

LV

LV

LV



EIROPAS KOPIENU KOMISIJA

Briselē, 2.7.2008
COM(2008) 420 galīgā redakcija

**KOMISIJAS PAZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI, EIROPAS
EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI**

Nediskriminācija un vienlīdzīgas iespējas. No jauna izteikta apņemšanās

{SEC(2008) 2172}

1. IEVADS

Eiropas Savienība ir dibināta, respektējot visām dalībvalstīm kopīgos brīvības, demokrātijas, cilvēktiesību un pamatbrīvību ievērošanas principus. Visu Eiropas valstu sabiedrībām ir kopīga pamatatziņa, ka visi ir līdzvērtīgi un ka katram indivīdam ir jābūt taisnīgai piekļuvei dzīves iespējām. Diskriminācija grauj šīs kopīgās vērtības.

Eiropas mēroga rīcība indivīdu vienlīdzības nodrošināšanai ir sen iedibināta tradīcija. Amsterdamas Līgums paredzēja jaunas iespējas Eiropas mērogā cīnīties pret diskrimināciju dzimuma, rasu vai etniskās piederības, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma un dzimumorientācijas dēļ. Nodarbinātības un profesiju jomā ir aizliegta diskriminācija pēc jebkura no minētajiem iemesliem. Rasu vai etniskās piederības un dzimuma diskriminācijas aizliegums attiecas uz daudzām jomām, ne tikai nodarbinātību.

Pašreiz Eiropas Savienībai ir viens no visprogresīvākajiem nediskriminācijas tiesiskajiem pamatiem pasaulē. Tomēr, lai gan ir sasniegts liels progress, daudzi eiropieši joprojām uzskata, ka diskriminācija vēl aizvien ir izplatīta: 15 % no aptaujātajiem ar to ir personīgi saskārušies iepriekšējā gada laikā, un 29 % ir bijuši liecinieki¹.

Komisija paziņojumā “Atjaunota sociālā programma: iespējas, pieejamība un solidaritāte 21. gadsimta Eiropā”², kam pievienots šis paziņojums, no jauna izsaka apņemšanos nodrošināt, lai visiem būtu vienlīdzīgas iespējas īstenot savu potenciālu.

Pamatojoties uz sekmīgu Nediskriminācijas pamatstratēģijas³ (2005. gads) un Eiropas gada par iespēju vienlīdzību visiem (2007. gads) īstenošanu, kā arī Eiropas iestāžu, pilsoniskās sabiedrības un sociālo partneru ieguldījumu, šis paziņojums piedāvā visaptverošu pieeju, kas palīdzētu apkarot diskrimināciju un veicinātu vienlīdzīgas iespējas.

Konkrētāk, šim paziņojumam ir pievienots priekšlikums par jaunu direktīvu, kas aizliegtu diskrimināciju vecuma, invaliditātes, dzimumorientācijas un reliģijas vai pārliecības dēļ ārpus nodarbinātības jomas. Šis būtiskais priekšlikums paver iespēju pabeigt tiesisko pamatu Eiropas mēroga cīņai pret visām diskriminācijas formām saskaņā ar EKL 13. pantu.

Lai veicinātu nediskrimināciju un vienlīdzīgas iespējas, labāka tiesiskā aizsardzība pret diskrimināciju ir jāpapildina ar aktīvu stratēģiju. Tāpēc šis paziņojums piedāvā arī darbības, kas veicamas, lai dotu jaunu impulsu nediskriminācijas politikas dialogā un lai efektīvāk izmantotu pieejamos instrumentus gan kopumā, gan ar konkrētu uzsvāru uz romu tautības iedzīvotāju sociālās integrācijas veicināšanu, ņemot vērā viņu konkrētās diskriminācijas problēmas.

2. CĪŅAS PRET DISKRIMINĀCIJU PASTIPRINĀŠANA

Uzvaru cīņā pret diskrimināciju nav iespējams gūt tikai ar tiesību aktiem vien. Vispirms tā ir atkarīga no attieksmes un uzvedības maiņas. Bet nav šaubu, ka efektīvs un pienācīgi piemērots tiesiskais regulējums, kas aizliedz diskrimināciju un nodrošina, ka cietušajiem ir

¹ Īpašā *Eurobarometer* aptauja 296 (2008).

² COM(2008) 412, galīgā redakcija.

³ COM(2005) 224, galīgā redakcija.

nodrošināta efektīva tiesiskā aizsardzība, ir būtisks priekšnoteikums reālu izmaiņu sasniegšanā. Komisija ir apņēmusies nodrošināt pašreizējā tiesiskā regulējuma ievērošanu, tajā pašā laikā ierosinot, ka ir nepieciešami jauni tiesību akti, lai paplašinātu juridisko aizsardzību, attiecinot to uz visām diskriminācijas formām visās dzīves jomās.

