



Briuselis, 2019 m. kovo 18 d.
(OR. en)

6337/19

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

POSĖDŽIO REZULTATAI

nuo:	Tarybos generalinio sekretoriato
data:	2019 m. kovo 18 d.
kam:	Delegacijoms

Ankstesnio dokumento Nr.:	6118/19
------------------------------	---------

Dalykas:	ES žmogaus teisių gairės dėl nediskriminavimo išorės veiksmuose
----------	---

Delegacijoms priede pateikiamos ES žmogaus teisių gairės dėl nediskriminavimo išorės veiksmuose, kurias Taryba patvirtino 2019 m. kovo 18 d. 3681-ame posėdyje.

ES žmogaus teisių gairės dėl nediskriminavimo išorės veiksmuose

Turinys

<u>1. Kas yra diskriminacija?</u>	5
<u>1.1 Nediskriminavimo srityje vartojamos savokos</u>	8
<u>2. Kaip įveikti diskriminaciją? Diskriminacijos prevencija ir draudimas</u>	12
<u>3. Veiksmų gairės</u>	18
<u>3.1 Diskriminacijos problemos sprendimas pasitelkiant dvišalį bendradarbiavimą ir dialogą</u>	20
<u>3.2 Diskriminacijos problemos sprendimas pasitelkiant ES vystomąjį bendradarbiavimą ir humanitarinę pagalbą</u>	25
<u>3.3 Diskriminavimo problemos sprendimas daugiašaliu bendradarbiavimu</u>	29
<u>3.4 Diskriminavimo problemos sprendimas remiant pilietinės visuomenės pastangas</u>	31
<u>4. ES žmogaus teisių gairių dėl nediskriminavimo įgyvendinimas ir peržiūra</u>	33
<u>I PRIEDAS. Tarptautiniai žmogaus teisių dokumentai, tarptautiniai (TDO) darbo dokumentai ir humanitarinės teisės dokumentai, kurie yra ypač aktualūs siekiant panaikinti diskriminaciją</u>	34
<u>II PRIEDAS. Kur galima gauti daugiau informacijos: ES, jos institucijų bei agentūrų ir tarptautinių bei regioninių organizacijų svetainės</u>	36

Ivadas

Draudimas diskriminuoti yra vienas iš svarbiausių tarptautinės žmogaus teisių teisės principų. Nuo to laiko, kai 1948 m. Paryžiuje buvo priimta Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, šis principas dar ryškiau akcentuojamas žmogaus teisių dokumentuose, kurie buvo parengti ir inkorporuoti į daugumos pasaulio valstybių nacionalinę teisę. Ir Europos Sąjungos steigiamosiose sutartyse¹, ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje², ir Europos žmogaus teisių konvencijoje draudimas diskriminuoti yra vienas iš pagrindinių principų.

Nepaisant to, kad pagal tarptautinę žmogaus teisių teisę aiškiai draudžiama diskriminuoti, milijonai žmonių ir toliau susiduria su diskriminacija, todėl jie negali visapusiškai naudotis savo žmogaus teisėmis ir iki galo realizuoti savo galimybių būti lygiateisiais ir aktyviais visuomenės nariais. Diskriminacija gali sukelti socialinius neramumus, smurtą, konfliktus ir priverstinį gyventojų perkėlimą. Dėl diskriminacijos sumokama ne tik skaudi žmogiškoji kaina, bet ir didžiulė ekonominė kaina, kadangi šis reiškinys lemia ne tik atskirų asmenų ir jų šeimų, bet ir ištisų visuomenių skurdą ir prarastas galimybes. Kadangi draudimas diskriminuoti yra vienas iš pagrindinių principų, kuriais grindžiama Europos Sąjunga (ES), ES yra tvirtai įsipareigojusi kovoti su visų formų diskriminacija savo pačios teritorijoje ir visame pasaulyje.

¹ Citatos iš Europos Sąjungos sutarties (ES sutartis) ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV): a) ES sutarties 2 straipsnis: „Sąjunga yra grindžiama **šiomis vertybėmis: pagarba žmogaus orumui**, laisve, demokratija, **lygybe**, teisine valstybe ir pagarba žmogaus teisėms, **įskaitant mažumoms priklausančių asmenų teises**. Šios vertybės yra bendros valstybėms narėms, gyvenančioms visuomenėje, kurioje vyrauja pliuralizmas, **nediskriminavimas**, tolerancija, teisingumas, solidarumas ir moterų bei vyrų lygybė.“; b) ES sutarties 3 straipsnio 3 dalis: „Sąjunga sukuria vidaus rinką. Ji siekia Europos, kurioje vystymasis būtų tvarus, pagrįstas subalansuotu ekonomikos augimu ir stabiliomis kainomis, didelio konkurencingumo socialine rinkos ekonomika, kuria siekiama visiško užimtumo ir socialinės pažangos, bei aukšto lygio aplinkos apsauga ir aplinkos kokybės gerinimu. Ji skatina mokslo ir technikos pažangą. **Ji kovoja su socialine atskirtimi ir diskriminacija bei skatina socialinį teisingumą ir apsaugą, moterų ir vyrų lygybę**, kartų solidarumą ir vaiko teisių apsaugą. Ji skatina ekonominę, socialinę ir teritorinę sanglaudą bei valstybių narių solidarumą. Ji gerbia turtingą savo kultūros ir kalbų įvairovę bei užtikrina, kad Europos kultūros paveldas būtų saugomas ir turtinamas.“; c) SESV 10 straipsnis: „Nustatydama ir įgyvendindama savo politikos kryptis ir veiksmus, Sąjunga siekia kovoti su bet kokia diskriminacija dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos.“

² Chartijos turi laikytis visos ES valstybės narės, taikydamos ES teisę, ir visos ES institucijos ir įstaigos, vykdydamos bet kokius veiksmus.

2012 m. ES strateginėje programoje žmogaus teisių ir demokratijos srityje³ kova su visų formų diskriminacija taip pat nurodoma kaip vienas iš ES prioritetų. 2015–2019 m. veiksmų plane numatyta plėtoti ES priemones, skirtas nediskriminavimo klausimui.

Šios ES žmogaus teisių gairės dėl nediskriminavimo parengtos įgyvendinant ES veiksmų planą žmogaus teisių ir demokratijos srityje ir kartu jomis papildomos vystomajam bendradarbiavimui skirtos Europos Komisijos veiklos priemonės, pasitelkiamos įgyvendinant teisėmis grindžiamą ES požiūrį į vystomąjį bendradarbiavimą, apimančią visas žmogaus teises (teisėmis grindžiamą požiūrį).

Kova su diskriminacija taip pat yra horizontaliojo pobūdžio tikslas. Šiuo atžvilgiu vienas iš pavyzdžių yra ES bendroji lengvatų sistema (BLS). Pagal ją numatytos vienašalės prekybos lengvatos pažeidžiamoms besivystančioms šalims, įskaitant mažiausiai išsivysčiusias šalis, – pagal iniciatyvą „Viskas, išskyrus ginklus“ jos turi beveik visišką prieigą prie ES rinkos. Pagal ES BLS reglamentą turi būti laikomasi pamatinėse tarptautinėse žmogaus teisių ir darbuotojų teisių konvencijose nustatytų pagrindinių principų. Tokios konvencijos, be kita ko, yra: Konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo (1965 m.), Konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims (1979 m.) ir Konvencija dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje (Nr. 111) (1958 m.). Šalių, kurios naudojasi specialia darnaus vystymosi ir gero valdymo skatinamąja priemone (BLS+), atveju siekiama dar daugiau: tos šalys turi ratifikuoti ir įgyvendinti 27 tarptautines konvencijas, įskaitant konvencijas dėl žmogaus ir darbuotojų teisių, aplinkos ir gero valdymo. ES vykdo šių įsipareigojimų įgyvendinimo stebėseną.⁴

ES gairių dėl nediskriminavimo paskirtis – papildyti ir sustiprinti kitas ES žmogaus teisių gaires⁵, siekiant šių tikslų:

- didinti ES veiklos, vykdomos kovos su diskriminacija bet koku pagrindu srityje, veiksmingumą;
- didinti ES vertybių ir jos kovos su diskriminacija veiksmų matomumą ir informuotumą apie juos.

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

⁴ Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 978/2012 dėl bendrosios lengvatų sistemos, įskaitant jo VIII priedą dėl pagrindinių žmogaus teisių ir darbo teisių srities JT / TDO konvencijų.

⁵ Informacija apie visas ES žmogaus teisių gaires pateikiama https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines_en.

Žmogaus teisių gairėse dėl nediskriminavimo pateikiamos koncepcinės ir veiklos gairės, skirtos ES žmogaus teisių politikai, vykdomai išorės veiksmų srityje. Jose remiamasi ES ir tarptautiniais žmogaus teisių standartais ir normomis dėl draudimo diskriminuoti ir nediskriminavimo skatinimo ir tie standartai bei normos paaiškinami. Jose taip pat pateikiamos aiškos politinės kryptys ES institucijoms, pareigūnams ir ES valstybėms narėms, kurių turi būti laikomasi bendradarbiaujant ir palaikant ryšius su trečiosiomis valstybėmis, tarptautinėmis organizacijomis ir pilietinės visuomenės organizacijomis.

1. Kas yra diskriminacija?

Diskriminacija apibrėžiama kaip bet koks skirtingų sąlygų taikymas asmeniui ar asmenų grupei remiantis draudžiamu pagrindu, nesant objektyvių ir pagrįstų priežasčių⁶. Draudžiami pagrindai apibrėžiami tarptautinėje žmogaus teisių teisėje. Sudarant toliau pateikiamą pagrindų sąrašą remtasi Visuotine žmogaus teisių deklaracija (2 straipsnis), Konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo, Europos žmogaus teisių konvencija ir jos Protokolu Nr. 12, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas⁷, taip pat keturiomis Ženevos konvencijomis ir jų dviem papildomais protokolais⁸.

⁶ Žr. Europos Komisijos kovai su rasizmu ir netolerancija (angl. *European Commission against Racism and Intolerance*, ECRI) bendrosios politikos rekomendaciją Nr. 7, 1 punkto b papunktis.

