EIROPAS KOPIENU KOMISIJA

Briselē, 1.6.2005
COM(2005) 224 galīgā redakcija

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

Nediskriminācija un iespēju vienlīdzība visiem − pamatstratēģija

{SEK(2005) 689}

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

Nediskriminācija un iespēju vienlīdzība visiem − pamatstratēģija

(Teksts ar EEA nozīmi)

1. IEVADS – POLITIKAS KONTEKSTS

Eiropas Savienība ir apņēmusies sekmēt pamattiesības, nediskrimināciju un iespēju vienlīdzību visiem.

Daudzus gadus ES ir bijusi priekšgalā cīņā pret dzimumu diskrimināciju un par sieviešu un vīriešu līdztiesības veicināšanu. Nesen tā veica rīcību, lai aizsargātu cilvēkus pret diskrimināciju rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai ticības, invaliditātes, vecuma un seksuālās orientācijas dēļ.

Šīs pūles deva rezultātus, ieskaitot antidiskriminācijas likumdošanas izstrādi, kas uzskatāma par vienu no visaptverošākajām pasaulē šajā jomā. Tomēr ir nepieciešama turpmāka rīcība, lai nodrošinātu šī tiesiskā regulējuma pilnīgu un efektīvu īstenošanu un izpildi. Personu pazīmes – tādas kā dzimums, etniskā izcelsme, vecums, seksuālā orientācija vai invaliditāte – joprojām neļauj dažiem cilvēkiem pilnībā izmantot viņu potenciālu. Diskriminācija negatīvi ietekmē cilvēku dzīvi. Tā negatīvi ietekmē ekonomiku un sabiedrību kopumā. Turklāt tā grauj uzticēšanos un atbalstu Eiropas pamatvērtībām − līdztiesībai un tiesiskumam.

Ļoti svarīgi ir novērst šķēršļus, kas kavē nodarbinātību, apmācību un citas iespējas. Patiesi ES būs grūti sasniegt ambiciozos mērķus, kurus tā ir izvirzījusi, lai panāktu izaugsmi ekonomikas un nodarbinātības jomā, ja daži cilvēki ir izstumti no darba tirgus un lielāku panākumu sasniegšana tiem nav iespējama dzimuma, invaliditātes, rases, vecuma vai citu iemeslu dēļ. Diskriminācijas novēršanas un neaizsargāto sabiedrības grupu integrācijas darba tirgū nepieciešamību pastiprina demogrāfiskie izaicinājumi, ar kuriem ES saskaras, jo darbspējīgo iedzīvotāju skaits turpmākajos 25 gados samazināsies par vairāk nekā 20 miljoniem.

Skaidrs, ka antidiskriminācijas tiesību aktu īstenošana un izpilde individuālā līmenī nav pietiekama, lai mainītu kompleksos un dziļi iesakņojušos izturēšanās modeļus, kas rada nevienlīdzību, ar ko saskaras dažas grupas. Nepieciešams iziet ārpus antidiskriminācijas politikas, kas izstrādāta, lai novērstu nevienlīdzīgu attieksmi pret cilvēkiem. ES jāpastiprina pūles, lai veicinātu iespēju vienlīdzību visiem un novērstu strukturālās barjeras, ar kurām saskaras migranti, etniskās mazākumtautības, invalīdi, vecāki un jaunāki strādājošie un citas jutīgas grupas.

ES ir liela pieredze dzimumu diskriminācijas apkarošanā un dzimumu līdztiesības veicināšanā. Tā turpinās izstrādāt īpašus pasākumus šajā jomā. Komisija nesen ierosināja izveidot jaunu institūtu dzimumu līdztiesībai, lai atbalstītu ES institūcijas un dalībvalstis sieviešu un vīriešu līdztiesības veicināšanā un dzimumu diskriminācijas apkarošanā[1]. 2006. gadā tā plāno iesniegt priekšlikumus par pašreizējās dzimumu līdztiesības stratēģijas (2001−2005) pārbaudi. Minētajā paziņojumā izveidos turpmāko pasākumu plānu dzimumu līdztiesības jomā.

[1] KOM(2005) 81, 8.3.2005.

Turklāt ES jāapsver, kā tās pieredzi, kas gūta dzimumu diskriminācijas apkarošanā un dzimumu līdztiesības veicināšanā, var izmantot cīņai ar cita veida diskrimināciju. Saskaņā ar dzimumu vienlīdzības principu tai jāņem vērā atšķirīgie veidi, kādos sievietes un vīrieši saskaras ar diskrimināciju, kas notiek rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai ticības, invaliditātes, vecuma un seksuālās orientācijas dēļ. Dažās jomās var būt lietderīgi apvērt integrētas pieejas izstrādi, lai veicinātu nediskrimināciju un dzimumu līdztiesību. Šajā integrētajā pieejā jāņem vērā tas, ka daži cilvēki var saskarties ar vairākkārtīgu diskrimināciju dažādu iemeslu dēļ.

