



Briselē, 2019. gada 18. martā
(OR. en)

6337/19

COHOM 20
CFSP/PESC 119
CONUN 13
DEVGEN 25
FREMP 19

DARBA REZULTĀTI

Sūtītājs: Padomes Ģenerālsekretariāts

Datums: 2019. gada 18. marts

Saņēmējs: delegācijas

Iepr. dok. Nr.: 6118/19

Temats: ES cilvēktiesību pamatnostādnes par nediskriminēšanu ārējā darbībā

Pielikumā pievienotas ES cilvēktiesību pamatnostādnes par nediskriminēšanu ārējā darbībā, kuras Padome pieņēma 3681. sanāsmē, kas notika 2019. gada 18. martā.

ES cilvēktiesību pamatnostādnes par nediskriminēšanu ārējā darbībā

Saturs

<u>1. Kas ir diskriminācija?</u>	5
<u>1.1. Nediskriminēšanas jēdzieni</u>	8
<u>2. Kā cīnīties pret diskrimināciju – diskriminācijas novēršana un aizliegums</u>	12
<u>3. Darbības pamatnostādnes</u>	18
<u>3.1. Pievēršanās diskriminācijas jautājumam, izmantojot divpusējo sadarbību un dialogu</u>	20
<u>3.2. Pievēršanās diskriminācijas jautājumam, izmantojot ES attīstības sadarbību un humāno palīdzību</u>	25
<u>3.3. Pievēršanās diskriminācijas jautājumam, izmantojot daudzpusējo sadarbību</u>	29
<u>3.4. Pievēršanās diskriminācijas jautājumam, sniedzot atbalstu pilsoniskās sabiedrības centieniem</u>	31
<u>4. ES cilvēktiesību pamatnostādņu par nediskriminēšanu pēcpasākumi un pārskatīšana</u>	33
<u>I PIELIKUMS. Starptautiskie cilvēktiesību instrumenti, (SDO) starptautiskie darba jautājumu instrumenti un humanitāro tiesību instrumenti, kas ir īpaši relevanti diskriminācijas izskaušanai</u>	34
<u>II PIELIKUMS. Kur uzzināt vairāk: ES, tās iestāžu un aģentūru un starptautisko un reģionālo organizāciju tīmekļa vietnes</u>	36

Ievads

Diskriminācijas aizliegums ir viens no svarīgākajiem starptautisko cilvēktiesību jomas tiesību principiem. Kopš Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas pieņemšanas 1948. gadā Parīzē šis princips ir vēl vairāk uzsvērts cilvēktiesību instrumentos, kas ir izstrādāti un iestrādāti valsts tiesību aktos lielākajā daļā pasaules valstu. Diskriminācijas aizliegums ir viens no galvenajiem principiem Eiropas Savienības dibināšanas līgumos ¹, Eiropas Savienības Pamattiesību hartā ² un Eiropas Cilvēktiesību konvencijā.

Neraugoties uz to, ka starptautiskās cilvēktiesību jomas tiesības skaidri aizliedz diskrimināciju, miljoniem cilvēku joprojām saskaras ar diskrimināciju, kas liedz viņiem pilnībā baudīt savas cilvēktiesības un pilnībā realizēt savu potenciālu kā vienlīdzīgiem un aktīviem sabiedrības locekļiem. Diskriminācija var novest pie sociāliem nemieriem, vardarbības, konflikta un piespiedu pārvietošanas. Papildus ārkārtīgajam kaitējumam, kāds tiek nodarīts cilvēkiem, diskriminācija nodara milzīgu ekonomisku kaitējumu, kas izpaužas kā nabadzība un iespēju zaudēšana, ne tikai cilvēkiem un viņu ģimenēm, bet arī sabiedrībām kopumā. Tā kā diskriminācijas aizliegums ir viens no galvenajiem principiem, uz ko ir balstīta Eiropas Savienība (ES), ES ir stingri apņēmusies cīnīties pret visa veida diskrimināciju savā teritorijā, kā arī pasaulē kopumā.

¹ Citāti no Līguma par Eiropas Savienību (LES) un Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD): a) LES 2. pants: Savienība ir dibināta, pamatojoties uz **vērtībām, kas respektē cilvēka cieņu, brīvību, demokrātiju, vienlīdzību, tiesiskumu un cilvēktiesības, tostarp minoritāšu tiesības**. Šīs vērtības dalībvalstīm ir kopīgas sabiedrībā, kur valda plurālisms, tolerance, taisnīgums, solidaritāte un kur **nav diskriminācijas**, kā arī valda sieviešu un vīriešu līdztiesība; b) LES 3. panta 3. punkts: Savienība izveido iekšējo tirgu. Savienības darbība ir vērsta uz to, lai panāktu stabilu Eiropas attīstību, kuras pamatā ir līdzsvarota ekonomiskā izaugsme un cenu stabilitāte, sociālā tirgus ekonomika ar augstu konkurētspēju, kuras mērķis ir panākt pilnīgu nodarbinātību un sociālo attīstību, kā arī vides augsta līmeņa aizsardzību un tās kvalitātes uzlabošanu. Tā veicina zinātnes un tehnikas attīstību. **Tā apkarosociālo atstumtību un diskrimināciju un veicina sociālo taisnīgumu un aizsardzību, sieviešu un vīriešu līdztiesību**, paaudžu solidaritāti un bērnu tiesību aizsardzību. Tā veicina ekonomisko, sociālo un teritoriālo kohēziju un solidaritāti dalībvalstu starpā. Tā respektē savu kultūru un valodu daudzveidību un nodrošina Eiropas kultūras mantojuma aizsardzību un sekmēšanu; c) LESD 10. pants: Nosakot un īstenojot savu politiku un darbības, Savienība tiecas apkarot diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ.

² Harta attiecas uz visām ES dalībvalstīm, kad tās piemēro ES tiesības, un uz visām ES iestādēm un struktūrām visos to rīcībasākos.

Visa veida diskriminācijas apkarošana ir arī noteikta kā viena no ES prioritātēm 2012. gada ES Stratēģiskajā satvarā par cilvēktiesībām un demokrātiju ³. ES rīcības plāns 2015.–2019. gadam paredz ES instrumentu izstrādi nediskriminēšanas jomā.

Šīs ES cilvēktiesību pamatnostādnes par nediskriminēšanu īsteno ES Rīcības plānu cilvēktiesību un demokrātijas jomā, vienlaikus papildinot Eiropas Komisijas darbības instrumentus attīstības sadarbības jomā saistībā ar "tiesībās balstītu ES pieeju attīstības sadarbībai, kas aptver visas cilvēktiesības" (*Rights-based approach – RBA*).

Cīņa pret diskrimināciju ir arī transversāls mērķis. Šajā sakarā piemērs ir ES vispārējā preferenču sistēma (VPS). Tā sniedz vienpusējas tirdzniecības priekšrocības neaizsargātām jaunattīstības valstīm, tostarp vismazāk attīstītajām valstīm, kurām ir gandrīz pilnīga piekļuve ES tirgum saskaņā ar režīmu "Viss, izņemot ieročus". Saskaņā ar ES VPS regulu ir jāievēro pamata starptautiskajās cilvēktiesību un darba tiesību konvencijās izklāstītie galvenie principi. Tās ietver Konvenciju par jebkuras rasu diskriminācijas izskaušanu (1965. gads), Konvenciju par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu (1979. gads) un Konvenciju par diskrimināciju nodarbinātībā un profesijā, Nr. 111 (1958. gads). Kas attiecas uz valstīm, kuras gūst labumu no īpašā veicināšanas režīma ilgtspējīgai attīstībai un labai pārvaldībai ("VPS+"), konvenciju saraksts ir vēl plašāks: šīm valstīm ir jāratificē un jāīsteno 27 starptautiskas konvencijas, tostarp cilvēktiesību un darba tiesību, vides un labas pārvaldības jomā. Šo saistību īstenošanu pārrauga ES ⁴.

ES pamatnostādnes par nediskriminēšanu ir paredzētas, lai papildinātu un pastiprinātu citas ES pamatnostādnes par cilvēktiesībām ⁵ ar mērķi

- uzlabot ES efektivitāti jebkādas diskriminācijas apkarošanā,
- uzlabot ES vērtību un rīcībasasākumu diskriminācijas apkarošanā pamanāmību un izpratni par tiem.

³ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11855-2012-INIT/lv/pdf>

⁴ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) Nr. 978/2012 par vispārējo preferenču sistēmu, tostarp tās VIII pielikums par ANO/SDO galvenajām konvencijām cilvēktiesību un darba ņēmēju tiesību jomā.

⁵ Visas ES cilvēktiesību pamatnostādnes sk.: https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines_en

Cilvēktiesību pamatnostādnes par nediskriminēšanu sniedz konceptuālas un darbības norādes ES cilvēktiesību politikai ārējā darbībā. Tās izmanto un skaidro ES un starptautiskos cilvēktiesību standartus un normas par diskriminācijas aizliegumu un nediskriminēšanas veicināšanu. Tās arī dod skaidras politiskas nostādnes ES iestādēm un ierēdņiem un ES dalībvalstīm, kas jāizmanto sadarbībā un saziņā ar trešām valstīm, starptautiskām organizācijām un pilsoniskās sabiedrības organizācijām.

1. Kas ir diskriminācija?

Diskriminācija ir definēta kā jebkāda atšķirīga attieksme pret kādu personu vai personu grupu, kas ir balstīta uz aizliegtu pamatu un kam nav objektīva un saprātīga pamatojuma ⁶.

Aizliegtie pamati ir definēti starptautiskajās cilvēktiesību jomas tiesībās. Turpmāk sniegtajā sarakstā uzskaitītie pamati ir ņemti no Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas (VCD, 2. pants), Konvencijas par jebkuras rasu diskriminācijas izskaušanu, Eiropas Cilvēktiesību konvencijas un tās 12. protokola, Eiropas Savienības Pamattiesību hartas, Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) Konvencijas Nr. 98 par tiesībām apvienoties organizācijās un koplīgumu slēgšanu ⁷, kā arī četrām Ženēvas konvencijām un to diviem papildprotokoliem ⁸.

⁶ Sk. *ECRI* (Eiropas Komisija pret rasismu un neiecietību) Vispārējās politikas ieteikumu Nr. 7, 1. punkta b) apakšpunkts.

⁷ SDO Konvencijas Nr. 98 1. pants: "darba ņēmējiem nodrošina pienācīgu aizsardzību pret arodbiedrību diskrimināciju".

⁸ 1949. gada Ženēvas Konvencija (I) par ievainotajiem un slimajiem aktīvajās armijās, 1949. gada Ženēvas Konvencija (II) par jūras kara spēku sastāvā esošajiem ievainotajiem, slimajiem un kuģu katastrofās cietušajiem, 1949. gada Ženēvas Konvencija (III) par kara gūstekņiem, 1949. gada Ženēvas Konvencija (IV) par civiliedzīvotājiem. I papildprotokols par starptautiska rakstura bruņotu konfliktu upuru aizsardzību un II papildprotokols par nestarptautiska rakstura bruņotu konfliktu upuru aizsardzību. Šie akti veido starptautisko humanitāro tiesību kodolu.

Aizliegtie diskriminācijas pamati, kas minēti saistošos starptautiskajos cilvēktiesību instrumentos, starptautiskajos darba instrumentos, starptautisko humanitāro tiesību instrumentos un Eiropas Savienības Pamattiesību hartā

Vecums

Dzimšana vai cits statuss

Krāsa

Izcelsme

Invaliditāte

Ģenētiskās īpašības

Valoda

Piederība nacionālajai minoritātei / saistība ar kādu nacionālo minoritāti

Dalība arodbiedrībā

Valstiskā, etniskā vai sociālā izcelsme

Politiskie vai citi uzskati

Īpašums (ekonomiskais stāvoklis)

Rase

Reliģija vai ticība

Dzimums

Seksuālā orientācija

Cits statuss / jebkādi citi līdzīgi kritēriji

Ar pamatiem saistīti apsvērumi

"Cits statuss / jebkādi citi līdzīgi kritēriji"

Aizliegto pamatu saraksta noslēgšana ar "cits statuss" starptautiskajos cilvēktiesību instrumentos (vai "vai jebkādi citi līdzīgi kritēriji" starptautiskajās humanitārajās tiesībās) nozīmē, ka aizliegto diskriminācijas pamatu saraksts nav izsmelošs, un tādējādi tiek uzsvērts, ka cilvēktiesības attiecas uz visiem cilvēkiem / ikvienu bez jebkādām atšķirībām ⁹.

"**Rase**". Būtu jānorāda, ka šīs pamatnostādnes izmanto un interpretē terminu "rase" saskaņā ar starptautiskajām un ES cilvēktiesību jomas tiesībām un ka tas līdz ar to nenozīmē tādu teoriju akceptēšanu, ar kuru palīdzību notiek mēģinājumi noteikt atsevišķu cilvēku rasu pastāvēšanu ¹⁰.