⁷ TDO konvencijos Nr. 98 1 straipsnis: “Darbuotojai yra tinkamai ginami nuo diskriminacijos veiksmų, neleidžiančių jiems jungtis į organizacijas darbe.”

⁸ 1949 m. Ženevos konvencija dėl sužeistųjų ir ligonių veikiančiose armijose (I konvencija), 1949 m. Ženevos konvencija dėl sužeistųjų, sergančiųjų ir skęstančiųjų ginkluotųjų pajėgų narių jūrose (II konvencija), 1949 m. Ženevos konvencija dėl karo belaisvių (III konvencija), 1949 m. Ženevos konvencija dėl civilių (IV konvencija), I papildomas protokolas dėl tarptautinių ginkluotų konfliktų aukų apsaugos ir II papildomas protokolas dėl netarptautinių ginkluotų konfliktų aukų apsaugos. Šie dokumentai yra tarptautinės humanitarinės teisės (THT) pagrindas.

Draudžiami diskriminacijos pagrindai, minimi privalomuose tarptautiniuose žmogaus teisių dokumentuose, tarptautiniuose darbo dokumentuose, tarptautiniuose humanitarinės teisės dokumentuose ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje

Amžius

Gimimo ar kitokia padėtis / kitoks statusas

Odos spalva

Kilmė

Negalia

Genetinis bruožas

Kalba

Priklausymas tautinei mažumai

Narys profesinėse sąjungose

Tautinė, etninė arba socialinė kilmė

Politinės ar kitokios pažiūros

Turtinė padėtis (ekonominė padėtis)

Rasė

Religija ar tikėjimas

Lytis

Seksualinė orientacija

Kitokia padėtis / kiti panašūs kriterijai / skirtybės

Su pagrindais susiję aspektai

„Kitokia padėtis / kiti panašūs kriterijai / skirtybės“

Tai, kad draudžiamų pagrindų sąrašas tarptautiniuose žmogaus teisių dokumentuose užbaigiamas pagrindų „kitokia padėtis / kitoks statusas“ (arba tarptautinėje humanitarinėje teisėje – „ar kiti panašūs kriterijai / skirtybės“), reiškia, kad draudžiamų diskriminavimo pagrindų sąrašas nėra baigtinis, ir taip pabrėžiama, kad žmogaus teisės taikomos visiems žmonėms / visiems be jokių skirtumų⁹.

„**Rasė**“. Pažymėtina, kad šiose gairėse sąvoka „rasė“ vartojama ir aiškinama vadovaujantis tarptautine ir ES žmogaus teisių teise, todėl šios sąvokos vartojimas nereiškia, kad pritariama teorijoms, kuriomis siekiama nustatyti, jog egzistuoja atskiros žmonių rasės¹⁰.

„**Kilmė**“. Ši sąvoka dažnai vartojama lygiaverčiai su sąvoka „rasė“. Tačiau sąvoka „kilmė“ *nereiškia vien „rasės“, o turi prasmę ir pritaikymą, kurie papildo visus kitus draudžiamus diskriminacijos pagrindus. Komitetas¹¹ taip pat teigia, kad diskriminavimas „kilmės“ pagrindu apima bendruomenių narių diskriminavimą dėl įvairių formų socialinio susisluoksniavimo, pavyzdžiui, kastų ir panašių paveldėto statuso sistemų.*

⁹ Nurodant pavyzdžius, kokius pagrindus galima priskirti prie sąvokos „kitokia padėtis / kitoks statusas“, remiamasi Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimais; jis nustatė, kad diskriminavimas dėl, *inter alia*, buvimo užsikrėtusiam ŽIV (Kiyutin prieš Rusiją – paraiška Nr. 2700/10), neteisėtumo (nesantuokinis vaikas) (Mazurek prieš Prancūziją – paraiška Nr. 34406/97), seksualinės orientacijos ir lytinės tapatybės (Identoba ir kiti prieš Gruziją – paraiška Nr. 73235/12), sveikatos būklės (Novruk ir kt. prieš Rusiją – paraiška Nr. 31039/11) ir sveikatos sutrikimo (G.N ir kt. prieš Italiją – paraiška Nr. 43134/05) yra draudžiamas pagal Europos žmogaus teisių konvencijos 14 straipsnį (Diskriminacijos uždraudimas).

¹⁰ 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyvos 2000/43/EB, įgyvendinančios vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės, 6 konstatuojamoji dalis: „Europos Sąjunga atmeta teorijas, kuriomis siekiama nustatyti, jog egzistuoja atskiros žmonių rasės. Terminas „rasė“ vartojamas šioje direktyvoje nereiškia, kad pritariama tokioms teorijoms“.

¹¹ JT Rasinės diskriminacijos panaikinimo komiteto (angl. *Committee on the Elimination of Racial Discrimination*, CERD) bendroji rekomendacija Nr. 29.

„Negalia“. Pagal JT neįgaliųjų teisių konvenciją neįgalieji¹² – tai asmenys, turintys ilgalaikių fizinių, psichikos, intelekto ar jutimo sutrikimų, kurie drauge su kitomis įvairiomis kliūtimis¹³ gali trukdyti šiems asmenims visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenėje tokiomis pat kaip ir kitų asmenų sąlygomis.

1.1 Nediskriminavimo srityje vartojamos sąvokos

Diskriminacija *de jure* ir *de facto*

Teisiniuose ir politikos dokumentuose yra atskiriama *de jure* diskriminacija ir *de facto* diskriminacija. Diskriminacija *de jure* atsiranda tuomet, kai esami įstatymai ir politika patys savaime yra diskriminaciniai arba kai dėl jų diskriminacija tampa galima, o *de facto* diskriminacija – tuomet, kai įstatymas arba politika patys savaime nėra diskriminaciniai, tačiau jų įgyvendinimo ir vykdymo užtikrinimo poveikis yra diskriminacinis¹⁴.

¹² Atkreipiamas dėmesys į tai, kad Europos Sąjunga yra JT neįgaliųjų teisių konvencijos šalis.

¹³ Kalbant apie „įvairias kliūtis“, turi būti laikoma, jog būtina sąlyga, kad asmenys su negalia galėtų naudotis visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis, yra prieinamumas. Taip pat žr. Neįgaliųjų teisių komiteto bendrąją pastabą Nr. 6 (2018) dėl lygybės ir nediskriminavimo (dok. CRPD/c/GC/6).

¹⁴ Žmogaus teisių tarybos Moterų diskriminacijos teisėje ir praktikoje klausimų darbo grupė taip apibrėžia šias dvi diskriminacijos (šiuo atveju – moterų atžvilgiu) rūšis: *diskriminacija gali būti de jure, kai įstatymo ar politikos dokumento tekste yra diskriminacinių nuostatų, arba de facto, kai įstatymas arba politika patys savaime nėra diskriminaciniai, tačiau jų įgyvendinimas ir vykdymo užtikrinimas daro neigiamą poveikį moterims. De facto diskriminacija taip pat gali atsirasti dėl plačiau taikomos praktikos, pavyzdžiui, kultūros, tradicijų ir stereotipų, dėl kurių moterys negali turėti visiškos lygybės ir negali visapusiškai naudotis teisėmis. Ilgalaikė istorinė ir struktūrinė nelygybė, kurią daugeliu atveju patiria, pavyzdžiui, mažumų grupės, taip pat gali prisidėti prie de facto diskriminacijos.*

Tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija

Kaip teigiama ES nediskriminavimo direktyvose¹⁵, tiesioginė diskriminacija yra tada, kai vienam asmeniui taikomos prastesnės sąlygos, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti taikomos kitam asmeniui dėl rasės ir etninės priklausomybės. Netiesioginė diskriminacija yra tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar praktikos tam tikros rasės ar etninės priklausomybės asmenys gali patekti į tam tikru atžvilgiu prastesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent tas sąlygas, kriterijus ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis ir būtinomis priemonėmis¹⁶. Nors pirmiau pateiktais pavyzdžiais nurodomi su rasine ir etnine priklausomybe / kilme susiję pavyzdžiai, reikėtų pabrėžti, kad tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija gali atsirasti dėl bet kokios priežasties.

Struktūrinė diskriminacija¹⁷

Šalia tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos sąvokos kartais vartojamos sąvokos „struktūrinė diskriminacija“, „institucinė diskriminacija“ arba „sisteminė diskriminacija“. Šios sąvokos vartojamos norint nusakyti atskirtį ir diskriminaciją, kurias patiria ištisos asmenų, kuriems būdingi tie patys požymiai arba diskriminacijos pagrindai, grupės. „Struktūrinė diskriminacija“ atsiranda tais atvejais, kai institucijose ir kitose visuomenės struktūrose esama taisyklių, normų, nusistovėjusios tvarkos, požiūrio ir elgesio modelių, kuriais, sąmoningai ar nesąmoningai, sudaromos kliūtys grupėms ar asmenims pasinaudoti tomis pačiomis kaip ir kitų grupių ar asmenų teisėmis ir galimybėmis ir kuriais prisidedama prie to, kad tokios grupės ar asmenys pasiekia mažiau palankių rezultatų nei dauguma žmonių¹⁸.

¹⁵ Pateiktas pavyzdys yra iš 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyvos 2000/43/EB, įgyvendinančios vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės.

¹⁶ Taip pat žr. Ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių komiteto (veikiančio pagal Tarptautinį ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktą) bendrąją pastabą Nr. 20: diskriminacija yra tiesioginė tada, kai dėl priežasties, susijusios su draudžiamu pagrindu, asmeniui taikomos prastesnės sąlygos nei tos, kurios taikomos kitam panašioje padėtyje esančiam asmeniui. Netiesioginė diskriminacija atsiranda tais atvejais, kai esama įstatymų, politikos ar praktikos, kurie iš pirmo žvilgsnio atrodo neutralūs, bet daro neproporcingą poveikį naudojimuisi teisėmis, kiek tai susiję su draudžiamais diskriminacijos pagrindais.

¹⁷ Atkreipiamas dėmesys į tai, kad tarptautinėje ar ES teisėje nėra sutarta dėl sąvokų „struktūrinė diskriminacija“ ar „asociatyvi diskriminacija ir prielaidomis pagrįsta diskriminacija“ apibrėžčių.