Turklāt līdzās politikas īstenošanai, lai novērstu diskrimināciju un veicinātu iespēju vienlīdzību, ES turpinās veicināt īpašus pasākumus saskaņā ar Eiropas Komisijas 2003. gadā ierosināto rīcības plānu vairākiem gadiem invaliditātes jomā[2]. ES pirmais pusgada pārskats par situāciju, kādā ir cilvēki ar invaliditāti, tiks publicēts 2005. gada decembrī.

2. ATBILDE UZ IEINTERESĒTO PERSONU BAŽĀM – ZAĻĀS GRĀMATAS APSPRIEŠANAS REZULTĀTS

Paziņojums seko Zaļajai grāmatai par *Vienlīdzību un nediskrimināciju paplašinātajā ES*, ko Eiropas Komisija pieņēma 2004. gada 28. maijā[3]. Tajā ņemti vērā komentāri un reakcija, ko iesniedza valstu iestādes, īpašas vienlīdzības iestādes, nevalstiskas organizācijas, reģionālas un vietējas iestādes, sociālie partneri, eksperti un sabiedrības pārstāvji. (Kopumā saņēma 1500 komentārus.)

Apspriešana apliecināja lielo interesi par šo jomu un ES rīcības atbalstu šajā jomā, kā arī īpašas rīcības nepieciešamību, lai veicinātu dzimumu līdztiesību. Respondentu pārliecinošs vairākums pauda, ka pēc paplašināšanas Savienībai jāpalielina pūles, lai apkarotu diskrimināciju rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai ticības, invaliditātes, vecuma un seksuālās orientācijas dēļ.

Ar apspriešanu tika uzsvērta nepieciešamība veikt turpmāku rīcību, lai palielinātu pašreizējās EK antidiskriminācijas likumdošanas ietekmi. Tas ietvēra rīcību, lai pabeigtu transponēšanas procesu valstu tiesību aktos, ka arī izpratnes veicināšanu. Daži respondenti uzsvēra nepieciešamību pēc papildu pasākumiem, lai papildinātu pašreizējo tiesisko regulējumu, ieskaitot turpmāku ES tiesību aktu pieņemšanas iespējas, pamatojoties uz EK Līguma 13. pantu. Citi to uzskatīja par pāragru un uzsvēra, ka nepieciešams ņemt vērā subsidiaritātes principu, kā arī turpmākās likumdošanas rīcības iespējamās ekonomiskās izmaksas un ieguvumus.

Plašu atbalstu ieguva doma par datu vākšanas darba apjoma palielināšanu, lai uzlabotu izpratni par diskrimināciju un lai varētu efektīvi izstrādāt un uzraudzīt politiku šajā jomā. Tomēr bažas tika paustas arī attiecībā uz nepieciešamību aizsargāt personu privāto dzīvi un būt piesardzīgiem attiecībā uz to, kādi dati ir jāvāc un kā tos jāapstrādā.

Lielākajā daļā rakstisko komentāru par Zaļo grāmatu tika uzsvērta ES finansējuma pievienotā vērtība, atbalstot antidiskriminācijas tiesību aktu politikas izstrādi un īstenošanu. Trīs galvenās prioritātes turpmākam ES finansējumam bija informācija un izpratnes veicināšana, antidiskriminācijas tiesību aktu ietekmes analīze un uzraudzība un tīkla izveide, ietverot cīņā pret diskrimināciju iesaistītās grupas. Atbildēs bija uzsvērts arī tas, cik svarīgi ir iesaistīt visas attiecīgās ieinteresētās personas politikas izstrādē Eiropas, valstu, reģionālā un vietējā līmenī.

---

2 *Iespēju vienlīdzība cilvēkiem ar invaliditāti – Eiropas rīcības plāns* KOM(2003) 650, 30.10.2003.

3 KOM(2004) 379. Zaļās grāmatas teksts un sīkāka informācija par saņemtajiem komentāriem pieejama: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/green_en.htm

Zaļajā grāmatā atzīmēta virkne citu ES politikas jomu, kas varētu dot ieguldījumu nediskriminācijas principa īstenošanā. Komentāros par Zaļo grāmatu skaidri iezīmējas kopējs viedoklis par to, ka būtu lietderīgi iekļaut dzimumu vienlīdzības un nediskriminācijas apsvērumus virknē ES politikas jomu.

Plaša vienprātība bija attiecībā uz to, ka ES jāvelta kopīgas pūles, lai veicinātu vienlīdzību un novērstu diskrimināciju visu EK Līguma 13. pantā minēto iemeslu dēļ. Tomēr respondenti arī uzsvēra nepieciešamību turpināt pievērst uzmanību dzimumu līdztiesības veicināšanai.