2.1. *Pašreizējā tiesiskā regulējuma īstenošana*

Jau ir pieņemtas trīs direktīvas⁴, ar kurām īsteno EKL 13. pantu, kas paredz iespēju aizliegt un cīnīties ar diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma un dzimumorientācijas dēļ. Šīs direktīvas aizliedz diskrimināciju vecuma, dzimumorientācijas, invaliditātes un reliģijas vai pārliecības dēļ attiecībā uz nodarbinātību, profesiju un profesionālo apmācību, bet aizsardzība pret rasu un dzimuma diskrimināciju neaprobežojas ar nodarbinātības jomu – tā ietver arī sociālo aizsardzību un piekļuvi precēm un pakalpojumiem.

Komisija aktīvi iesaistās, lai nodrošinātu direktīvu pareizu īstenošanu. Kopējā aina ir pozitīva. Valstu tiesību aktiem, ar kuriem transponē direktīvas, ir bijusi jūtama ietekme cīņā ar diskrimināciju. Vairākas dalībvalstis jau ir gājušas tālāk par ES tiesību aktu prasībām attiecībā uz aizsardzības sniegšanu pret diskrimināciju. Komisija 2006.⁵ un 2008.⁶ gadā ziņoja par to direktīvu īstenošanu, kas attiecas uz diskrimināciju rasu un etniskās piederības dēļ un diskrimināciju nodarbinātības un profesijas jomā. Ja Komisija uzskatīja, ka dalībvalstis nav pienācīgi izpildījušas savas saistības, tika uzsāktas pārkāpumu procedūras. Tas attiecas uz apmēram pusi dalībvalstu. Problēmas galvenokārt ir saistītas ar nespēju aptvert visas personas un jomas, uz kurām attiecas direktīvas, ar diskriminācijas definīcijām, kas dažādās direktīvās atšķiras, un ar noteikumu atšķirībām, lai palīdzētu diskriminācijas upuriem. Turklāt patlaban Komisija pārbauda, vai dalībvalstis ir pienācīgi izpildījušas pienākumu transponēt 2004. gada direktīvu par diskrimināciju dzimuma dēļ attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem. Tā 2010. gadā ziņos par direktīvas īstenošanu un atbilstoši direktīvā paredzētajam vajadzības gadījumā var ierosināt grozījumus.

Tomēr pareiza Eiropas noteikumu transponēšana valsts tiesību aktos vēl nav viss. Dalībvalstīm arī jānodrošina, ka cietušajiem ir nodrošināta efektīva tiesiskā aizsardzība un informētības palielināšanas darbības ir efektīvas⁷. Cilvēkiem ir jāzina savas tiesības un jāspēj tās izmantot.

Līdztiesības atbalsta valsts struktūrām, kas izveidotas atbilstoši direktīvām, lai veicinātu vienlīdzīgu attieksmi un cīnītos ar diskrimināciju rasu vai etniskās piederības, vai dzimuma dēļ, ir liela loma palīdzības sniegšanā diskriminācijas upuriem, sniedzot informāciju un atbalstu saistībā ar viņu sūdzībām. Tās var sniegt padomus pakalpojumu sniedzējiem un citām ieinteresētajām personām par to, kā izpildīt to saistības, un veicināt mediāciju un strīdu

⁴ Padomes 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.), 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.) un 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.).

⁵ COM(2006) 643, galīgā redakcija.

⁶ COM(2008) 225, galīgā redakcija.

⁷ Eurobarometer aptauja liecināja, ka tikai 33% eiropiešu zinātu savas tiesības, ja kļūtu par diskriminācijas upuriem:

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

alternatīvu izšķiršanu. Tādējādi sūdzības bieži vien var atrisināt bez tiesas palīdzības. Izmantojot programmu *PROGRESS*⁸, Komisija atbalsta sadarbības attīstību starp līdztiesības atbalsta struktūrām un to spēju palielināšanu ar *Equinet* tīklu⁹.

Komisija arī organizē regulāru informācijas apmaiņu ar līdztiesības atbalsta struktūrām par attīstību juridiskajā jomā un visizplatītākajām problēmām saistībā ar dzimumu diskrimināciju. Pamatojoties uz to, Komisija pārbauda valsts sodu efektivitāti un termiņus prasību celšanai valsts tiesā. Tie ir divi pamatfaktori, kas palīdz novērst diskriminējošu uzvedību un sniedz cietušajiem efektīvus tiesiskās aizsardzības līdzekļus. Komisija arī strādā ar šīm struktūrām, lai pārskatītu, vai tiesību akti par vienlīdzīgu atalgojumu ir efektīvi cīņā ar pastāvīgo atalgojuma atšķirību dzimuma dēļ.