¹⁸ Europos Komisijos kovai su rasizmu ir netolerancija (ECRI) peržiūrėta bendrosios politikos rekomendacijos Nr. 2 (20 punktas), <http://ombudsman.hr/attachments/article/1283/REC-02rev-2018-006-ENG.pdf>.

Asociatyvi diskriminacija ir prielaidomis pagrįsta diskriminacija¹⁹

Šios rūšies diskriminacija dažnai vadinama asociatyvia diskriminacija, kadangi asmuo yra diskriminuojamas dėl to, kad jis yra susijęs su kitu asmeniu ar kitais asmenimis, kurie yra pagrindiniai diskriminuojančiojo subjekto išankstinio nusistatymo objektai. Asociatyvi diskriminacija gali atsirasti dėl daugelio įvairių pagrindų, įskaitant negalią, ir konceptualiai yra susijusi su „asociatyviais pagrindais“. Su asociatyvios diskriminacijos sąvoka glaudžiai susijusi yra prielaidomis pagrįsta diskriminacija. Šiuo atveju asmuo yra diskriminuojamas dėl to, jog daroma prielaida, kad tas asmuo yra priskirtinas prie asmenų, kurie yra diskriminuojančiojo subjekto išankstinio nusistatymo objektas, arba kad tas asmuo priklauso grupei, kuri yra tokio išankstinio nusistatymo objektas.

Diskriminacinis profiliavimas

Nors tarptautinėje ar ES teisėje nėra sutarta dėl sąvokos „diskriminacinis profiliavimas“ apibrėžties, „diskriminacinis profiliavimas“ apibūdinamas kaip elgesys, kai asmuo tampa įtariamuoju arba prieš jį imamasi veiksmų, pavyzdžiui, saugumo ir teisėsaugos kontekste, remiantis stereotipais, siejamais su draudžiamais diskriminacijos pagrindais, o ne konkrečiu įtarimu²⁰.

Pastaraisiais metais vis daugiau dėmesio skiriama diskriminacinio rasinio ar etninio profiliavimo saugumo ir teisėsaugos sektoriuje bei sienų valdymo ir imigracijos sektoriuje prevencijai. Saugumo ir teisėsaugos subjektai, būdami valstybės subjektai, turi griežtą pareigą savo veikloje visapusiškai gerbti žmogaus teises ir laikytis diskriminaciją draudžiančių įstatymų.

¹⁹ Žr. 17 išnašą.

²⁰ ES Pagrindinių teisių agentūra (FRA) parengė vadovą „Siekiant veiksmingiau palaikyti viešąją tvarką. Diskriminacinio etninio skirstymo samprata ir prevencija“, <http://fra.europa.eu/en/tags/ethnic-profiling>. Draudimas diskriminuoti nereiškia, kad asmeninių požymių negalima naudoti kaip teisėtų veiksmų vykdant profiliavimą nusikalstamų veikų tyrimų ar patikrinimų kertant sieną kontekste (žr. FRA vadovo 2.4 skirsnį). Tačiau turi būti tinkamų pagrindų kilti įtarimui remiantis kita informacija nei draudžiami diskriminacijos pagrindai.

Daugialypė diskriminacija

Asmenys gali būti diskriminuojami daugiau nei vienu pagrindu. Daugialypė (daugeriopa) diskriminacija konkrečiai minima Lygių galimybių užimtumo srityje direktyvoje²¹ ir pirmiau minėtoje Rasinės lygybės direktyvoje²². Kalbant apie Jungtinių Tautų žmogaus teisių dokumentus, Neįgaliųjų teisių konvencija yra vienintelis žmogaus teisių dokumentas, kuriame kalbama apie daugialypę diskriminaciją:

*rūpindamosi neįgaliaisiais, patiriančiais daugialypę ar didelę diskriminaciją dėl rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių ar kitokių įsitikinimų, nacionalinės, etninės, autochtonų ar socialinės kilmės, turtinės padėties, gimimo, amžiaus ar kitokio statuso ir gyvenančiais sudėtingomis sąlygomis*²³.

Daugialypė diskriminacija yra susijusi su sąvoka „susikertanti diskriminacija“; pastaroji reiškia padėtį, kai vienu metu esama tokios kelių pagrindų sąveikos, kad tie pagrindai tampa nebeatskiriami ir jų derinys sukuria naują diskriminacijos pagrindą.

Nediskriminavimas ir lygybė – vienas kitą papildantys principai

Nediskriminavimo ir lygybės principai dažnai apibūdinami kaip vienas kitą papildantys principai; jie yra įtvirtinti Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 1 straipsnyje, kuriame nustatyta, kad visi žmonės gimsta laisvi ir **lygūs** savo orumu ir teisėmis, ir 2 straipsnyje, kuriame nustatyta, kad kiekvienas turi teisę naudotis visomis Deklaracijoje paskelbtomis teisėmis ir laisvėmis be jokių skirtumų. Pirmiau minėtoje ES Lygių galimybių užimtumo srityje direktyvoje ir ES Rasinės lygybės direktyvoje nurodyta, kad jų tikslas – „nustatyti kovos su diskriminacija dėl (direktyvose išvardyti pagrindai) sistemą siekiant valstybėse narėse įgyvendinti **vienodo požiūrio** principą“.

²¹ 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus.

²² Direktyvos 14 konstatuojamojoje dalyje.

²³ Neįgaliųjų teisių konvencijos preambulės p punktas.

2. Kaip įveikti diskriminaciją? Diskriminacijos prevencija ir draudimas

Bet kurioje šalyje valstybė turi imtis veiksmų, kad veiksmingai užkirstų kelią diskriminacijai ir ją panaikintų. Šie veiksmai yra išsamiai apibūdinti žmogaus teisių teisėje ir sutarčių laikymosi stebėsenos organų parengtose bendrosiose politikos rekomendacijose. Šiame skirsnyje aprašytos pagrindinės kovos su diskriminacija priemonių ypatybės.

Bendra nediskriminavimo politika

Siekiant propaguoti ir puoselėti nediskriminavimo principus, pagal tarptautinę žmogaus teisių teisę iš valstybių reikalaujama įsipareigoti imtis visų reikiamų priemonių, kad būtų panaikinta diskriminacija, be kita ko, socialinėje, ekonomikos, kultūros ir kitose srityse. Tai apima politikos, teisėkūros ir administracines priemones, ir jos gali būti dar tiksliau orientuotos, pavyzdžiui, parengiant žmogaus teisių srities mokymo ir švietimo, taip pat visuomenės informuotumo didinimo programas, įskaitant tarpusavio supratimo, tolerancijos ir takaus sugyvenimo skatinimo programas. Daugelis valstybių turi parengtus nacionalinius veiksmų planus. Kalbant apie kovą su rasizmu ir ksenofobija, 2001 m. įvykusioje Pasaulinėje konferencijoje prieš rasizmą, rasinę diskriminaciją, ksenofobiją ir susijusią netoleranciją taip pat buvo rekomenduota rengti veiksmų planus. Vyriausiojo žmogaus teisių komisaro biuras yra parengęs praktinį vadovą apie tai, kaip rengti nacionalinius kovos su rasine diskriminacija veiksmų planus²⁴. Europos Komisija kovai su rasizmu ir netolerancija (ECRI), kuri yra Europos Tarybos stebėsenos organas, taip pat yra paskelbusi bendrąsias politikos rekomendacijas – nediskriminavimo politikos rengimo gaires.²⁵ Europos Sąjungoje daugelio ES valstybių narių parengtos romų integracijos nacionalinės strategijos taip pat yra tokių nacionalinių veiksmų planų pavyzdys.

Užimtumo ir profesinėje srityje reikalavimas plėtoti nacionalinę politiką numatytas keliose Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) konvencijose, iš kurių dvi TDO yra priskyrusi pamatinėms konvencijoms.

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

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

Pirmoji iš jų – TDO konvencija Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo. Joje reikalaujama, kad šią konvenciją ratifikuojančios valstybės skatintų ir visiems darbuotojams užtikrintų vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą principo taikymą. Antroji – TDO konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje; ji yra bendresnio pobūdžio taikymo srities ir joje reikalaujama, kad šią konvenciją ratifikuojančios valstybės plėtotų ir įgyvendintų tokią nacionalinę politiką, kuria būtų skatinama sudaryti lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes bei lygiateisius santykius, kad būtų panaikinta bet kokia diskriminacija šioje srityje. Be to, 1998 m. priimta Tarptautinės darbo organizacijos deklaracija dėl pagrindinių principų ir teisių darbe²⁶ įpareigoja TDO šalis narsiai gerbti, propaguoti ir įgyvendinti šiuos principus ir pagrindines teises, be kita ko, panaikinti diskriminaciją darbo ir profesinės veiklos srityje, neatsižvelgiant į tai, ar jos yra ratifikavusios pirmiau minėtas dvi pamatinės konvencijas, ar ne. Be to, 2017 m. TDO priėmė rezoliuciją dėl pagrindinių principų ir teisių darbe²⁷; joje numatyti atnaujinti įsipareigojimai ir konkretūs veiksmai šioje srityje, įskaitant nediskriminavimo politikos plėtojimą.

Diskriminacijos draudimo įtvirtinimas teise

Daug valstybių narių yra įdiegusios teisės aktus, kuriais diskriminacija aiškiai draudžiama pagal tarptautinę žmogaus teisių teisę. Daugelyje šalių diskriminacijos draudimo ir visų asmenų lygybės principai yra įtvirtinti šalies konstitucijoje ir yra papildyti išsamesniais nacionalinės teisės aktais, nurodant diskriminavimo pagrindus. Diskriminacijos prevencijos ir diskriminacijos draudimo principo vykdymo užtikrinimo tikslais veikia teisminės ir administracinės struktūros, institucijos ir mechanizmai. Diskriminuojantis požiūris ir išankstinis nusistatymas dažnai pasireiškia viešai kurstant prieš asmenį ar grupę, apibrėžtą pagal įtvirtintą nediskriminavimo pagrindą, nukreiptą neapykantą ir smurtą, pasireiškiantį rasistine ar ksenofobiška neapykanta kursta kalba ir smurto veiksmais (neapykantos nusikaltimai). Todėl svarbu, kad diskriminacijos draudimas būtų papildytas teisėje nustatytu viešo neapykantos ir smurto kurstymo, taip pat neapykantos nusikaltimų ir jų kurstymo draudimu, visapusiškai gerbiant saviraiškos laisvę²⁸.

