



---

## PIEŅEMTIE TEKSTI

---

### P8\_TA(2016)0360

#### Direktīvas par vienlīdzību nodarbinātības jomā piemērošana

**Eiropas Parlamenta 2016. gada 15. septembra rezolūcija par Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (Nodarbinātības vienlīdzības direktīva), piemērošanu, (2015/2116(INI))**

Eiropas Parlaments,

- ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienību (LES), jo īpaši tā 2. un 5. pantu, un Līgumu par Eiropas Savienības darbību (LESD), jo īpaši tā 6., 8., 10., 19. un 153. pantu,
- ņemot vērā Eiropas Savienības Pamattiesību hartu, jo īpaši tās 20., 21., 23. un 26. pantu,
- ņemot vērā Eiropas Sociālo hartu, kas pieņemta Eiropas Padomes galvenajā mītnē, kā arī tajā noteiktās sociālās un darba tiesības,
- ņemot vērā ANO Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām,
- ņemot vērā ANO Personu ar invaliditāti tiesību komitejas noslēdzošos komentārus par sākotnējo Eiropas Savienības ziņojumu (2015. gada oktobrī),
- ņemot vērā ANO īpašā referenta reliģijas un ticības brīvības jautājumos *Hans Bielefeldt* starpposma ziņojumu, kas sniegts saskaņā ar ANO Ģenerālās asamblejas rezolūciju Nr. 68/170 par reliģijas un ticības brīvību,
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2013. gada 17. decembra Regulu (ES) Nr. 1303/2013, ar ko paredz kopīgus noteikumus par Eiropas Reģionālās attīstības fondu, Eiropas Sociālo fondu, Kohēzijas fondu, Eiropas Lauksaimniecības fondu lauku attīstībai un Eiropas Jūrlietu un zivsaimniecības fondu un vispārīgus noteikumus par Eiropas Reģionālās attīstības fondu, Eiropas Sociālo fondu, Kohēzijas fondu un Eiropas Jūrlietu un zivsaimniecības fondu un atceļ Padomes Regulu (EK) Nr. 1083/2006<sup>1</sup>,
- ņemot vērā Dzimumu līdztiesības direktīvu (Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un

---

<sup>1</sup> OV L 347, 20.12.2013., 320. lpp.

profesijas jautājumos (pārstrādāta versija)<sup>1</sup>),

- ņemot vērā Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvu 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (“direktīva”)<sup>2</sup>,
- ņemot vērā Padomes 2013. gada 24. jūnija ES pamatnostādnes par reliģijas vai ticības brīvības veicināšanu un aizsardzību,
- ņemot vērā priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvai par dalībvalstu normatīvo un administratīvo aktu tuvināšanu attiecībā uz produktu un pakalpojumu pieejamības prasībām (COM(2015)0615),
- ņemot vērā Komisijas ziņojumu Eiropas Parlamentam un Padomei „Kopīgs ziņojums par Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīvas 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības (“Rasu vienlīdzības direktīvas”), un Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (“Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas”), piemērošanu” (COM(2014)0002),
- ņemot vērā Komisijas paziņojumu „Eiropas stratēģija invaliditātes jomā (2010–2020); atjaunināta apņemšanās veidot Eiropu bez šķēršļiem” (COM(2010)0636),
- ņemot vērā priekšlikumu Padomes direktīvai par vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu neatkarīgi no reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas (COM(2008)0426),
- ņemot vērā Komisijas paziņojumu „Nediskriminācija un iespēju vienlīdzība visiem — pamatstratēģija” (COM(2005)0224),
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta, Eiropas Savienības Padomes un Eiropas Komisijas 2016. gada Iestāžu nolīgumu par labāku likumdošanas procesu,
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta 2015. gada 10. septembra rezolūciju par konkurētspējīga ES darba tirgus izveidi 21. gadsimtā: prasmju un kvalifikāciju saskaņošana ar pieprasījumu un darba iespējām, lai atgūtos no krīzes<sup>3</sup>,
- ņemot vērā 2015. gada 10. septembra rezolūciju par sociālo uzņēmējdarbību un sociālo inovāciju cīņā pret bezdarbu<sup>4</sup>,
- ņemot vērā 2015. gada 8. septembra rezolūciju par pamattiesību stāvokli Eiropas Savienībā (2013.–2014. gads)<sup>5</sup>,
- ņemot vērā 2015. gada 8. septembra rezolūciju par virzību uz integrētu pieeju Eiropas kultūras mantojumam<sup>6</sup>,

---

<sup>1</sup> OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.

<sup>2</sup> OV L 303, 2.12.2000., 16. lpp.

<sup>3</sup> Pieņemtie teksti, P8\_TA(2015)0321.

<sup>4</sup> Pieņemtie teksti, P8\_TA(2015)0320.

<sup>5</sup> Pieņemtie teksti, P8\_TA(2015)0286.

<sup>6</sup> Pieņemtie teksti, P8\_TA(2015)0293.

- ņemot vērā 2015. gada 8. jūlija nostāju par priekšlikumu Padomes lēmumam par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādņem<sup>1</sup>,
- ņemot vērā 2015. gada 11. marta rezolūciju par Eiropas ekonomikas politikas koordinēšanas pusgadu: nodarbinātības un sociālie aspekti 2015. gada izaugsmes pētījumā<sup>2</sup>,
- ņemot vērā 2013. gada 4. jūlija rezolūciju par krīzes ietekmi uz aprūpes pieejamību mazāk aizsargātu iedzīvotāju grupām<sup>3</sup>,
- ņemot vērā 2011. gada 25. oktobra rezolūciju par personu ar invaliditāti integrāciju un mobilitāti un Eiropas stratēģiju invaliditātes jomā 2010.–2020. gadam<sup>4</sup>,
- ņemot vērā 2010. gada 11. novembra rezolūciju par demogrāfiskajām problēmām un paaudžu solidaritāti<sup>5</sup>,
- ņemot vērā 2010. gada 6. jūlija rezolūciju par jauniešu piekļuves darba tirgum veicināšanu un praktikanta, stažiera un mācekļa statusa nostiprināšanu<sup>6</sup>,
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta 2009. gada 6. maija rezolūciju par tādu cilvēku aktīvu integrāciju, kuri ir atstumti no darba tirgus<sup>7</sup>,
- ņemot vērā 2008. gada 20. maija rezolūciju par ES sasniegto progresu vienlīdzīgu iespēju un nediskriminācijas nodrošināšanā (Direktīvu 2000/43/EK un 2000/78/EK transponēšana)<sup>8</sup>,
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta Izpētes dienesta pētījumu par Direktīvas 2000/78/EK īstenošanu attiecībā uz diskriminācijas reliģijas vai ticības dēļ aizlieguma principu,
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta Izpētes dienesta padziļināto analīzi „Nodarbinātības vienlīdzības direktīva — tās īstenošanas novērtēšana”,
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta pētījumu „Saprātīgi pielāgojumi un īpaši ierīkotas darbnīcas personām ar invaliditāti — izmaksas un ienākums no ieguldījumiem”,
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta pētījumu „Atšķirīga attieksme pret darba ņēmējiem, kas jaunāki par 25 gadiem, attiecībā uz to piekļuvi darba tirgum”,
- ņemot vērā Eiropas Revīzijas palātas Īpašo ziņojumu „ES garantija jauniešiem: sperti pirmie soļi, bet gaidāmi īstenošanas riski”,
- ņemot vērā Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūras atzinumu par līdztiesību Eiropas Savienībā desmit gadu laikā kopš direktīvu līdztiesības jomā īstenošanas sākuma,

---

<sup>1</sup> Pieņemtie teksti, P8\_TA(2015)0261.

<sup>2</sup> OV C 316, 30.8.2016., 83. lpp.

<sup>3</sup> OV C 75, 26.2.2016., 130. lpp.

<sup>4</sup> OV C 131 E, 8.5.2013., 9. lpp.

<sup>5</sup> OV C 74 E, 13.3.2012., 19. lpp.

<sup>6</sup> OV C 351 E, 2.12.2011., 29. lpp.

<sup>7</sup> OV C 212 E, 5.8.2010., 23. lpp.

<sup>8</sup> OV C 279 E, 19.11.2009., 23. lpp.