2.2. Tiesiskā regulējuma turpmākā attīstība

Neskatoties uz šiem sasniegumiem, Eiropas tiesiskais regulējums cīņai ar diskrimināciju vēl nav pilnīgs. Konkrētāk, lai gan dažas dalībvalstis ir veikušas darbības, lai aizliegtu diskrimināciju vecuma, dzimumorientācijas, invaliditātes un reliģijas vai pārliecības dēļ ārpus nodarbinātības jomas, Eiropas Savienībā nav vienota minimālā aizsardzības līmeņa cilvēkiem, kas ir cietuši no šādas diskriminācijas.

Taču ir skaidrs, ka diskriminācija šo iemeslu dēļ ir tikpat nepieņemama ārpus nodarbinātības jomas, kā tās ietvaros. Aizsardzībā pret diskrimināciju nedrīkst būt hierarhijas. Tāpēc savā likumdošanas un darba programmā 2008. gadam Komisija paziņoja, ka ierosinās jaunas iniciatīvas tiesiskā pamata pabeigšanai, pamatojoties uz plašas sabiedriskās apspriešanas rezultātiem. Šī apņemšanās atbilst arī Padomes aicinājumam Komisijai izpētīt trūkumus, kas varētu būt pašreizējā Kopienas diskriminācijas apkarošanas tiesiskajā pamatā, un Eiropas Parlamenta atkārtotajiem lūgumiem paplašināt to.

Priekšlikums direktīvai, kas pievienots šim paziņojumam, paver iespēju pabeigt Eiropas tiesisko pamatu cīņai ar diskrimināciju. Direktīva nodrošinās to, ka visās 27 dalībvalstīs būs aizliegta visa veida diskriminācija, ieskaitot cilvēka aizskaršanu, dzimuma, dzimumorientācijas, invaliditātes un reliģijas vai pārliecības dēļ un cietušajiem būs pieejama efektīva tiesiskā aizsardzība. Līdz ar direktīvas pieņemšanu būs pabeigta EKL 13. panta īstenošana visās jomās un likvidēts iespējamais priekšstats par aizsardzības hierarhiju.

Šis vērienīgais mērķis nozīmē to, ka vajadzīgs risinājums, kas ietver plašu darbības jomu klāstu, bet ir realistisks un atspoguļo attiecīgo jomu konkrētās īpašības. Valsts tradīcijām un pieejām tādās jomās kā veselības aprūpe, sociālā aizsardzība un izglītība ir tendence būt daudzveidīgākām nekā ar nodarbinātību saistītās jomās. Šīs jomas raksturo likumīga sabiedriska izvēle sfērās, kas ir valsts kompetencē.

Eiropas spēks ir Eiropas sabiedrību daudzveidībā, un tā ir jārespektē saskaņā ar subsidiaritātes principu. Tādus jautājumus kā izglītības saturs un organizācija, civiltātvokļa vai ģimenes stāvvokļa atzīšana, adopcija, reproduktīvās tiesības un citus tamlīdzīgus jautājumus labāk izlemt valstu līmenī. Tāpēc direktīvas projekts neparedz dalībvalstīm pienākumu grozīt pašreizējos normatīvos un administratīvos aktus un praksi saistībā ar šiem jautājumiem. Tas arī neietekmē valstu noteikumus, kas regulē baznīcu un citu reliģisko organizāciju darbību un to attiecības ar valsti. Piemēram, tikai pašas dalībvalstis arī turpmāk izlems jautājumus par to,

⁸ 2006. gada 24. oktobra Lēmums Nr. 1672/2006/EK (OV L 315, 15.11.2006., 1. lpp.).

⁹ Līdztiesības atbalsta valsts struktūru Eiropas tīkls <http://www.equineteurope.org>.

vai atļaut selektīvu uzņemšanu skolās, vai atzīt viendzimuma laulības, un to, kādas ir attiecības starp organizētu reliģiju un valsti.

Diskriminācijas iemesli ir ļoti atšķirīgi un katram ir nepieciešams piemērots risinājums. Tas nav jautājums par hierarhijas veidošanu starp dažādiem iemesliem, bet gan par vispiemērotākā aizsardzības veida nodrošināšanu katram no tiem.