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

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

²⁸ Pačios ES teisės aktuose dėl neapykantos ir smurto kurstymo yra tinkamas pavyzdys: 2008 m. lapkričio 28 d. Tarybos pamatinis sprendimas 2008/913/TVR dėl kovos su tam tikromis rasizmo ir ksenofobijos formomis bei apraiškomis baudžiamosios teisės priemonėmis.

Veiksminga teisių gynimo priemonė

Įstatymuose bent jau turi būti numatytos tinkamos apsaugos nuo diskriminacijos ir viktimizacijos priemonės. Tai apima teisę kreiptis į teismą, įskaitant į teismus ar kitus kompetentingus administracinius organus; ši teisė gali garantuoti aukai veiksmingas teisių gynimo priemones, įskaitant bet kokios patirtos žalos ar nuostolių atlyginimą ar kompensavimą. Kad teisių gynimo priemonė būtų veiksminga, svarbu, kad tie, kurie vykdo diskriminacinio pobūdžio teisės pažeidimus, būtų patraukti atsakomybėn, o teisinės sankcijos už kovos su diskriminacija įstatymų pažeidimus būtų veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos²⁹.

Tinkamų sąlygų sudarymas

JT neįgalųjų teisių konvencijoje (NTK, 2007 m.) terminas „tinkamų sąlygų sudarymas“ reiškia būtinus ir tinkamus pakeitimus ir pritaikymą, dėl kurių nepatiriama neproporcinga ar nepagrįsta našta, ir kurių reikia konkrečiu atveju siekiant užtikrinti neįgaliesiems galimybę kaip ir kitiems asmenims naudotis visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis, ar galimybę užtikrinti šias teises ir laisves. NTK įpareigoja valstybes Konvencijos šalis imtis atitinkamų veiksmų užtikrinti tinkamų sąlygų sudarymą. Nuostata dėl tinkamų sąlygų sudarymo gali būti aktuali ir kitų diskriminacijos pagrindų, pavyzdžiui, dėl religijos ar tikėjimo, atžvilgiu. ES Tarybos direktyvoje dėl vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje taip pat pateikiama nuostata dėl tinkamų sąlygų sudarymo³⁰.

Universalumas

Pagal NTK, universalumas – gaminių, aplinkos, programų ir paslaugų, skirtų naudoti visiems žmonėms kuo platesniu mastu, forma, kai nėra pritaikymo ar specialios konstrukcijos būtinybės. Į universalumo sąvoką taip pat įtraukiami pagalbiniai įrenginiai, skirti konkrečioms neįgalųjų grupėms, kai tai yra būtina.

²⁹ Šiuo atžvilgiu tinkamas pavyzdys yra ES nusikaltimų aukų teisių direktyva (2012 m. spalio 25 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2012/29/ES, kuria nustatomi būtiniausi nusikaltimų aukų teisių, paramos joms ir jų apsaugos standartai ir kuria pakeičiamas Tarybos pamatinis sprendimas 2001/220/TVR).

³⁰ 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus.

Specialios priemonės ir pozityvūs veiksmai

Kaip reikalaujama pagal tarptautinę žmogaus teisių teisę, kai kurių šalių konstitucijose ir įstatymuose jau pateikiamos konkrečios nuostatos dėl nelygybės panaikinimo ir lygybės propagavimo priemonės – jos dažnai vadinamos specialiomis priemonėmis ar pozityviais veiksmais. Pavyzdžiui, Konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims 4 straipsnyje specialios priemonės apibūdinamos taip: „*Valstybių dalyvių taikomos laikinos specialios priemonės, kuriomis siekiama greičiau įtvirtinti faktinę vyrų ir moterų lygybę, kaip pažymima šioje Konvencijoje, nelaikomos diskriminacinėmis, tačiau jos jokių būdu neturi būti nelygiateisių ar diferencijuotų standartų išlikimo priežastis; šios priemonės turi būti atšauktos, kai bus pasiekta lygybė ir lygiateisiškumas*. Ir panašiai, Neįgaliųjų teisių konvencijoje kalbama apie „konkrečias priemones“, kurių reikia, kad būtų paspartinta ar pasiekta faktinė neįgaliųjų lygybė³¹.

Daug šalių taiko tam tikras kvotų sistemas didesnei lygybei skatinti, remdamos tam tikroms grupėms, kurios susiduria arba susidūrė su įsigalėjusia diskriminacija, priklausančius asmenis, kad jų galimybės, pavyzdžiui, gauti išsilavinimą ar įsidarbinti, būtų tokios pačios, kaip kitų asmenų. Kai kuriose šalyse kvotos yra nustatytos ir siekiant užtikrinti mažumų grupėms atstovaujančių asmenų dalyvavimą politiniuose atstovaujamuosiuose organuose, pavyzdžiui, nacionaliniuose parlamentuose.

³¹ Dar vienas pavyzdys – Tarptautinė konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo, kurios 1 straipsnio 1,4 dalyje teigiama: „*Ypatingos priemonės, kuriomis siekiama vienintelio tikslo – garantuoti tam tikrą pažangą kai kurių rasinių ar etninių grupių arba asmenų, kuriuos būtina ginti, kad jie galėtų vienodai naudotis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis ir jas realizuoti, nelaikomos rasine diskriminacija, jeigu jomis skirtingoms rasinėms grupėms nesuteikiama ypatingų teisių ir jos nebus taikomos pasiekus tikslą, dėl kurio jų buvo imtasi*“.

Stebėseną ir vertinimas

Kad kovos su diskriminacija priemonės būtų veiksmingos, turi būti atliekama nuolatinė diskriminacijos padėties stebėseną siekiant tinkamai įvertinti tiek šios padėties pablogėjimą, tiek pažangą šioje srityje. Tikslūs diskriminacijos padėties įvertinimai leidžia imtis įrodymais pagrįstų veiksmų ir priemonių arba koreguojant neigiamas tendencijas, arba dar labiau skatinant teigiamus pokyčius. Be to, stebėsenos ir vertinimo ataskaitos ir duomenys yra esminiai nacionalinių ataskaitų, kurias valstybės³² įpareigojamos teikti pagal sutartis įsteigtiems organams pagal žmogaus teisių srities konvencijas, Žmogaus teisių tarybai pagal visuotinio periodinio vertinimo procedūrą ir TDO priežiūros organams, elementai. Kalbant apie ES, jos Rasinės lygybės direktyvos 13 straipsnyje reikalaujama, kad už vienodo požiūrio principo propagavimą atsakingos nacionalinės institucijos (lygybės institucijos), kurias turėti privalo visos ES valstybės narės, turi, be kitų funkcijų, atlikti nepriklausomus diskriminacijos tyrimus siekiant analizuoti atitinkamas problemas ir svarstyti galimus sprendimus³³. Kai kuriose šalyse stebėsenos įgaliojimai yra suteikti konkrečioms vyriausybiniams agentūroms. Kai kuriose šalyse šioms agentūroms atlikti tyrimus ir rinkti duomenis³⁴ padeda nacionaliniai statistikos biurai. Europos Sąjungoje ES valstybės narės taip pat naudoja Pagrindinių teisių agentūros (FRA) surinktais, stebimais ir moksliniu požiūriu analizuojamais visos ES duomenimis apie diskriminaciją. Pagal lytį ir amžiaus grupes suskirstyti statistiniai duomenys pateikiami ir Eurostato interneto svetainėje³⁵; taip pat pateikiami duomenys apie negalią³⁶.

³² Taip pat ir ES pagal JT neįgaliųjų teisių konvenciją.

³³ Rasinės lygybės direktyvos 13 straipsnis ir 24 konstatuojamoji dalis.

³⁴ Renkant duomenis turi būti laikomasi žmogaus teisėmis grindžiamo požiūrio. Tuo tikslu Vyriausiojo žmogaus teisių komisaro biuras (OHCHR) parengė rekomendacijas dėl žmogaus teisėmis grindžiamo požiūrio į duomenų rinkimą ir suskirstymą.
<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/HRIndicators/GuidanceNoteonApproachtoData.pdf>
Europos Komisija paskelbė Europos lygybės duomenų vadovą siekdama propaguoti lygybę ir prisidėti prie kovos su diskriminacija ES, analizuojant, kodėl ir kokie duomenys turėtų būti renkami lygybės ir diskriminacijos atžvilgiu, kartu užtikrinant duomenų apsaugą ir asmenų anonimiškumą ir privatumą. Be to, 2018 m. liepos mėn. ES nediskriminavimo, lygybės ir įvairovės aukšto lygio grupės pogrūpis lyčių lygybės klausimais paskelbė Gaires dėl geresnio duomenų apie lygybę rinkimo ir naudojimo.

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

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

Nacionalinės žmogaus teisių institucijos ir lygybės įstaigos

Vykdyti vertinimo ir stebėsenos pareigas taip pat kartais pavedama konkrečioms kovos su diskriminacija įstaigoms, kaip antai nacionalinėms lygybės įstaigoms (kaip kad ES valstybėse narėse³⁷ ir Europos Tarybos³⁸ valstybėse narėse). Kitur ši užduotis tenka nacionalinėms žmogaus teisių institucijoms, pavyzdžiui, nacionalinėms žmogaus teisių komisijoms ar ombudsmeno institucijoms.