"Izcelsme". Šo terminu bieži vien lieto pārmaiņus ar terminu "rase". Tomēr "izcelsme" *attiecas ne tikai uz "rasi" un tai ir nozīme un piemērošana, kas papildina citus aizliegtos diskriminācijas pamatus. Komiteja ¹¹ arī apstiprina, ka diskriminācija "izcelsmes" dēļ ietver tādu kopienu locekļu diskrimināciju, kam pamatā ir sociālās stratifikācijas formas, piemēram, kastu sistēma un analogas mantota statusa sistēmas.*

⁹ Minot piemērus par to, kādus pamatus var aptvert vārdi "cits statuss", tiek sniegta norāde uz Eiropas Cilvēktiesību tiesas nolēmumiem, kura ir noteikusi, ka diskriminācija, kuras pamatā *inter alia* ir tas, ka persona ir HIV pozitīva (*Kiyutin*/Krievija – pieteikums Nr. 2700/10), tas, ka persona nav dzimusi laulībā (*Mazurek*/Francija – pieteikums Nr. 34406/97), seksuālā orientācija un dzimumidentitāte (*Identoba* un citi / Gruzija – pieteikums Nr. 73235/12), veselības stāvoklis (*Novruk* un citi / Krievija – pieteikums Nr. 31039/11) un medicīniskais stāvoklis (*G.N* un citi / Itālija – pieteikums Nr. 43134/05), ir aizliegta saskaņā ar Eiropas Cilvēktiesību konvencijas 14. pantu (diskriminācijas aizliegums).

¹⁰ Padomes Direktīva 2000/43/EK (2000. gada 29. jūnijs), ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības, 6. apsvērumš: "Eiropas Savienība noraida teorijas, ar kuru palīdzību notiek mēģinājumi noteikt atsevišķu cilvēku rasu pastāvēšanu. Termina "rases piederība" lietošana šajā direktīvā nenozīmē šādu teoriju akceptēšanu."

¹¹ ANO Rasu diskriminācijas izskaušanas komiteja (*CERD*) savā vispārējā ieteikumā Nr. 29.

"Invaliditāte". Saskaņā ar ANO Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām ¹² personas ar invaliditāti ietver personas, kurām ir ilgstoši fiziski, garīgi, intelektuāli vai maņu traucējumi, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem ¹³ var apgrūtināt viņu pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar citiem.

1.1. Nediskriminēšanas jēdzieni

De jure un de facto diskriminācija

Juridiskos un politikas dokumentos nošķir *de jure* un *de facto* diskrimināciju. *De jure* diskriminācija notiek tad, kad esošie tiesību akti un politika ir *per se* diskriminējoši vai padara diskrimināciju iespējamu, savukārt *de facto* diskriminācija notiek tad, kad tiesību akts vai politika *per se* nav diskriminējoši, bet to īstenošanai un izpildei ir diskriminējoša ietekme ¹⁴.

¹² Jāatzīmē, ka Eiropas Savienība ir ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām puse.

¹³ Runājot par "dažādiem šķēršļiem", pieklūstamība ir uzskatāma par priekšnosacījumu tam, lai personas ar invaliditāti baudītu visas cilvēktiesības un pamatbrīvības. Sk. arī Personu ar invaliditāti tiesību komitejas Vispārējo komentāru Nr. 6 (2018. gads) par vienlīdzību un nediskriminēšanu (dok. CRPD/c/GC/6).

¹⁴ Cilvēktiesību padomes darba grupa sieviešu diskriminācijas jautājumos tiesībās un praksē abu veidu diskrimināciju (šajā gadījumā – attiecībā uz sievietēm) apraksta šādi: *Diskriminācija var būt de jure, kad tiesību akta vai politikas dokumenta tekstā ir iekļauti diskriminējoši noteikumi, vai de facto – kad tiesību akts vai politika per se nav diskriminējoši, bet to īstenošana un izpilde negatīvi ietekmē sievietes. De facto diskriminācija var izrietēt arī no plašākas prakses – kā, piemēram, no kultūras, tradīcijām un stereotipizēšanas, kas liedz sievietēm pilnīgu vienlīdzību un tiesību baudīšanu. Ilgstoša vēsturiska un strukturāla nevienlīdzība, ar ko daudzos gadījumos saskaras, piemēram, minoritāšu grupas, arī var veicināt de facto diskrimināciju.*

Tiešā un netiešā diskriminācija

Saskaņā ar ES nediskriminēšanas direktīvām ¹⁵ uzskata, ka "tiešā diskriminācija" notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu rasu un etniskas piederības dēļ. Uzskata, ka "netiešā diskriminācija" notiek tad, ja acīmredzami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostādītu kādas rasu vai etniskas piederības personas īpaši nelabvēlīgā situācijā, salīdzinot ar citām personām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojami ar leģitīmu mērķi un ja vien minētā mērķa sasniegšanas līdzekļi nav piemēroti un vajadzīgi ¹⁶. Lai arī iepriekš minētie piemēri attiecas uz pamatiem, kas saistīti ar rasu vai etnisko piederību, būtu jāuzsver, ka tiešās un netiešās diskriminācijas pamats var būt jebkāds.

Strukturālā diskriminācija ¹⁷

Tiešo un netiešo diskrimināciju dažkārt papildina ar terminiem "strukturālā diskriminācija", "institucionālā diskriminācija" vai "sistēmiskā diskriminācija". Šos terminus izmanto, lai aprakstītu izslēgšanu un diskrimināciju, ar kuru saskaras veselas personu grupas, kam ir kopīgas tās pašas īpašības vai diskriminācijas pamati. "Strukturālā diskriminācija" atsaucas uz noteikumiem, normām, ieradumiem, attieksmes un uzvedības modeļiem institūcijās un citās sabiedriskās struktūrās, kas apzināti vai neapzināti rada šķēršļus grupām vai indivīdiem attiecībā uz to piekļuvi tādām pašām tiesībām un iespējām, kādas ir citiem, un veicina tiem mazāk labvēlīgu iznākumu nekā iedzīvotāju vairākumam ¹⁸.

¹⁵ Izmantotais piemērs ir no Padomes Direktīvas 2000/43/EK (2000. gada 29. jūnijs), ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības.

¹⁶ Sk. arī (Starptautiskā pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām) Ekonomisko, sociālo un kultūras tiesību komitejas Vispārējo komentāru Nr. 20: tiešā diskriminācija notiek tad, kad pret kādu personu izturas sliktāk nekā pret citu personu, kas atrodas līdzīgā situācijā, tāda iemesla dēļ, kas ir saistīts ar aizliegtu pamatu. Netiešā diskriminācija atsaucas uz tiesību aktiem, politiku vai praksi, kas *prima facie* šķiet neitrāli, bet kam ir nesamērīga ietekme uz tiesību izmantošanu, ko raksturo nošķirums pēc aizliegtajiem diskriminācijas pamatiem.

¹⁷ Jāatzīmē, ka starptautiskajās vai ES tiesībās nav "strukturālās diskriminācijas" vai "diskriminācijas saistības un pieņēmuma dēļ" vispārpieņemtas definīcijas.

¹⁸ Eiropas Komisijas pret rasismu un neiecietību (*ECRI*) pārskatītais Vispārējās politikas ieteikums Nr. 2 (20. punkts), <http://ombudsman.hr/attachments/article/1283/REC-02rev-2018-006-ENG.pdf>

Diskriminācija saistības un pieņēmuma dēļ¹⁹

Šāda veida diskrimināciju bieži dēvē par asociatīvo diskrimināciju, jo cietušais tiek diskriminēts tāpēc, ka viņš ir saistīts ar kādu citu personu vai citām personām, kas ir galvenie diskriminētāja aizspriedumu mērķi. Asociatīvā diskriminācija var notikt sakarā ar daudziem dažādiem pamatiem, tostarp invaliditāti, un tai ir konceptuāla saikne ar "pamatiem saistības dēļ". Cieši saistīta ar jēdzienu "diskriminācija saistības dēļ" ir diskriminācija pieņēmuma dēļ. Tās gadījumā cietušais tiek diskriminēts tāpēc, ka tiek pieņemts – persona ir diskriminētāja aizspriedumu mērķis vai pieder grupai, kura ir diskriminētāja aizspriedumu mērķis.

Diskriminējoša profilēšana

Lai arī starptautiskajās vai ES tiesībās nav diskriminējošas profilēšanas vispārpieņemtas definīcijas, "diskriminējoša profilēšana" tiek raksturota kā darbība, kura izpaužas kā kādas personas turēšana aizdomās vai vēršanās pret šo personu saistībā ar drošību un tiesībaizsardzību, piemēram, pamatojoties uz stereotipiem, kas saistīti ar aizliegtajiem diskriminācijas pamatiem, nevis uz atsevišķām aizdomām²⁰.

Pēdējos gados aizvien lielāka uzmanība tiek pievērsta tam, lai novērstu diskriminējošu rasisko vai etnisko profilēšanu drošības un tiesībaizsardzības sektorā, kā arī robežu un imigrācijas sektorā. Drošības un tiesībaizsardzības jomas darbiniekiem kā valsti pārstāvošām amatpersonām ir stingrs pienākums veikt savu darbu, pilnībā ievērojot cilvēktiesības un tiesību aktus, kas aizliedz diskrimināciju.

¹⁹ Sk. 17. zemsvītras piezīmi.

²⁰ ES Pamattiesību aģentūra (*FRA*) ir izstrādājusi ceļvedi "Ceļā uz efektīvāku policijas darbību, izpratni un diskriminējošas etniskās profilēšanas novēršanu", <http://fra.europa.eu/en/tags/ethnic-profiling>. Diskriminācijas aizliegums nenozīmē, ka personu raksturojošas iezīmes nevar izmantot par leģitīmiem faktoriem profilēšanai saistībā ar kriminālizmeklēšanu vai robežpārbaudēm (sk. *FRA* ceļveža 2.4. iedaļu). Tomēr aizdomām ir jābūt pamatotiem iemesliem, balstoties uz informāciju, kas nav saistīta ar aizsardzības pamatiem.

Multiplā diskriminācija

Personas var tikt diskriminētas vairāk nekā viena pamata dēļ. Nodarbinātības vienlīdzības direktīvā ²¹ un iepriekšminētajā Rasu vienlīdzības direktīvā ²² ir īpaša atsauce uz multiplo diskrimināciju. Apvienoto Nāciju Organizācijas cilvēktiesību instrumentu klāstā Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām (*CRPD*) ir vienīgais cilvēktiesību instruments, kas atsaucas uz multiplo diskrimināciju:

paužot bažas par grūtībām, ar kurām sastopas personas ar invaliditāti, kas tiek pakļautas daudzveidīgām vai saasinātām diskriminācijas formām rases, ādas krāsas, dzimuma, valodas, reliģiskās pārliecības, politisko vai citu uzskatu, valstspiederības, etniskās, pirmiedzīvotāja vai sociālās izcelsmes, mantiskā stāvokļa, izcelšanās, vecuma vai kāda cita statusa dēļ ²³.

Multiplā diskriminācija ir saistīta ar jēdzienu "intersekcionālā diskriminācija", kas atsaucas uz situāciju, kurā vairāki pamati vienlaikus savstarpēji mijiedarbojas tādā veidā, ka tie kļūst nedalāmi un kopā rada jaunu diskriminācijas pamatu.

Nediskriminēšana un vienlīdzība kā komplementāri elementi

Nediskriminēšanas un vienlīdzības principi bieži tiek raksturoti kā komplementāri principi, un tie sakņojas Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas 1. pantā, kurā teikts, ka visi cilvēki piedzimst brīvi un **vienlīdzīgi** savā cieņā un tiesībās, un 2. pantā, kurā teikts, ka katram cilvēkam jābūt apveltītam ar visām tiesībām un brīvībām, kas pasludinātas "šajā deklarācijā", bez jebkādam atšķirībām.

Iepriekšminētās ES Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas un ES Rasu vienlīdzības direktīvas deklarētais mērķis ir "noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju (direktīvās uzskaitīto pamatu) dēļ ar nolūku, lai [**vienlīdzīgas**] attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs".

²¹ Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju.

²² Direktīvas 14. apsvērumā.

²³ *CRPD* preambulas "P" punkts.

2. Kā cīnīties pret diskrimināciju – diskriminācijas novēršana un aizliegums.

Jebkurā konkrētā valstī valstīm ir jāveic pasākumi, lai efektīvi novērstu un izskaustu diskrimināciju. Šie pasākumi ir sīki aprakstīti cilvēktiesību jomas tiesībās, kā arī līgumu izpildes uzraudzības struktūru izdotajos vispārējās politikas ieteikumos. Šajā iedaļā ir aprakstītas diskriminācijas novēršanas pasākumu pašas elementārākās iezīmes.