Attiecībā uz vecumu ir situācijas, kad atšķirīgu attieksmi saistībā ar vecumu var attaisnot vispārējās sabiedrības interesēs. Kā piemēru var minēt minimālā vecuma prasību, lai piekļūtu izglītībai vai konkrētām precēm un pakalpojumiem, vai preferenciālus tarifus konkrētām vecuma grupām, izmantojot sabiedrisko transportu vai apmeklējot muzejus. Turklāt, lai gan apdrošinātāji un bankas izmanto vecumu kā aktuāro faktoru klienta riska profila novērtēšanā, tas vēl nenorāda uz diskrimināciju, lai gan šo faktoru vajadzētu izmantot tikai tad, kad tas ir būtiski un pamatojas uz objektīviem pierādījumiem. Līdzīgi apsvērumi ir spēkā arī attiecībā uz invaliditāti. Komisija plāno uzsākt dialogu ar finanšu pakalpojumu sniedzējiem un citām ieinteresētajām personām, lai apmainītos ar paraugpraksi un veicinātu to.

Konkrēts un piemērots risinājums nepieciešams arī invaliditātei. Daudzās dalībvalstīs jau ir tiesību akti, kas sniedz aizsardzību invalīdiem, bet pastāv nozīmīgas atšķirības attiecībā uz nodrošinātās aizsardzības veidu un konkrētajām jomām. Turklāt Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencija par invalīdu tiesībām, ko kopā parakstīja Eiropas Kopiena un tās dalībvalstis, aicina uz konvencijā paredzēto tiesību vienotiem īstenošanas standartiem valsts tiesību aktos.

Patiesu invalīdu vienlīdzību nevar panākt, vienkārši aizliedzot diskrimināciju. Tā ir atkarīga no pozitīvām darbībām, ieskaitot invalīdu vajadzību apmierināšanu. Eiropas sabiedrībā pieejamības neesamība aizvien vairāk tiek atzīta kā nepieņemama. Iespējas invalīdiem aktīvi darboties sniedz reālus ekonomiskus un sociālus ieguvumus. Kā tas bija gadījumā ar 2000. gada direktīvu nodarbinātības jomā, pasākumiem darba vides pielāgošanai viņu vajadzībām jābūt saprātīgiem — samērīgiem ar klienta vai lietotāja vajadzībām un struktūrai vai uzņēmumam sedzamo izmaksu ziņā. Dalībvalstis arī turpmāk būs spējīgas nodrošināt izglītību invalīdiem parastās vai specializētās telpās.

Plānoto direktīvu piemēros ļoti atšķirīgās situācijās visā Eiropas Savienībā. Tāpēc ir lietderīgi atstāt dalībvalstīm elastīguma iespēju. Piemēram, noteikumi, kas liekas neitrāli, bet praksē var negatīvi ietekmēt kādu grupu, var būt pieļaujami tad, ja tie ir saprātīgi un īsteno attaisnojamo mērķi. Uzraugot direktīvas īstenošanu, Komisija pievērsīs īpašu uzmanību šīs iespējas izmantošanai.

Direktīvas projekts attiecas uz visu preču un pakalpojumu nodrošināšanu. Tomēr būtu nesamērīgi pakļaut indivīdus, kas darbojas pilnīgi privāti, visiem direktīvas noteikumiem. Tāpēc priekšlikums pamatojas uz vairāku dalībvalstu praksi un ietver noteikumus, kas paredz tā piemērošanu tikai preču un pakalpojumu komerciālai nodrošināšanai. Uz privātpersonām tas attiecas tikai tad, ja tās veic saimniecisko darbību.

Pamatjēdzienu un mehānismu ziņā ierosinātajā direktīvā ir pārņemts tas pats sekmīgais modelis, kas izmantots esošajās direktīvās. Tādējādi direktīva atspoguļo pašreizējos tiesību aktus attiecībā uz tiešas vai netiešas diskriminācijas, cilvēka aizskaršanas un aicinājuma veikt diskrimināciju definīcijām. Noteikumi par līdztiesības atbalsta struktūrām un dalībvalstu saistībām no diskriminācijas cietušajiem nodrošināt efektīvu tiesisko aizsardzību, iesniedzot prasību valsts tiesā, ir tādi paši kā pašreizējos tiesību aktos. Tādējādi šie jēdzieni un

mehānismi dalībvalstu sabiedriskajām un privātajām organizācijām jau ir zināmi, un tam vajadzētu atvieglot jaunā instrumenta transponēšanu un piemērošanu. Tajā pašā laikā, papildinot jau pastāvošās direktīvas, piedāvātā pieeja izvairās no iespējas no jauna sākt diskusiju un radīt neskaidrību par līdzšinējo *acquis*. Komisija uzskata, ka šis priekšlikums piedāvā līdzsvarotu un reālu veidu, kā pabeigt Eiropas diskriminācijas apkarošanas tiesisko pamatu, un aicina Padomi un Eiropas Parlamentu noteikt diskusiju turpināšanu kā prioritāru jautājumu.