Pagal ES teisę lygybės įstaigos (jos turi būti įsteigtos pagal ES rasinės lygybės direktyvą ir pagal Vienodo požiūrio į lytis direktyvą³⁹) privalo gebėti teikti nepriklausomą teisinę pagalbą diskriminacijos aukoms, atlikti nepriklausomus diskriminacijos srities tyrimus, skelbti nepriklausomas ataskaitas ir teikti rekomendacijas visais su diskriminacija susijusiais klausimais. Siekiant užtikrinti lygybės įstaigų veiklos efektyvumą ir nepriklausomumą, ES valstybėms narėms rekomenduojama atsižvelgti į 2018 m. birželio 22 d. priimtą Komisijos rekomendaciją dėl lygybės įstaigoms taikomų standartų (C (2018) 3850 final)⁴⁰. Ši rekomendacija visų pirma skirta valstybėms ir joje pateikiami įvairūs standartai dėl lygybės įstaigų įgaliojimų, nepriklausomumo, išteklių, galimybių kreiptis į jas ir jų prieinamumo, taip pat jų galimybių koordinuoti veiksmus ir bendradarbiauti nacionaliniu ir tarptautiniu lygmenimis.

Kalbant apie Europos Tarybos lygmenį, 2017 m. gruodžio 7 d. Europos komisija kovai su rasizmu ir netolerancija priėmė peržiūrėtą Bendrąją politikos rekomendaciją Nr. 2 „Lygybės įstaigų pareiga kovoti su rasizmu ir netolerancija nacionaliniu lygmeniu“, siekiant pagerinti lygybės įstaigų veiklos efektyvumą, jų veikimą ir sustiprinti jų nepriklausomumą⁴¹.

³⁷ ES lygybės srities teisės aktais iš valstybių narių reikalaujama įsteigti lygybės įstaigas. Valstybės narės įgyvendino Rasinės lygybės direktyvą (2000/43/EB) ir Vienodo požiūrio į lytis direktyvą (2010/41) arba paskirdamos kurią nors iš egzistuojančių institucijų, arba įsteigdamos naują instituciją naujais teisės aktais priskirtoms kompetencijoms vykdyti.

³⁸ Daugiau informacijos apie Europos Tarybą (ET) pateikiama II priede.

³⁹ Direktyva 2004/113/EB, Direktyva 2006/54/EB (nauja redakcija) ir Direktyva 2010/41/ES.

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

⁴¹ Pirminė rekomendacija Nr. 2 buvo priimta 1997 m. birželio 13 d. Pateikiama adresu <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.2>

1993 m. JT Generalinėje Asamblėjoje priimti Paryžiaus principai⁴² reiškia nacionalinės žmogaus teisių institucijos kompetencijos ir atsakomybės principus propaguojant ir ginant žmogaus teises. Pagal Paryžiaus principus nacionalinėms žmogaus teisių institucijoms (NŽTI) tenka atsakomybė kovoti su visų formų diskriminacija, visų pirma rasine diskriminacija, didinant visuomenės informuotumą, ypač per informaciją ir švietimą. NŽTI taip pat gali atidžiai tikrinti teisės aktus bei administracines nuostatas ir teikti rekomendacijas dėl naujų įstatymų ar jų pakeitimų priėmimo siekiant kuo didesnės atitikties žmogaus teisių principams.

Pagal Paryžiaus principus NŽTI taip pat gali nustatyti skundų teikimo mechanizmus. Skundų teikimo mechanizmai suteikia NŽTI galimybę išklausti ir nagrinėti atskirų asmenų ar pilietinės visuomenės atstovų pateiktus skundus ir peticijas, analizuoti pateiktą klausimą, nagrinėti ir rekomenduoti galimus sprendimus, be kita ko, pasitelkiant taikinimo priemonę, ir teikti konkrečią paramą aukoms, norinčioms pasinaudoti ir pasinaudojant teisių gynimo priemonėmis.

3. Veiksmų gairės

ES priemonės, dokumentai ir veiksmai kovos su diskriminacija srityje vykdančios ES žmogaus teisių politiką išorės veiksmuose

Bendros užsienio ir saugumo politikos kontekste ir vykdydama savo žmogaus teisių politiką ES naudosis visomis priemonėmis, be kita ko, stiprindama veiksmų įgyvendinant ES žmogaus teisių gaires skirtingais klausimais sinergiją, siekdama užtikrinti diskriminacijos draudimo principo laikymąsi ir jį propaguoti.

⁴² JT Generalinės Asamblėjos rezoliucija A/48/134.

Nors rekomendacijų, taikytinų kovos su diskriminacija srityje, pateikiama visose ES žmogaus teisių gairėse, ypač aktualios yra šios žmogaus teisių gairės:

ES gairės dėl žmogaus teisių gynėjų (2008 m.);

ES gairės dėl smurto prieš moteris ir kovos su visų formų moterų diskriminacija (2008 m.);

ES gairės dėl vaikų ir ginkluotų konfliktų (2008 m.);

Lesbiečių, gėjų, biseksualių, translyčių ir interseksualių (LGBTI) asmenų naudojimosi visomis žmogaus teisėmis propagavimo ir gynimo gairės (2013 m.);

ES religijos ar tikėjimo laisvės propagavimo ir apsaugos gairės (2013 m.);

Gairės dėl vaiko teisių (2017 m.).

Be to, 2016–2020 m. ES lyčių lygybės veiksmų plane (LLVP II)⁴³ nustatytos veiksmų gairės dėl lyčių lygybės, moterų ir mergaičių įgalėjimo ir smurto dėl lyties panaikinimo⁴⁴.

⁴³ 2015 m. spalio 26 d. Tarybos išvadų dėl 2016–2020 m. lyčių lygybės veiksmų plano (dok. 13201/15) (LLVP II išorės santykių srityje) tikslas – užtikrinti veiksmingą ES įsipareigojimų lyčių lygybės srityje vykdymą, didesnę atskaitomybę nustatant tikėtinus rezultatus, stebėti išteklius ir gerinti partnerysčių, veiksmų koordinavimo ir dialogo visais lygmenimis kokybę. Vienas iš trijų šio lyčių lygybės veiksmų plano teminių ramsčių yra siekis užtikrinti fizinę ir psichinę neliečiamybę, šiuo atžvilgiu viena iš pagrindinių veiksmų sričių yra kova su visų formų smurtu prieš moteris ir mergaites tiek viešojoje, tiek privačiojoje erdvėje. Kalbant apie veiksmus ir rodiklius lyčių lygybės srityje, dar vienas aktualus dokumentas – 2016–2019 m. ES strateginė veikla siekiant lyčių lygybės; <https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019>

⁴⁴ Visos ES gairės žmogaus teisių srityje pateikiamos interneto svetainėje adresu https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines_en. Be nurodytųjų šiame puslapyje, priimtose gairėse, *inter alia*, dėl: saviraiškos laisvės internete ir realiame gyvenime, mirties bausmės, dialogų žmogaus teisių klausimais su trečiosiomis valstybėmis, žmogaus teisių ir tarptautinės humanitarinės teisės ir kovos su kankinimu ir kitokiu žiauriu, nežmonišku ar žeminančiu elgesiu ir baudimu.

Iniciatyva „Geri žmogaus teisių užtikrinimo pavyzdžiai“

Gali būti labai naudinga akcentuoti ir teigiamai įvertinti atskirose šalyse padarytą pažangą kovos su diskriminacija srityje. Šiuo tikslu iniciatyva „Geri žmogaus teisių užtikrinimo pavyzdžiai“ yra puiki gerų pavyzdžių, susijusių su nediskriminavimu, parodymo ir keitimosi tokiais pavyzdžiais priemonė. 2018 m. įvykusioje JT Generalinės Asamblėjos 73-ojoje sesijoje ES kartu su ministrais ir atstovais iš trylikos šalių pradėjo iniciatyvą, kuria skatinami geri žmogaus teisių užtikrinimo pavyzdžiai. Šia iniciatyva siekiama propaguoti naujausią pozityvų naratyvą apie žmogaus teises pasaulyje, remiantis individualios ir tarpregioninės atsakomybės už žmogaus teisių visuotinumą ir nedalomumą aukštinimu. Dalyviai įsipareigoja gerbti žmogaus teises ir gerinti padėtį žmogaus teisių srityje savo šalyse ir tarptautiniu mastu užtikrindami gerą valdymą, tvirtą nepriklausomą teisinės valstybės sistemą ir demokratines institucijas ir glaudžiai bendradarbiaudamos su pilietine visuomene. Iniciatyvos dalyviai įsipareigojo tęsti savo darbą remdamiesi bendradarbiavimo pagal temas principu, visų pirma Žmogaus teisių taryboje.

3.1 Diskriminacijos problemos sprendimas pasitelkiant dvišalį bendradarbiavimą ir dialogą

Nediskriminavimo vertinimas, analizė ir pranešimų šiuo klausimu teikimas

ES toliau vertins, analizuos diskriminavimo visais draudžiamais pagrindais padėtį valstybėse partnerėse ir teiks pranešimus šia tema siekdama užtikrinti nediskriminavimo principo laikymąsi, stebėti pažangą ir nustatyti regresą. Teisinių ir politinių priemonių, kurių imamasi siekiant kovoti su diskriminacija, aprašymas ir analizė padeda sudaryti visapusišką diskriminacijos padėties vaizdą. Be to, teismo procesai ir nuosprendžiai diskriminacijos bylose leidžia susidaryti pakankamai tikslią nuomonę apie kliūtis ir pažangą nediskriminavimo srityje.

Nediskriminavimo padėties vertinimas ir analizė turėtų būti grindžiami nacionalinių vyriausybių ir vietos valdžios institucijų, įskaitant nacionalinius statistikos biurus, nacionalinių žmogaus teisių institucijų, įskaitant lygybės įstaigas ir ombudsmeno įstaigas, pilietinės visuomenės (tiek šalies mastu, tiek tarptautinės), akademinės bendruomenės pateikta informacija, taip pat informacija ir stebėsenos ataskaitomis, kurias teikia tarptautinius įgaliojimus turintys subjektai, pvz., JT įgaliotieji ekspertai, JT sutartimis įsteigti organai, JT žmogaus teisių taryba visuotinio periodinio vertinimo kontekste ir Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) standartų priežiūros institucijos. Dar vienas svarbus informacijos šaltinis – Aukšto lygio politiniam forumui darnaus vystymosi srityje teikiamos savanoriškų nacionalinių peržiūrų ataskaitos, kuriose informuojama apie nacionaliniu ir subnacionaliniu lygmenimis padarytą pažangą įgyvendinant darnaus vystymosi tikslus. Be to, Europos Komisijos du kartus per metus teikiamos stebėsenos ataskaitos pagal ES bendrąją lengvatų sistemą + (BLS +) taip pat pateikia svarbios informacijos apie šios sistemos lengvatomis besinaudojančias šalis. Ir dar, stebėsenos ataskaitos yra tinkamas politinio dialogo pagrindas, leidžiantis daryti įtaką atitinkamais klausimais (kadangi BLS+ lengvatomis besinaudojančioms šalims yra svarbu išlaikyti prekybos lengvatas).