Vispārēja nediskriminēšanas politika

Veicinot un apstiprinot nediskriminēšanas principus, starptautiskās cilvēktiesību jomas tiesības prasa valstīm apņemties izmantot visus atbilstīgos līdzekļus, lai izskaustu diskrimināciju, tostarp sociālajā, ekonomikas, kultūras un citās jomās. Tas ietver politikas, likumdošanas un administratīvus pasākumus, kurus var izvērst vēl detalizētāk, piemēram, izveidojot cilvēktiesību apmācības un izglītības, kā arī sabiedrības izpratnes veidošanas programmas, tostarp veicinot savstarpēju sapratni, iecietību un mieru. Daudzas valstis izstrādā valsts rīcības plānus. Kas attiecas uz cīņu pret rasismu un ksenofobiju, 2001. gadā notikušajā Pasaules konferencē pret rasismu, rasu diskrimināciju, ksenofobiju un ar to saistīto neiecietību arī tika ieteikts izstrādāt rīcības plānus. Augstā cilvēktiesību komisāra birojam ir praktiska rokasgrāmata par to, kā izstrādāt valsts rīcības plānus pret rasu diskrimināciju ²⁴. Eiropas Komisija pret rasismu un neiecietību (*ECRI*), kas ir Eiropas Padomes pārraudzības struktūra, arī ir izdevusi Vispārējās politikas ieteikumus pamatnostādņu formā, lai izstrādātu nediskriminēšanas politiku ²⁵. Eiropas Savienībā daudzu ES dalībvalstu romu integrācijas valsts stratēģijas arī ir valsts rīcības plānu piemēri.

Nodarbinātības un profesijas jomā vairākas Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) konvencijas, no kurām divas SDO ir klasificējusi kā pamatkonvencijas, nosaka valstu politikas izstrādi.

²⁴ <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-13-03.pdf>

²⁵ Sk., piem., https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/GeneralThemes_en.asp.

Pirmā ir SDO Konvencija Nr. 100 par vienādu darba samaksu. Tā prasa, lai ratificētājas valstis veicinātu un nodrošinātu, ka visiem darba ņēmējiem tiek piemērots princips, ka vīrieši un sievietes par vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu. Otrā ir SDO Konvencija Nr. 111 par diskrimināciju nodarbinātībā un profesijā, kam ir vispārīgāka darbības joma un kas prasa, lai ratificētājas valstis izstrādātu un īstenotu valsts politiku, kuras nolūks ir veicināt vienlīdzīgas iespējas un attieksmi nodarbinātībā un profesijā, lai izskaustu jebkādu diskrimināciju. Turklāt 1998. gadā pieņemtā Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) Deklarācija par pamatprincipiem un pamattiesībām darbā²⁶ uzliek SDO dalībvalstīm saistības ievērot, veicināt un īstenot šos principus un pamattiesības, tostarp diskriminācijas izskaušanu nodarbinātībā un profesijā, neatkarīgi no tā, vai tās ir ratificējušas abas iepriekšminētās pamatkonvencijas. SDO 2017. gadā pieņēma arī rezolūciju par pamatprincipiem un pamattiesībām darbā²⁷, paredzot atjaunotas saistības un konkrētu rīcību šajā jomā, tostarp nediskriminēšanas politikas izstrādi.

Diskriminācijas aizliegums tiesībās

Daudzās dalībvalstīs ir spēkā tiesību akti, kas saskaņā ar starptautiskajām cilvēktiesību jomas tiesībām skaidri aizliedz diskrimināciju. Daudzās valstīs diskriminācijas aizliegums un visu personu vienlīdzība ir iestrādāta valsts konstitūcijā un papildināta ar detalizētākiem valsts tiesību aktiem, kas ietver diskriminācijas pamatus. Lai novērstu diskrimināciju un panāktu diskriminācijas aizlieguma izpildi, ir ieviestas tiesu un administratīvās struktūras, iestādes un mehānismi. Diskriminējoša attieksme un aizspriedumi bieži vien izpaužas publiskā naida kurināšanā un mudināšanā uz vardarbību rasistiskas vai ksenofobiskas naida runas un vardarbīgu aktu formā, kas vērsta pret kādu personu vai personu grupu, kuru nosaka aizsargājamās īpašības (naida noziegumi). Tādēļ ir svarīgi, lai diskriminācijas aizliegums tiktu papildināts ar tiesībās noteiktu aizliegumu publiski kurināt naidu un mudināt uz vardarbību, kā arī izdarīt naida noziegumus un mudināt uz tiem, pilnībā ievērojot vārda brīvību²⁸.

²⁶ <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

²⁷ Sk. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_561873.pdf

²⁸ Labu piemēru sniedz pašas ES tiesību akti par naida kurināšanu un mudināšanu uz vardarbību: Padomes Pamatlēmums 2008/913/TI (2008. gada 28. novembris) par krimināltiesību izmantošanu cīņā pret noteiktiem rasisma un ksenofobijas veidiem un izpausmēm.

Efektīvs tiesiskās aizsardzības līdzeklis

Kā minimums tiesību aktos būs jāiekļauj adekvāti līdzekļi aizsardzībai pret diskrimināciju un viktimizāciju. Tas ietver piekļuvi tiesai, kuras spriešanu nodrošina tiesas vai citas kompetentas administratīvās struktūras, kas cietušajam var garantēt efektīvu tiesiskās aizsardzības līdzekli, tostarp kompensāciju vai apmierinājumu par jebkuriem nodarītajiem zaudējumiem vai kaitējumu. Nolūkā panākt efektīvu tiesiskās aizsardzības līdzekli ir svarīgi, lai diskriminācijas nodarījumu izdarītāji tiktu saukti pie atbildības un lai juridiskās sankcijas par diskriminācijas novēršanas tiesību aktu pārkāpumiem būtu iedarbīgas, samērīgas un atturošas ²⁹.

Saprātīgs pielāgojums

ANO Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām (*CRPD*, 2007. gads) saprātīgs pielāgojums nozīmē vajadzīgas un atbilstošas izmaiņas un pielāgojumus, neradot nesamērīgu vai nepamatotu slogu, ja tie ir vajadzīgi konkrētā gadījumā, lai nodrošinātu, ka personas ar invaliditāti vienlīdzīgi ar citiem bauda vai izmanto visas cilvēktiesības un pamatbrīvības. *CRPD* nosaka, ka konvencijas dalībvalstis veic visus atbilstošos pasākumus, lai garantētu, ka tiek nodrošināts saprātīgs pielāgojums. Saprātīga pielāgojuma nodrošināšana var būt svarīga arī saistībā ar citiem diskriminācijas pamatiem, piemēram, attiecībā uz diskrimināciju reliģijas vai ticības dēļ. Noteikums par saprātīgu pielāgojumu ir ietverts arī ES Padomes direktīvā par vienlīdzīgu attieksmi pret nodarbinātību un profesiju ³⁰.

Universālais dizains

Tāpat saskaņā ar *CRPD* "universālais dizains" nozīmē tādu produktu, vides, programmu un pakalpojumu dizainu, kurus, cik vien iespējams, visi cilvēki var izmantot bez pielāgošanas vai speciāla dizaina nepieciešamības. "Universālais dizains" neizslēdz konkrētām personu ar invaliditāti grupām paredzētas palīgierīces, ja tās ir nepieciešamas.

²⁹ Šajā sakarā labu piemēru sniedz ES Cietušo tiesību direktīva (Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2012/29/ES (2012. gada 25. oktobris), ar ko nosaka noziegumos cietušo tiesību, atbalsta un aizsardzības minimālos standartus un aizstāj Padomes Pamatlēmumu 2001/220/TI).

³⁰ Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju.

Speciāli pasākumi un pozitīva rīcība

Kā prasīts starptautiskajās cilvēktiesību jomas tiesībās, dažu valstu konstitūcijās un tiesību aktos ir ietverti specifiski noteikumi par nevienlīdzības izskaušanu un pasākumi nolūkā veicināt vienlīdzību, kurus bieži vien dēvē par speciāliem pasākumiem vai pozitīvu rīcību. Piemēram, Konvencijas par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu (CEDAW) 4. pantā ir noteikti speciāli pasākumi: "*Tas, ka Konvencijas dalībvalstis pieņem pagaidu speciālos pasākumus, kuru mērķis ir paātrināt vīriešu un sieviešu de facto vienlīdzības panākšanu, nav uzskatāms par diskrimināciju, taču tā rezultātā nekādā ziņā netiek saglabāti nevienlīdzīgi vai atsevišķi standarti: šos pasākumus pārtrauc, kad tiek sasniegti vienlīdzīgu iespēju un attieksmes mērķi*". Līdzīgā veidā Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām nosaka "specifiskus pasākumus", kas vajadzīgi, lai paātrinātu vai panāktu personu ar invaliditāti *de facto* vienlīdzību ³¹.

Daudzas valstis piemēro konkrētu kvotu sistēmas, lai sekmētu lielāku vienlīdzību, sniedzot atbalstu personām, kas pieder pie grupām, kuras saskaras vai ir saskārušās ar iesakņojušos diskrimināciju, tā, lai tām būtu tādas pašas iespējas kā pārējiem, piemēram, attiecībā uz piekļuvi izglītībai vai nodarbinātībai. Dažās valstīs kvotas tiek noteiktas arī tāpēc, lai nodrošinātu minoritāšu grupu pārstāvju līdzdalību politiskās pārstāvības struktūrās, piemēram, valstu parlamentos.

³¹ Vēl viens piemērs ir no Starptautiskās konvencijas par jebkuras rasu diskriminācijas izskaušanu, kuras 1. panta 4. punktā teikts, ka: "*Speciāli pasākumi, kuru veikšanas vienīgais mērķis ir nodrošināt adekvātu progresu konkrētām rasu vai etniskajām grupām vai indivīdiem, kam nepieciešama šāda aizsardzība, kas varētu būt vajadzīga, lai nodrošinātu, ka šādas grupas vai indivīdi vienādi bauda vai izmanto cilvēktiesības un pamatbrīvības, nav uzskatāmi par rasu diskrimināciju, tomēr ar nosacījumu, ka šādu pasākumu rezultātā netiek saglabātas atsevišķas tiesības dažādām rasu grupām un ka tos neturpina piemērot pēc tam, kad ir sasniegti mērķi, kuru dēļ tie tika veikti*".

Pārraudzība un novērtējums

Lai diskriminācijas novēršanas pasākumi būtu efektīvi, ir pastāvīgi jāpārrauga diskriminācijas stāvoklis tā, lai var pienācīgi novērtēt tā pasliktināšanos, kā arī progresu. Precīzs diskriminācijas stāvokļa novērtējums ļauj veikt uz pierādījumiem balstītu rīcību un pasākumus, vai nu koriģējot negatīvās tendences, vai arī vēl vairāk veicinot pozitīvas norises. Turklāt pārraudzības un novērtējuma ziņojumi un dati ir būtiski elementu valstu ziņojumos, ko valstīm ³² ir pienākums iesniegt līgumu struktūrām saskaņā ar cilvēktiesību konvencijām, Cilvēktiesību padomes vispārējam regulārajam pārskatam un SDO uzraudzības struktūrām. Kas attiecas uz ES, 13. pants ES Rasu vienlīdzības direktīvā prasa, lai valstu vienlīdzīgas attieksmes veicināšanas struktūrām (vienlīdzības struktūras), kurām ir jābūt visās ES dalībvalstīs, papildus citām funkcijām būtu pienākums "rīkot neatkarīgas aptaujas par diskrimināciju" nolūkā analizēt saistītās problēmas un izpētīt iespējamus risinājumus ³³. Dažās valstīs pārraudzības spēja ir piešķirta konkrētām valdības aģentūrām. Dažās valstīs šādām aģentūrām apsekojumu veikšanā un datu vākšanā palīdz valsts statistikas biroji ³⁴. Eiropas Savienībā ES dalībvalstis gūst labumu arī no ES mēroga datu vākšanas, pārraudzības un Pamatattiesību aģentūras (*FRA*) pētījumiem par diskrimināciju. *Eurostat* tīmekļa vietnē ir pieejami arī statistikas dati pa dzimumu un vecuma grupām ³⁵, kā arī dati par invaliditāti ³⁶.

³² Arī ES saskaņā ar ANO Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām.

³³ Rasu vienlīdzības direktīvas 13. pants un 24. apsvēruma.

³⁴ Datu vākšanā ir jāievēro cilvēktiesībās balstīta pieeja. Šajā nolūkā *OHCHR* ir izstrādājis norādījumus par cilvēktiesībās balstītu pieeju datu vākšanai un sadalījumam. <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/HRIndicators/GuidanceNoteonApproachtoData.pdf> Eiropas Komisija ir izdevusi Eiropas Rokasgrāmatu par vienlīdzības datiem ar mērķi veicināt vienlīdzību un dot ieguldījumu cīņā pret diskrimināciju ES, analizējot to, kāpēc un kādi dati būtu jāvēc saistībā ar vienlīdzību un diskrimināciju, vienlaikus nodrošinot datu aizsardzību un personu anonimitāti un privātumu. Turklāt ES Augsta līmeņa grupas nediskriminācijas, līdztiesības un dažādības jautājumos apakšgrupa vienlīdzības datu jautājumos 2018. gada jūlijā izdeva Pamatnostādnes par vienlīdzības datu vākšanas un izmantošanas uzlabošanu.

³⁵ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/equality/data/database>

³⁶ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics

Valsts cilvēktiesību iestādes un vienlīdzības struktūras

Novērtēšanas un pārraudzības pienākumi dažkārt ir arī uzticēti konkrētām diskriminācijas novēršanas struktūrām, piemēram, valsts vienlīdzības struktūrām (kā ES dalībvalstīs ³⁷ un Eiropas Padomes dalībvalstīs ³⁸). Citur šo uzdevumu pilda valsts cilvēktiesību iestādes, piemēram, valsts cilvēktiesību komisijas vai ombuda iestādes.