3. POLITIKAS LĪDZEKĻU PASTIPRINĀŠANA AKTĪVAI VIENLĪDZĪGU IESPĒJU VEICINĀŠANAI

Nediskriminācijas un vienlīdzīgu iespēju veicināšana visās jomās pamatojas gan uz stabili tiesisko pamatu, gan politikas līdzekļu klāstu. Tas ietver informētības palielināšanu, integrēšanu, datu vākšanu un pozitīvu darbību. Padomes rezolūcija par Eiropas gada par iespēju vienlīdzību visiem (2007. gads) turpmākiem pasākumiem pievērš uzmanību tam, cik svarīgi ir ņemt vērā un pilnveidot šos politikas līdzekļus.

3.1. Spēcīgāki politikas līdzekļi

Nediskriminācijas integrēšana

Lai samazinātu visu grupu nevienlīdzību un diskrimināciju, integrēšanas principi ir jāpiemēro visās jomās, uz kurām attiecas EKL 13. pants. Divas jomas jau ir iekļautas konkrētās ES politikas virzienos, veidojot labi attīstītu integrēšanas darbību kopumu. Pirmkārt, ES invaliditātes stratēģija pamatojas uz Rīcības plānu invaliditātes jomā 2003.–2010. gadam un konkrētāk — Eiropas rīcības plānu 2008.–2009. gadam¹⁰. Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par invalīdu tiesībām īstenošana Kopienā un dalībvalstīs sniegs pamatu ciešākai sadarbībai šajā jomā. Otrkārt, Ceļvedis sieviešu un vīriešu līdztiesībā 2006.–2010. gadam¹¹ veido pamatu darbībām dzimumu līdztiesības jomā. Īpaša uzmanība tiks veltīta dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanai piedāvātajās darbībās.

Komisija turpinās sasniegto, veicinot sistemātisku ar visām 13. panta jomām saistītas nediskriminācijas un vienlīdzīgu iespēju iekļaušanu visos politikas virzienos, īpaši jau esošajos nodarbinātības, sociālās integrācijas, izglītības un apmācības koordinēšanas mehānismos. Komisija no savas puses pastiprināti pārbaudīs jauno Komisijas priekšlikumu ietekmi uz nediskriminācijas un vienlīdzīgu iespēju jautājumiem un mudinās apspriešanās piedalīties NVO ar pieredzi konkrētās nediskriminācijas lietās.

Tas mudina dalībvalstis izmantot dažādus integrēšanas instrumentus, paraugpraksi un metodiku, kas jau ir pieejama Kopienā un valstu līmenī¹². Vienlīdzīgas iespējas, nediskriminācijas apsvērumi un pieejamības noteikumi būs iekļauti plānotajos norādījumos par sociāli atbildīgu valsts iepirkumu, lai dalībvalstīs palielinātu informētību par to, kā veicināt nediskrimināciju un vienlīdzīgas iespējas, izmantojot iepirkuma politiku un praksi.

¹⁰ COM(2007) 738, galīgā redakcija.

¹¹ COM(2006) 92, galīgā redakcija.

¹² *Non-discrimination mainstreaming: instruments, case studies and the way forwards*, Eiropas Komisija, 2007. gada aprīlis

Komisija turpinās veicināt nediskriminācijas un vienlīdzīgu iespēju vērtības arī citās politikas jomās, piemēram, bērnu tiesību¹³, paplašināšanās jomā un vispārīgāk ES ārējās attiecībās, tostarp daudzpusējā līmenī. Īpašu uzmanību veltīs to cilvēku tiesībām, kas pieder mazākumtautībām trešās valstīs.

Diskriminācijas mērīšana un panākumu novērtēšana

Precīzi dati ir būtiski, novērtējot diskriminācijas mērogu un raksturu un izstrādājot, pielāgojot, uzraugot un novērtējot politiku. Dati ir nepieciešami par visiem diskriminācijas veidiem. Pieejamie dati ievērojami atšķiras pēc veida un pēc dalībvalsts¹⁴, kas padara datu salīdzināmību sarežģītu, ja ne neiespjamu.