Nediskriminavimo padėties vertinimo ir analizės rezultatai turėtų būti pristatyti būsimų ES konkrečioms šalims skirtų žmogaus teisių ir demokratijos srities strategijų (HRDCS)⁴⁵ skyriuje, skirtame nediskriminavimo ir atskirties klausimams, taip pat jo atitinkamuose skirsniuose dėl konkrečių diskriminacijos pagrindų ir (arba) diskriminuojamų grupių. Be to, Nediskriminavimo padėties santraukos kaip prioritetinė tema turėtų atsispindėti bendroje HRDCS įvadinėje santraukoje. Kai aktualu, atnaujinta informacija apie nediskriminavimo padėtį turėtų atsispindėti tiek dabartinių, tiek būsimų HRDCS metinėse įgyvendinimo ataskaitose.

⁴⁵ Dabartinės HRDCS apima 2016–2020 m. laikotarpį.

ES misijų vadovų ataskaitos

Susiję ar neatidėliotini nediskriminavimo padėties atnaujinimai taip pat galėtų būti pateikti ES misijų vadovų ataskaitose. Kai aktualu, į misijų vadovų ataskaitas galima įtraukti planus ar rekomendacijas dėl priemonių, kurių ES turi imtis reaguodama į atskirus ar rezonansinius teisės į nediskriminavimą uždraustais pagrindais pažeidimo ar struktūrinės diskriminacijos atvejus. Siūlomos priemonės *gali apimti* konfidencialius demaršus su atitinkamomis institucijomis, atvejų pagal nediskriminavimui skirtą darbotvarkės punktą svarstymą politiniame dialoge, *įskaitant* dialogus žmogaus teisių klausimais, taip pat veiksmus, kurie planuojami ar kurių imamasi reaguojant į pažeidimus ar su jais kovojant, be kita ko, pasitelkiant viešus renginius. Misijų vadovai taip pat raginami teikti pasiūlymus, susijusius su iniciatyva „Geri žmogaus teisių užtikrinimo pavyzdžiai“. Dar viena priemonė, kurios galima imtis, būtų viešų pareiškimų siūlymas ir skelbimas darant vietos pareiškimą, dėl kurio sutartų misijų vadovai, arba atstovų spaudai pareiškimą iš būstinių.

Demaršai ir vieši pareiškimai

Konfidencialūs demaršai ir vieši pareiškimai nediskriminavimo klausimais yra ypač aktualūs didelės rizikos atvejais ir situacijose. Tačiau lygiai taip pat gali būti aktualu reaguoti į teigiamus pokyčius, pvz., atvejais, kai šalys partnerės ratifikuoja svarbius žmogaus teisių dokumentus, kurie turi poveikio kovojant su diskriminacija šalyje partnerėje.

Vertėtų atkreipti dėmesį į tai, kad ES išorės veiksmų kontekste Sąjungos vyriausiasis įgaliotinis ir pirmininko pavaduotojas skelbia pranešimus ES vardu atskirais atvejais ir minint tarptautines dienas, per kurias atkreipiamas dėmesys į ypač pažeidžiamas grupes ar draudžiamus diskriminacijos pagrindus.

Tai:

kovo 8 d. – Tarptautinė moters diena;

kovo 21 d. – Tarptautinė rasinės diskriminacijos panaikinimo diena;

gegužės 17 d. – Tarptautinė kovos su homofobija, transfobija ir bifobija diena;⁴⁶

rugpjūčio 9 d. – Tarptautinė pasaulio čiabuvių diena;

lapkričio 25 d. – Tarptautinė smurto prieš moteris panaikinimo diena.

Dar reikėtų paminėti tai, kad vyriausiasis įgaliotinis ir pirmininko pavaduotojas ir Europos Komisija⁴⁷ skelbia pareiškimą lapkričio 20 d. minimos Visuotinės vaikų dienos proga.

Atskiri atvejai

ES gairėse dėl žmogaus teisių gynėjų⁴⁸ atkreipiamas dėmesys į ES delegacijų ir valstybių narių ambasadų teikiamą paramą asmenims ar grupėms, kuriems kyla grėsmė arba kaip diskriminacijos aukoms, arba kaip žmogaus teisių gynėjams, dirbantiems kovos su diskriminacija srityje. Svarbu pažymėti, kad Gairėse dėl žmogaus teisių gynėjų nustatyta, kad kai tikslinga, su žmogaus teisių gynėjais turėtų būti konsultuojamasi dėl veiksmų, kurių ES galėtų ketinti imtis.

Gairėse dėl žmogaus teisių gynėjų taip pat numatyta, kad be kitų priemonių, kurių būtų galima imtis, kai tikslinga, reikėtų dalyvauti žmogaus teisių gynėjų teismo procesuose ir juos stebėti.

Kalbant apie nediskriminavimo sritį, dalyvauti teismo procesuose ir juos stebėti taip pat aktualu atvejais, kai tiesioginės grėsmės nėra, tačiau kai nagrinėjami ar ginčijami su diskriminacija susiję ar diskriminaciniai įstatymai.

⁴⁶ Paskelbta ES deklaracija.

⁴⁷ Taip pat atkreipiamas dėmesys į tai, kad ES Komisijos nariai skelbia metinius pranešimus, *inter alia*, Europos kovos su neapykanta musulmonams kurstančiomis kalbomis veiksmų dienos, Tarptautinės romų dienos, Tarptautinės informavimo apie albinizmą dienos, Tarptautinės neįgaliųjų dienos proga.

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

Politiniai dialogai

Kova su visų formų diskriminacija yra vienas prioritetinių klausimų, įtraukiamų į kiekvieno dialogo žmogaus teisių klausimais darbotvarkę. Tai taikoma ne tik patiems dialogams žmogaus teisių klausimais, bet ir kitokio pobūdžio dialogams, kuriuos ES veda su trečiosiomis valstybėmis ir regioninėmis organizacijomis. Pavyzdžiui, pagal prekybos lengvatas, nustatytas vadovaujantis specialia darnaus vystymosi ir gero valdymo skatinamąja priemone (BLS+), valstybės turi pasirašyti privalomą susitarimą palaikyti dialogą su ES dėl 27 tarptautinių konvencijų, trys iš kurių aiškiai susijusios su diskriminacijos klausimu (žr. pirmiau apie BLS+), įgyvendinimo. Dialogai žmogaus teisių klausimais taip pat vyksta pagal įvairius kitus ES bendradarbiavimo susitarimus, pavyzdžiui, pagal Kotonu susitarimą. Atnaujintas nediskriminavimo padėties tekstas, pateikiamas HRDCS metinio įgyvendinimo ataskaitose ir misijų vadovų ataskaitose, yra itin svarbi rengiant dialogus žmogaus teisių klausimais ir renkant jiems reikiamą informaciją. Dialoguose galėtų būti iškelti, be kita ko, toliau nurodyti klausimai:

- atskiri žmogaus teisių pažeidimų atvejai / nediskriminavimo teisės aktų ir principų nesilaikymo atvejai;
- raginimai valstybėms partnerėms inicijuoti pokyčius siekiant panaikinti žalingą praktiką, kuria, *inter alia*, diskriminuojamos moterys ir mergaitės;
- raginimas valstybėms partnerėms inicijuoti teisėkūros pokyčius siekiant užtikrinti nediskriminavimą ir lygybę prieš įstatymą;
- raginimai valstybėms partnerėms pasirašyti ir (arba) ratifikuoti atitinkamus tarptautinius dokumentus ir panaikinti visas išlygas dėl šių dokumentų;
- raginimai valstybėms partnerėms išduoti nuolatinį kvietimą JT žmogaus teisių įgaliotiesiems ekspertams ir kitų tarptautinių organizacijų ekspertams, priimti jų rekomendacijas ir jas įgyvendinti;
- valstybėms partnerėms, kurios pritaria nediskriminavimo propagavimui ir apsaugojimui, teikiama parama – skatinant glaudesnę bendradarbiavimą daugiašaliuose forumuose ir regioniniu ir pasauliniu lygiu propaguojant tų valstybių pastangas kaip sektinus pavyzdžius, be kita ko, pasitelkiant iniciatyvą „Geri žmogaus teisių užtikrinimo pavyzdžiai“;

- skatinimas keistis informacija apie įgytą patirtį ir geriausią praktiką su valstybėmis partnerėmis.

Rengdamasi keitimuisi informacija, ES turėtų būti pasirengusi ir atvira diskusijoms dėl diskriminacijos Europos Sąjungoje padėties, taip pat dėl politinių ir teisėkūros pokyčių ES lygiu.

Dialogai turėtų atnešti realių rezultatų – abipusių šalių politinių įsipareigojimų ir, kai tikslinga, finansinės ar praktinės paramos įsipareigojimų pagal atitinkamas bendradarbiavimo programas.

ES aukšto lygio vizitai į ES ir valstybių narių misijas trečiosiose valstybėse

ES aukšto lygio atstovai (Tarybos pirmininkas, vyriausiasis įgaliotinis / Komisijos pirmininko pavaduotojas, Europos Komisijos pirmininkas ir Komisijos nariai, valstybių ar vyriausybių vadovai bei vyriausybių ministrai ir ES specialieji įgaliotiniai), kurie lankosi ES ir valstybių narių misijose trečiosiose valstybėse, turėtų turėti informacijos apie nediskriminavimą ir būti skatinami kelti šį klausimą diskusijose su vietos partneriais, taip pat susitikti su žmogaus teisių gynėjais ir diskriminuojamų asmenų ir jų grupių atstovais, be kita ko, rengiant vizitus į kaimo ir geografiškai atokias / izoliuotas vietas.