Saskaņā ar ES tiesībām vienlīdzības struktūrām, kuras jāizveido saskaņā ar ES Rasu vienlīdzības direktīvu un arī saskaņā ar Vienlīdzīgas attieksmes pret dzimumiem direktīvu ³⁹, ir jāspēj sniegt neatkarīgu juridisku palīdzību no diskriminācijas cietušajiem, veikt neatkarīgus apsekojumus par diskrimināciju, publicēt neatkarīgus ziņojumus un sniegt ieteikumus par jebkuru jautājumu, kas saistīts ar diskrimināciju. Lai nodrošinātu, ka vienlīdzības struktūras darbojas efektīvi un neatkarīgi, ES dalībvalstīm ir ieteikts ņemt vērā Komisijas Ieteikumu par vienlīdzības struktūru standartiem, kas pieņemts 2018. gada 22. jūnijā (C (2018) 3850 *final*) ⁴⁰. Šis ieteikums ir jo īpaši adresēts dalībvalstīm un ietver daudzus standartus attiecībā uz vienlīdzības struktūru pilnvarām, to neatkarību, resursiem, piekļuvi un piekļūstamību, kā arī to spēju koordinēt un sadarboties valsts un starptautiskā līmenī.

Eiropas Padomes līmenī Eiropas Komisija pret rasismu un neiecietību (*ECRI*) 2017. gada 7. decembrī pieņēma pārskatītu Vispārējās politikas ieteikumu Nr. 2: "Vienlīdzības struktūras cīņai pret rasismu un neiecietību valsts līmenī", lai vēl vairāk stiprinātu vienlīdzības struktūru efektivitāti, darbību un neatkarību ⁴¹.

³⁷ ES tiesību akti vienlīdzīgas attieksmes jomā prasa dalībvalstīm izveidot vienlīdzības struktūru. Dalībvalstis ir īstenojušas Rasu vienlīdzības direktīvu (2000/43/EK) un Vienlīdzīgas attieksmes pret dzimumiem direktīvu (2010/41), vai nu izraugoties kādu esošo iestādi, vai izveidojot jaunu iestādi nolūkā īstenot ar jaunajiem tiesību aktiem piešķirtās kompetences.

³⁸ Vairāk par Eiropas Padomi sk. II pielikumu.

³⁹ Direktīva 2004/113/EK, Pārstrādātā direktīva 2006/54/EK un Direktīva 2010/41/ES.

⁴⁰ Pieejams <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A32018H0951>

⁴¹ Sākotnējais Ieteikums Nr. 2 tika pieņemts 1997. gada 13. jūnijā. Pieejams <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.2>

Parīzes principi, ko ANO Ģenerālā asambleja pieņēma 1993. gadā ⁴², ir valsts cilvēktiesību iestādes (*NHRI*) kompetences un pienākumu principi cilvēktiesību veicināšanā un aizsardzībā. Saskaņā ar Parīzes principiem *NHRI* pienākumos ietilpst visu veidu diskriminācijas, un jo īpaši rasu diskriminācijas, apkarošana, vairojot sabiedrības informētību, jo īpaši izmantojot informāciju un izglītību. *NHRI* var arī pārbaudīt tiesību aktus un administratīvos noteikumus un sniegt ieteikumus jaunu tiesību aktu vai grozījumu pieņemšanai, lai stiprinātu atbilstību cilvēktiesību principiem.

Saskaņā ar Parīzes principiem *NHRI* var arī izveidot sūdzību mehānismus. Sūdzību mehānismi ļauj *NHRI* uzklaut un izskatīt sūdzības un pētcijas, ko izvirza indivīdi vai pilsoniskā sabiedrība, analizēt attiecīgo jautājumu, pētīt un ieteikt iespējamus risinājumus, tostarp izmantojot samierināšanu, un sniegt konkrētu palīdzību cietušajiem tiesiskās aizsardzības līdzekļu apzināšanā un piekļuvē tiem.

3. Darbības pamatnostādnes

ES rīki, instrumenti un rīcībasākumi cīņā pret diskrimināciju ES cilvēktiesību politikā ārējā darbībā

Saistībā ar kopējo ārpolitiku un drošības politiku un ES cilvēktiesību politikas ietvaros ES izmantos visus savus rīkus, tostarp stiprinot sinerģijas starp ES pamatnostādņu par cilvēktiesībām īstenošanu, lai nodrošinātu un sekmētu diskriminācijas aizlieguma ievērošanu.

⁴² ANO Ģenerālās asamblejas Rezolūcija A/48/134.

Lai gan visas ES cilvēktiesību pamatnostādnes sniedz norādes, kas ir piemērojamas cīņā pret diskrimināciju, īpaši svarīgas ir šādas cilvēktiesību pamatnostādnes:

ES pamatnostādnes par cilvēktiesību aizstāvjiem (2008. gads);

Vardarbība pret sievietēm un meitenēm un sieviešu un meiteņu visa veida diskriminācijas apkarošana (2008. gads);

ES pamatnostādnes par bērniem un bruņotu konfliktu (2008. gads);

Lesbiešu, geju, biseksuāļu, transpersonu un interseksuāļu (LGBTI) visu cilvēktiesību veicināšana un aizsardzība (2013. gads);

Par reliģijas vai ticības brīvības veicināšanu un aizsardzību (2013. gads);

Bērna tiesību pamatnostādnes (2017. gads).

Turklāt ES Dzimumu līdztiesības rīcības plāns 2016.–2020. gadam (*GAP II*)⁴³ paredz darbības pamatnostādnes par dzimumu līdztiesību, pilnvērtīgu iespēju nodrošināšanu sievietēm un meitenēm un jebkādas ar dzimumu saistītas vardarbības izskaušanu⁴⁴.

⁴³ Padomes 2015. gada 26. oktobra secinājumi par Dzimumu līdztiesības rīcības plānu 2016.–2020. gadam (13201/15): *GAP II* ārējām attiecībām mērķis ir nodrošināt ES saistību efektīvu izpildi attiecībā uz dzimumu līdztiesību, lielāku pārskatatbildību, nosakot sagaidāmos rezultātus, sekot resursiem, kā arī uzlabot partnerattiecību, koordinācijas un dialoga kvalitāti visos līmeņos. Viens no trim tematiskajiem pīlāriem šajā dzimumu līdztiesības rīcības plānā ir fiziskā un garīgā neaizskaramība – tajā viena no galvenajām rīcības jomām ir cīņa pret visu veidu vardarbību pret sievietēm un meitenēm gan publiskajā, gan privātajā sfērā. ES Stratēģiskā iesaiste dzimumu līdztiesības jomā 2016.–2019. gada laikposmam arī ir svarīga dzimumu līdztiesības rīcības pasākumiem un rādītājiem, <https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019>

⁴⁴ Visas ES cilvēktiesību pamatnostādnes var atrast tīmekļa vietnē https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines_en. Papildus šajā lapā uzskaitītajām ir arī pamatnostādnes par (*inter alia*): vārda brīvību tiešsaistē un bezsaistē, nāvessodu, cilvēktiesību dialogiem ar trešām valstīm, cilvēktiesībām un starptautiskajām humanitārajām tiesībām un spīdzināšanu un citu nežēlīgu, necilvēcīgu vai pazemojošu rīcību vai sodīšanu.

Iniciatīva "Cilvēktiesību veiksmes stāsti"

Atsevišķās valstīs attiecībā uz cīņu pret diskrimināciju panāktā progresa akcentēšana un slavēšana var būt ļoti efektīva. Un šajā nolūkā iniciatīva "Cilvēktiesību veiksmes stāsti" piedāvā svarīgu līdzekli ar nediskrimināciju saistītu veiksmes stāstu uzskatāmai parādīšanai un apmaiņai ar tiem. ANO Ģenerālās asamblejas 73. sesijā 2018. gadā ES kopā ar ministriem un pārstāvjiem no trīspadsmit valstīm uzsāka globālu iniciatīvu, lai popularizētu "Cilvēktiesību veiksmes stāstus". Iniciatīvas "Cilvēktiesību veiksmes stāsti" mērķis ir veicināt jaunu pozitīvu vēstījumu par cilvēktiesībām pasaulē, pamatojoties uz atzinības paušanu par individuāliem un starpreģionāliem panākumiem cilvēktiesību universāluma un nedalāmības nodrošināšanā. Dalībnieki apņemas atbalstīt un uzlabot cilvēktiesību stāvokli vietējā un starptautiskā mērogā, izmantojot labu pārvaldību, spēcīgas un neatkarīgas tiesiskuma un demokrātijas institūcijas un cieši sadarbojoties ar pilsonisko sabiedrību. Iniciatīvas dalībnieki apņemās turpināt darbu, balstoties uz tematisko sadarbību, jo īpaši Cilvēktiesību padomē.

3.1. Pievēršanās diskriminācijas jautājumam, izmantojot divpusējo sadarbību un dialogu

Nediskriminēšanas stāvokļa novērtējums, analīze un ziņošana par to

ES pastāvīgi novērtēs, analizēs un ziņos par diskriminācijas stāvokli tās partnervalstīs attiecībā uz visiem aizliegtajiem pamatiem, lai nodrošinātu nediskriminēšanas principa ievērošanu un lai sekotu progresam un apzinātu regresu. Diskriminācijas apkarošanas nolūkā veiktu juridisko un politikas pasākumu apraksts un analīze palīdz sniegt pilnīgu priekšstatu par diskriminācijas stāvokli. Turklāt tiesas procesi un nolēmumi diskriminācijas lietās sniedz svarīgas norādes par regresu un progresu nediskriminēšanas jomā.

Nediskriminēšanas stāvokļa novērtējums un analīze būtu jābalsta uz informāciju, ko dara pieejamu valsts un vietējās pārvaldes iestādes, tostarp valsts statistikas biroji; valsts cilvēktiesību iestādes, tostarp vienlīdzības struktūras un ombuda biroji; pilsoniskā sabiedrība (gan valsts, gan starptautiskā); akadēmiskās aprindas, kā arī uz informāciju un pārraudzības ziņojumiem, ko sniedz starptautiski pilnvarotie, piemēram, ANO īpašo procedūru mehānismi, ANO līgumu struktūras, ANO Cilvēktiesību padomes vispārējais regulārais pārskats (VRP) un Eiropas Padomes pārraudzības struktūras, kā arī Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) standartu uzraudzības struktūras. Svarīgi informācijas avoti ir arī valstu brīvprātīgo pārskatu (VBP) ziņojumi par progresu valsts un vietējā līmenī attiecībā uz IAM, kurus iesniedz Augsta līmeņa politiskajam forumam ilgtspējīgas attīstības jautājumos (*HLPF*). Eiropas Komisijas divreiz gadā sniegtie pārraudzības ziņojumi saskaņā ar ES vispārējās preferenču sistēmas + (VPS +) režīmu arī ir svarīgs avots informācijai par valstīm, kas gūst labumu saskaņā ar šo shēmu. Turklāt pārraudzības ziņojumi sniedz labu pamatu politiskajam dialogam, kam ir ietekmes iespējas attiecīgos jautājumos (jo VPS + valstīm ir svarīgi saglabāt tirdzniecības preferences).

Ar nediskriminēšanas stāvokļa novērtējumu un analīzi būtu jānāk klajā gaidāmajās ES cilvēktiesību un demokrātijas stratēģijās (*HRDCS*)⁴⁵, ietverot to nodaļā, kas attiecas uz nediskriminēšanu un izslēgšanu, kā arī tās attiecīgajās iedaļās par konkrētiem pamatiem attiecībā uz diskrimināciju un/ vai diskriminētajām grupām. Kopsavilkumi par nediskriminēšanas stāvokli arī būtu jāatspoguļo kā prioritāra tēma *HRDCS* vispārējā ievada kopsavilkumā. Nediskriminēšanas stāvokļa informācijas atjauninājumi attiecīgā gadījumā būtu jāatspoguļo gan pašreizējo, gan turpmāko *HRDCS* gada īstenošanas ziņojumos.

⁴⁵ Pašreizējā *HRDCS* aptver 2016.–2020. gadu.

ES misiju vadītāju ziņojumi

Būtisku vai steidzamu jaunāko informāciju par nediskriminēšanas stāvokli varētu arī paziņot, izmantojot ES misiju vadītāju ziņojumus (misiju vadītāju ziņojumi). Attiecīgā gadījumā misiju vadītāju ziņojumi var ietvert plānus vai ieteikumus pasākumiem, kas ES jāveic, lai risinātu individuālus un zīmīgus gadījumus, kad, balstoties uz aizliegtiem pamatiem, tiek pārkāptas tiesības uz nediskriminēšanu, kā arī notiek strukturālā diskriminācija. Ierosinātie pasākumi *var ietvert* konfidenciālu demaršu veikšanu attiecīgajās iestādēs, iekļaut gadījumus saistībā ar darba kārtības punktu, kas attiecas uz nediskriminēšanu, politiskajos, *tostarp* cilvēktiesību, dialogos, kā arī rīcībasplānus, kas plānoti vai veikti, lai risinātu vai apkarotu pārkāpumus, tostarp izmantojot sabiedriskus pasākumus. Misiju vadītāji tiek arī mudināti sniegt ierosinājumus iniciatīvai "Cilvēktiesību veiksme stāsti". Vēl viens veicamais pasākums var ietvert arī publisku paziņojumu ierosināšanu un sniegšanu, vai nu izmantojot misiju vadītāju starpā saskaņotu vietēju paziņojumu, vai galvenās mītnes runaspersonas paziņojumu.