3. NEDISKRIMINĀCIJAS UN IESPĒJU VIENLĪDZĪBAS STRATĒĢIJA

3.1. Efektīvas tiesiskās aizsardzības nodrošināšana pret diskrimināciju

Gandrīz pirms pieciem gadiem tika pieņemti EK tiesību akti[4], ar kuriem aizliedza tiešu un netiešu diskrimināciju rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai ticības, invaliditātes, vecuma un seksuālās orientācijas dēļ. Divas 2000. gadā pieņemtās direktīvas papildināja ievērojamo EK tiesību aktu kopumu dzimumu diskriminācijas jomā. Direktīvās ietvertas tiešas un netiešas diskriminācijas, kā arī uzmākšanās sīkas definīcijas. Tajās norādīts arī, ka atsevišķos gadījumos var būt attaisnojama atkāpšanās no vienādas attieksmes principa.

Pēdējos gados ES veiktas ievērojamas pārmaiņas valstu tiesību aktos, pateicoties EK antidiskriminācijas likumdošanas aktiem. Tomēr Komisija ar bažām atzīmē, ka daži svarīgi noteikumi vēl nav pilnībā transponēti visu dalībvalstu tiesību aktos.

Īpaši bažas vieš tas, ka dažās dalībvalstīs trūkst efektīvu un ar pienācīgiem resursiem apgādātu vienlīdzības iestāžu, kas ir spējīgas piedāvāt neatkarīgu palīdzību cietušajiem. Bažas raisa arī tas, ka netiek pievērsta pietiekama uzmanība informācijas izplatīšanai par jauniem antidiskriminācijas tiesību aktiem. Diskriminācijas upuriem ir ārkārtīgi grūti īstenot savas tiesības bez informācijas un speciālistu palīdzības.

Komisija jau ir sākusi pārkāpumu procedūras pret virkni dalībvalstu un turpina uzraudzīt transponēšanas procesu. Komisijai 2006. gadā ir jāsniedz ziņojums par Direktīvas 2000/43/EK un Direktīvas 2000/78/EK transponēšanu, ieskaitot, ja nepieciešams, priekšlikumus direktīvu pārskatīšanai un atjaunināšanai.

Skaidrs arī, ka papildus tiesību aktu transponēšanai kādu laiku būs nepieciešami turpmāki pasākumi, lai nodrošinātu, ka antidiskriminācijas tiesību akti ir efektīvi īstenoti un spēkā visā ES. Rīcība nepieciešama šādās prioritārās jomās:

- mērķtiecīgi apmācības un resursu palielināšanas pasākumi īpašām vienlīdzības iestādēm, tiesnešiem, advokātiem, NVO un citiem sociālajiem partneriem
- tīkla izveide un pieredzes apmaiņa starp attiecīgajām ieinteresētajām personām
- izpratnes veicināšana un informācijas izplatīšana attiecībā uz Eiropas un valstu antidiskriminācijas tiesību aktu noteikumiem

Lai šādi pasākumi būtu efektīvi, visām attiecīgajām ieinteresētajām personām jāpieliek kopīgas pūles Eiropas, valsts un reģionālā līmenī. Ja nepieciešams, ES atbalsts būs pieejams ar Komisijas rīcības programmas diskriminācijas apkarošanai un no 2007. gada ar PROGRESS programmas starpniecību.

---

[4] 2000. gada 29. jūnija Direktīva 2000/43/EK (OV L 180, 19.7.2000., 22. lpp.), ar ko īsteno vienlīdzīgu attieksmi pret personām neatkarīgi no rases vai etniskās izcelsmes, un 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK (OV L 303, 2.12.2000., 16. lpp.), ar ko izveido vispārīgu satvaru vienlīdzīgas attieksmes īstenošanai nodarbinātībā un profesijā.

Turklāt Komisija cer, ka Padome drīz vienosies par tās 2001. gada priekšlikumu attiecībā uz lēmumu, ar kuru izveido kopīgus standartus rasu noziegumu apkarošanā, ieskaitot antisemītismu un noziegumus pret citām reliģiskām minoritātēm.

Citas ES iniciatīvas papildina tiesisko regulējumu antidiskriminācijas jomā, radot labvēlīgākus nosacījumus tiem, kuri varētu būt pakļauti diskriminācijai vai ir citādi neaizsargāti. Šīs iniciatīvas ietver ES tiesību aktus, kas nosaka trešo valstu ilgtermiņa rezidentu tiesības[5], kā arī tiesību aktus, ar kuriem paplašina ES noteikumus par trešo valstu pilsoņu sociālās nodrošināšanas koordināciju[6].

✓ Visaptverošs gada pārskats par valstu īstenošanas pasākumiem, transponējot Direktīvas 2000/43/EK un 2000/78/EK noteikumus (tiesību ekspertu grupa),

✓ Komisijas ziņojuma Padomei un Parlamentam publikācija 2006. gada sākumā, kurā analizēta Direktīvas 2000/43/EK un 2000/78/EK transponēšana,

✓ ES finansējums papildu pasākumiem ar Kopienas rīcības programmas diskriminācijas apkarošanai un no 2007. gada ar PROGRESS programmas starpniecību.

