriminācijas iemeslam, turklāt precīzi nenosakot saskaņotas prasības, būs daudz grūtāk panākt prasību izpildi, jo īpaši maziem uzņēmumiem ar ierobežotiem resursiem;
- lai varētu efektīvi reaģēt un apkarot daudzējādu diskrimināciju. Ja ir nodrošināta vienota un līdzvērtīga aizsardzība pret visa veida diskrimināciju, tad personām, kas saskaras ar diskrimināciju vai aizskārumu vairāku viņām raksturīgu iezīmju dēļ, būs piemērotas un atbilstošas tiesību aizsardzības iespējas;
- lai tiesību aktu padarītu saprotamu un pieejamu. Rezolūcijā par Eiropas gada turpmākiem pasākumiem Padome norādīja uz sabiedrības zemo informētību par tiesību aktiem diskriminācijas apkarošanas jomā (29). Informētības sekmēšana būs daudzgrūtāka, ja vienlīdzīgas attieksmes jomā būs sarežģīts dažādu tiesību kopums, kas ES vai valstu tiesību sistēmās balstīts uz dažādiem aspektiem dažādās jomās;
- lai tādējādi novērstu jebkāda veida hierarhiju Eiropas sistēmā par tiesībām uz vienlīdzīgu attieksmi. Sociālā kohēzija ir atkarīga no sabiedrības locekļiem, kas apzinās kopīgas saistības un izjūt piederību sabiedrībai. To būs daudz grūtāk

(27) Eiropas Uzņēmēju konfederācijas atbilde pēc Eiropas Komisijas rīkotās apspriešanās "Diskriminācija. Vai tai ir nozīme?", 2007. gada 12. oktobris.

(28) 12.7.2007.-31.8.2007., 4. b) jautājums.

(29) Tiešsaistes apspriešanās no 2007. gada jūlija līdz oktobrim, 1. lpp.

panākt gadījumā, ja tiesību aktu saturs liecinās, ka dažu grupu tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi ir novērtētas augstāk par citu grupu tiesībām.

8.6 Rasu vienlīdzības direktīvā ir noteiktas galvenās ar nodarbinātību nesaistītās ES kompetences jomas, kurās jāsasniedz ES mērķi un jānovērš diskriminācija invaliditātes, reliģijas vai pārliecības, dzimumorientācijas un vecuma dēļ. EESK noteikti iesaka šīs pašas jomas pilnībā iekļaut arī jaunās direktīvas darbības jomā.

8.7 EESK atzīst, ka saskaņā ar subsidiaritātes principu kompetence par atsevišķu darbības jomu, piemēram, dzīvojamā fonda, izglītības vai dažu citu sabiedrisku pakalpojumu, regulējuma ieviešanas organizēšanu un izpildi un/vai arī par citiem aspektiem ietilpst galvenokārt dalībvalstu kompetencē valsts vai reģionālā līmenī. EESK uzskata, ka vienīgais risinājums, kā atbilstīgi EKDL 5. panta noteikumiem nodrošināt visās darbības jomās visaptverošus un vienotus augsta līmeņa vienlīdzīgas attieksmes standartus, ir Eiropas līmeņa tiesību aktu pieņemšana.

8.8 EESK tādēļ atzinīgi vērtē 2008. gada 2. jūlijā paziņoto Komisijas lēmumu ierosināt jaunu direktīvu, kuras mērķis ir ieviest vienlīdzīgas attieksmes principu neatkarīgi no reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas jomās, kas nav saistītas ar nodarbinātību, kura jau apskatīta rasu vienlīdzības direktīvā. Ņemot vērā, ka iepriekš izstrādātie šā atzinuma projekti jau iesniegti Komisijai, pamatotas ir cerības, ka Komisijas lēmuma pieņemšanu būs ietekmējuši EESK izpētes grupas argumenti un sākotnējie secinājumi, saskaņā ar kuriem Komiteja ieteica pieņemt direktīvu šobrīd ierosinātajā formā. Mēs arī izsakām cerību, ka šis atzinums tā galīgajā redakcijā ļaus dalībvalstīm atzīt ES tiesību aktu vērtību un nozīmīgumu minētā mērķa sasniegšanā, kā arī palīdzēs dalībvalstīm sniegt ieguldījumu mērķa pozitīvā attīstībā un apstiprināšanā.