Demarši un publiski paziņojumi

Konfidenciāli demarši un publiski paziņojumi par nediskriminēšanas jautājumiem ir īpaši svarīgi augsta riska gadījumos un situācijās. Tomēr tikpat svarīga var būt arī reaģēšana uz pozitīvām norisēm, piemēram, kad partnervalstis ratificē nozīmīgus cilvēktiesību instrumentus, kas ietekmē diskriminācijas apkarošanu partnervalstī.

Būtu jāatzīmē, ka ES ārējā darbībā AP/PV ES vārdā sniedz paziņojumus par atsevišķiem gadījumiem, kā arī saistībā ar starptautiskajām dienām, kas attiecas uz īpaši diskriminētām grupām, vai par aizliegtajiem diskriminācijas pamatiem.

Tie cita starpā ir šādi:

8. marts – Starptautiskā sieviešu diena;

21. marts – Starptautiskā rasu diskriminācijas izskaušanas diena;

17. maijs – Starptautiskā diena pret homofobiju, transfobiju un bifobiju ⁴⁶;

9. augusts – Starptautiskā pasaules pirmiedzīvotāju diena;

25. novembris – Starptautiskā diena vardarbības pret sievietēm izskaušanai.

Turklāt būtu jāmin, ka AP/PV un Eiropas Komisija ⁴⁷ 20. novembrī sniedz paziņojumu par Pasaules bērnu dienu.

Atsevišķi gadījumi

ES pamatnostādnes par cilvēktiesību aizstāvjiem (CTA pamatnostādnes) ⁴⁸ piemēro saistībā ar uzmanību un atbalstu, ko ES delegācijas un dalībvalstu vēstniecības sniedz indivīdiem vai grupām, kas ir apdraudētas vai nu kā no diskriminācijas cietušie, vai kā cilvēktiesību aizstāvji, kuri strādā, lai apkarotu diskrimināciju. Ir svarīgi atzīmēt, ka CTA pamatnostādnes nosaka – attiecīgā gadījumā ar cilvēktiesību aizstāvjiem būtu jāapspriežas saistībā ar rīcībasplāniem, ko ES varētu apsvērt.

Starp pasākumiem, ko varētu veikt, CTA pamatnostādnes arī paredz, ka attiecīgā gadījumā tiek apmeklētas un novērotas cilvēktiesību aizstāvju prāvas.

Nediskriminēšanas jomā tiesas prāvu apmeklēšana un novērošana ir svarīga arī gadījumos, kad nav tieša apdraudējuma, bet kad tiesa spriež par ar diskrimināciju saistītiem vai diskriminējošiem tiesību aktiem vai tie tiek apstrīdēti.

⁴⁶ Sniegts kā ES deklarācija.

⁴⁷ Tāpat jāatzīmē, ka attiecīgie ES komisāri sniedz ikgadējus paziņojumus arī par Eiropas rīcības dienu pret musulmaņiem vērsta naida runas apkarošanai, Starptautisko romu dienu, Starptautisko dienu izglītošanai par albīnismu, Starptautisko dienu cilvēkiem ar invaliditāti.

⁴⁸ https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage_en/3958/EU%20Guidelines%20on%20Human%20Rights%20Defenders

Politiskie dialogi

Visu veidu diskriminācijas apkarošana ir viens no prioritārajiem jautājumiem, kas iekļauti katra cilvēktiesību dialoga darba kārtībā. Tas attiecas ne tikai uz cilvēktiesību dialogiem kā tādiem, bet arī uz cita veida dialogiem, ko ES uztur ar trešām valstīm un reģionālām organizācijām. Piemēram, saistībā ar tirdzniecības preferencēm, kas paredzētas saskaņā ar īpašo veicināšanas režīmu ilgtspējīgai attīstībai un labai pārvaldībai ("VPS+"), valstīm ir jāparaksta saistoša vienošanās uzturēt dialogu ar ES par 27 starptautisku konvenciju īstenošanu; trīs no minētajām konvencijām skaidri attiecas uz diskrimināciju (sk. iepriekš par VPS+). Dialogs par cilvēktiesību jautājumiem notiek arī saskaņā ar dažādiem citiem ES sadarbības nolīgumiem, piemēram, saskaņā ar Kotonū nolīgumu. Nediskriminēšanas stāvokļa informācijas atjauninājumi *HRDCS* gada īstenošanas ziņojumos un misiju vadītāju ziņojumos ir īpaši svarīgi cilvēktiesību dialogu sagatavošanā un šiem dialogiem relevantas informācijas nodrošināšanā. Jautājumi, kas varētu tikt izvirzīti dialogu laikā, ietver šādus:

- atsevišķi cilvēktiesību pārkāpumu / nediskriminēšanas jomas tiesību un principu pārkāpumu gadījumi;
- partnervalstu mudināšana rosināt pārmaiņas, lai izbeigtu kaitējošu praksi, ar ko cita starpā tiek diskriminētas sievietes un meitenes;
- partnervalstu mudināšana ieviest izmaiņas tiesību aktos, lai nodrošinātu nediskriminēšanu un vienlīdzību likuma priekšā;
- partnervalstu mudināšana parakstīt un/vai ratificēt attiecīgus starptautiskus instrumentus un atcelt jebkādas atrunas par šiem instrumentiem;
- partnervalstu mudināšana izdot pastāvīgu uzaicinājumu ANO cilvēktiesību īpašajām procedūrām, kā arī citu starptautisko organizāciju īpašajām procedūrām, akceptēt to ieteikumus un tos īstenot;
- to partnervalstu atbalstīšana, kas iestājas par nediskriminēšanas veicināšanu un aizsardzību, mudināšana ciešāk sadarboties daudzpusējos forumos un to centieni kā paraugu popularizēšana reģionālā un globālā mērogā, tostarp iniciatīvas "Cilvēktiesību veiksmes stāsti" ietvaros;

- mudināšana veikt informācijas apmaiņu ar partnervalstīm par gūto pieredzi un paraugpraksi.

Gatavojoties informācijas apmaiņai, ES vajadzētu būt gatavai un atvērtai apspriest diskriminācijas stāvokli ES, kā arī ES mēroga politiskās un likumdošanas norises.

Dialogiem būtu jānovēd pie konkrētiem rezultātiem abu pušu politisku apņemšanos formā un attiecīgā gadījumā – pie apņemšanās sniegt finanšu vai praktisku atbalstu saskaņā ar attiecīgajām sadarbības programmām.

ES augsta līmeņa apmeklējumi ES un dalībvalstu misijās trešās valstīs

ES augsta līmeņa pārstāvji (Padomes priekšsēdētājs, Augstais pārstāvis/priekšsēdētāja vietnieks, Eiropas Komisijas priekšsēdētājs un komisāri, valstu vai to valdību vadītāji un valdību ministri, un ES īpašie pārstāvji), kuri apmeklē ES un dalībvalstu misijas trešās valstīs, būtu jānodrošina ar informāciju par nediskriminēšanu, un viņi būtu jāmudina izvirzīt šo jautājumu saziņā ar vietējiem partneriem, kā arī tikties ar cilvēktiesību aizstāvjiem un diskriminēto personu un grupu pārstāvjiem, tostarp apmeklējot lauku rajonus un ģeogrāfiski attālas/ izolētas teritorijas.

3.2. Pievēršanās diskriminācijas jautājumam, izmantojot ES attīstības sadarbību un humāno palīdzību

Programma 2030. gadam piedāvā spēcīgu platformu, lai pievērstos diskriminācijas un nevienlīdzības jautājumam jebkurā valstī. 2015. gada septembrī Apvienoto Nāciju Organizācijas Ģenerālā asambleja Ņujorkā pieņēma Ilgtspējīgas attīstības programmu 2030. gadam. Programma 2030. gadam ar tās 17 ilgtspējīgas attīstības mērķiem (IAM), to 169 apakšmērķiem un tās pamatprincipu, proti, "nevienu nepamest novārtā", iezīmē paradigmas maiņu virzībā uz līdzsvarotāku modeli ekonomiski, sociāli un ekoloģiski ilgtspējīgai attīstībai ar mērķi visiem bez diskriminācijas nodrošināt "brīvību no bailēm un brīvību no trūkuma".

Programma 2030. gadam aicina veikt IAM pēcpasākumus un pārskatīšanas procesus, pamatojoties uz pierādījumiem un datiem, kas sadalīti pēc "ienākumiem, dzimuma, vecuma, rases, etniskās piederības, ar migrāciju saistītā statusa, invaliditātes, ģeogrāfiskās atrašanās vietas un citām iezīmēm, kas ir relevantas attiecīgās valsts kontekstā" ⁴⁹.

Programmas 2030. gadam Augsta līmeņa politiskais forums (*HLPF*) izvērtē progresu, sasniegumus un izaicinājumus, ar ko saskaras visas valstis programmas 2030. gadam un IAM īstenošanā. *HLPF* tiekas katru gadu un veic tematisku pārskatīšanu, izvēloties mērķu apakškopu padziļinātai un integrētai pārskatīšanai. *HLPF* sesija ietver arī *valstu brīvprātīgos pārskatus* par IAM pēcpasākumiem un īstenošanu valsts līmenī.

Eiropas Konsenss par attīstību, kas pieņemts 2017. gadā, ir ES atbilde uz ANO Ilgtspējīgas attīstības programmu 2030. gadam tās attīstības politikā. Tajā ir izklāstīts politikas satvars, kas virzīs ES un tās dalībvalstu pieeju sadarbībai ar jaunattīstības valstīm, un likts uzsvars uz diferencētām un labāk pielāgotām partnerībām ar partnervalstīm ar dažādu attīstības līmeni nolūkā sasniegt ilgtspējīgas attīstības mērķus (IAM), tiecoties nevienu nepamest novārtā. Konsenss – kopā ar ES globālo ārpolitikas un drošības politikas stratēģiju un Rīcības plānu cilvēktiesību un demokrātijas jomā – arī palīdz sasniegt ES ārējās darbības prioritātes. Turklāt tiks izdots pārdomu dokuments "Ceļā uz ilgtspējīgu Eiropu 2030. gadā" ⁵⁰, lai sagatavotu ES ilgtermiņa redzējumu par ANO IAM pēcpasākumiem pēc 2020. gada.

Eiropas Konsenss par attīstību atkārtoti apstiprina ES un tās dalībvalstu apņemšanos īstenot tiesībās balstītu pieeju (*RBA*) attīstības sadarbībai, aptverot visas cilvēktiesības. Tādējādi tas nostiprina ES apņemšanos īstenot *RBA*, kā izklāstīts 2012. gada ES Stratēģiskajā satvarā par cilvēktiesībām un demokrātiju, un sistemātiski integrēt cilvēktiesības visās politikas nozarēs, kā paredzēts ES globālajā ārpolitikas un drošības politikas stratēģijā. Tā kā šo pamatnostādņu par nediskriminēšanu, kā arī citu ES cilvēktiesību pamatnostādņu mērķis ir arī papildināt *RBA* un to nodrošināt ar informāciju, nākamajā iedaļā ir ietverts īss apraksts par *RBA* un tās pamatprincipiem.

⁴⁹ (Sk. sarakstu zem 17.18 apakšmērķa dokumentā A/RES/70/1).

⁵⁰ http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-6111_en.htm

Kas ir tiesībās balstīta pieeja? ⁵¹

Tiesībās balstīta pieeja, kas aptver visas cilvēktiesības (*RBA*), ES attīstības sadarbībai ir darba metodika, kas vērsta uz cilvēktiesību īstenošanu praksē.

RBA integrē starptautisko cilvēktiesību jomas tiesību normas, standartus un principus attīstības programmu un projektu plānos, politikās un procesos, un tā attiecas uz visām nozarēm, visām kārtībām un katru projekta cikla posmu – identificēšanu, formulēšanu, īstenošanu, pārraudzību un izvērtēšanu.

RBA nozīmē, ka mērķgrupas tiek uzskatītas par "tiesību subjektiem" ar likumiskām tiesībām un ka valsts pārvaldes iestādes ir nav vienīgi pakalpojumu sniedzēji, bet gan "pienākumu subjekti", kuriem ir pienākums nodrošināt cilvēktiesību ievērošanu. Saskaņā ar tiesībās balstītu pieeju attīstības sadarbībai būtu jāpalīdz attīstīt "tiesību subjektu" spējas pieprasīt savu tiesību ievērošanu un "pienākumu subjektu" spējas pildīt savus pienākumus.

Attīstības projektiem var būt netīša negatīva ietekme cilvēktiesību ziņā, piemēram, nelabvēlīgākas situācijas radīšana dažām grupām, iejaukšanās līdzdalības tiesībās un darba tiesībās vai piespiedu pārvietošanas veicināšana. Tādēļ ir svarīgi ievērot principu "nenodarīt kaitējumu" un veikt vajadzīgo analīzi un negatīvās ietekmes mazināšanu.