3.2. Turpmākas rīcības nepieciešamības novērtējums, lai papildinātu pašreizējo tiesisko regulējumu

Pašreizējais ES tiesiskais regulējums aizliedz rasu diskrimināciju nodarbinātības, apmācības, izglītības, sociālās aizsardzības, sociālo priekšrocību jomā, kā arī attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem (Direktīva 2000/43/EK). Darbības joma aizsardzībai pret diskrimināciju, reliģijas vai ticības, vecuma, invaliditātes un seksuālās orientācijas dēļ ir ierobežota attiecībā uz nodarbinātību, profesiju and profesionālo apmācību (2000/78/EK). Ar Direktīvu 2004/113/EK paplašina aizsardzību pret dzimumu diskrimināciju preču un pakalpojumu jomā, bet ne citās jomās, uz kurām attiecas Direktīva 2000/43/EK.

Komisija atzīst atsevišķu ieinteresēto personu prasības par to, ka jāveic rīcība, lai novērstu atšķirības attiecībā uz līmeni un apjomu, kādā nodrošina aizsardzību pret diskrimināciju dažādu iemeslu dēļ. Tā kā ir nepieciešamas papildu pūles, lai nodrošinātu esošā tiesiskā regulējuma pareizu darbību, kā arī, ņemot vērā ekonomiskās un politiskās bažas, kas tika uzsvērtas dažos komentāros Zaļās grāmatas apspriešanā, Komisija neierosina šajā posmā nākt klajā ar turpmākiem tiesību aktu priekšlikumiem, pamatojoties uz EK Līguma 13. pantu.

Tomēr Komisija veiks padziļinātu pētījumu par to, cik svarīgi un cik realizējami ir iespējamie jaunie, pašreizējo tiesisko regulējumu papildinošie pasākumi. Šajā pētījumā analizēs dalībvalstu un dažu trešo valstu noteikumus, kas paredz tādas prasības, kādas nav noteiktas EK direktīvās. Tajā apsvērs relatīvos ieguvumus no leģislatīvajiem un neleģislatīvajiem pasākumiem. Tas arī sintezēs valsts līmenī veikto dažādo iespējamo politiku izmaksu un guvumu analīzes. Pētījuma rezultāti būs pieejami 2006. gada rudenī. Pamatojoties uz šo materiālu, Komisija novērtēs, cik realizējami ir iespējamie jaunie centieni papildināt pašreizējo tiesisko regulējumu.

✓ Tehniskā priekšizpēte attiecībā uz iespējamajiem jaunajiem centieniem papildināt pašreizējo tiesisko regulējumu.

---

5 Council Directive 2003/109/EC of 25 November 2003 attiecībā uz trešo valstu pilsoņu, kuri ir ilgtermiņa rezidenti, statusu. *Oficiālais Vēstnesis L 016, 23.01.2004, 0044-0053. lpp.*

6 Padomes 2003. gada 14. maija Regula (EK) Nr. 859/2003, OV L 124, 20.5.2005.

3.3. Nediskriminācijas un visiem vienlīdzīgu iespēju integrēšana

Antidiskriminācijas tiesību akti lielā mērā pamatojas uz to, kā personas, kuru tiesības ir ierobežotas, vēlas un spēj iesaistīties sarežģītajā iztiesāšanā, kurā uzklausa abas puses. Skaidrs, cik svarīga ir individuālo tiesību juridiskā aizsardzība, un lietas ar plašu rezonansi laika gaitā var rosināt sociālas un kultūras pārmaiņas.

Tomēr ar tiesību aktiem vien ir grūti risināt sarežģītos un iesakņojušos priekšstatus par nelīdztiesību, ko izjūt dažas grupas. Lai kompensētu nelīdztiesību, ko ilgi cietušas cilvēku grupas, kam vēsturiski nav bijušas vienlīdzīgas iespējas, var būt vajadzīgi pozitīvi pasākumi.

ES pieredze dzimumu nelīdztiesības jomā lielā mērā liecina, ka individuālo tiesību ievērošana jāatbalsta ar papildpasākumiem, citādi nevar panākt ilgstošas pārmaiņas un veicināt patiesi vienlīdzīgas iespējas visiem. To apliecina pieredze, ko guvušas dalībvalstis, kurām jau ir vairāku gadu un dažkārt pat desmitgažu pieredze valsts antidiskriminācijas tiesību aktu īstenošanā.

Dzimumu līdztiesības jomā, pamatojoties uz EK Līguma 3.2. pantu, tas ir veicinājis „vienlīdzības nodrošināšanas" [7] prakses izveidi, proti, uz sieviešu un vīriešu līdztiesības veicināšanu visas ES politikas jomās. ES ir arī zināma pieredze vienlīdzības nodrošināšanas pieejas izveidošanai saistībā ar rasisma apkarošanu [8] un veicinot personu ar spēju traucējumiem integrāciju [9].

Ratificējamā Eiropas Konstitūcijas Līguma III-118. pantā ir sniegts jauna dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanas pieeja attiecībā uz visām EK līguma 13. panta nosauktajam diskriminācijas pazīmēm. Turklāt ir jāpiezīmē, ka Konstitūcijas Līguma II-111. pants, kurā atkārtoti apstiprināts, ka Pamattiesību Hartā noteiktās tiesības un principi (tostarp nediskriminēšana), īstenojot ES tiesību aktus, ir jāievēro ES institūcijās, kā arī dalībvalstīs.