- ņemot vērā Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūras salīdzinošo juridisko analīzi par aizsardzību pret diskrimināciju seksuālās orientācijas, dzimumidentitātes un ar dzimumu saistītu iezīmju dēļ Eiropas Savienībā,
  - ņemot vērā Reglamenta 52. pantu,
  - ņemot vērā Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas ziņojumu, Pilsoņu brīvību, tieslietu un iekšlietu komitejas atzinumu un Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komitejas atzinumu (A8-0225/2016),
- A. tā kā saskaņā ar LES Eiropas Savienība ir dibināta, pamatojoties uz vērtībām, kas respektē cilvēka cieņu, brīvību, demokrātiju, vienlīdzību, tiesiskumu un cilvēktiesības, tostarp minoritāšu tiesības, un apkarot nabadzību, sociālo atstumtību un diskrimināciju;
  - B. tā kā LESD noteikts, ka, „nosakot un īstenojot savu politiku un darbības, Savienība tiecas apkarot diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ”;
  - C. tā kā 28 dalībvalstis ir transponējušas Nodarbinātības vienlīdzības direktīvu un, neņemot vērā atšķirības tās transponēšanā un īstenošanā, ir guvušas vērtīgu pieredzi;
  - D. tā kā direktīvas vienlīdzīgas attieksmes jomā aizliedz ne tikai tiešu un netiešu diskrimināciju, bet arī uzmākšanos un pamudināšanu uz diskrimināciju;
  - E. tā kā Komisija savā otrajā īstenošanas ziņojumā (COM(2014)0002) norādīja, ka ar tiesību aktiem vien nevar nodrošināt pilnīgu vienlīdzību un ka jāpalielina informētība par pieejamajiem aizsardzības pasākumiem, kā arī jāizmanto ES fondi un jānostiprina valstu līdztiesības atbalsta struktūras;
  - F. tā kā nediskriminācija profesijas un nodarbinātības jomā ir efektīva tikai tad, ja diskriminācija tiek visaptveroši apkarota visās dzīves jomās līdz ar citiem šķēršļiem, kas, ierobežojot brīvību un vienlīdzību, kavē personas pilnvērtīgu attīstību un neļauj darba ņēmējiem efektīvi piedalīties savas dalībvalsts politiskajā, sociālajā un ekonomiskajā dzīvē;
  - G. tā kā Eiropas Savienības Tiesa (EST) *Römer* lietā<sup>1</sup> uzsvēra, ka Nodarbinātības vienlīdzības direktīvā nav noteikts vienlīdzīgas attieksmes princips nodarbinātības un profesiju jomā, bet ka tajā ir paredzēta kopēja sistēma dažādu iemeslu radītas diskriminācijas apkarošanai;
  - H. tā kā, lai gan izpratne par diskrimināciju ir palielinājusies, tomēr daudzas no diskriminācijas cietušās personas joprojām nezina savas tiesības vai dažādu apsvērumu dēļ, piemēram, neuzticība kādas dalībvalsts iestādēm vai sarežģītas un garas tiesvedības procedūras, neuzdrošinās celt prasību tiesā saistībā ar diskriminējošām darbībām;
  - I. tā kā pierādījumi, ko savākusi Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra (*FRA*), liecina, ka ar rasisms, ksenofobija, homofobija un transfobija un ar to saistītās neiecietības izpausmes ir plaši izplatītas, neraugoties uz pasākumiem, ko īsteno valdības un pilsoniskā sabiedrība visā ES; tā kā sociālais un politiskais klimats kļūst arvien pielaidīgāks ekstrēmiskām, rasistiskām un ksenofobiskām programmām, kas izmanto

<sup>1</sup> 2011. gada 10. maija spriedums, *Römer*, C-147/08, ECR, EU:C:2011:286.

bažas par bezdarbu, bēgļu krīzi, atsvešinātību daļēji migrācijas plūsmu dēļ un drošību terorisma un citu ģeopolitisko problēmu apstākļos, kas apdraud ES pamatvērtības;

- J. tā kā *FRA* pētījumā par LGBT<sup>1</sup> un *FRA* ziņojumā „Būt transpersonai Eiropā”<sup>2</sup> norādīts uz joprojām pastāvošo LGBT personu diskrimināciju attiecībā uz piekļuvi darba tirgum un tā ietvaros;
- K. tā kā Nodarbinātības vienlīdzības direktīvā ir noteiktas minimālās prasības, bet dalībvalstis var nodrošināt augstāku aizsardzības līmeni un pieņemt pozitīvus pasākumus šajā jomā ar valsts tiesību aktiem; tā kā ar tiesību aktiem vien nevar nodrošināt pilnīgu vienlīdzību un ir nepieciešama arī attiecīga politiska rīcība;
- L. tā kā sievietes visvairāk ietekmē bezdarbs un negatīva diskriminācija attiecībā uz nodarbinātību, jo īpaši ietekmējot grūtnieces un mātes, tostarp mātes, kas baro bērnu ar krūti;
- M. tā kā Nodarbinātības vienlīdzības direktīva attiecas tikai uz tādām jomām kā reliģijas un ticības brīvība, invaliditāte, vecums un seksuālā orientācija, bet dalībvalstīm saskaņā ar Rasu vienlīdzības direktīvu ir arī pienākums nodarbinātības jomā apkarot diskrimināciju rases un etniskās piederības dēļ; tā ka reliģija dažkārt tiek izmantota kā aizstājējs rasei, diskriminējot personas nodarbinātības jomā viņu reālās vai šķietamās piederības dēļ kādai reliģijai;
- N. tā kā cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības rādītājs dalībvalstīs ir krietni zem 50 %, bet pārējo iedzīvotāju nodarbinātības rādītājs pārsniedz 70 %, un cilvēku ar invaliditāti bezdarba rādītājs (18,3 %) ir gandrīz divas reizes lielāks par bezdarba rādītāju pārējiem iedzīvotājiem (9,9 %); tā kā ES vidējie rādītāji nomaskē to, ka valstu līmenī ir ievērojamas atšķirības;
- O. tā kā sievietes lielākoties ir tās, kurām ir galvenā atbildība rūpēties par bērniem, veciem cilvēkiem un citām apgādājamām personām, ģimeni un mājsaimniecību, un šī atbildība ir lielāka, ja viņām ir bērni ar invaliditāti; tā kā tas tieši ietekmē sieviešu piekļuvi darbvietām un viņu profesionālo izaugsmi un var negatīvi ietekmēt nodarbinātības apstākļus, piemēram, daudzos gadījumos sievietes ir spiestas strādāt nepilna laika darbu vai ir spiestas izmantot nepastāvīgas nodarbinātības veidus, un visi šie faktori rada atalgojuma un pensiju atšķirības;
- P. tā kā viena vecāka ģimenes, jo īpaši vientuļās mātes, daudz biežāk kļūst par nabadzīgiem darba ņēmējiem un visos pieņemtajos pasākumos būtu jāpievērš uzmanība vientuļajiem vecākiem;
- Q. tā kā plašās prasmes un kompetences, ko sievietes iegūst ģimenes pienākumu pildīšanas gaitā, bagātina viņu personisko un profesionālo izaugsmi; tā kā tāpēc šīs kompetences būtu jāatzīst sabiedrībai un darba devējiem;
- R. tā kā Eiropas Savienībā ir vērojama liela ekonomikas, finanšu un sociālā krīze, kas īpaši apgrūtina sievietes gan darba tirgū, gan personīgajā dzīvē, jo pastāv lielāka iespēja, ka

---

<sup>1</sup> <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-main>

<sup>2</sup> <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/being-trans-eu-comparative-analysis-eu-lgbt-survey-data>

viņas uzņemsies nestabilas darba attiecības, kļūs par bezdarbniecēm vai paliks bez sociālā nodrošinājuma;

- S. tā kā tas, ka trūkst patiesi efektīvu tiesību aktu, ar kuriem tiktu līdzsvarota darba un privātā dzīve, rada diskrimināciju pret strādājošiem vecākiem;
- T. tā kā Parlaments jau ir pieņēmis politikas pasākumus, piemēram, direktīvu par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū un saistītos pasākumus, un tā kā šādi pasākumi var palīdzēt panākt lielāku vienlīdzību sievietēm nodarbinātības jomā un palielināt sieviešu iespējas ieņemt vadošus amatus; tā kā tiesību akti ir jāuzskata par būtisku instrumentu dzimumu līdztiesības panākšanai, bet līdztekus tiem ir nepieciešamas normatīvās procedūras un kampaņas, lai dzimumu līdztiesību īstenotu ne tikai tiesību aktos, bet arī sabiedrības uzskatos;
- U. tā kā joprojām ir gadījumi, kad notiek vairākveidu, tieša un netieša sieviešu diskriminācija darba tirgū, neraugoties uz to, ka dalībvalstīs teorētiski tiek piemērota vienlīdzīga attieksme; tā kā pastāv daudz dažādu netiešas diskriminācijas veidu un visos šajos gadījumos vajadzētu piemērot standarta definīciju, saskaņā ar kuru diskriminācija ir tad, ja līdzīgās situācijās piemēro atšķirīgas normas vai vienādas normas piemēro dažādām situācijām; tā kā sievietes ne vienmēr ir informētas par savām tiesībām saskaņā ar spēkā esošajiem Eiropas un valsts tiesību aktiem par līdztiesību un diskrimināciju vai uzskata par nelietderīgu ziņot par diskriminācijas gadījumiem; tāpēc uzsver, cik liela nozīme ir informācijas un vadlīniju dokumentiem, informatīvām kampaņām un informācijas portāliem;
- V. tā kā sociālo nevienlīdzību, jo īpaši attiecībā uz nodarbinātības līdztiesību, var mazināt, tikai īstenojot politiku, kas nodrošina taisnīgāku bagātību sadali, pamatojoties uz reālo algu pieaugumu, pasākumiem, ar ko veicina nodarbinātības regulējumu, darba laika noteikumus un darba aizsardzību, jo īpaši izmantojot koplīgumus un garantētu vispārēju bezmaksas piekļuvi augstas kvalitātes veselības aprūpes un izglītības pakalpojumiem;
- W. tā kā gandrīz katrs piektais jauniešs Eiropas Savienībā meklē darbu un ir aprēķināts, ka jauniešu bezdarba kopējās izmaksas veido EUR 153 miljardus gadā<sup>1</sup>, un papildu sociālās izmaksas rada nopietnas bažas;
- X. tā kā *Eurofound* veiktā 6. Eiropas darba apstākļu apsekojuma (*EWCS*)<sup>2</sup> dati apstiprina, ka ir panākts tikai neliels progress pašu darba ņēmēju norādītās diskriminācijas mazināšanā pēdējos desmit gados;
- Y. tā kā *Eurofound* 6. *EWCS* dati norāda, ka 7 % darba ņēmēju ziņo par diskrimināciju vismaz viena iemesla dēļ, kā arī apstiprina, ka darba ņēmēji liecina par diskrimināciju vairāku iemeslu dēļ;
- Z. tā kā sieviešu ar invaliditāti nodarbinātības līmenis ES (44 %) ir ievērojami zemāks nekā vīriešu ar invaliditāti nodarbinātības līmenis (52 %) un tā kā sieviešu nodarbinātības līmenis 55–65 gadu vecuma grupā dažās dalībvalstīs ir apmēram 30 % vai zemāks un nodarbinātības līmeņu atšķirība starp dzimumiem ir vislielākā