8.9 EESK atbalsta Komisijas lēmumu ierosināt direktīvu, kas ir pēc iespējas vairāk saskaņota ar citām direktīvām, kuru tiesiskais pamats ir EKDL 13. pants, iekļaujot tās pašas tiesās un netiesās diskriminācijas, aizskāruma un pozitīvas rīcības definīcijas, paredzot tās piemērošanu visām personām, kas attiecīgajā laikā atrodas dalībvalstī, ieskaitot trešo valstu pilsoņus, kā arī nosakot visām dalībvalstīm vienādu pienākumu nodrošināt tiesības saņemt kompensāciju, piemērot efektīvas, samērīgas un preventīvas sankcijas, paredzot aizsardzību pret viktimizāciju un pierādīšanas pienākuma maiņas (cietušā atbrīvošana no pierādīšanas pienākuma) iekļaušanu. Tikpat svarīgs ir vienots pienākums uzlabot informētību un sekmēt dialogu ar sociālajiem partneriem un NVO.

8.10 EESK iesaka Padomei un citām ES iestādēm, veicot ierosinātās direktīvas pārbaudi, apsvērt tālāk tekstā minētos jautājumus, lai varētu nodrošināt to, ka ar direktīvas galīgās redakcijas palīdzību var sasniegt iepriekš aprakstītos mērķus.

8.10.1 Prasību nepazemināšana. Jaunas direktīvas izstrādi nedrīkst izmantot, lai jebkāda veida ES tiesību aktos mazinātu aizsardzību pret diskrimināciju, un dalībvalstis nedrīkst direktīvas ieviešanu izmantot par iemeslu, lai tādējādi pazeminātu tajās jau nodrošināto aizsardzības līmeni pret diskrimināciju.

8.10.2 Tiesības uz vienlīdzību un lietderīgi uzlabojumi cilvēkiem ar invaliditāti. Ar nodarbinātību nesaistītās jomās cilvēki ar invaliditāti saskaras ar līdzīgiem vai vēl lielākiem šķēršļiem, kas kavē viņu pilnīgu līdzdalību. Jaunajā direktīvā jāpiedāvā visām dalībvalstīm pamatnostādnes, kas tām palīdzētu izpildīt ANO Konvencijā par cilvēku ar invaliditāti tiesībām noteiktās saistības vienlīdzības un nediskriminācijas jomā.

8.10.2.1 Visām personām, kas iesaistītas sociālās aizsardzības nodrošināšanā, ieskaitot sociālo nodrošinājumu un veselības aprūpi, sociālās priekšrocības, izglītību, preces un pakalpojumus, tostarp mājokļa jautājumu, jaunajā direktīvā jānosaka šādi pienākumi:

- a) savlaicīgi paredzēt pieejamības vajadzības, ieskaitot pieeju fiziskajai videi, transportam un ar invaliditāti saistītai informācijai;
- b) proaktīvi rūpēties par lietderīgiem uzlabojumiem, novēršot šķēršļus cilvēku ar invaliditāti pilnīgai līdzdalībai.

8.10.2.2 Jaunajā direktīvā kā viens no diskriminācijas veidiem jāklasificē nespēja nodrošināt piemērotu pieejamību vai lietderīgus uzlabojumus konkrētai personai ar invaliditāti, ja vien šādi pasākumi neradītu nesamērīgu slogu pakalpojuma sniedzējam.

8.10.3 Daudzējāda diskriminācija. Ar direktīvu jāapstiprina, ka vienlīdzīgas attieksmes princips ietver arī aizsardzību pret daudzējādu diskrimināciju, šā principa ievērošanu nodrošinot ar ES un valstu tiesību aktiem.