Komisija ir apņemamies nodrošināt ES likumdošanas un reglamentējošo priekšlikumu atbilsmi ES Pamattiesību Hartas noteikumiem [10]. Tas tiek pārbaudīts, cita starpā, veicot ietekmes novērtējumu, kas obligāts visiem jaunākiem priekšlikumiem, pirms tie tik pieņemti Komisijā. Atbilsmes Pamattiesību Hartai uzraudzības metodika ir noteikta nesenajā Komisijas paziņojumā[11].

Vienlīdzības nodrošināšanas un integrētās pieejas izveidošana, kā arī lielākas pārredzamības un saskanības nodrošināšana palīdzēs risināt dubultās diskriminācijas situācijas, kā arī gūt labumus no līdztiesīgu iespēju veicināšanas.

✓ Līdzekļu sagatavošana, lai veicinātu vienlīdzības nodrošināšanu, līdztiesīgas iespējas un nediskrimināciju visās attiecīgajās Es politikas jomās.

✓ Pusgada pārskati par personu ar spēju traucējumiem stāvokli (pirmais pārskats 2005. gadā).

---

[7] Dzimumu vienlīdzības nodrošināšanas politika aprakstīta KOM(96) 67 kā : „sistemātiska sieviešu un vīriešu konkrēto situāciju, prioritāšu un vajadzību iesaistīšana visās politikas jomās, turklāt ar mērķi veicināt sieviešu un vīriešu līdztiesību, kā arī mobilizēt visas galvenās politikas un pasākumus jo īpaši ar mērķi sasniegt līdztiesību, plānošanas posmā atklāti un aktīvi ņemot vērā to ietekmi uz attiecīgo sieviešu un vīriešu situāciju.

[8] Rīcības plāns pret rasismu, KOM (1998) 183, 25.3.98.

[9] Līdztiesīgas iespējas personām ar spēju traucējumiem – Eiropas rīcības plāns KOM(2003) 650, 30.10.2003.

[10] SEK(2001) 380.

[11] KOM(2005) 172, 27.4.2005.

3.4. Veicināt un mācīties no inovācijām un labas prakses

Saskaņā ar līdztiesības pieeju, kas minēta 3.3. iedaļā, Eiropas Komisijas mērķis ir panākt, lai virkne ES finansējuma instrumentu sniegtu ieguldījumu nediskriminācijas un vienlīdzīgu iespēju veicināšanā. Jo īpaši tā meklēs iespējas veicināt labas prakses, sadarbības un sakaru tīklu izveidošanas starp valsts iestādēm, specializētām līdztiesības organizācijām, organizācijām, kas strādā ar diskriminācijas upuriem, ka arī citu ieinteresēto personu pieredzes apmaiņu.

Novatoriskās pieejas veicināšanā, kas izveidota ar Kopienas iniciatīvu EQUAL[12], lai nepieļautu diskrimināciju darba tirgū, arvien svarīgāka loma varētu būt Eiropas Sociālajam fondam. Komisijas priekšlikumos par Eiropas Sociālā fonda palīdzību jaunajam programmu laika posmam no 2007. līdz 2013. gadam īpaša uzmanība pievērsta nelabvēlīgo personu sociālajai integrācijai, kā arī diskriminācijas apkarošanai [13].

Programma PROGRESS [14] ar izpētes darbu finansēšanu, izpratnes veidošanu, labas prakses pieredzes apmaiņu, informācijas tīklu izveidi un pilnveidošanu papildinās ESF aizsākto darbu dzimumu līdztiesības un nediskriminācijas jomās. Programmā PROGRESS ir izmantota gūtā pieredze Kopienas rīcību programmās diskriminācijas apkarošanai [15] un dzimumu līdztiesības veicināšanai [16].

Jaunā programmu paaudze, kas seko patreizējām *Socrates*, *Leonardo* un *Youth* programmām [17] izglītības, apmācību un jaunatnes jomās, sniegs vērtīgu ieguldījumu nediskriminācijas un līdztiesīgu iespēju visiem veicināšanai. Turklāt šīs ir jomas, kurās varētu gūt labumu no tālākas salīdzinošas zinātniskās izpētes un pētījumiem saskaņā ar ES sesto un septīto pamatprogrammu [18]. ES finansiālā palīdzība pamattiesību jomā, kā arī imigrācijas un patvēruma jomā, tostarp Eiropas Bēgļu fonds un programmas INTI un ARGO, palīdzēs cīnīties pret diskrimināciju un veicināt visiem līdztiesīgas iespējas [19].

Datu vākšanas uzlabošana saistībā ar diskrimināciju būs būtiska, uzraugot EK antidiskriminācijas tiesību aktu īstenošanu. Komisija strādās kopā ar dalībvalstu iestādēm un citām ieinteresētajām personām, lai izveidotu labākas statistikas metodes un lai novērtētu diskriminācijas biežumu. Tā publicēs rokasgrāmatu ar praktiskām vadlīnijām par datu vākšanu saistībā ar diskrimināciju 2006. gadā.