---

<sup>1</sup> [http://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR15\\_03/SR15\\_03\\_EN.pdf](http://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR15_03/SR15_03_EN.pdf).

<sup>2</sup> [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1568en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568en.pdf)

(14,5 procentpunkti) salīdzinājumā ar atšķirību vidējā (30–54 gadus veciem 12,4 procentpunkti) un jaunākā (20–29 gadu veciem 8,3 procentpunkti) vecuma grupā; uzskatot, ka ilgtermiņa bezdarbs ir īpaši izplatīts starp jaunākiem un vecākiem darba ņēmējiem, jo īpaši sievietēm, un tā kā Direktīvas 2006/54/EK piemērošana un transponēšana tika novērtēta un Parlaments 2015. gada 8. oktobra rezolūcijā<sup>1</sup> norādīja uz nopietniem trūkumiem šīs direktīvas noteikumu īstenošanā, ieviešot praksē principu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos;

- AA. tā kā vecāki darba ņēmēji joprojām bieži ir pakļauti diskriminācijai vecuma, stereotipu un citu šķēršļu dēļ; tā kā uz vecumu balstīta diskriminācija skar visas vecuma grupas un tā kā, ņemot vērā izraisīto ietekmi, humānai sabiedrībai, kuras mērķis ir sasniegt savus sociālos un ekonomiskos mērķus, ir vajadzīga visu paaudžu pieredze, līdzdalība un ideju bagātība, vienlaikus balstoties uz paaudžu solidaritātes principa,
1. atzinīgi vērtē to, ka gandrīz visas dalībvalstis ir iekļāvušas savās konstitūcijās vispārējo vienlīdzīgas attieksmes principu attiecībā uz konkrētiem diskriminācijas iemesliem; tomēr pauž nožēlu, ka tikai dažas dalībvalstis ir sistemātiski nodrošinājušas, ka visi spēkā esošie juridiskie dokumenti ir atbilstīgi vienlīdzīgas attieksmes principam, un vēl mazāk dalībvalstu tos sistemātiski īsteno<sup>2</sup>, un ka diskriminācija joprojām ir daļa no daudzu Eiropiešu ikdienas dzīves;
  2. sagaida, ka visas dalībvalstis novērsīs dabiskos sociālos un ekonomiskos šķēršļus, kas kavē vienlīdzības principa faktisku īstenošanu un ierobežo Eiropas iedzīvotāju brīvību;
  3. pauž nožēlu par to, ka ideja par cilvēktiesībām kā universālu, nedalāmu un savstarpēji saistītu veselumu joprojām ir vien tiesību princips, kas pastāv vairāk teorijā nekā praksē, ņemot vērā, ka pastāvošajos ES tiesību instrumentos dažādi cilvēka identitātes aspekti tiek aplūkoti atsevišķi;
  4. pauž nožēlu par to, ka pieaug diskriminācijas un aizskaršanas gadījumi, tostarp darbavietā un jo īpaši saistībā ar dzimumu, valstspiederību, sociālo stāvokli, invaliditāti, seksuālo orientāciju un dzimumidentitāti, etnisko izcelsmi un reliģiju, jo īpaši attiecībā uz musulmaņu sievietēm un LGBTI personām; vienlaikus pauž nožēlu, ka kopumā nepietiekami tiek ziņots par visiem diskriminācijas veidiem, jo īpaši diskrimināciju invaliditātes dēļ un diskrimināciju pret LGBTI personām; tāpēc aicina Komisiju pievērst īpašu uzmanību visiem diskriminācijas veidiem, uzraugot, kā tiek piemērota Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, un uzsver nepieciešamību palielināt LGBTI personu informētību par viņu tiesībām, piemēram, izmantojot līdztiesību veicinošās struktūras, arodbiedrības un darba devēju organizācijas;
  5. uzsver, cik svarīgi ir pēc iespējas ātrāk panākt vienošanos, un aicina Padomi rast izeju no strupceļa, atrodot pragmatisku risinājumu un bez turpmākas kavēšanās paātrinot ES horizontālu diskriminācijas novēršanas direktīvu, ko 2008. gadā ierosināja Komisija un par ko nobalsoja Parlaments; uzskata, ka priekšnoteikums ir nodrošināt konsolidētu un saskaņotu ES tiesisko regulējumu, kas aizsargātu pret diskrimināciju reliģijas un ticības,

<sup>1</sup> Pieņemtie teksti, P8\_TA(2015)0351.

<sup>2</sup> Eiropas Parlamenta Īzpētes dienests „Nodarbinātības vienlīdzības direktīva — tās īstenošanas novērtēšana”.

invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ ārpus nodarbinātības jomas; norāda, ka nekādi neatbilstoši šīs direktīvas piemērošanas jomas ierobežojumi nav pieņemami; uzskata, ka ir būtiski svarīgi konsolidēt ES tiesisko regulējumu naida noziegumu apkarošanas jomā, ņemot vērā, ka līdzīgi noziedzīgi nodarījumi ir izplatīti arī darba vidē;

6. norāda, ka pēc ES Pamattiesību aģentūras datiem visi diskriminācijas veidi, tostarp diskriminācija vairāku iemeslu dēļ un krusteniska diskriminācija, ievērojami kavē cilvēkkapitāla izmantošanu un rada šķēršļus karjeras attīstībai; uzsver, ka no šāda veida diskriminācijas nereti cieš personas ar invaliditāti;
7. ar bažām norāda uz to, ka dažās dalībvalstīs nav judikatūras, kurā būtu interpretēts jēdziens “netieša diskriminācija”, kā arī uz grūtībām, ko šī definīcija radīja direktīvas transponēšanai dažās dalībvalstīs; ierosina, ka Komisijai būtu jāsniedz konsultācijas dalībvalstīm par šādām interpretācijas grūtībām;
8. norāda, ka nediskriminācija profesionālās darbības un nodarbinātības jomā ir efektīva tikai tad, ja diskriminācija visaptveroši tiek apkarota visās dzīves jomās, piemēram, izmantojot kopienu atbalstu, tiesību aktus un koordinēšanas instrumentus, tostarp stratēģijas un sistēmas gan dalībvalstu, gan ES līmenī, ieskaitot iespēju ieviest pozitīvus rīcības pasākumus;

### ***Reliģija un pārliecība***

9. norāda, ka aizliegums attiecībā uz diskrimināciju reliģijas vai pārliecības dēļ ir transponēts visās dalībvalstīs, lai gan direktīvā nav noteiktas definīcijas<sup>1</sup>;
10. norāda uz savstarpējo saistību starp diskrimināciju gan reliģijas un ticības, gan rases un etniskās piederības dēļ, un uzskata, ka dažas sabiedrības grupas, kuras pieder pie reliģiskām minoritātēm, nodarbinātības jomā īpaši saskaras ar diskrimināciju reliģijas dēļ, ko apliecina pētījumi valstu un Eiropas līmenī, jo īpaši Pamattiesību aģentūras veiktie pētījumi;
11. piekrīt viedoklim, ka aizsardzību pret diskrimināciju reliģijas un pārliecības dēļ Eiropas Savienībā pašlaik nodrošina tiesību akti gan cilvēktiesību, gan diskriminācijas novēršanas jomā, un tiem ir savstarpēja ietekme;
12. uzsver, ka saskaņā ar pētījumu datiem diskriminētākās reliģiskās grupas nodarbinātības jomā ir ebreji, sikhi un musulmaņi (un jo īpaši sievietes); iesaka ieviest vienotu Eiropas valstu stratēģiju sistēmu antisemitisma un islamofobijas apkarošanai;
13. atzīst Eiropas Cilvēktiesību tiesas (ECT) ievērojamo judikatūru reliģijas vai ticības nediskriminācijas jomā, atzinīgi vērtē lomu, ko tā uzņēmas ar saviem lēmumiem par direktīvas interpretāciju kopumā, un ar interesi gaida Eiropas Savienības Tiesas pirmos turpmākos lēmumus par šo jautājumu; pauž nožēlu par to, ka tiesās nonāk tikai neliels skaits lietu pretstatā diskriminācijas gadījumu lielajam skaitam, ko uzrāda viktimizācijas apsekojumi, bet kas nenonāk tiesās;
14. uzskata, ka diskriminācijas novēršanas tiesību aktu konsekventa piemērošana būtu jāuzskata par būtisku radikalizācijas novēršanas stratēģijas elementu, ņemot vērā, ka