3.2 Diskriminacijos problemos sprendimas pasitelkiant ES vystomąjį bendradarbiavimą ir humanitarinę pagalbą

Pagal Darbotvarkę iki 2030 m. sukuriamas tvirtas pagrindas spręsti diskriminacijos ir nelygybės problemas bet kurioje valstybėje. 2015 m. rugsėjo mėn. Niujorke Jungtinių Tautų Generalinė Asamblėja priėmė Darnaus vystymosi darbotvarkę iki 2030 m. Darbotvarkė iki 2030 m. ir jos 17 darnaus vystymosi tikslų (DVT) bei šių tikslų 169 uždaviniai, kartu su pamatiniu principu „nė vieno nepalikti nuošalyje“, žymi sisteminius poslinkius labiau subalansuoto ekonomiškai, socialiai ir aplinkos atžvilgiu darnaus vystymosi modelio link, siekiant visus „išlaisvinti iš baimės ir skurdo“ be diskriminacijos.

Darbotvarkėje iki 2030 m. raginama užtikrinti, kad DVT tolesnės veiklos ir peržiūros procesai būtų pagrįsti įrodymais ir duomenimis, suskirstytais pagal „pajamas, lytį, amžių, rasę, etniškumą, migracijos statusą, negalią, geografinę vietovę ir kitas atsižvelgiant į nacionalines aplinkybes aktualias savybes“⁴⁹.

Darbotvarkės iki 2030 m. Aukšto lygio politinis forumas (ALPF) vertina visų minėtų darbotvarkę ir DVT įgyvendinančių valstybių pažangą, pasiekimus ir joms kylančius iššūkius. ALPF kasmet rengia susitikimą ir atlieka teminę peržiūrą, kurios metu atrenkama dalis tikslų, kurių atžvilgiu rengiama nuodugni ir integruota peržiūra. ALPF sesija taip pat apima *Savanoriškas nacionalines peržiūras* dėl su DVT susijusios tolesnės veiklos ir jų įgyvendinimo nacionaliniu lygiu.

2017 m. priimtas Europos konsensusas dėl vystymosi yra ES atsakas jos vystymosi politikos kontekste į JT Darnaus vystymosi darbotvarkę iki 2030 m. Konsensuse išdėstomi politikos principai, pagal kuriuos bus formuojamas ES ir jos valstybių narių požiūris į bendradarbiavimą su besivystančiomis šalimis, ir akcentuojama diferencijuota, geriau pritaikyta partnerystė su įvairių išsivystymo lygių valstybėmis partnerėmis siekiant DVT, kurių tikslas – nė vieno nepalikti nuošalyje. Kartu su Visuotine ES užsienio ir saugumo politikos strategija ir ES veiksmų planu žmogaus teisių ir demokratijos srityje Konsensusas taip pat prisideda prie ES išorės veiksmų prioritetų įgyvendinimo. Taip pat bus pateiktas diskusijoms skirtas dokumentas „Tvarios Europos kūrimas iki 2030 m.“⁵⁰, siekiant parengti ES ilgalaikę viziją dėl su JT DVT susijusių tolesnių veiksmų po 2020 m.

Europos konsensusas dėl vystymosi dar kartą patvirtina ES ir jos valstybių narių įsipareigojimą įgyvendinti teisėmis grindžiamą požiūrį į vystomąjį bendradarbiavimą, apimančią visas žmogaus teises. Taip jis įtvirtina ES įsipareigojimą laikytis teisėmis grindžiamo požiūrio, išdėstyto 2012 m. ES strateginėje programoje žmogaus teisių ir demokratijos srityje, ir sistemingai integruoti žmogaus teises į visus politikos sektorius, kaip numatyta Visuotinėje ES užsienio ir saugumo politikos strategijoje. Kadangi šios Gairės dėl nediskriminavimo kartu su kitomis ES Žmogaus teisių gairėmis yra skirtos taip pat papildyti teisėmis grindžiamą požiūrį ir jam suteikti pagrindą, toliau pateikiamas trumpas teisėmis grindžiamo požiūrio ir jo pagrindinių principų aprašymas.

⁴⁹ (Žr. sąrašą, pateiktą 17.18 uždavinyje, dokumentas A/RES/70/1).

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

Teisėmis grindžiamas požiūris. Kas tai?⁵¹

Visas žmogaus teisės apimantis teisėmis grindžiamas požiūris į ES vystomąjį bendradarbiavimą yra darbinė metodika, skirta praktiškai užtikrinti žmogaus teises.

Teisėmis grindžiamas požiūris integruoja tarptautinės žmogaus teisių teisės normas, standartus ir principus į vystymosi programų ir projektų planus, politiką ir procesus ir yra taikomas visuose sektoriuose, visais būdais ir kiekviename projekto ciklo etape – nustatymo, rengimo, įgyvendinimo, stebėsenos ir vertinimo etapuose.

Teisėmis grindžiamas požiūris grindžiamas prielaida, kad tikslinės grupės laikomos teisiškai privileijuotais „teisių turėtojais“, o valdžios institucijos nėra vien paslaugų teikėjos, bet „įsipareigoję subjektai“, kuriems tenka pareiga įgyvendinti žmogaus teises. Atitinkamai pagal teisėmis grindžiamą požiūrį vystomasis bendradarbiavimas turėtų prisidėti gerinant „teisių turėtojų“ galimybes pretenduoti į savo teises, o „įsipareigojusiems subjektams“ būtų daugiau galimybių vykdyti savo pareigas.

Vystomieji projektai gali turėti neplanuotą neigiamą žmogaus teisių atžvilgiu pasekmių, pavyzdžiui, pakenkti tam tikroms grupėms, trukdyti naudotis su dalyvavimu susijusiomis teisėmis ir darbo teisėmis arba prisidėti prie priverstinio gyventojų perkėlimo. Todėl svarbu laikytis principo „nekenk“ ir vykdyti reikiamą analizę bei švelninimo priemones.

Visų ES vystomųjų veiksmų galutinis tikslas turėtų būti žmogaus teisių užtikrinimas. Programomis ir projektais turi būti vertinami teisių turėtojų ir įsipareigojusių subjektų pajėgumai ir plėtojamos atitinkamos strategijos dėl šių pajėgumų stiprinimo. Teisėmis grindžiamo požiūrio esmė yra pripažinimas, kad nelygūs galios santykiai ir socialinė atskirtis neleidžia asmenims naudotis savo žmogaus teisėmis, taip pat dažnai trukdo išsivaduoti iš skurdo. Todėl remiantis šiuo požiūriu labai akcentuojamos diskriminuojamų, pažeidžiamų, nepalankias sąlygas turinčių ir atskirtyje esančių asmenų ir grupių teisės.

⁵¹ Daugiau informacijos apie teisėmis grindžiamo požiūrio metodiką pateikiama ES teisėmis grindžiamo požiūrio žinyne, pateikiamame anglų, prancūzų ir ispanų kalbomis: http://www.ec.europa.eu/europeaid/sectors/rights-based-approach-development-cooperation_en

Teisėmis grindžiamo požiūrio darbine metodika pripažįstama, kad nepakanka vien siekti pageidaujamų žmogaus teisių srities rezultatų. Lygiai taip pat svarbu tai, kokiais būdais šie rezultatai pasiekiami. Todėl programomis stebimi ir vertinami ne tik rezultatai, bet ir procesai. Vienas iš ES teisėmis grindžiamo požiūrio pagrindinių darbo principų yra „Nediskriminavimas ir vienodos galimybės“⁵², siekiant užtikrinti, kad visos veiklos prioritetas būtų didžiausią atskirtį patiriantys ir pažeidžiami asmenys ir grupės ir kad nebūtų remiami nusistovėję diskriminacijos modeliai.

Europos konsensusas dėl humanitarinės pagalbos

2007 m. Tarybos, Europos Parlamento ir Europos Komisijos pasirašytu Europos konsensusu dėl humanitarinės pagalbos siekiama pagerinti ES humanitarinio atsako darnumą, efektyvumą ir kokybę. Svarbiausi Konsensuse įtvirtinti humanitarinių veiksmų tikslai – išsaugoti gyvybę, užkirsti kelią žmonių kančioms ir jas palengvinti ir padėti išsaugoti žmonių orumą stichinių ir žmogaus sukeltų nelaimių atveju. Minėtame dokumente ES dar kartą patvirtina savo įsipareigojimą skatinti laikytis pagrindinių humanitarinės pagalbos principų – neutralumo, humaniškumo, nepriklausomumo ir nešališkumo principų, taip pat laikytis tarptautinės humanitarinės teisės.

Nešališkumo principas yra susijęs su nediskriminavimo principu ta prasme, kad humanitarinė pagalba turi būti teikiama tik atsižvelgiant į poreikius, nediskriminuojant tarp įvairių nukentėjusių gyventojų bendruomenių ar tų bendruomenių viduje.

⁵² **ES teisėmis grindžiamo požiūrio penki darbo principai: 1. Visų teisių taikymas** (žmogaus teisių legalumas, visuotinumas ir nedalumas): žmogaus teisės yra visuotinės, neatimamos ir nedalomos – visos žmogaus teisės, – ekonominės, politinės, pilietinės, kultūrinės ar socialinės, – yra vienodai taikomos ir vienodos vertės. **2. Dalyvavimas sprendimų priėmimo procese ir galimybė dalyvauti jame:** dalyvavimas yra aktyvaus pilietiškumo pagrindas. Aktyvus, laisvas ir prasmingas dalyvavimas yra ir priemonė, ir tikslas pats savaime. **3. Nediskriminavimas ir vienodos galimybės:** veiksmais prioritetą turi būti teikiamas labiausiai marginalizuotoms grupėms ir turi būti siekiama neprisidėti prie nusistovėjusių diskriminacijos modelių. **4. Atskaitomybė ir galimybė taikyti teisinės valstybės principus:** veiksmais turi būti propaguojami prieinami, skaidrūs ir veiksmingi atskaitomybės mechanizmai. **5. Skaidrumas ir galimybė susipažinti su informacija:** vystymosi programos ir projektai turi būti skaidrūs, informacija turi būti teikiama naudotojui, įskaitant marginalizuotų grupių naudotojus, prieinama forma.