Cilvēktiesību ievērošanas panākšanai vajadzētu būt visu ES attīstības jomas intervenču galīgajam mērķim. Programmām un projektiem ir jāizvērtē tiesību subjektu un pienākumu subjektu spējas un jāizstrādā atbilstošas stratēģijas šo spēju veidošanai. *RBA* pamatā ir atziņa, ka nevienlīdzīgas varas attiecības un sociālā atstumtība liedz cilvēkiem viņu cilvēktiesības un bieži vien neļauj viņiem izkļūt no nabadzības. Tāpēc minētā pieeja liek lielu uzsvaru uz diskriminētām, neaizsargātām, nelabvēlīgākā situācijā esošām un atstumtām personām un grupām.

⁵¹ Papildu norādījumi par tiesībās balstītas pieejas metodiku ir ietverti ES *RBA* rīku kopumā, kas pieejams angļu, franču un spāņu valodā vietnē:
http://www.ec.europa.eu/europeaid/sectors/rights-based-approach-development-cooperation_en

RBA darba metodikā tiek atzīts, ka tiekšanās panākt vēlamos cilvēktiesību rezultātus pati par sevi nav pietiekama. Vienlīdz svarīgs ir veids, kā šie rezultāti tiek panākti. Tādēļ ar programmām pārrauga un izvērtē gan rezultātus, gan procesus. Viens no galvenajiem ES *RBA* darba principiem ir "nediskriminēšana un vienlīdzīga piekļuve"⁵², lai nodrošinātu, ka visās darbībās prioritāte tiek piešķirta visatstumtākajām un neaizsargātākajām personām un grupām un netiek pieļauta iedibināto diskriminācijas modeļu veicināšana.

Eiropas konsenss par humāno palīdzību

Eiropas konsenss par humāno palīdzību, ko Padome, Eiropas Parlaments un Eiropas Komisija parakstīja 2007. gadā, tiecas uzlabot ES humanitārās reaģēšanas konsekvenci, efektivitāti un kvalitāti. Kā noteikts Konsensā, dzīvības saglabāšana, ciešanu novēršana un atvieglošana un palīdzēšana saglabāt cilvēka cieņu dabas un cilvēka izraisītu katastrofu gadījumā ir humanitāro rīcībspasākumu virsmērķi. Minētajā dokumentā ES vēlreiz apstiprina savu apņēmtos attiecībā uz humānās palīdzības pamatprincipiem – neitralitāti, humānismu, neatkarību un objektivitāti – un starptautisko humanitāro tiesību ievērošanu.

Objektivitātes princips ir saistīts ar nediskriminēšanas principu, jo humānā palīdzība jāsniedz tikai un vienīgi uz vajadzību pamata, nepieļaujot diskrimināciju skartajās iedzīvotāju grupās vai starp tām.

⁵² **Pieci ES *RBA* darba principi: 1. Visu tiesību piemērošana** (cilvēktiesību likumība, universālums un nedalāmība) – cilvēktiesības ir universālas, neatņemamas un nedalāmas: visām cilvēktiesībām – ekonomiskajām, politiskajām, pilsoniskajām, kulturālajām vai sociālajām – ir vienāds spēks un statuss. **2. Līdzdalība un piekļuve lēmumu pieņemšanas procesam** – līdzdalība ir aktīva pilsoniskuma pamats. Aktīva, brīva un jēgpilna līdzdalība ir gan līdzeklis, gan pati arī mērķis. **3. Nediskriminēšana un vienlīdzīga piekļuve** – darbībās prioritāte ir jāpiešķir vismarginalizētākajām grupām un jāizvairās no iedibināto diskriminācijas modeļu veicināšanas. **4. Pārskatbildība un piekļuve tiesiskumam** – ar darbībām ir jāveicina piekļūstami, pārredzami un efektīvi pārskatbildības mehānismi. **5. Pārredzamība un piekļuve informācijai** – attīstības programmām un projektiem ir jābūt pārredzamiem un ar piekļūstamos formātos pieejamu informāciju, tostarp marginalizētām grupām.

3.3. Pievēršanās diskriminācijas jautājumam, izmantojot daudzpusējo sadarbību

ES būtu jāturpina aktīvi iesaistīties nediskriminēšanas jautājumu risināšanā un tiesību uz nediskriminēšanu aizsardzībā un veicināšanā visos attiecīgajos daudzpusējos forumos, kuros ES un tās dalībvalstis darbojas,

- aicinot attiecīgās starptautiskās organizācijas mudināt valstis ratificēt un ievērot attiecīgās starptautiskās normas un standartus;
- atspoguļojot ar nediskriminēšanu saistītas bažas paziņojumos un jautājumos interaktīvo dialogu laikā;
- atbalstot darbu, ko veic ANO Cilvēktiesību padomes īpašās procedūras un līgumu struktūras, Eiropas Padomes cilvēktiesību komisārs, Eiropas Komisija pret rasismu un neiecietību, kā arī citi attiecīgie starptautiskie un reģionālie cilvēktiesību mehānismi;
- mudinot trešās valstis izdot uzaicinājumus starptautisko organizāciju cilvēktiesību īpašajām procedūrām un akceptēt un īstenot to ieteikumus;
- iekļaujot nediskriminēšanas jautājumus un ieteikumus savos komentāros, kas tiek sniegti VRP procesa laikā Cilvēktiesību padomē Ženēvā;
- sniedzot ES paziņojumus par vispārējām diskusijām un ar diskrimināciju nodarbinātībā/profesijā saistītajām valstu lietām, kuras tiek apspriestas Starptautiskajā Darba konferencē un SDO pārvaldības struktūrā;
- aktīvi piedaloties iepazīstināšanā ar ES politiku un mijiedarbībā ar attiecīgajām ieinteresētajām personām EDSO/Demokrātisko institūciju un cilvēktiesību biroja Humānās dimensijas īstenošanas sanāksmēs un citos EDSO forumos;
- iekļaujot nediskriminēšanas jautājumus, kad starptautiskās un reģionālās organizācijas izstrādā cilvēktiesību aizsardzības instrumentus un pamatnostādnes;

- identificējot valstis, kurām ir līdzīga nostāja; sadarbojoties starpreģionu līmenī (piem., papildpasākumu organizēšanā); apmainoties ar labu praksi, tostarp izmantojot iniciatīvu "Cilvēktiesību veiksmes stāsti";
- pievēršot uzmanību ieteikumiem, ko pieņēmušas attiecīgas starptautiskās un reģionālās organizācijas, un mudinot valstis tos akceptēt un īstenot;
- nediskriminēšanas jautājumu risināšanā sadarbojoties ar starptautisko organizāciju (piem., *OHCHR*, citu ANO struktūru, SDO, Eiropas Padomes un EDSO) vietējiem birojiem;
- iesaistot pilsoniskās sabiedrības organizācijas, tostarp darba ņēmēju un darba devēju organizācijas un diskriminācijas skarto personu un grupu pārstāvjus, papildpasākumos, kas notiek daudzpusējos forumos;
- aktīvi piedaloties ANO mehānismos un procesos, kas veltīti vispārējiem un specifiskiem ar diskrimināciju saistītiem jautājumiem, piemēram, cita starpā reliģijai vai ticībai, rasismam un ksenofobijai, personu ar invaliditāti tiesībām, romiem, diskriminācijai (darba un izcelsmes) kastas dēļ, LGBTI personām, vecāka gadagājuma personām, zemniekiem, pirmiedzīvotājiem un pie minoritātēm piederošām personām.

3.4. Pievēršanās diskriminācijas jautājumam, sniedzot atbalstu pilsoniskās sabiedrības centieniem ⁵³

2017. gada Padomes secinājumos par ES iesaistīšanos ar pilsonisko sabiedrību ārējo attiecību jomā ⁵⁴ Padome atkārtoti apstiprina, **"ka atbalstam, ko ES sniedz pilsoniskās sabiedrības organizācijām, būtu jāizpaužas vēl uzskatāmāk visās partnerībās un ka stratēģiskāka iesaistīšanās ar pilsoniskās sabiedrības organizācijām būtu jāintegrē visos ārējos instrumentos un programmās un sadarbības jomās, jo īpaši ES attīstības politikā, Eiropas kaimiņattiecību politikā un ES paplašināšanās politikā."** Iesaistīšanās ar pilsonisko sabiedrību ir arī absolūti nepieciešama ES stratēģiskajai pieejai izturētspējai ES ārējās darbības jomā ⁵⁵.

Pilsoniskajai sabiedrībai, tostarp darba ņēmēju un darba devēju organizācijām, kā arī organizācijām un institūcijām, kas pārstāv diskriminētas personas un grupas, ir īpaši svarīga loma nediskriminēšanas veicināšanā vietējā, valsts, reģionālā un starptautiskā līmenī. Tādēļ ir arī svarīgi nodrošināt, ka organizācijām, kas cīnās pret diskrimināciju un/vai pārstāv diskriminācijas skartās personas un grupas, tiek pievērsta uzmanība pilsoniskās sabiedrības ceļvežos, ko izstrādā ES, kā paredzēts iepriekšminētajos Padomes secinājumos, kā arī ar tiem saistītajā Komisijas 2012. gada paziņojumā un saistītajos Padomes secinājumos ⁵⁶.

⁵³ "Pilsoniskā sabiedrība" ir lietota visplašākajā nozīmē, proti, tā aptver bezpeļņas organizācijas, iestādes un vienības, kas ir ārpus valdības un valsts pārvaldes iestādēm un kas ir neatkarīgas no valsts, kā arī darbojas dažādās jomās (cilvēktiesības, nabadzības mazināšana, ārkārtas situācijas, vide u. c.). Tās ietver nevalstiskās organizācijas, vietējās iedzīvotāju organizācijas, kooperatīvus, arodbiedrības, profesionālās apvienības, universitātes, medijus un neatkarīgos fondus, personu ar invaliditāti organizācijas, pirmiedzīvotāju pārstāvju organizācijas un institūcijas u. c.

⁵⁴ Brisele, 2017. gada 19. jūnijs, (OR. en) 10279/17,
<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10279-2017-INIT/lv/pdf>

⁵⁵ Padomes secinājumi "Stratēģiska pieeja izturētspējai ES ārējās darbības jomā", Brisele, 2017. gada 13. novembris, (OR. en) 14191/17.

⁵⁶ "Demokrātijas un ilgtspējīgas attīstības pirmsākumi. Eiropas iesaistīšanās ar pilsonisko sabiedrību ārējo attiecību jomā", 13788/12 – COM(2012) 492 final.

Iesaistoties ar pilsonisko sabiedrību, ES būtu jāuztur diskusija par visu veidu diskriminācijas apkarošanu. Pirms atbalsta pasākumu apsvēršanas vai to apsvēršanas laikā būtu jāapspriežas ar pilsoniskās sabiedrības organizācijām, tostarp darba devēju un darba ņēmēju organizācijām. Minētie pasākumi cita starpā varētu būt šādi:

- paust politisku atbalstu pilsoniskajai sabiedrībai, kas darbojas valsts vai starptautiskā līmenī;
- nodrošināt, ka bieži tiek veiktas informēšanas darbības lauku apvidos un ģeogrāfiski izolētos apgabalos;
- sekmēt informēšanu par pieejamo finansējumu no ES finansēšanas instrumentiem un/vai attiecīgiem ES dalībvalstu instrumentiem;
- sniegt informāciju par situāciju ES un attiecīgajiem ES tiesību aktiem un praksi;
- veicināt vietējo organizāciju pamanāmību (piem., rīkot debates un seminārus, atbalstīt kultūras pasākumus, konferences, atspoguļojumu medijos un sociālo mediju vai sociālo projektu izmantošanu);
- atbalstīt/sekmēt/veicināt cilvēktiesību apmācību un izglītību pilsoniskajai sabiedrībai;
- atbalstīt pilsoniskās sabiedrības un vietējo kopienu centienus rosināt pārmaiņas, lai izbeigtu kaitējošu praksi, ar ko cita starpā tiek diskriminētas sievietes un meitenes;
- mudināt un atbalstīt dialogus ar valsts un vietējām iestādēm par diskriminācijas apkarošanu un veikt to informēšanas pasākumus šajā jautājumā;
- mudināt un atbalstīt aktīvu līdzdalību daudzpusējos forumos un mehānismos par vispārīgiem un konkrētiem jautājumiem, kas saistīti ar diskrimināciju, piemēram, cita starpā par diskrimināciju reliģijas vai ticības dēļ, rasismu un ksenofobiju, LGBTI personu cilvēktiesībām, personu ar invaliditāti tiesībām, pret romiem vērstu diskrimināciju, diskrimināciju (darba un izcelsmes) kastas dēļ, pirmiedzīvotājiem un pie minoritātēm piederošām personām;

- mudināt vietējās un starptautiskās pilsoniskās sabiedrības organizācijas iekļaut informāciju par nediskriminēšanu savos alternatīvajos ziņojumos reģionālajiem cilvēktiesību mehānismiem, ANO līgumu struktūrām, ANO Cilvēktiesību padomes vispārējam regulārajam pārskatam, SDO standartu uzraudzības mehānismiem, kā arī valstu brīvprātīgo pārskatu (VBP) mehānismam saskaņā ar IAM *HLPF*;
- mudināt, lai pilsoniskās sabiedrības organizācijas piedalās un dod ieguldījumu iniciatīvā "Cilvēktiesību veiksmes stāsti";
- ierosināt, lai ANO īpašie referenti, rezidējošie ANO koordinatori, SDO uzraudzības misijas, ES īpašie pārstāvji un līdzvērtīgi starptautisko un reģionālo cilvēktiesību struktūru pārstāvji savu apmeklējumu laikā tiktos ar vietējām pilsoniskās sabiedrības organizācijām, kuras strādā pie nediskriminēšanas jautājuma un/vai pārstāv diskriminācijas skartās personas un grupas.