---

<sup>1</sup> *Turpat.*



arvien vairāk ksenofobiskā un islamofobiskā situācija un diskriminācija pret reliģiskajām kopienām, tostarp bēgļiem un migrantiem, varētu veicināt personu reliģisko radikalizāciju, ietekmēt veiksmīgu iekļaušanu darba tirgū un ietekmēt viņu piekļuvi tiesu iestādēm saistībā ar viņu uzturēšanās statusu;

15. uzskata, ka tiesu sistēmai vajadzētu pievērst lielāku uzmanību reliģiskās pārliecības labticīgas apliecināšanas nodrošināšanai, nevis kādas reliģijas vai ticības spēkā esamības vai likumības novērtēšanai;
16. uzskata, ka ir nepieciešama turpmāka tiesību aktu saskaņošana, ņemot vērā gan valstu tiesu, gan ECT sniegtos lēmumus, iepriekš novērtējot principu par valsts šķirtību no baznīcas salīdzinājumā ar Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 4. panta 2. punkta noteikumiem par ētikas pamatprincipiem;
17. uzskata, ka, pamatojoties uz ES un dalībvalstu līmenī pieejamo judikatūru, ES un dalībvalstu tiesību aktos jānosaka saprātīga pielāgojuma nodrošināšanas pienākums attiecībā uz visiem diskriminācijas iemesliem — tostarp diskrimināciju reliģijas un pārliecības dēļ — ar nosacījumu, ka tas nerada nesamērīgu slogu darba devējiem vai pakalpojumu sniedzējiem;
18. aicina dalībvalstis atzīt pamattiesības uz pārliecības brīvību;
19. uzskata, ka ir jāņem vērā tas, ka saskaņā ar ECT judikatūru šī direktīva nodrošina aizsardzību pret diskrimināciju darba devēja reliģijas vai ticības dēļ;
20. uzskata, ka 2. panta 5. punktā minētais vispārējais izņēmums ir formulēts plaši un ir nepieciešams panākt progresu attiecībā uz tā piemērošanu, kas ir īpaši svarīgi kontekstā ar bēgļu un migrācijas krīzi, un cer, ka tiesas ļoti rūpīgi novērtēs tā robežas saskaņā ar proporcionalitātes principu;
21. uzstāj, ka reliģiskā brīvība ir svarīgs princips, kas darba devējiem būtu jāievēro; tomēr uzsver, ka šī principa īstenošana ir subsidiaritātes jautājums,

### ***Invaliditāte***

22. uzsver, ka „diskriminācija invaliditātes dēļ” nozīmē jebkāda veida nošķiršanu, atstumtību vai ierobežošanu invaliditātes dēļ, kuras mērķis ir traucēt vai pilnībā nepieļaut visu politisko, ekonomisko, sociālo, kultūras, pilsonisko vai citu cilvēktiesību un pamatbrīvību atzīšanu, izmantošanu vai īstenošanu vienlīdzīgi ar citiem, vai kurai ir tādas sekas; norāda, ka tā ietver visus diskriminācijas veidus, tostarp saprātīga pielāgojuma izveides atteikumu<sup>1</sup>;
23. mudina dalībvalstis interpretēt ES tiesību aktus tā, lai nodrošinātu pamatu plašam invaliditātes jēdzienam, ņemot vērā Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām (*CRPD*), apvienojot tos elementus, kas nodrošina vienlīdzību personām ar invaliditāti, un uzskatot, ka atteikums veikt saprātīgu pielāgojumu ir viens no diskriminācijas veidiem saskaņā ar *CRPD*; pauž nožēlu, ka dažās dalībvalstīs joprojām ir spēkā tiesību akti, kuros noteikts 50 % darba nespējas kritērijs un pieprasīta tikai oficiāla medicīniskā izziņa;

---

<sup>1</sup> ANO Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām, 2006. gada 13. decembris, 2. pants.

24. norāda, ka Direktīva 2000/78/EK nav tieši norādīta invaliditātes jēdziena definīcija; uzsver, ka Eiropas Savienības Tiesa tika aicināta sniegt neatkarīgu invaliditātes jēdziena definīciju *Chacón Navas* lietā; atgādina, ka vēl vairākās lietās ir bijuši aicinājumi precizēt invaliditātes jēdzienu, kā arī piešķirt nozīmi prasībai par saprātīga pielāgojuma izveidi personām ar invaliditāti, kas darba devējiem ir noteikta saskaņā ar šīs direktīvas 5. pantu (lieta C-335/11 un C-337/11, *HK Danmark*);
25. pauž nožēlu, ka sieviešu ar invaliditāti nodarbinātības līmenis ir zemāks par 50 %, kas liecina par divkārtšo diskrimināciju, ar ko tām nākas saskarties un kas apgrūtina to pilnvērtību līdzdalību sabiedriskajā dzīvē;
26. uzskata, ka neārstējama slimība, t. i., slimība vai fizisks stāvoklis, par kuru pietiekami droši var apgalvot, ka tādēļ nāve iestāsies ne vēlāk kā 24 mēnešu laikā pēc ārsta diagnozes oficiāli apstiprināta datuma, var tikt uzskatīta par invaliditāti, ja tā rada šķēršļus attiecīgo personu līdzdalībai profesionālajā dzīvē;
27. uzsver pienākumu darba devējiem nodrošināt saprātīgu pielāgojumu visiem darba ņēmējiem ar invaliditāti, tostarp darba ņēmējiem ar neārstējamu slimību;
28. uzsver, ka dažām neārstējamām slimībām ir raksturīgi tas, ka tās var radīt mainīgus fiziskus, garīgus vai psiholoģiskus traucējumus, un ka tādēļ darba devējiem ir pienākums regulāri pārskatīt saprātīga pielāgojuma izveides pienākuma izpildi, lai nodrošinātu, ka tie pilnībā atbalsta darbiniekus viņu uzdevumu veikšanā;
29. uzsver, cik svarīgi ir aizsargāt darba ņēmējus ar invaliditāti, tostarp tos, kuriem ir neārstējama slimība, no jebkādas pret viņiem vērstas diskriminācijas darbvieta; īpaši uzsver nepieciešamību aizsargāt šos darba ņēmējus pret netaisnīgu atļaišanu;
30. norāda, ka pierādījumi liecina, ka investīcijas pienācīgā un saprātīgā darbvieta personām ar invaliditāti izveidē ir izdevīgas izmaksu ziņā, un tās ne vien atmaksājas sociālās integrācijas jomā, bet arī paaugstina ražīgumu un samazina darba kavējumus<sup>1</sup>; pauž nožēlu par to, ka daudzas dalībvalstis nav spējušas nodrošināt pienācīgus saprātīgus pielāgojumus;
31. uzsver darba nozīmi personām ar invaliditāti, kā arī smagu, hronisku vai neārstējamu slimību skartiem cilvēkiem un iesaka īstenot iekļaujošu darba tirgus politiku, kas abām grupām garantētu drošību un tiesības;
32. aicina dalībvalstis un Komisiju nodrošināt, lai ar nodarbinātību saistītās tiesības un pakalpojumi, tostarp saprātīga darbvieta izveide Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas izpratnē, būtu pārvietojami un saskanētu ar personu ar invaliditāti tiesībām uz pārvietošanās brīvību;
33. atzinīgi vērtē to, ka visas dalībvalstis piedāvā dotācijas, subsīdijas vai nodokļu atvieglojumus, piemēram, darba devējiem, kuri nodrošina saprātīgus pielāgojumus, tādējādi mudinot darba devējus pielāgot darbvieta, lai pielāgotu un atvērtu darba tirgu cilvēkiem ar invaliditāti un nodrošinātu, ka visām personām ir visas cilvēktiesības un pamatbrīvības un ka tās var šīs tiesības izmantot vienlīdzīgi ar citiem; iesaka

---

<sup>1</sup> Eiropas Parlamenta Politikas departaments A: ekonomikas un zinātnes politika „Saprātīga darbvieta izveide un īpaši ierīkotas darbnīcas personām ar invaliditāti — izmaksas un atdeve no investīcijām”.