Tiesību akti par privātās dzīves un datu aizsardzību nosaka datu vākšanas un apstrādes kritērijus¹⁵. Visumā Eiropas sabiedrība, lai cīnītos ar diskrimināciju, ir gatava tautas skaitīšanā anonīmi sniegt personisku informāciju¹⁶. Komisija pēta iespējas: 1) kopā ar dalībvalstu statistikas iestādēm Kopienas statistikas programmas ietvaros regulāri apkopot statistiku par diskriminācijas mērogu un ietekmi, īpaši rasu un etniskās piederības, reliģijas vai pārliecības un dzimumorientācijas dēļ jomās, kurās joprojām trūkst informācijas, un 2) izveidot ES diskriminācijas pētījumu moduli. Tā cieši sadarbojas arī ar *Equinet*, lai izstrādātu sistēmu informācijas iegūšanai par sūdzībām, ko izskata līdztiesības atbalsta valsts struktūras.

Pozitīva rīcība

Identiska attieksme var radīt formālu vienlīdzību, bet ar to nepietiek, lai būtu vienlīdzība praksē. ES nediskriminācijas tiesību akti neliedz dalībvalstij saglabāt vai ieviest īpašus pasākumus, lai novērstu nelabvēlīgu situāciju vai atlīdzinātu par nelabvēlīgu stāvokli, kas saistīts ar diskrimināciju, ja tiek sniegta aizsardzība.

Strauji pieaug izpratne par pozitīvas darbības lomu, kas var kompensēt faktiskas vienlīdzības neesamību sabiedrībās¹⁷. Dažas dalībvalstis¹⁸ ir ieviesušas noteikumus, kas paredz, ka visu valsts iestāžu darbību viens no pamatmērķiem ir veicināt vienlīdzību. Komisija izmantos pastāvīgo dialogu ar dalībvalstīm, lai veicinātu pozitīvas darbības iespēju pilnīgu izmantošanu, jo īpaši izglītībā, nodarbinātībā, dzīvokļu apgādē un veselības aprūpē.

Informētības palielināšana un apmācības darbības

Informācija par pastāvošajiem tiesību aktiem ir priekšnoteikums, lai potenciālie cietušie to reāli varētu izmantot un lai darba devējiem, pakalpojumu sniedzējiem un iestādēm būtu izpratne par saviem pienākumiem. Bet, kā tika atzīmēts iepriekš, informētība par

¹³ Paziņojums "Ceļā uz ES stratēģiju par bērnu tiesībām" (COM(2006) 367, galīgā redakcija).

¹⁴ Skatīt *Conceptual Framework Study Report*, Eiropas Komisija, 2008. gada janvāris:
http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/measprog08_en.pdf.

¹⁵ Skatīt: *Data collection and EU equality law*, Eiropas juridisko ekspertu tīkls nediskriminācijas jomā, 2007. gada februāris:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/07measdis_en.pdf.

¹⁶ 75 % eiropiešu ir gatavi sniegt informāciju par savu rasu piederību, 74 % par savu reliģiju un 65 % par savu dzimumorientāciju: skatīt īpašo *Eurobarometer* aptauju 263, 2007. gada janvāris.

¹⁷ *Beyond Formal Equality: Positive Action under Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC*, Eiropas Komisija, 2007. gada oktobris:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/bfe07_en.pdf.

¹⁸ Apvienotā Karaliste un Somija.

nediskriminācijas tiesību aktiem ir zema¹⁹. Lai sasniegtu turpmāku progresu, lielākais izaicinājums ir cīņa ar visu veidu stereotipiem un aizspriedumiem. ES informatīvā kampaņa "Par dažādību. Pret diskrimināciju" tiks īstenota, cieši sadarbojoties ar valstu darba grupām, kurās kopā darbosies pilsoniskās sabiedrības pārstāvji, valdības ierēdņi, sociālie partneri un citas ieinteresētās personas. Komisija sniegs arī turpmāku atbalstu apmācībai par pastāvošajiem tiesību aktiem, kas vērsta uz galvenajām ieinteresētajām personām, ieskaitot līdztiesības atbalsta struktūras, tiesnešus, juristus, NVO un sociālos partnerus.

Daudzveidības ieguvumu veicināšana darba vietā

Atzīstot, ka tiesību akti ir efektīvāki, ja tiem pievieno progresīvas un novatoriskas stratēģijas, ko darba devēji īsteno, pārvaldot aizvien daudzveidīgāko darbaspēku, Komisija²⁰ un dalībvalstis²¹ atbalsta daudzveidības vadību gan lielākos uzņēmumos, gan mazos un vidējos uzņēmumos (MVU)²².

Padome ir aicinājusi dalībvalstis un Komisiju vēl vairāk veicināt darbaspēka dažādību un atbalstīt attiecīgu uzņēmējdarbības līdzekļu, tostarp brīvprātīgu hartu, izstrādi²³. Atbildot uz šo aicinājumu, Komisija ar uzņēmējdarbības un darba devēju organizāciju atbalstu veicinās brīvprātīgas iniciatīvas ES mērogā. Tas sekmēs arī uzņēmumu, uzņēmējdarbības skolu un universitāšu sadarbību saistībā ar izpēti un apmācību par dažādības tēmām. Turklāt tas veicinās daudzveidību un uzlabotu daudzveidības pārvaldību ES un valsts līmeņa pārvaldes iestādēs²⁴.