Kopš dibināšanas 1997. gadā Eiropas Rasisma un ksenofobijas uzraudzības centram (EUMC) [20] ir bijusi ievērojama loma, atbalstot ES un dalībvalstu pūliņus cīņā pret rasismu un ksenofobiju. Turpinot EUMC darbu, Komisija drīz nāks klajā ar priekšlikumiem par jaunas Pamattiesību aģentūras dibināšanu. Aģentūras uzdevumos plāno iekļaut informācijas un datu vākšanu par plašu jautājumu klāstu, politiķu konsultēšanu, sadarbību ar pilsonisko sabiedrību un izpratnes veidošanu.

✓ Komisijas rīcības programmas cīņai pret diskrimināciju neatkarīgs novērtējums (20005).

✓ Rokasgrāmatas par datu vākšanu saistībā ar diskrimināciju publicēšana (2006).

---

12 http://europa.eu.int/comm/employment_social/calls/tender_en.cfm
13 KOM(2004) 493, 14.7.2004.
14 KOM(2004) 488, 14.7.2004.
15 http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/prog_en.htm
16 http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/fund_en.html
17 KOM(2004) 474 un KOM(2004) 471, 14.7.2004.
18 http://europa.eu.int/comm/dgs/research/index_en.html
19 http://europa.eu.int/comm/justice_home/funding/intro/funding_intro_en.htm
20 http://eumc.eu.int/eumc/index.php

3.5. Izpratnes veidošana un sadarbība ar ieinteresētajām personām

Lai turpinātu pildīt šajā paziņojumā iekļauto līdztiesības veicināšanas programmu, Komisija iesaka 2007. gadu noteikt par Eiropas gadu par iespēju vienlīdzību visiem. Tas palīdzēs izpratnes veidošanā, palīdzēs pievērst sabiedrības uzmanību šai problēmai un koncentrēs galveno ieinteresēto personu spēkus. Galveno uzmanību 2007. gadā veltīs šādu mērķu sasniegšanai:

- Tiesības
- Atzīšana
- Pārstāvība
- Cieņa

Šajā gadā paredzēts: informēt cilvēkus par to tiesībām uz aizstāvību pret diskrimināciju, kas iekļautas Eiropas un dalībvalstu tiesību aktos; popularizēt kultūras daudzveidību, kas ir ES bagātība; kā arī veicināt vienlīdzīgas iespējas visiem sociālajā jomā, politikā un kultūrā. Īpaši svarīgi būs saskaņot un koordinēt darbības ar 2008. gadu – Eiropas starpkultūru dialoga gadu, lai nodrošinātu to, ka abi gadi ir savstarpēji saskaņoti attiecībā uz to darbības jomu un tajos veiktajiem pasākumiem. Vajadzības gadījumā dažas Eiropas gada par iespēju vienlīdzību visiem galvenās tēmas un ziņojumi tiks pārņemti Eiropas starpkultūru dialoga gadā.

Komisija ir pārliecināta, ka jāiesaista visas Eiropas un dalībvalstu svarīgākās ieinteresētās personas, lai nodrošinātu nediskriminācijas principa efektīvu īstenošanu ES. Tādēļ nepieciešams organizēt ikgadēju augsta līmeņa „Vienlīdzības galotņu tikšanos", kur jāiesaista ministri, dalībvalstu dzimumu līdztiesības veicināšanas iestādes, Eiropas NVO priekšsēdētāji, Eiropas sociālie partneri un starptautisko organizāciju pārstāvji. Vienlīdzības galotņu tikšanās pirmo reizi varētu notikt 2007. gada sākumā vienlaikus ar Eiropas gada par iespēju vienlīdzību visiem sākumu.

Komisija ir īpaši priecīga sadarboties ar darba devējiem, lai veicinātu un atbalstītu nediskrimināciju darba vietā un dažādības politiku. Pati arī būdama darba devējs, Eiropas Komisija labi apzinās izaicinājumus, ko rada efektīva politikas izveide cīņai ar diskrimināciju un līdztiesīgu iespēju veicināšanai. Pašreiz tiek īstenota Eiropas Komisijas Ceturtā sieviešu un vīriešu līdztiesīgu iespēju rīcības programma un nesen ir uzsāktas īpašas iniciatīvas, lai veicinātu personu ar spēju traucējumiem un mazākumtautību nodarbinātību.

✓ Eiropas gads par iespēju vienlīdzību visiem (2007).

✓ Ikgadēja, augsta līmeņa „Vienlīdzības galotņu tikšanās", kas sapulcēs visas ieinteresētās personas.

3.6. Īpaši pasākumi, lai apkarotu mazākumtautību diskrimināciju un sociālo izstumtību

Viens no paplašinātās Eiropas galvenajiem izaicinājumiem ir izveidot saskanīgu un efektīvu pieeju, integrējot mazākumtautības sociālajā dzīvē un darba tirgū. ES paplašināšanās ir palielinājusi ES kultūras, valodu un tautību daudzveidību. Šī tendence turpināsies ar Bulgārijas un Rumānijas pievienošanos 2007. gadā, kā arī ar plānoto sarunu sākšanu par Horvātijas un Turcijas pievienošanos.