dalībvalstīm sniegt un Komisijai atbalstīt valsts, reģionālo un vietējo iestāžu apmācību par saprātīgu pielāgojumu, lai tās varētu ierosināt vadlīnijas par saprātīgu pielāgojumu un novērst atsevišķu mazaizsargātu grupu atstumtību; prasa risināt dialogu ar attiecīgajām ieinteresētajām personām, piemēram, arodbiedrībām un darba devējiem, lai noteiktu izpildāmas vadlīnijas par saprātīgas darbvieta izveides praksi;

34. uzsver nepieciešamību ņemt vērā sociālās prasības publiskā iepirkuma procedūrās, jo tās ir iespēja sociālās politikas mērķu sasniegšanai; uzskata, ka sociāli atbildīgu publisko iepirkumu var izmantot kā veidu, lai integrētu darba tirgū personas ar invaliditāti un citas neaizsargātas sabiedrības grupas;
35. mudina Komisiju un dalībvalstis ieviest kvalitatīvas darba prakses sistēmas, lai nodrošinātu saprātīgu pielāgojumu un pieejamību personām ar invaliditāti;
36. uzsver, ka ir svarīgi ieviest universālu dizaina standartu sabiedriskām vietām un darba videi, kur ņemtas vērā personu ar invaliditāti vajadzības, saskaņā ar vispārīgo komentāru par pieejamību<sup>1</sup>, ko ANO komiteja pieņēma 2014. gada 11. aprīlī, un vērš uzmanību uz ES saistībām attiecībā uz pieejamību, lai panāktu pastāvīgu darba apstākļu uzlabošanu visiem Eiropas darba ņēmējiem;
37. aicina Komisiju un dalībvalstis veicināt viedā darba modeļus, kas ļauj cilvēkiem ar invaliditāti veikt darbu savās mājās, nodrošinot visas priekšrocības attiecībā uz dzīves kvalitāti un darba ražīgumu;
38. norāda, ka personas ar invaliditāti sniedz vērtīgu ieguldījumu sabiedrībā kopumā, un aicina dalībvalstis izmantot struktūrfondus, jo īpaši Eiropas Sociālo fondu, darbvieta pielāgošanai un nepieciešamās palīdzības sniegšanai personām ar invaliditāti darbā, kā arī pilnveidot izglītību un apmācību tā, lai uzlabotu viņu nodarbinātību atklātā darba tirgū un novērstu personu ar invaliditāti bezdarbu, nabadzību un sociālo atstumtību; uzsver, ka Kopīgo noteikumu regulas (CPR)<sup>2</sup> 7. pants un 96. panta 7. punkts veicina iespēju vienlīdzību personām ar invaliditāti, viņu nediskrimināciju un iesaistīšanu visu Eiropas strukturālo un investīciju fondu (ESI fondu) apgūšanā kopumā, un jo īpaši darbības programmu īstenošanā, un uzsver, ka *ex ante* novērtējumā būtu jānovērtē plānoto pasākumu piemērotība vienlīdzīgu iespēju veicināšanai un jebkādas diskriminācijas nepieļaušanai; uzskata, ka Eiropas un valstu finansējumu varētu novirzīt arī, piemēram, uz tiem MVU, kuri mudina darba ņēmējus iesaistītiesursos, lai tie varētu saglabāt nodarbinātību;
39. aicina dalībvalstis pārskatīt bezdarba apdrošināšanas sistēmas, lai nepieļautu personu ar invaliditāti diskrimināciju;
40. mudina dalībvalstis apsvērt ieguvumus no pozitīvu rīcības pasākumu ieviešanas, piemēram, izmantojot gan pasīvā darba tirgus politiku, tostarp nodokļu atvieglojumus un naudas prēmijas, gan aktīvo darba tirgus politiku — t. i., ievirzes pasākumus un konsultācijas, apmācību un izglītošanu, un darbā iekārtošanu —, lai atbalstītu cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību;

---

<sup>1</sup> Vispārējais komentārs Nr. 2 (2014) par 9. pantu: pieejamība: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/033/13/PDF/G1403313.pdf?OpenElement>

<sup>2</sup> Regula (ES) Nr. 1303/2013.

41. mudina dalībvalstis izstrādāt un īstenot tādu visaptverošu pasākumu sistēmu, kas personām ar invaliditāti sniedz piekļuvi kvalitatīvai nodarbinātībai, tostarp iespēju piemērot soda naudu, piemēram, par tiesību aktu diskriminācijas novēršanas jomā neievērošanu, lai finansētu iekļaušanu atklātā darba tirgū un citas darbības šajā jomā;
42. mudina dalībvalstis sniegt lielāku atbalstu darba devējiem, kuri pieņem darbā personas ar invaliditāti, lai radītu labvēlīgus apstākļus un nodrošinātu pietiekamu atbalstu šīm personām visos nodarbinātības posmos — pieņemot darbā, paturot darbā un karjeras izaugsmē;
43. aicina visas iesaistītās personas pievērst īpašu uzmanību personu ar intelektuālu un psihosociālu invaliditāti integrācijai un izstrādāt visaptverošu kampaņu izpratnes veicināšanai par ANO Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām un aizspriedumu pret personām ar invaliditāti apkarošanai, un jo īpaši ar psihosociālu, intelektuālu invaliditāti, ar autisma spektra traucējumiem un vecākām personām ar invaliditāti darbvietā; prasa nodrošināt, lai visi materiāli par spēju veidošanu, apmācību, izpratnes veicināšanu, un tostarp arī publiskie pārskati, būtu pieejami ērti izmantojamā veidā;
44. pauž bažas par kavēšanos Eiropas stratēģijas invaliditātes jomā 2010.–2020. gadam izstrādāšanā; mudina Komisiju pārskatīt stratēģiju, pamatojoties uz noslēdzošajiem komentāriem attiecībā uz sākotnējo Eiropas Savienības ziņojumu, ko 2015. gada 7. septembrī pieņēmusi ANO Personu ar invaliditāti tiesību komiteja, un šajā procesā iesaistīt pārstāvjus no personas ar invaliditāti pārstāvošām organizācijām;
45. pauž nožēlu par to, ka Komisija ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām un stratēģijas invaliditātes jomā īstenošanas procesā joprojām nav novērsusi nevienlīdzību vecuma jomā; tādēļ aicina Komisiju veicināt izpratni par personu ar invaliditāti tiesībām un tās nodrošināt, kā arī novērst personu ar invaliditāti diskrimināciju;

### *Vecums*

46. uzsver, ka vecāki darba ņēmēji sniedz nozīmīgu ieguldījumu sabiedrībā un uzņēmumu konkurētspējas veicināšanā; uzsver, ka ir svarīgi nodarbināt vecākus cilvēkus, kuri var nodot savas zināšanas un pieredzi jaunākiem darbiniekiem aktīvu vecumdienu kontekstā, un pauž nožēlu par to, ka vecums ir svarīgs iemesls diskriminācijai nodarbinātības jomā; pauž nožēlu, ka vecāki cilvēki joprojām bieži ir pakļauti stereotipiem un šķēršļiem darba tirgū un prasa veidot taisnīgumu starp paaudzēm, pamatojoties uz solidaritāti, savstarpēju cieņu, atbildību un vēlmi rūpēties citam par citu;
47. aicina dalībvalstis sekmēt piekļuvi nodarbinātībai un integrēt darba tirgū visus darba ņēmējus neatkarīgi no viņu vecuma, kā arī veikt pasākumus visu darba ņēmēju aizsardzībai darbvietā atalgojuma, apmācības, karjeras attīstības, darba drošības un veselības aizsardzības, kā arī citās jomās;
48. norāda, ka darbaspēka vidējā vecuma vienpusēja samazināšana nozīmē nevis lielākas inovāciju iespējas, bet gan pieredzes, zināšanu un prasmju izšķērdēšanu;
49. aicina dalībvalstis mudināt darba ņēmējus pieņemt darbā jauniešus, tomēr vienlaikus garantējot un ievērojot vienlīdzīgas attieksmes principu atalgojuma un sociālās

aizsardzības jomā, tostarp nodrošinot atbilstošu darbam nepieciešamo apmācību;