3.2. Nediskriminācijas un vienlīdzīgu iespēju dialoga attīstīšana

2007. gadā Eiropas gada par iespēju vienlīdzību visiem pasākumi sniedza jaunas iespējas nediskriminācijas un vienlīdzīgu iespēju veicināšanai, iesaistot visus dalībniekus vispusīgā dialogā ES un valstu līmenī. Dalībvalstis un pilsoniskā sabiedrība ir atzinusi, ka būtu vērtīgi izveidot pastāvīgākus pamatus šim dialogam. Šādu apmaiņu pamats būs ikgadējie vienlīdzības samiti, kas savedīs kopā ieinteresētās personas visaugstākajā līmenī, lai izvērtētu sasniegto un sniegtu jaunu impulsu un virzienu.

Komisija ir izveidojusi valsts nediskriminācijas ekspertu grupu²⁵, lai izpētītu valsts un ES mēroga nediskriminācijas pasākumu ietekmi, apstiprinātu paraugpraksi, mācoties no līdzbiedriem, un lai izstrādātu kritērijus, pēc kuriem novērtēt nediskriminācijas politikas efektivitāti. Piemēram, Komisija plāno strādāt ar šo grupu, lai turpinātu izskatīt salīdzinošā pētījuma rezultātus par homofobiju un diskrimināciju dzimumorientācijas dēļ Eiropas Savienībā, ko veica Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra. Grupa regulāri tiksies ar pilsonisko sabiedrību, sociālajiem partneriem un *Equinet*. Kopiena varētu izmantot programmu *PROGRESS*, lai šā procesa laikā atbalstītu novatoriskas prakses apzināšanu. Par šā darba rezultātiem Komisija ziņos vienlīdzības samitos.

¹⁹ Īpašā Eurobarometer aptauja 263 / *TNS Opinion and Social*.

²⁰ *The Business Case for Diversity – Good practices in the workplace*, Eiropas Komisija, 2005. gads: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/events/busicase_en.pdf.

²¹ Francija, Beļģija (Briseles reģions) un Vācija.

²² *Diversity at work: 8 steps for small and medium-sized businesses*, Eiropas Komisija, 2007. gads: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/broch/8steps07_en.pdf.

²³ Padomes 2007. gada 5. decembra Rezolūcija 2007/C 308/01.

²⁴ Piemēram, veicot plānošanas izpēti par valsts sektora darba ņēmēju praksi cīņā pret diskrimināciju un daudzveidības veicināšanā.

²⁵ C(2008) 3261.

Komisija plāno izmantot šos jaunos pārvaldes mehānismus, lai pievērstu uzmanību jautājumam par vairākkārtēju diskrimināciju, ņemot vērā dažās dalībvalstīs atzītu praksi šādas diskriminācijas upuriem nodrošināt vienu tiesas procedūru sūdzību iesniegšanai un kā vainu pastiprinošus apstākļus uztvert pierādījumus, ka diskriminācija ir notikusi vairāk nekā vienā jomā. Komisija palielinās informētību par vairākkārtēju diskrimināciju, finansējot konkrētas darbības un sniedzot finansējumu mazākiem NVO tīkliem, kas pārstāv dažādas grupas.

3.3. Labāku līdzekļu izmantošana, lai uzlabotu romu tautības iedzīvotāju sociālo integrāciju

Lai gan, ar tiesību aktiem un politikas līdzekļiem atbalstot cīņu pret diskrimināciju, iegūs visas potenciālās ieinteresētās personas, joprojām ir svarīgi pievērst uzmanību konkrētām atsevišķu grupu problēmām. Romu tautības iedzīvotāju īpašā situācija pašreiz izraisa īpašas bažas, jo to raksturo pastāvīga individuāla un institucionāla diskriminācija un visaptveroša sociāla atstumtība. Atstumtība, ar ko saskaras miljoniem cilvēku, galvenokārt ir nepieņemama no vienlīdzības un efektīvas cilvēktiesību ievērošanas viedokļa. Tā ir neattaisnojama arī no sociālās kohēzijas viedokļa. Pēdējais, bet ne mazsvarīgākais ir tas, ka plaši sastopamais bezdarbs un nabadzība, ar ko saskaras šāda liela ļaužu grupa, rada zaudējumus arī ekonomiskā izteiksmē. Šīs neatliekamās problēmas risināšana ir Eiropas Savienības un dalībvalstu kopīgs pienākums.