4. ES cilvēktiesību pamatnostādņu par nediskriminēšanu pēcpasākumi un pārskatīšana

Padomes Cilvēktiesību jautājumu (*COHOM*) darba grupa atbalstīs ES cilvēktiesību pamatnostādņu par nediskriminēšanu īstenošanu. *COHOM* darba grupa attiecīgā gadījumā iesaistīs citas Padomes darba grupas, tostarp Padomes Attīstības sadarbības jautājumu darba grupu. Par šo pamatnostādņu īstenošanu un pārskatīšanu regulāri notiks viedokļu apmaiņa.

I PIELIKUMS. Starptautiskie cilvēktiesību instrumenti, (SDO) starptautiskie darba jautājumu instrumenti un humanitāro tiesību instrumenti, kas ir jo īpaši relevanti diskriminācijas izskaušanai

Cilvēktiesību universālums, nedalāmība, kā arī savstarpējā atkarība un savstarpējā saistība ir atspoguļota cilvēktiesību instrumentos – gan saistošos, gan nesaistošos. Tāpēc visi cilvēktiesību instrumenti ir relevanti diskriminācijas izskaušanai. Turpmāk uzskaitītie starptautiskie instrumenti ir vai nu tie, kuros ir skaidri pasludināts diskriminācijas aizliegums, izklāstīti aizliegtie pamati, un/vai tie, kuros ir aplūkoti konkrēti diskriminācijas pamati.

Vispārējā cilvēktiesību deklarācija (VCD, 1948. gada 10. decembris)

Konvencija pret diskrimināciju izglītībā (*UNESCO*, 1960. gads)

Starptautiskā konvencija par jebkuras rasu diskriminācijas izskaušanu (*ICERD*, 1965. gada 21. decembris) *

Starptautiskais pakts par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām (*ICCPR*, 1966. gada 16. decembris) *

Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām (*ICESCR*, 1966. gads) *

Konvencija par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu (*CEDAW*, 1979. gada 18. decembris) *

Konvencija par bērna tiesībām (*CRC*, 1989. gada 20. novembris) *

Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām (*CRPD*, 2007. gada 13. decembris)

Konvencija par tiesībām apvienoties organizācijās un koplīgumu slēgšanu (SDO C.98, 1949. gada jūlijs)

Konvencija par migrāciju nodarbinātības nolūkā (pārskatīta) (SDO C.97, 1949. gada jūlijs)

Konvencija par vienādu darba samaksu (SDO C.100, 1951. gada jūnijs) *

Konvencija par diskrimināciju nodarbinātībā un profesijā (SDO C.111, 1958. gada jūnijs) *

Konvencija par migrējošiem darba ņēmējiem (papildu noteikumi) (SDO C.143, 1975. gada jūnijs)

Konvencija par pirmiedzīvotāju un cilšu tautām (SDO C.169, 1989. gada jūnijs)

Konvencija par darba ņēmējiem, kam ir ģimenes pienākumi (SDO C.156, 1981. gada jūnijs)

Konvencija par personu ar invaliditāti profesionālo rehabilitāciju un nodarbinātību (SDO C.159, 1983. gada jūnijs)

Konvencija par mājsaimniecībās nodarbinātajām personām (SDO C.189, 2011. gada jūnijs)

Ženēvas Konvencija (I) par ievainotajiem un slimajiem aktīvajās armijās, 1949. gads

Ženēvas Konvencija (II) par jūras kara spēku sastāvā esošajām ievainotajām, slimajām un kuģu katastrofās cietušajām personām, 1949. gads

Ženēvas Konvencija (III) par kara gūstekņiem, 1949. gads

Ženēvas Konvencija (IV) par civiliedzīvotājiem, 1949. gads

Turklāt jāmin arī iepriekšminēto Ženēvas konvenciju papildprotokoli: I papildprotokols par starptautiska rakstura bruņotu konfliktu upuru aizsardzību un II papildprotokols par nestarptautiska rakstura bruņotu konfliktu upuru aizsardzību.

Cilvēktiesību deklarācijas, ko pieņēmusi ANO Ģenerālā asambleja

Vispārējā cilvēktiesību deklarācija (VCD, 1948. gada 10. decembris)

Deklarācija par jebkādas uz reliģiju vai ticību balstītas neiecietības un diskriminācijas izskaušanu (ANO, 1981. gads)

Deklarācija par to personu tiesībām, kuras pieder pie nacionālām vai etniskām, reliģiskām un lingvistiskām minoritātēm (ANO, 1992. gads)

Deklarācija par pirmiedzīvotāju tautu tiesībām (ANO, 2007. gads)

ANO Deklarācija par seksuālo orientāciju un dzimumidentitāti (ANO, 2008. gads)

* Šīs ANO/SDO konvencijas ir noteiktas kā galvenās konvencijas cilvēktiesību un darba ņēmēju tiesību jomā saskaņā ar VPS+ (sk. VIII pielikumu Eiropas Parlamenta un Padomes Regulā Nr. 978/2012 par vispārējo preferenču sistēmu). Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām Augstā cilvēktiesību komisāra birojs ir klasificējis kā vienu no galvenajām cilvēktiesību konvencijām.

II PIELIKUMS. Kur uzzināt vairāk: ES, tās iestāžu un aģentūru un starptautisko un reģionālo organizāciju tīmekļa vietnes

Tiešsaistē, tostarp pilsoniskās sabiedrības organizāciju tīmekļa vietnēs, ir pieejams bagātīgs informācijas klāsts par starptautiskajiem un reģionālajiem cilvēktiesību instrumentiem, kā arī politiku, norādījumiem un darbības rīkiem nediskriminēšanas jomā. Šajā nodaļā sniegts pārskats par to, kur un ko meklēt dažās starptautisko un reģionālo līgumu organizāciju tīmekļa vietnēs.

Eiropas Savienība

Šajās ES pamatnostādņēs par nediskriminēšanu ir atsauces uz LES un LESD, tostarp Eiropas Savienības Pamattiesību hartu, kā arī uz vairākām ES direktīvām, kas aizliedz diskrimināciju. Eiropas Komisijai kā ES līgumu sargātājai ir speciāla tīmekļa vietne par nediskriminēšanu. Informāciju par ES cilvēktiesību politiku ārējā darbībā var atrast Eiropas Ārējās darbības dienesta tīmekļa vietnē.

Eiropas Komisija:

https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/know-your-rights/equality/non-discrimination_en

Par Hartu: https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_en

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination_en

Eiropas Ārējās darbības dienests (EĀDD): https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy_en

Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra (FRA) <http://fra.europa.eu>

FRA tīmekļa vietnē ir atrodams Pamattiesību hartas teksts un ar to saistītie rīki. FRA tīmekļa vietnē ir atrodama arī informācija par pētījumiem un apsekojumiem, ko FRA veic par konkrētām tēmām, ieskaitot apsekojumus par diskriminācijas stāvokli ES, un to rezultāti. Turklāt no tīmekļa vietnes var lejupielādēt **Eiropas nediskriminēšanas jomas tiesību rokasgrāmatu** (2018. gada izdevums) par Eiropas nediskriminēšanas jomas judikatūru.

Apvienoto Nāciju Organizācija – Augstā cilvēktiesību komisāra birojs

www.ohchr.org

Augstā cilvēktiesību komisāra biroja (OHCHR) tīmekļa vietnē tiek uzturēts ANO cilvēktiesību instrumentu repozitorijs. OHCHR tīmekļa vietnē ir atrodami visu ANO cilvēktiesību instrumentu teksti, to parakstītāju un valstu veiktas ratifikācijas dokumentu teksti, kā arī informācija par attiecīgo līgumu struktūru darbu: www.ohchr.org. Dokumentācija par līgumu struktūru darbu ietver valstu ziņojumus, pilsoniskās sabiedrības ēnu ziņojumus, valstu ziņojumu apkopojumu, ko izveidojusi ANO sistēma, kā arī ziņojumus un rezultātus saistībā ar līgumu struktūru dialogiem ar līgumu dalībvalstīm un vispārējus līgumu struktūru ieteikumus. Tāpat arī ANO Cilvēktiesību padomes vispārējam regulārajam pārskatam ir speciāla tīmekļa vietne, kurā ir atrodama informācija par konkrētām valstīm. Turklāt ir īpaša saite uz aktuālu ievadinformāciju par "diskriminācijas" jautājumu⁵⁷, nodrošinot gan normatīvo saturu, gan informāciju par OHCHR darbu un tā rīkus nolūkā iestāties par cilvēktiesībām un tās veicināt.

⁵⁷ <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/discrimination.aspx>

Apvienoto Nāciju Organizācijas Izglītības, zinātnes un kultūras organizācija

(UNESCO) www.unesco.org

Saskaņā ar *UNESCO* statūtiem tās mērķis ir palīdzēt panākt mieru un drošību, veicinot sadarbību starp nācijām, izmantojot izglītību, zinātni un kultūru, lai vēl vairāk universāli tiktu respektēta justīcija, tiesiskums, kā arī cilvēktiesības un pamatbrīvības, kas Apvienoto Nāciju Organizācijas Statūtos ir apstiprinātas pasaules tautām neatkarīgi no rases, dzimuma, valodas vai reliģijas. Vairāki *UNESCO* virsmērķi ir atbalstīti konvencijās. Kas attiecas uz nediskriminēšanu, Konvencija pret diskrimināciju izglītībā aizliedz jebkādu nošķiršanu, izslēgšanu, ierobežošanu vai priekšrokas došanu, kurai, esot balstītai uz rasi, ādas krāsu, dzimumu, valodu, reliģiju, politiskiem vai cita veida uzskatiem, nacionālo vai sociālo izcelsmi, ekonomisko stāvokli vai dzimšanu, ir tāds nolūks vai sekas, ka tiek likvidēta vai pasliktināta vienlīdzīga attieksme izglītībā.

UNESCO rīcībā ir procedūra to sūdzību izskatīšanai, kas saņemtas par iespējamiem tās kompetences jomās, proti, izglītībā, zinātnē un kultūrā, ietilpstošiem cilvēktiesību pārkāpumiem.

Starptautiskā Darba organizācija (SDO) www.ilo.org

SDO tīmekļa vietnē (www.ilo.org) tiek uzturēts repozitorijs ar SDO darba jomas konvencijām un protokoliem, tostarp lielu skaitu konvenciju, kas tieši vai netieši ir veltītas diskriminācijas aizliegumam darbā. Tās ietver tā sauktās darba jomas galvenās vai pamata konvencijas, jo īpaši SDO konvencijas par diskrimināciju nodarbinātībā un profesijā (C.111) un par vienādu darba samaksu (C.100). Tāpat ir vērts atzīmēt SDO Konvenciju par migrāciju nodarbinātības nolūkā (C.97, pārskatīta), Konvenciju par migrējošiem darba ņēmējiem (C.143, papildu noteikumi), Konvenciju par darba ņēmējiem, kam ir ģimenes pienākumi (C.156), Konvenciju par personām ar invaliditāti (C.159), Konvenciju par pirmiedzīvotāju un cilšu tautām (C.169) un Konvenciju par māsasaimniecībās nodarbinātajām personām (C.189). SDO ir departaments, kas specializējas darba apstākļu un vienlīdzības jautājumos, tostarp dzimumu, vienlīdzības un dažādības jautājumu nodaļa. Minētās nodaļas ekspertu zināšanas koncentrējas uz jautājumiem, kas saistīti ar vienlīdzīgām iespējām un vienlīdzīgu attieksmi pret visām sievietēm un vīriešiem darba vidē, un tādas diskriminācijas izskaušanu, kas balstīta uz dzimumu, rasi, etnisko piederību, pirmiedzīvotāju identitāti un invaliditāti. Nodaļa sniedz politikas padomus, nodrošina rīkus, norādījumus un tehnisku palīdzību SDO trīspusējās sistēmas dalībniekiem, tostarp attiecībā uz to, lai veicinātu iekļaujošākas darbavietas un nodrošinātu, ka politikas, programmas un iestādes ņem vērā dzimumu aspektu⁵⁸. Turklāt SDO regulāri publicē ziņojumus par aktuālām globālām tendencēm saistībā ar diskrimināciju darbā un par to, kā tiek ievēroti starptautiskie darba standarti attiecībā uz nediskriminēšanu un vienlīdzību⁵⁹.