50. ar bažām norāda, ka ES Tiesa noteikusi paaudžu solidaritāti par vienīgo vissvarīgāko likumīgo mērķi, kas attaisno atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ<sup>1</sup>, jo dalībvalstis, kurām ir augstākie vecāku darba ņēmēju nodarbinātības rādītāji, spēj arī daudz labāk iesaistīt jauniešus darba tirgū;
51. atgādina, ka ir efektīvi jāīsteno ES tiesību akti novecošanas politikas jomā, lai apkarotu un novērstu diskrimināciju vecuma dēļ;
52. norāda, ka daudzu dalībvalstu īstenotās politikas dēļ cilvēki vecumā no 55 līdz 64 gadiem veido arvien lielāku daļu no darba ņēmēju skaita visās ES dalībvalstīs; tomēr pauž nožēlu, ka šīs grupas nodarbinātības rādītājs ir palielinājies pārāk lēni un ka 28 ES dalībvalstīs tas joprojām nesasniedz 50 %; tādēļ uzsver, ka digitalizācija būtiski ietekmē darba tirgu, radot jaunas darba iespējas un elastīgākus darba apstākļus, piemēram, attālināta darba vai teledarba iespējas, kas var būt efektīvs līdzeklis, lai novērstu cilvēku vecumā virs 50 gadiem un nekvalificētu vidēja vecuma personu izslēgšanu no darba tirgus; šajā kontekstā uzsver, ka nepārtraukta digitālo prasmju uzlabošana, visas karjeras laikā piedāvājot darbiniekiem apmācības, tālāk mācības un pārkvalificēšanās iespējas, ir priekšnosacījums digitalizācijas radīto ieguvumu izmantošanai; turklāt uzskata — lai digitālajā tirgū izveidotu jaunas darbvietas, dalībvalstīm būs jāveic turpmāki pasākumi prasmju neatbilstības problēmas risināšanā, jo īpaši attiecībā uz cilvēkiem vecumā virs 50 gadiem;
53. uzsver, ka pasākumi, kas vērsti pret diskrimināciju vecuma dēļ, attiecībā uz bērniem un veciem cilvēkiem būtībā nedrīkst būt atšķirīgi un ikviens nepamatotas vecuma diskriminācijas gadījums ir pienācīgi jāizskata;
54. norāda, ka vecākiem darba ņēmējiem ir nedrošāki darba apstākļi, un aicina Komisiju sadarbībā ar dalībvalstīm izpētīt pieaugošā bezdarba problēmu to personu vidū, kuras ir vecākas par 50 gadiem, un izstrādāt efektīvus instrumentus, piemēram, profesionālo izglītību un stimulus vai subsīdijas darba devējiem, lai vecākus darba ņēmējus reintegrētu darba tirgū un aizsargātu pret netaisnīgu atlaišanu no darba;
55. uzsver nepieciešamību palielināt darbaspēka digitālās prasmes un norāda, ka digitalizācija veicinās sociālo iekļautību un palīdzēs vecākiem cilvēkiem un darba ņēmējiem ar invaliditāti ilgāk paliktu darba tirgū, ļaujot tiem gūt labumu no iespējām, ko sniedz mākslīgais intelekts; uzskata, ka digitālā tirgus ietekme uz nodarbinātību ir jākontrolē sociāli taisnīgā un ilgtspējīgā veidā; uzsver, ka daudzi darba devēji nepieņem darbā vecākus darba ņēmējus izplatīto stereotipu dēļ, ka tiem trūkst prasmju, vai arī ka tās ir novecojušas; tādēļ prasa iekļaut mūžizglītību un pieaugušo izglītību darba ņēmējiem visās vecuma grupās apsvērumos par gaidāmo Eiropas stratēģiju prasmju jomā, par kuru ir paziņojusi Komisija;
56. atgādina, ka svarīgākais ES un dalībvalstu resurss ir to cilvēkresursi; pauž viedokli, ka vecākiem darba ņēmējiem vecuma grupā virs 55 gadiem ir būtiski svarīgi apgūt e-prasmes, lai aizsargātu viņus no izslēgšanas no darba tirgus un lai atvieglotu viņiem

---

<sup>1</sup> Komisijas dienestu darba dokuments „Pielikumi kopīgajam ziņojumam par Rasu vienlīdzības direktīvas (2000/43/EK) un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas (2000/78/EK) piemērošanu”, (SWD(2014)0005).

jauna darba atrašanu; aicina Komisiju un dalībvalstis sadarbībā ar sociālajiem partneriem izstrādāt prasmju stratēģijas, kas sasaista izglītību un darbu, un tādēļ ieguldīt līdzekļus un atbalstīt mūžizglītību un nodrošināt pieejamas un vispusīgas apmācības shēmas par pieņemamu cenu, kā arī pārkvalificēšanos digitālo un vispārīgo prasmju attīstīšanai, tostarp pielāgošanos virtuālajai videi (paplašinātā realitāte), kas ļauj novecojošai sabiedrībai labāk pielāgoties augošajam pieprasījumam pēc e-prasmēm daudzās dažādās nozarēs; tādēļ uzsver, ka vecākiem darba ņēmējiem vecuma grupā virs 55 gadiem, jo īpaši sievietēm, jānodrošina nepārtraukta piekļuve apmācībai IKT jomā; mudina dalībvalstis un Komisiju izstrādāt arī stratēģijas, lai samazinātu digitālo plaisu un sekmētu vienlīdzīgu piekļuvi jaunajām informācijas un sakaru tehnoloģijām;

57. atzinīgi vērtē Eiropas sociālo partneru darba programmu 2015.–2017. gada periodam, kurā galvenā uzmanība ir vērsta uz aktīvām vecumdienām; aicina sociālos partnerus pamatīgi pievērsties to jautājumu risināšanai, kas ir saistīti ar diskrimināciju vecuma dēļ, pieaugušo izglītību, darba drošību un arodveselību, kā arī darba un ģimenes dzīves saskaņošanu, lai izveidotu Eiropas sistēmu, kurā tiktu atbalstītas visu darba ņēmēju nodarbinātības iespējas un veselība;
58. uzsver, ka ir nepieciešami ticami statistikas dati par vecāku cilvēku stāvokli un demogrāfiskajām izmaiņām, lai izstrādātu mērķtiecīgākas un efektīvākas aktīvu vecumdienu stratēģijas; aicina Komisiju nodrošināt visaptverošu kvalitatīvu datu vākšanu par vecāku cilvēku stāvokli sabiedrībā, viņu veselību, tiesībām un dzīves līmeni;
59. norāda, ka vecumam draudzīgas vides veicināšana ir būtiski svarīgs veids, kā atbalstīt vecākus darba ņēmējus un darba meklētājus un sekmēt iekļaujošas sabiedrības veidošanu, kurā visiem būtu pieejamas vienlīdzīgas iespējas; šajā sakarā atzinīgi vērtē Komisijas un PTO kopīgās pārvaldības projektu, kura mērķis ir PTO izstrādāto „Globālo veciem cilvēkiem labvēlīgu pilsētu ceļvedi” pielāgot Eiropas kontekstam;
60. atzinīgi vērtē Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras īstenoto kampaņu „Drošs un veselīgs darbs jebkurā vecumā”; uzsver, cik svarīgi ir pieņemt efektīvus tiesību aktus darba drošības un veselības aizsardzības jomā un stimulēt profilaktisku pasākumu ieviešanu uzņēmumos; aicina šajā kampaņā īstenot nopietnu sadarbību ar dažāda lieluma uzņēmumiem;
61. aicina dalībvalstis stiprināt publiskās pensiju shēmas, lai nodrošinātu pienācīgu aizstājošus ienākumus visiem, kuri sasnieguši pensijas vecumu;
62. atzinīgi vērtē Komisijas iniciatīvu par darba un privātās dzīves līdzsvaru; uzsver, ka darba un privātās dzīves līdzsvars ir problemātisks arī vecākiem darba ņēmējiem, jo 18 % vīriešu un 22 % sieviešu vecuma grupā no 55 līdz 64 gadiem rūpējas par ģimenes locekļiem, kuriem ir nepieciešama aprūpe, un turklāt vairāk nekā puse no vecvecākiem regulāri nodrošina mazbērnu aprūpi; iesaka gaidāmajā iniciatīvā par darba un privātās dzīves līdzsvaru pilnībā iekļaut atbalsta pasākumus neformālajiem aprūpētājiem un vecvecākiem, kuri ir darba vecumā, kā arī jauniem vecākiem;
63. aicina dalībvalstis atbalstīt bezmaksas augstas kvalitātes sabiedriskos pakalpojumus, kas nodrošina pienācīgu nepieciešamo aprūpi un atbalstu bērniem, slimiem cilvēkiem un veciem cilvēkiem;

## ***Seksuālā orientācija***

64. norāda, ka dalībvalstu tiesas un ES Tiesa ir izskatījušas tikai nedaudz lietu par diskrimināciju seksuālās orientācijas dēļ;
65. atgādina, ka, lai gan to dalībvalstu skaits, kuras ir attiecinājušas diskrimināciju seksuālās orientācijas dēļ uz visām jomām, kas ietvertas Rasu vienlīdzības direktīvā, ir palielinājies no 10 dalībvalstīm 2010. gadā līdz 13 dalībvalstīm 2014. gadā, aizsardzība pret diskrimināciju seksuālās orientācijas un dzimumidentitātes dēļ joprojām ir ierobežota<sup>1</sup>;
66. atgādina, ka daudzās dalībvalstīs joprojām nav skaidrības par transpersonām pieejamo aizsardzību pret diskrimināciju, jo īpaši nodarbinātības, izglītības un veselības aprūpes jomā; aicina veikt pasākumus, lai efektīvi īstenotu valsts tiesību aktus, ar kuriem transponē Dzimumu līdztiesības direktīvu; norāda, ka šādi pasākumi varētu uzlabot juridiskās definīcijas, lai nodrošinātu, ka aizsardzība attiecas uz visām transpersonām, nevis tikai tām, kuras veic vai ir veikušas dzimuma maiņu<sup>2</sup>;
67. pauž bažas, ka izpratne par tiesībām diskriminācijas jomā un informētība par to, kādas iestādes un organizācijas nodrošina atbalstu personām, kas cietušas diskriminācijas dēļ, ir vāja — labāk informētas ir LGBTI personas; uzskata, ka valsts, reģionālo un vietējo pārvaldes iestāžu, kā arī visu attiecīgo ieinteresēto personu organizāciju uzdevums būtu ievērojami palielināt izpratnes veicināšanas pasākumus gan attiecībā uz cietušajiem, gan darba devējiem, gan arī citām grupām; norāda, ka valstu LGBTI organizācijas ir būtiskas partneres šo centienu īstenošanā;
68. aicina Komisiju un dalībvalstis nodrošināt savstarpēju partnerības statusa, laulāto mantisko attiecību un vecāku tiesību regulējumu atzīšanu; aicina Komisiju un dalībvalstis ņemt vērā īpašo diskriminācijas veidu, ar ko saskaras interseksuāli nodarbinātībā, un pārskatīt tiesību aktus un praksi, lai novērstu interseksuālu diskrimināciju;