Komisija ir daudzkārt nosodījusi visas noliedzošas attieksmes pret čigāniem izpausmes kā īpašu rasisma formu, kas nav savienojama ar ES principiem. ES diskriminācijas tiesību aktu piemērošana dalībvalstīs ir pamata sākumpunkts romu tautības iedzīvotāju integrācijā. Komisija šajā jomā paliks modra un padziļinās savu darbu ar līdztiesības atbalsta valsts struktūrām, lai uzlabotu to spējas novērst romu tautības iedzīvotāju diskriminācijas gadījumus. Komisija turpinās atbalstīt spēju palielināšanu romu tautības iedzīvotāju pilsoniskajā sabiedrībā un veicināt viņu iesaistīšanos visos politikas izstrādes un īstenošanas līmeņos.

Eiropas Padome ir atzinusi romu tautības iedzīvotāju situāciju un 2007. gada decembrī aicināja Komisiju *“pārskatīt spēkā esošo politiku un instrumentus un (...) ziņot Padomei par sasniegtajiem panākumiem”*. Pievienotais dienestu darba dokuments atbild uz šo pieprasījumu. Tas parāda, ka ir pieejams spēcīgs tiesību aktu, finanšu un politikas koordinēšanas līdzekļu pamats, ko izmanto aizvien biežāk, bet, lai tas darbotos efektīvāk, vēl ir daudz darāmā.

Šo līdzekļu praktiskā ietekme tomēr ir atkarīga no dalībvalstu apņemšanās un visu iesaistīto dalībnieku spējas tos pilnībā izmantot. 2008. gada jūnijā Eiropadomes sanāksmē Padome tika aicināta steidzami risināt šo jautājumu. Komisija izmantos visus savā rīcībā esošos līdzekļus, lai atbalstītu šo procesu, cerot uz skaidru Eiropadomes apņemšanos Francijas prezidentūras beigās.

Lai atbalstītu un veicinātu dalībvalstu, ES iestāžu un pilsoniskās sabiedrības kopīgu apņemšanos, 2008. gada septembrī Komisija organizēs ES Romu tautības iedzīvotāju samitu visām ieinteresētajām personām Eiropas starpkultūru dialoga gada kontekstā. Samita secinājumus iesniegs Francijas prezidentūrai turpmākai izskatīšanai Ministru Padomē pirms 2008. gada decembra Eiropadomes sanāksmes. Turklāt, pamatojoties uz jau pabeigtu daudzpusīgu pētījumu, Komisija uzsāks visaptverošu pētījumu par pašreizējo politiku un institucionāliem mehānismiem un to saikni ar programmām un projektiem, kas attiecas uz

romu tautības iedzīvotājiem, ar mērķi apzināt sekmīgu, citiem nododamu praksi, lai pilnvērtīgāk izmantotu Kopienas un valstu instrumentus.

4. SECINĀJUMS

Komisija ir cieši apņēmusies cīnīties ar visām diskriminācijas formām, kas minētas EKL 13. pantā, un turpinās rūpīgi uzraudzīt jau spēkā esošo direktīvu transponēšanu. Lai pabeigtu attiecīgo ES tiesisko pamatu, Komisija nāk klajā ar priekšlikumu par jaunu direktīvu, kas aizliedz diskrimināciju vecuma, invaliditātes, dzimumorientācijas, reliģijas vai pārliecības dēļ ārpus nodarbinātības jomas. Komisija aicina Padomi un Parlamentu uzskatīt diskusiju turpināšanu par šo priekšlikumu kā prioritāru jautājumu.

Sekmīgai individuālo tiesību juridiskai aizsardzībai ir jādarbojas kopā ar aktīvu nediskriminācijas un vienlīdzīgu iespēju veicināšanu. Komisija ir apņēmusies sasniegt turpmāku progresu ES un valstu līmenī tādās būtiskās jomās kā informētības palielināšana, nediskriminācijas integrēšana, pozitīva darbība un datu vākšana. Nediskriminācijas politikas stingrai pārvaldībai jāveicina apmaiņa ar paraugpraksi, mācīšanās no līdzbiedriem un kritēriju izstrādāšana dalībvalstu starpā un jāsekmē jaunu pieeju izstrāde, piemēram, cīnoties ar vairākkārtēju diskrimināciju.

Sadarbojoties ar pilsonisko sabiedrību un sociālajiem partneriem, Komisija uzraudzīs šajā paziņojumā izklāstīto iniciatīvu īstenošanu. Tā novērtēs progresu un konkrētu darbību ietekmi.