⁵⁸ Sīkāka informācija atrodama <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--en/index.htm>

⁵⁹ Sk., piem., ziņojumu par pamatprincipiem un pamattiesībām darbā, kas sniegts 2017. gada Starptautiskajai Darba konferencei un ir pieejams http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS_549949/lang--en/index.htm

Reģionālie instrumenti

Eiropas Padome www.coe.int

Šīs reģionālās organizācijas mērķis ir panākt ciešāku vienotību tās dalībvalstu starpā, lai nodrošinātu un realizētu ideālus un principus, kas ir to kopējais mantojums, un veicinātu to ekonomisko un sociālo progresu. Eiropas Padome ir pieņēmusi vairāk nekā 200 līgumu tās pilnvarojuma jomās; starp tiem ir Eiropas Cilvēktiesību konvencija ⁶⁰ (1950. gads) un tās protokoli, kas izklāsta un padara juridiski saistošas tiesības, kuras ir ietvertas Vispārējā cilvēktiesību deklarācijā. Ar Konvenciju tika izveidota arī Eiropas Cilvēktiesību tiesa kā augstākā Eiropas cilvēktiesību tiesa. Eiropas Cilvēktiesību konvencijas 14. pants aizliedz diskrimināciju: Šajā Konvencijā minēto tiesību un brīvību īstenošana ir nodrošināma bez jebkādas diskriminācijas, neatkarīgi no dzimuma, rases, ādas krāsas, valodas, ticības, politiskajiem vai citiem uzskatiem, valstiskās vai sociālās izcelsmes, piederības kādai nacionālajai minoritātei, mantiskā stāvokļa, dzimšanas vai jebkura cita stāvokļa.

Eiropas Padomes rīcībā ir arī pārraudzības struktūras un ekspertu komitejas, kas saistītas ar konkrētām tēmām vai konvencijām. Saistībā ar nediskriminēšanu būtu jāmin šādas:

- Eiropas Komisija pret rasismu un neiecietību (*ECRI*) un tās 16 vispārējās politikas ieteikumi;
- Konvencija par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu (Stambulas konvencija) un Ekspertu grupa vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanai (*GREVIO*);
- Eiropas Sociālā harta;
- Eiropas reģionālo vai minoritāšu valodu harta;
- Vispārējā konvencija par nacionālo minoritāšu aizsardzību.

⁶⁰ Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija.

Eiropas Drošības un sadarbības organizācija (EDSO) www.osce.org

EDSO ir visaptveroša pieeja drošībai, kas aptver politiski militāro, ekonomisko un vidisko, kā arī cilvēcisko aspektu. Tādējādi tā pievēršas plašam ar drošību saistītu problēmjaudājumu klāstam, tostarp cilvēktiesībām, minoritāšu jautājumiem, ieskaitot romus un sintus, tolerancei un nediskriminēšanai un dzimumu vienlīdzībai. **EDSO Demokrātisko institūciju un cilvēktiesību birojs (ODIHR)** sniedz atbalstu, palīdzību un ekspertu zināšanas EDSO dalībvalstīm un pilsoniskajai sabiedrībai, lai veicinātu demokrātiju, tiesiskumu, cilvēktiesības un iecietību, un nediskriminēšanu. Birojs rīko apmācību programmas valsts pārvaldes un tiesībsardzības iestāžu amatpersonām un nevalstiskajām organizācijām par to, kā atbalstīt, veicināt un pārraudzīt cilvēktiesības. Visām 57 EDSO dalībvalstīm ir vienlīdzīgs statuss, un lēmumi tiek pieņemti vienprātīgi uz politiska, nevis juridiski saistoša pamata.

Āfrikas Cilvēktiesību un tautu tiesību komisija (ACHPR) www.achpr.org

Āfrikas Cilvēktiesību un tautu tiesību hartas, ko Āfrikas vienotības organizācija (Āfrikas Savienība) pieņēma 1981. gadā, 2. pantā ir nostiprināts nediskriminēšanas princips: Ikvienai personai ir tiesības baudīt tiesības un brīvības, kas atzītas un garantētas šajā hartā, neatkarīgi no rases, etniskās grupas, ādas krāsas, dzimuma, valodas, reliģijas, politiskajiem vai citiem uzskatiem, nacionālās un sociālās izcelsmes, mantiskā stāvokļa, dzimšanas vai cita statusa.

Ar Hartu arī izveidoja Āfrikas Cilvēktiesību un tautu tiesību komisiju. Komisijas pilnvaras papildina Āfrikas Cilvēktiesību un tautu tiesību tiesa, kas tika izveidota 1998. gadā.

Komisija ir arī norīkojusi īpašos referentus, izveidojusi darba grupas un komiteju, kas strādā pie tādiem bieži diskriminētu grupu jautājumiem kā

- vecāka gadagājuma personu un cilvēku ar invaliditāti tiesības,
- sieviešu tiesības,
- tādu cilvēku tiesību aizsardzība, kas dzīvo ar HIV, ir pakļauti HIV riskam, neaizsargāti no HIV un kurus ir skāris HIV,
- bēgļi, patvēruma meklētāji, migranti un iekšzemē pārvietotas personas,
- cilvēktiesību aizstāvji,
- pirmiedzīvotāju tautas / kopienas Āfrikā.

Amerikas Cilvēktiesību komisija (IACHR) www.oas.org/en/iachr/

IACHR ir viena no galvenajām un autonomajām Amerikas valstu organizācijas ("*OAS*") struktūrām, kuras uzdevums ir veicināt un aizsargāt cilvēktiesības Amerikas puslodē. Tās sastāvā ir septiņi neatkarīgi locekļi, kuri darbojas *ad personam*. Komisiju 1959. gadā izveidoja *OAS*, un tās galvenā mītne atrodas Vašingtonā. Kopā ar Amerikas Cilvēktiesību tiesu ("Tiesa" vai "ACTT"), kas izveidota 1979. gadā, Komisija ir viena no iestādēm Amerikas cilvēktiesību aizsardzības sistēmā ("*IAHRS*").

Nediskriminēšanas princips ir nostiprināts Amerikas Cilvēktiesību konvencijā: "Šīs konvencijas dalībvalstis apņemas ievērot tajā atzītās tiesības un brīvības un nodrošināt, lai visas personas, kas ir tās jurisdikcijā, varētu brīvi un pilnībā izmantot minētās tiesības un brīvības, nepieļaujot nekādu diskrimināciju rases, ādas krāsas, dzimuma, valodas, reliģijas, politisko vai citu uzskatu, nacionālās vai sociālās izcelsmes, ekonomiskā stāvokļa, dzimšanas vai jebkāda cita sociālā stāvokļa dēļ".

Diskriminācijas pamati tika pilnveidoti, 2013. gadā pieņemot Konvenciju pret visa veida diskrimināciju un neiecietību un Konvenciju pret rasismu, rasu diskrimināciju un ar to saistītajiem neiecietības veidiem.

Pēdējā minētā konvencija attiecas uz rasi, ādas krāsu, radniecības līniju vai nacionālo vai etnisko izcelsmi, savukārt pirmā attiecas uz diskrimināciju šādu pamatu dēļ: valstspiederība; vecums; dzimums; seksuālā orientācija; dzimumidentitāte un dzimumizpaušme; valoda; reliģija; kultūras identitāte; politiskie uzskati vai jebkādi citi uzskati; sociālā izcelsme; sociālekonomiskais statuss; izglītības līmenis; migranta, bēgļa, repatrianta, bezvalstnieka vai iekšzemē pārvietotas personas statuss; invaliditāte; ģenētiskās īpašības; garīgās vai fiziskās veselības stāvoklis, tostarp infekcijas slimība un novājinošs psiholoģiskais stāvoklis; vai jebkāds cits stāvoklis.

Nediskriminēšanas princips ir sīkāk izklāstīts citās konvencijās un deklarācijās par konkrētām grupām:

- Konvencija par vardarbības pret sievietēm novēršanu, sodīšanu un izskaušanu;
- Konvencija par jebkuras personu ar invaliditāti diskriminācijas izskaušanu;
- Konvencija par vecāka gadagājuma personu cilvēktiesību aizsardzību;
- Amerikas Deklarācija par pirmiedzīvotāju tautu tiesībām.

Citi reģionālie instrumenti

Arābu valstu līga (AVL) www.lasportal.org ⁶¹

2004. gadā pieņemtās **Arābu Cilvēktiesību hartas** 3.1. pants paredz: Katra šīs hartas dalībvalsts apņemas nodrošināt visiem indivīdiem, kas ir tās jurisdikcijā, tiesības baudīt tajā izklāstītās tiesības un brīvības neatkarīgi no rases, ādas krāsas, dzimuma, valodas, reliģiskās pārliecības, uzskatiem, domām, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā stāvokļa, dzimšanas vai fiziskas vai garīgas invaliditātes.

Būtu jāatzīmē viedoklis (ko tostarp paudusi bijusī Augstā cilvēktiesību komisāre *Louise Arbour*), ka Arābu Cilvēktiesību harta nav uzskatāma par pilnībā saderīgu ar starptautiskajiem cilvēktiesību standartiem, jo īpaši attiecībā uz bērna un sieviešu tiesībām, kā arī saistībā ar cionisma pielīdzināšanu rasismam.

⁶¹ Jāatzīmē, ka liela daļa šīs tīmekļa vietnes satura ir tikai arābu valodā.

AVL ir izveidojusi **Pastāvīgo Arābu Cilvēktiesību komiteju**. Komiteja, kuras rīcībā nav ne pārraudzības, ne sūdzību mehānisma, ir atbildīga par

- noteikumu paredzēšanu par sadarbību starp dalībvalstīm cilvēktiesību jomā;
- arābu valstu nostājas formulēšanu cilvēktiesību jautājumos reģionālā un starptautiskā līmenī;
- to cilvēktiesību līgumu izstrādi, ko paredzēts nodot Arābu valstu līgas Ārlietu ministru padomei pieņemšanai;
- to arābu valstu nolīgumu izpēti, kas attiecas uz cilvēktiesībām, lai sniegtu atzinumu par to atbilstību cilvēktiesību principiem un standartiem;
- cilvēktiesību līgumu un ieteikumu īstenošanas veicināšanu;
- ieteikumu sniegšanu par jebkuru jautājumu, kas ir saistīts ar cilvēktiesībām un ko Padome vai Arābu valstu līgas Ģenerālsekretariāts, vai kāda no dalībvalstīm ir nodevusi Pastāvīgajai komitejai;
- sadarbības veicināšanu cilvēktiesību izglītības jomā.

ASEAN ⁶² www.humanrightsinasean.info

2012. gadā pieņemtās **ASEAN Cilvēktiesību deklarācijas** 2. vispārējā principā ir teikts: "Ikvienai personai ir tiesības baudīt šeit izklāstītās tiesības un brīvības neatkarīgi no rases, dzimuma, vecuma, valodas, reliģijas, politiskajiem vai citiem uzskatiem, nacionālās vai sociālās izcelsmes, ekonomiskā stāvokļa, dzimšanas, invaliditātes vai cita statusa".

ASEAN Starpvaldību cilvēktiesību komisija (**AICHR**) ir **ASEAN** reģionālā cilvēktiesību iestāde, ko izveidoja 2009. gadā.

⁶² Dienvidaustrumu Āzijas valstu apvienība.

AICHR pilnvaras ir šādas:

- izstrādāt stratēģijas, lai veicinātu un aizsargātu cilvēktiesības un pamatbrīvības;
- izstrādāt *ASEAN* Cilvēktiesību deklarāciju;
- uzlabot sabiedrības informētību par cilvēktiesībām, izmantojot izglītību, pētniecību un informācijas izplatīšanu;
- veikt spēju veidošanu, lai efektīvi īstenotu *ASEAN* dalībvalstu saistības, kas izriet no starptautiskajiem cilvēktiesību līgumiem, un *ASEAN* cilvēktiesību instrumentus;
- mudināt *ASEAN* dalībvalstis ratificēt starptautiskos cilvēktiesību instrumentus;
- pēc pieprasījuma sniegt *ASEAN* konsultatīvos pakalpojumus un tehnisko palīdzību cilvēktiesību jautājumos;
- iesaistīties dialogā un apspriedēs ar citām *ASEAN* struktūrām un vienībām, kas ir saistītas ar *ASEAN*, tostarp pilsoniskās sabiedrības organizācijām un citām ieinteresētajām personām;
- iegūt informāciju no *ASEAN* dalībvalstīm par cilvēktiesību veicināšanu un aizsardzību;
- izstrādāt kopīgas pieejas un nostājas cilvēktiesību jautājumos, kas interesē *ASEAN*;
- sagatavot tematiskos cilvēktiesību pētījumus;
- pildīt jebkādus citus uzdevumus, ko tai uzticējusi *ASEAN* ārlietu ministru sanāksme.

AICHR pilnvarās tā nebija paredzēta kā pārraudzības vai sūdzību mehānisms. Tomēr pēdējos gados ir izveidojusies prakse, kas ļauj *AICHR* saņemt paziņojumus un sūdzības. Tā kā apspriedes par sūdzībām notiek slēgtās sēdēs, nevar apstiprināt, vai un kādus gadījumus *AICHR* ir apspriedusi. *AICHR* vēl nav veikusi nekādus publiskus rīcībasākus, lai reaģētu uz cilvēktiesību stāvokli vai sūdzību.