8.10.4 Pozitīva rīcība. Nevienlīdzība ir spēcīgi iesakņojusies ar nodarbinātību un profesionālo darbību nesaistītās jomās, piemēram, izglītības, veselības aprūpes, dzīvojamā fonda jomā, kā arī saistībā, piemēram, ar viesnīcu, restorānu, finanšu pakalpojumu un ceļojumu pakalpojumu pieejamību. Tādēļ, lai nodrošinātu pilnīgu vienlīdzību praksē, jaunajā direktīvā dalībvalstīm jāparedz skaidras tiesības saglabāt vai pieņemt pasākumus, lai novērstu vai kompensētu tādu nelabvēlīgu stāvokli, kas rodas reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecumu vai dzimumorientācijas dēļ.

8.10.5 Privilēģēta attieksme invaliditātes vai vecuma dēļ. Jaunajā direktīvā jāatzīst tāda prakse dalībvalstīs, kas nodrošina

privilēģētu attieksmi pret personām, ņemot vērā viņu vecumu vai invaliditāti, jo daudzi šādas prakses piemēri veicina jaunāku un vecāku cilvēku, kā arī cilvēku ar invaliditāti lielāku sociālo iekļautību. Jaunā direktīva nedrīkstētu mazināt publisko vai privāto organizāciju vēlmi piedāvāt šādas priekšrocības, ja to mērķis ir novērst vai mazināt faktiskus, finansiālus vai ar attieksmi saistītus šķēršļus, kas ierobežo vienlīdzīgu līdzdalību. Direktīvā būtu jāparedz dalībvalstīm tiesības atļaut šāda veida pasākumus, ja vien tie kalpo likumīgiem mērķiem, kas atbilst vienlīdzīgas attieksmes principam, un ja mērķu sasniegšanas līdzekļi ir samērīgi.

8.10.6 Jebkādiem izņēmumiem jābūt precīzi definētiem. EESK pieņem, ka ir iespējami zināmi apstākļi, kad atšķirīga attieksme var būt piemērota un vajadzīga, pamatojoties uz kādu īpašu aizsardzības iemeslu, taču noraida tiešas diskriminācijas vispārēju attaisnošanu. Diskriminācijas aizlieguma izņēmumi nedrīkstētu būt tik plaši, ka zūd aizsardzības radītā ietekme, kuru paredzēts nodrošināt ar direktīvu. No otras puses, direktīva nedrīkstētu būt pārmērīgi sarežģīta un ietvert garu uzskaitījumu ar īpašiem izņēmumiem, kas pamatoti ar sevišķiem apstākļiem vai iemesliem. Tiesību aktos par diskriminācijas apkarošanu noteikta atšķirīga attieksme būtu pieļaujama vienīgi gadījumos, kad tādējādi var veicināt un stiprināt vienlīdzību un cilvēka cieņu un ja tas nevājinā pretdiskriminācijas noteikumu ietekmi.

8.10.7 Tiesību īstenošana. Atzīstot organizētas pilsoniskās sabiedrības nozīmību un vērtību, jaunajā direktīvā jānodrošina, ka asociācijas vai organizācijas, kam ir likumīgas intereses nodrošināt tiesību normu ievērošanu, drīkst uzsākt juridiskas vai administratīvas procedūras gan savā vārdā, gan diskriminēto personu vārdā vai tās aizstātot.

8.10.8 Specializētas iestādes. Nav šaubu, ka ļoti labvēlīga ietekme uz informētību, valstu tiesību aktu izpildi un vienlīdzīgas attieksmes veicināšanu ir neatkarīgām specializētām iestādēm, kas ir pietiekami labi finansētas un kompetentas veikt rasu vienlīdzības direktīvā⁽³⁰⁾ un direktīvā par vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem, ja runa ir par pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu⁽³¹⁾, norādītos uzdevumus. Jaunajā direktīvā būtu jānosaka prasība izveidot iestādi vai iestādes (vai pilnveidot jau izveidotu iestādi) cīņai pret diskrimināciju reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ. Turklāt minētajām iestādēm būtu regulāri jāvērtē diskriminācijas novēršanas politisko pasākumu rezultāti.

Briselē, 2008. gada 18. septembrī

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas
priekšsēdētājs
Dimitris DIMITRIADIS

⁽³⁰⁾ 13. pants.

⁽³¹⁾ 12. pants.