## ***Horizontālie aspekti un ieteikumi***

69. pauž bažas par to, ka trūkst tiesiskas skaidrības un noteiktības attiecībā uz vairākveidu diskrimināciju, kas bieži ir sekas tam, ka dalībvalstīs tiek piemēroti atšķirīgi un sadrumstaloti noteikumi un standarti; norāda uz *Equinet* veikto svarīgo darbu, palīdzot izstrādāt kopīgus standartus, un uzskata, ka tam būtu jāsniedz pienācīgs atbalsts;
70. pauž nožēlu par to, ka Direktīvā 2000/78/EK nav ietverti īpaši noteikumi par vairākveidu diskrimināciju, lai gan vismaz ir norādīts, ka sievietes bieži cieš no tās, un turklāt norāda, ka divu vai vairāku veidu diskrimināciju var radīt problēmas saistībā ar atšķirībām attiecībā uz garantēto aizsardzības līmeni dažādu diskriminācijas veidu gadījumā; aicina dalībvalstis un Komisiju apkarot jebkādu vairākveidu diskrimināciju, nodrošināt diskriminācijas novēršanu un vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu darba tirgū un piekļuves nodrošināšanā darba tirgum; iesaka valstu, reģionālajām un vietējām iestādēm un tiesībaizsardzības struktūrām, tostarp darba inspekcijas

---

<sup>1</sup> Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra (2015) „Aizsardzība pret diskrimināciju seksuālās orientācijas, dzimumidentitātes un ar dzimumu saistītu iezīmju dēļ Eiropas Savienībā — salīdzinošā juridiskā analīze”.

<sup>2</sup> Turpat.

pārstāvjiem, valstu līdztiesības atbalsta struktūrām un pilsoniskās sabiedrības organizācijām, pastiprināt krusteniskas, piemēram, dzimuma un vēl citu iemeslu radītas, diskriminācijas gadījumu uzraudzību;

71. uzsver, ka objektīvu, salīdzināmu un dezagregētu līdztiesības datu par diskriminācijas un nevienlīdzības gadījumiem trūkums rada lielākas grūtības pierādīt diskriminācijas, jo īpaši netiešas diskriminācijas, esamību; norāda, ka Direktīvas 2000/78/EK 10. pants paredz mainīt pierādīšanas pienākuma slogu, pavēršot to atpakaļ, ja fakti liecina, ka ir tieša vai netieša diskriminācija; aicina Komisiju un dalībvalstis precīzi un sistemātiski apkopot datus par līdztiesību, kas skar direktīvas darbības jomu, iesaistot sociālos partnerus, valsts līdztiesības atbalsta struktūras un valsts tiesas;
72. mudina Komisiju un dalībvalstis izstrādāt — tostarp valstu ziņojumos un ikgadējā kopīgajā ziņojumā par sociālo aizsardzību un sociālo integrāciju — saskaņotu un vienotu statistiku, kas paredzēta, lai novērstu visas nepilnības dzimumu līdztiesības datu vākšanā; aicina Komisiju uzņemties iniciatīvu, lai veicinātu šādu datu vākšanu, sniedzot ieteikumu dalībvalstīm un uzdodot Eiropas Komisijai sniegt konsultācijas, kuru mērķis ir dezagregētus datus par visiem diskriminācijas veidiem integrēt Eiropas Sociālā apsekojuma rādītājos, lai rīkotos un veiktu praktiskus pasākumus pret visu veidu diskrimināciju saistībā ar pieņemšanu darbā un darba tirgu;
73. iesaka dalībvalstīm, apkopojot statistikas datus par nodarbinātības jautājumiem, darba tirgus apsekojumā iekļaut izvēles jautājumus, kuru mērķis ir atklāt iespējamu diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās piederības, reliģijas vai ticības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ;
74. uzsver, ka likumdošanas procesā visos līmeņos vienmēr jāņem vērā administratīvais slogs mikrouzņēmumiem, maziem un vidējiem uzņēmumiem un ir jāveic plānoto pasākumu samērīguma pārbaude;
75. norāda uz valsts līdztiesības atbalsta struktūru lielo nozīmi Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas īstenošanā, sniedzot ieguldījumu informētības veicināšanā un datu vākšanā, sadarbojoties ar sociālajiem partneriem un citām ieinteresētajām personām, novēršot nepilnīgu ziņošanu un uzņemoties vadošu lomu attiecībā uz vienkāršotu un atvieglotu sūdzību iesniegšanu diskriminācijā cietušajiem; prasa palielināt valsts līdztiesības atbalsta struktūru nozīmi, nodrošināt neitralitāti, attīstīt darbību un uzlabot spējas, tostarp nodrošinot atbilstīgu finansējumu;
76. aicina dalībvalstis izstrādāt lielāku apņēmību, īstenojot sieviešu un vīriešu līdztiesības principu nodarbinātības politikā; prasa aktīvi izmantot dzimumu līdztiesības principu budžeta plānošanā, tostarp Komisijai veicinot labākās prakses apmaiņu, un veikt pasākumus, kas veicinātu sieviešu nodarbinātību ar taisnīgiem nosacījumiem, bez nestabiliem nodarbinātības veidiem un ar veselīgu darba un privātās dzīves līdzsvaru un mūžizglītību, kā arī veikt pasākumus, kuri mazina darba samaksas un pensijas atšķirības, un kopumā uzlabot sieviešu stāvokli darba tirgū;
77. aicina dalībvalstis izstrādāt dzimumneitrālas darba klasifikācijas un novērtēšanas sistēmas, kas ir nepieciešams pasākums, lai sekmētu vienlīdzīgu attieksmi;
78. uzsver, ka vienlīdzīgas attieksmes politikai ir jābūt vērstai uz stereotipu izskaušanu gan vīriešu, gan sieviešu profesionālajā dzīvē un lomās;



79. atgādina, ka sociālajiem partneriem ir būtiska nozīme, informējot un iesaistot gan darba ņēmējus, gan darba devējus cīņā pret diskrimināciju;
80. uzskata, ka ir jāpievērš lielāka uzmanība pretrunīgo tiesību, piemēram, reliģijas un ticības brīvības un vārda brīvības, līdzsvaram gadījumos, kuros pret personām tiek vērsta iebiedēšana šo iemeslu dēļ;
81. aicina dalībvalstis izstrādāt un stiprināt valsts darba inspekcijas iestādes, nodrošinot apstākļus, finanšu resursus un cilvēkresursus, kas ļautu uzturēt efektīvu klātbūtni uz vietas, lai cīnītos pret nestabilu nodarbinātību, neregulētu nodarbinātību un nodarbinātības un darba algu diskrimināciju, jo īpaši saistībā ar sievietu un vīriešu līdztiesību;
82. aicina Komisiju un dalībvalstis uzlabot darba un privātās dzīves saskaņošanu, veicot konkrētus pasākumus, piemēram, piemēram, izstrādājot jaunus priekšlikumus par Maternitātes atvaļinājumu, lai garantētu sievietu tiesības atgriezties darbā pēc grūtniecības un maternitātes atvaļinājuma un bērna kopšanas atvaļinājuma, garantētu viņu tiesības uz efektīvu veselības un drošības aizsardzību darbvietā, aizsargātu viņu tiesības uz maternitātes pabalstiem un veiktu pasākumus, lai novērstu darba ņēmēju netaisnīgu atlaišanu no darba grūtniecības laikā utt., kā arī Aprūpētāju atvaļinājuma direktīvu un pastiprinot tiesību aktus par paternitātes atvaļinājumu;
83. norāda, ka daudzos diskriminācijas gadījumos piekļuve tiesai ir ierobežota; uzsver, ka cietušajiem no diskriminācijas ir svarīgi nodrošināt piekļuvi informācijai; uzskata, ka dalībvalstīm ir jāveic atbilstoši pasākumi, lai nodrošinātu, ka līdztiesības atbalsta struktūras vai attiecīgie vidutāji sniedz cietušajiem saprātīgas, pieejamas un pienācīgas juridiskās konsultācijas un palīdzību visos tiesvedības posmos, tostarp konfidenciālas un personīgas konsultācijas un emocionālu, personīgu un morālu atbalstu; turklāt aicina dalībvalstis apkarot uzmākšanos un vardarbību darbvietā, kā rezultātā tiek aizskarta cilvēka cieņa un/vai radīta aizskaroša vide darbā;
84. uzskata, ka sūdzību mehānismi ir jāuzlabo valsts līmenī, stiprinot valsts līdztiesības atbalsta struktūras attiecībā uz tiesu un ārpus tiesas mehānismu pieejamības palielināšanu un palielinot uzticēšanos iestādēm, nodrošinot juridisko atbalstu, sniedzot juridiskas konsultācijas un atbalstu un vienkāršojot bieži vien garās un sarežģītās juridiskās procedūras; mudina dalībvalstis izveidot platformas sūdzību iesniegšanai un nodrošināt bezmaksas atbalstu gadījumos, kad tiek juridiski izskatīti diskriminācijas un iebiedēšanas gadījumi darbvietā;
85. sagaida, ka diskriminējošas izturēšanās un/vai iebiedēšanas un/vai vajāšanas darbvietā gadījumos tiks pieņemti noteikumi par trauksmes cēlēju un viņu privātuma aizsardzību;
86. atgādina, ka tiesas lietu izskatīšana un pienācīgas pārstāvības nodrošināšana dažos gadījumos joprojām ir problemātiska, un mudina dalībvalstis rast iespējas palīdzēt cietušajiem šajā sakarā, tostarp, piemēram, izmantojot tiesas nodokļu atbrīvojumus un atvieglojumus, juridisko palīdzību, specializētu NVO atbalstu, un nodrošinot tiesisko aizsardzību un pienācīgu pārstāvību; uzsver, ka ir svarīga to NVO juridiskā nostāja, kurām ir leģitīmas intereses attiecībā uz konkrēto tiesvedību un/vai administratīvo procedūru;
87. atzinīgi vērtē to, ka dalībvalstu tiesību aktos diskriminācijas novēršanas jomā paredzētās