Jautājums, kas izraisa īpašas bažas, ir saistībā ar čigānu tautību. Komisija ir atkārtoti uzsvērusi grūto stāvokli dalībvalstu, kandidātvalstu un pirmspievienošanās posmā esošo valstu čigānu kopienās. No ES budžeta ir nodrošinātas ievērojamas finansiālās palīdzības summas, tostarp vairāk nekā EUR 100 miljoni PHARE programmai projektiem, kas īpaši

domāti čigānu tautībai. Tomēr neskatoties uz šo palīdzību, čigānu tautība joprojām tiek diskriminēta un izstumta gan izglītības, gan nodarbinātības, gan veselības aprūpes, gan sadzīves, gan citās jomās. Turklāt ES nepieciešams sagatavot nepieciešamās darbības jauno migrantu, izveidojušos mazākumtautību ar imigrantu izcelsmi un citu mazākumtautību grupu dažādo vajadzību pildīšanai.

ES politikas un finansēšanas instrumentu plašais klāsts var palīdzēt atbalstīt dalībvalstu iestāžu un pilsoniskās sabiedrības pasākumus, lai veicinātu mazākumtautību integrāciju. Nākotnes izaicinājums ietver visu attiecīgo ieinteresēto personu apvienotus pasākumus, lai palielinātu šo instrumentu ietekmi un efektivitāti.

EK antidiskriminācijas tiesību akti aizliedz tiesu un netiešu diskrimināciju etniskās piederības, rases, kā arī reliģijas dēļ. Eiropas Savienības Nodarbinātības stratēģijas kontekstā dalībvalstis tiek aicinātas saskaņā ar to rīcības plāniem sagatavot pasākumus, lai veicinātu mazākumtautību integrāciju darba tirgū. ES atklātā koordinēšanas metode sociālās integrācijas jomā arī vērsta uz mazākumtautību, migrantu un citu nelabvēlīgo grupu nabadzības un izstumtības izskaušanu. ES finansiālā palīdzība ir pieejama, lai ar Eiropas Sociālā fonda palīdzību risinātu šos jautājumus, tostarp arī ar Kopienas iniciatīvas EQUAl palīdzību.

Lai atbalstītu politikas izveidi šajā jomā, Komisija plāno izveidot augsta līmeņa konsultantu grupu jautājumos par mazākumtautību integrāciju sociālā dzīvē un darba tirgū. Šī grupa, kurai pirmo reizi paredzēts tikties 2006. gada sākumā, sapulcēs noteiktu skaitu ievērojamu personību no politikas, biznesa, pilsoniskās sabiedrības un starptautiskās kopienas.

✓ Augsta līmeņa konsultantu grupa jautājumos par mazākumtautību integrāciju sociālā dzīvē un darba tirgū.

3.7. Paplašināšanās, attiecības ar trešām valstīm un starptautiskā sadarbība

Saistībā ar ES paplašināšanos cilvēktiesību principi, tostarp mazākumtautību respektēšana un aizsardzība, ir neatņemama daļa t. s. „politiskajos kritērijos" dalībai ES. Šie principi ir svarīgi ES pirmsiestāšanās stratēģijai attiecībā uz pievienošanās valstīm un kandidātvalstīm (Bulgāriju, Rumāniju, Turciju un Horvātiju), kā arī stabilizācijas un asociācijas procesam ar citām Rietumbalkānu valstīm (Albāniju, Bosniju un Hercegovinu, Bijušo Dienvidslāvijas Maķedonijas Republiku, Serbiju un Melnkalni). Turklāt nākamajām dalībvalstīm ir jāizpilda ES likumdošanas *acquis* antidiskriminācijas un vienlīdzīgu iespēju jomā.

Pašreizējie un nākamie pirmsiestāšanās finansiālie instrumenti[21] turpinās nodrošināt ES finansējumu nediskriminācijas un vienlīdzīgu iespēju veicināšanai valstīs, kas gatavojas kļūt par ES dalībvalstīm. ES finansējums ir arī galvenais līdzeklis, kā attīstīt nepieciešamo ES *acquis* institucionālo un administratīvo spēju.

Ar antidiskrimināciju un cilvēktiesībām saistītie apsvērumi ir ņemti vērā ES kaimiņattiecību politikā un to rīcības plānu sākumposmā, kas skar attiecības ar Jordāniju, Moldovu, Maroku, Tunisiju, Ukrainu, Izraēlu un Palestīniešu pašpārvaldi. Kotonū Nolīgumā, ko 2000. gada 23. jūnijā noslēdza ES un 78 Āfrikas, Karību jūras reģiona un Klusā okeāna (ĀKK) valstis, noteikts parakstītāju pienākums nodrošināt cilvēktiesību ievērošanu — tas ir ļoti svarīgs Nolīguma elements[22] — un novērst visus diskriminācijas veidus, konkrēti izcelsmes,

[21] http://europa.eu.int/comm/enlargement/financial_assistance.htm

[22] Kotonū Nolīguma 9. pants.

dzimumam, rases, valodas un reliģijas dēļ[23]. Par nediskrimināciju regulāri risinās ES un tās ĀKK partnervalstu politiskais dialogs[24].