sankcijas kopumā atbilst Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas prasībām; uzsver arī nozīmīgo uzdevumu, kāds ir specializētajām valsts iestādēm cīņā pret diskrimināciju un to problēmu risināšanā, kas saistītas ar sankcijām un apelāciju; tomēr pauž bažas, ka piešķirtās kompensācijas līmeņa un summas ziņā dalībvalstu tiesas cenšas piemērot mazākās tiesību aktos paredzētās sankcijas<sup>1</sup>; uzsver, ka Komisijai īpaša uzmanība būtu jāpievērš noteikumiem, ko piemēro sankcijām un kompensācijām dalībvalstīs, lai, ievērojot Eiropas Savienības Tiesas norādīto, nodrošinātu, ka valsts tiesību aktos ir paredzēti ne tikai simboliski sodi vai brīdinājumi diskriminācijas gadījumos;

88. pauž bažas par to, ka romu kopienā tikai maza daļa ir iesaistīta darba tirgū; uzsver, ka ir jāstiprina to NVO nozīme, kas specializējušās darbā ar šo etnisko minoritāti, lai veicinātu to dalību darba tirgū; turklāt uzsver NVO būtisko nozīmi, lai romus informētu par viņu tiesībām vai lai atvieglotu sūdzību iesniegšanu diskriminācijas gadījumos, galu galā šādi uzlabojot datu vākšanas kvalitāti;
89. aicina dalībvalstis izmantot iespēju, lai šajā direktīvā paredzētu īstenot pozitīvus tām sabiedrības grupām paredzētus pasākumus, kuras cieš no nopietnas un strukturālas diskriminācijas, piemēram, romiem;
90. atzinīgi vērtē to, ka lielākā daļa dalībvalstu ir apsvērušas pozitīvas rīcības pasākumus direktīvas darbības jomā;
91. uzsver nepieciešamību izplatīt attiecīgos EST lēmumus un apmainīties ar dalībvalstu tiesu lēmumiem saskaņā ar EST Tiesas un Eiropas Cilvēktiesību tiesas judikatūru, kas attiecas uz Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas noteikumiem;
92. uzsver, cik svarīgi ir nodrošināt atbalstu neformālajiem aprūpētājiem, kuri apvieno darba un aprūpes pienākumus (piemēram, elastīgu darba grafiku, pagaidu aprūpes iespējas prombūtnes laikā), lai šie aprūpētāji (galvenokārt sievietes) varētu nodrošināt šādu aprūpi, sniedzot milzīgu ieguldījumu ģimenē un sabiedrībā, bet netiktu par šo ieguldījumu netieši sodīti ne pašreiz, ne arī turpmākajā dzīvē;
93. uzskata, ka ir atbilstoši jāapmāca valsts, reģionālo un vietējo pārvaldes iestāžu un tiesībaizsardzības iestāžu darbinieki un darba inspekcijas; uzskata, ka kritiski svarīga nozīme ir tiesnešu, prokuroru, tiesu iestāžu darbinieku, advokātu un izmeklētāju, policijas spēku un cietumu darbinieku apmācībai par diskriminācijas novēršanas tiesību aktiem nodarbinātības jomā un judikatūru, kā arī apmācībai par kultūru izpratni un neapzinātiem aizspriedumiem;
94. uzskata, ka Komisijai ir jānodrošina privātajiem uzņēmumiem, tostarp MVU un mikrouzņēmumiem, tādi līdztiesības un dažādības nodrošināšanas sistēmas modeļi, ko tie pēc tam var kopēt un pielāgot atbilstoši savām vajadzībām; aicina ieinteresētās personas uzņēmējdarbības jomā veikt plašākus pasākumus, nevis tikai sniegt solījumus par līdztiesības un dažādības ievērošanu, cita starpā reizi gadā ziņojot par šajā jomā īstenotajām iniciatīvām, pēc izvēles piesaistot līdztiesības atbalsta struktūras;
95. aicina darba devējus izveidot tādu nediskriminējošu darba vidi saviem darbiniekiem, ievērojot un ieviešot spēkā esošās direktīvas diskriminācijas novēršanas jomā, kas būtu balstīta uz vienlīdzīgas attieksmes principu neatkarīgi no dzimuma, rases vai etniskās

---

<sup>1</sup> Eiropas Parlamenta Izpētes dienests, turpat.

izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas;  
aicina Komisiju nodrošināt saistīto pasākumu īstenošanas uzraudzību;

96. atgādina par sociālo partneru, NVO un pilsoniskās sabiedrības lielo nozīmi, sniedzot atbalstu cietušajām personām, un uzsver, ka diskriminētām personām bieži vien ir vieglāk vērsties pēc palīdzības šajās organizācijās, nevis citās struktūrās; tādēļ prasa atbalstīt pilsoniskās sabiedrības organizācijas, kuras darbojas šajā jomā;
97. prasa ievērot cilvēktiesības un veicināt sabiedrības izglītošanu, palielinot izpratni un dažādības pieņemšanu, lai censtos izveidot iekļaujošu vidi, veicinot normu pārskatīšanu un aizskarošu apzīmējumu likvidēšanu;
98. aicina Komisiju un dalībvalstis atbalstīt pētījumu par pilsonisko izglītību un cilvēktiesībām pamatskolās un vidusskolās;
99. uzskata, ka Komisijai ir jāievieš vienota Eiropas valstu stratēģiju sistēma antisemitisma, islamofobijas un citu rasisma izpausmes veidu apkarošanai;
100. mudina dalībvalstis paredzēt atbilstošas shēmas sodu izcietušo likumpārkāpēju atgriešanai darba tirgū;
101. aicina Komisiju un dalībvalstis atvieglot piekļuvi finansējumam visām attiecīgajām ieinteresētajām personām, tostarp pilsoniskās sabiedrības organizācijām un līdztiesības atbalsta struktūrām, lai veicinātu informēšanas un izglītošanas kampaņas saistībā ar diskrimināciju nodarbinātības jomā; aicina privāto sektoru darīt visu, kas no tā atkarīgs, lai izveidotu nediskriminējošu darba vidi;
102. aicina dalībvalstis apņemties nodrošināt paraugprakses apmaiņu attiecībā uz diskriminācijas apkarošanu nodarbinātības jomā;
103. aicina sociālo partneru organizācijas palielināt to iekšienē izpratni par nevienlīdzību nodarbinātībā un izstrādāt priekšlikumus šo jautājumu risināšanai organizācijas/uzņēmuma līmenī, nozaru koplīgumos, apmācībā un rīkojot to biedriem un darbiniekiem paredzētas kampaņas;
104. aicina dalībvalstis un Komisiju iesaistīt sociālos partnerus (arodbiedrības un darba devējus) un pilsonisko sabiedrību, tostarp līdztiesības atbalsta struktūras, efektīvā līdztiesības principu ieviešanā nodarbinātības un profesiju jomā nolūkā veicināt vienlīdzīgas attieksmes ievērošanu; turklāt aicina dalībvalstis pilnveidot sociālo dialogu un pieredzes un paraugprakses apmaiņu šajā jomā;

o

o o

105. uzdod priekšsēdētājam šo rezolūciju nosūtīt Padomei un Komisijai.