Nediskriminācijas jautājumi, jo īpaši par mazākumtautību stāvokli, bieži izvirzās ES un trešo valstu, kā arī starptautisko organizāciju dialogos par cilvēktiesībām. ES finansiālais atbalsts nediskriminācijai un vienlīdzīgām iespējām ir pieejams projektiem, ko īsteno NVO un starptautiskās organizācijas trešās valstīs, izmantojot Eiropas Iniciatīvu demokrātijai un cilvēktiesībām, kā arī dažas sadarbības programmas ar Āzijas, Latīņamerikas, ĀKK un Vidusjūras reģiona un Eiropas valstīm.

ES sadarbosies ar attiecīgām starptautiskajām organizācijām, tostarp ar ANO, Eiropas Padomi un EDSO. Starptautiskie līgumi un deklarācijas, kas attiecas uz nediskrimināciju un vienlīdzīgām iespējām, ir svarīgs pamats darbam, kas notiek ES, kā arī Eiropas Savienības attiecībām ar trešām valstīm.

Eiropas Komisija aktīvi darbojas, lai veicinātu nediskriminēšanas un vienlīdzīgu iespēju principu Apvienoto Nāciju Organizācijā. Tā aktīvi iesaistījusies 1995. gada Pekinas Konferences par dzimumu līdztiesību turpmākajos pasākumos. Tā palīdzēja Durbanā organizēt 2001. gada pasaules konferenci pret rasismu. Pašlaik ES vārdā tā piedalās sarunās, kas attiecas uz jaunu ANO konvenciju par cilvēku ar invaliditāti tiesībām. ES atbalsta arī Starptautiskās darba organizācijas centienus sekmēt attiecīgu darba programmu, kurā ņemts vērā līdztiesības un nediskriminācijas princips.

✓ Nediskriminācijas un visiem vienlīdzīgu iespēju veicināšana saistībā ar paplašināšanos, kā arī attiecībās ar trešāmvalstīm.

✓ Sadarbība ar starptautiskajām organizācijām ar nolūku nodrošināt saskanību, papildināmību un nepārprotamu darba dalīšanu.

4. SECINĀJUMS

Šajā paziņojumā sniegta tālejoša stratēģija, kuras mērķis ir Eiropas Savienībā veicināt nediskrimināciju un visiem vienlīdzīgas iespējas. Komisija 2006. gadā sniegs paziņojumu, kurā detalizētāk izskatīs dzimumu līdztiesības jautājumu.

Kā nodrošināt efektīvu juridisko aizsardzību pret diskrimināciju Eiropas Savienībā, ir galvenais šīs stratēģijas saturs. Tas ir saistīts ar pilnīgu ES antidiskriminācijas tiesību aktu transponēšanu visās dalībvalstīs. Tādēļ ir vajadzīgi vairāki papildpasākumi, konkrēti lai nodrošinātu to, ka cilvēki apzinās savas tiesības un tiem ir pieejama tiesa.

Papildus individuālo tiesību tiesiskajai aizsardzībai šajā paziņojumā noteikta stratēģija pozitīvai un aktīvai nediskriminācijas un visiem vienlīdzīgu iespēju veicināšanai. Efektīvi īstenojot stratēģiju, varēs attīstīties plašā mērogā un iesaistīt attiecīgās ieinteresētās personas, kā arī sabiedrību kopumā. Šī jaunā pieeja ir ņemta vērā paziņojumam pievienotajā priekšlikumā, nosaucot 2007. gadu par Eiropas gads par iespēju vienlīdzību visiem.

Pamatstratēģija un dažādās iniciatīvas, kas noteiktas paziņojumā, attiecīgajiem Komisijas dienestiem būs pastāvīgi jāuzrauga un jāvērtē. Reizi divos gados tiks organizētas sanāksmes ar pārstāvjiem no valsts iestādēm, īpašām līdztiesības organizācijām, pilsoniskās sabiedrības organizācijām, sociālajiem partneriem un citām ieinteresētajām personām, lai uzzinātu viņu viedokli par stratēģijas īstenošanas gaitu. Juridisko ekspertu tīkls, ko finansē, izmantojot

[23] Kotonū Nolīguma 13. pants.

[24] Kotonū Nolīguma 8. pants.

Kopienas rīcības programmu diskriminācijas apkarošanai, turpinās uzraudzīt EK antidiskriminācijas tiesību aktu transponēšanu un īstenošanu. Ārējie novērtētāji novērtēs to darbību svarīgumu, efektivitāti un ietekmi, ko atbalsta Kopienas rīcības programma diskriminācijas apkarošanai, nākamā programma „Progress" un Eiropas gads par iespēju vienlīdzību visiem.