3.3 Diskriminavimo problemos sprendimas daugiašaliu bendradarbiavimu

ES turėtų ir toliau aktyviai imtis iniciatyvos nediskriminavimo klausimais ir apsaugant bei propaguojant teisę į nediskriminavimą visuose daugiašaliuose forumuose, kuriuose ES ir jos valstybės narės aktyviai dalyvauja:

- skatinant atitinkamas tarptautines organizacijas raginti valstybes ratifikuoti atitinkamas tarptautines normas ir standartus ir jų laikytis;
- įtraukiant nediskriminavimo aspektus į pareiškimus ir klausimus per interaktyvius dialogus;
- remiant JT žmogaus teisių tarybos įgaliotųjų ekspertų ir sutartimis įsteigtų organų, Europos Tarybos žmogaus teisių komisaro, Europos komisijos kovai su rasizmu ir netolerancija ir kitų susijusių tarptautinių ir regioninių žmogaus teisių mechanizmų veiklą;
- skatinant trečiąsias valstybes išduoti kvietimus tarptautinių organizacijų žmogaus teisių srities įgaliotiesiems ekspertams ir priimti bei įgyvendinti jų rekomendacijas;
- įtraukiant nediskriminavimo klausimus ir rekomendacijas į pasisakymus visuotinio periodinio vertinimo proceso Žmogaus teisių taryboje Ženevoje metu;
- pristatant ES pareiškimus dėl bendrų diskusijų ir konkrečių valstybių atvejų, susijusių su diskriminacija darbo / profesinės veiklos srityje, aptartų Tarptautinėje darbo konferencijoje ir TDO Valdymo taryboje;
- aktyviai pristatant ES politiką ir bendraujant su atitinkamais suinteresuotaisiais subjektais ESBO / ODIHR žmogiškosios dimensijos įgyvendinimo susitikimuose ir kituose ESBO forumuose;
- įtraukiant nediskriminavimo klausimus, kai tarptautinės ir regioninės organizacijos rengia žmogaus teisių apsaugos dokumentus ir gaires;

- nustatant, kurios valstybės laikosi panašaus požiūrio; bendradarbiaujant tarpregioniniu pagrindu (pvz., papildomų renginių organizavimas); dalijantis geraja praktika, be kita ko, pasitelkiant iniciatyvą „Geri žmogaus teisių užtikrinimo pavyzdžiai“;
- atkreipiant dėmesį į atitinkamų tarptautinių ir regioninių organizacijų priimtas rekomendacijas ir skatinant valstybes jas priimti ir įgyvendinti;
- bendradarbiaujant su tarptautinių organizacijų (pvz., OHCHR, kitų JT subjektų, TDO, Europos Tarybos ir ESBO) vietos biurais siekiant spręsti nediskriminavimo problemą;
- įtraukiant pilietinės visuomenės organizacijas, taip pat darbuotojų ir darbdavių organizacijas ir diskriminaciją patyrusių asmenų ir grupių atstovus į papildomus renginius, vykstančius daugiašaliuose forumuose;
- aktyviai dalyvaujant JT mechanizmuose ir procesuose, skirtuose bendriems ir konkrečioms su diskriminavimu susijusiems klausimams, pavyzdžiui, *inter alia*, religijos ar tikėjimo, rasizmo ir ksenofobijos, neįgaliųjų teisių, romų, diskriminavimo dėl kastos (darbas ir kilmė), LGBTI asmenų, vyresnio amžiaus asmenų, valstiečių, čiabuvių ir mažumoms priklausančių asmenų klausimams.

3.4 Diskriminavimo problemos sprendimas remiant pilietinės visuomenės pastangas⁵³

2017 m. Tarybos išvadose dėl ES bendradarbiavimo su pilietine visuomene išorės santykių srityje⁵⁴ Taryba dar kartą patvirtina, „kad ES parama pilietinės visuomenės organizacijoms (PVO) turėtų užimti svarbesnę vietą visose partnerystėse, o labiau strateginis bendradarbiavimas su PVO turėtų būti integruotas į visas išorės priemonės ir programas visose bendradarbiavimo srityse, visų pirma į ES vystymosi politiką, Europos kaimynystės politiką ir ES plėtros politiką“. Bendradarbiavimas su pilietine visuomene taip pat yra būtinas ES strateginiam požiūriui į atsparumą ES išorės veiksmų srityje⁵⁵.

Pilietinė visuomenė, įskaitant darbuotojų ir darbdavių organizacijas, taip pat organizacijas ir institucijas, atstovaujančias diskriminuojamiems asmenims ir grupėms, atlieka esminį vaidmenį propaguojant nediskriminavimą vietos, nacionaliniu, regioniniu ir tarptautiniu lygmenimis. Todėl taip pat svarbu užtikrinti, kad ES rengiant Pilietinės visuomenės veiksmų gaires būtų skiriama dėmesio organizacijoms, kurios kovoja su diskriminacija ir (arba) atstovauja diskriminaciją patyrusiems asmenims ir grupėms, kaip numatyta pirmiau nurodytose Tarybos išvadose ir susijusiame 2012 m. Komisijos komunikate bei atitinkamose Tarybos išvadose⁵⁶.

⁵³ Pilietinė visuomenė, suprantama plačiausia prasme, apima ne pelno organizacijas, įstaigas ir subjektus, kurie nepriklauso vyriausybei ir viešajai administracijai ir yra nepriklausomi nuo valstybės, bei kurie vykdo veiklą įvairiose srityse (žmogaus teisių, skurdo mažinimo, ekstremaliųjų situacijų, aplinkosaugos ir kt.). Tai apima nevyriausybines organizacijas, visuomenines organizacijas, kooperatyvus, profesines sąjungas, profesines asociacijas, universitetus, žiniasklaidą ir nepriklausomus fondus, neįgaliųjų asmenų organizacijas, čiabuviams atstovaujančias organizacijas bei įstaigas ir kt.

⁵⁴ Briuselis, 2017 m. birželio 19 d. (OR. en), dok. 10279/17, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10279-2017-INIT/lt/pdf>

⁵⁵ Tarybos išvados „Strateginis požiūris į atsparumą ES išorės veiksmų srityje“, 2017 m. lapkričio 13 d. (OR. en), dok. 14191/17.

⁵⁶ „Demokratijos ir tvaraus vystymosi ištakos. ES bendradarbiavimas su pilietinės visuomenės organizacijomis išorės santykių srityje“, dok. 13788/12, (COM(2012) 492 final).

Bendradarbiaudama su pilietine visuomene ES turėtų palaikyti diskusiją dėl kovos su visų formų diskriminacija. Su pilietinės visuomenės organizacijomis, įskaitant darbuotojų ir darbdavių organizacijas, turėtų būti konsultuojamasi prieš svarstant dėl paramos priemonių ar tokio svarstymo metu. Tokiomis priemonėmis galėtų būti, be kita ko, siekiama:

- deklaruoti politinę paramą pilietinei visuomenei, kai ji vykdo veiklą nacionaliniu ar tarptautiniu lygiu;
- užtikrinti dažną informavimo veiklą kaimo ir geografiškai atokiose vietovėse;
- sudaryti palankesnes sąlygas gauti informaciją apie galimą finansavimą pagal ES finansavimo priemones ir (arba) pagal atitinkamas ES valstybių narių priemones;
- teikti informaciją apie padėtį ES ir atitinkamus ES teisės aktus ir praktiką;
- propaguoti vietos organizacijų matomumą (pvz., organizuojant debatus ir seminarus, remiant kultūros renginius, konferencijas, nušvietimą žiniasklaidoje ir socialinės žiniasklaidos ar socialinių projektų naudojimą);
- remti mokymą žmogaus teisių srityje ir pilietinės visuomenės švietimą / sudaryti jiems palankesnes sąlygas / suteikti galimybę juos rengti;
- remti pilietinės visuomenės ir vietos bendruomenių pastangas inicijuoti pokyčius siekiant panaikinti žalingą praktiką, kuria, *inter alia*, diskriminuojamos moterys ir mergaitės;
- skatinti ir remti dialogus su nacionalinėmis ir vietos institucijomis dėl kovos su diskriminavimu ir šių institucijų informavimą;
- skatinti ir remti aktyvų dalyvavimą daugiašaliuose forumuose ir mechanizmuose dėl bendrų ir konkrečių su diskriminavimu susijusių klausimų, tokių kaip, *inter alia*, diskriminacija dėl religijos ar tikėjimo, rasizmas ir ksenofobija, LGBTI asmenų žmogaus teisės, neįgaliųjų teisės, romų diskriminavimas, diskriminavimas dėl kastos (darbas ir kilmė), čiabuvių tautos ir mažumoms priklausantys asmenys;

- skatinti vietos ir tarptautines pilietinės visuomenės organizacijas įtraukti informaciją apie nediskriminavimą į jų alternatyvias (šešėlines) ataskaitas, skirtas regioniniams žmogaus teisių mechanizmams, JT sutartimis įsteigtiems organams, JT žmogaus teisių tarybos vykdomo visuotinio periodinio vertinimo tikslams, TDO standartų priežiūros mechanizmams ir Aukšto lygio politinio forumo darnaus vystymosi tikslų srityje savanoriškų nacionalinių peržiūrų mechanizmui;
- remti pilietinės visuomenės organizacijų dalyvavimą iniciatyvoje „Geri žmogaus teisių užtikrinimo pavyzdžiai“ ir jų indėlį į ją;
- siūlyti, kad vizitus vykdantys JT specialieji pranešėjai, JT nuolatiniai koordinatoriai, TDO priežiūros misijos, ES specialieji įgaliotiniai ir analogiškas pareigas tarptautinėse ir regioninėse žmogaus teisių įstaigose užimantys asmenys susitiktų su vietinėmis pilietinės visuomenės organizacijomis, dirbančiomis nediskriminavimo srityje ir (arba) atstovaujančiomis diskriminaciją patyrusiems asmenims ir grupėms.

4. ES žmogaus teisių gairių dėl nediskriminavimo įgyvendinimas ir peržiūra

Tarybos Žmogaus teisių (COHOM) darbo grupė remia ES žmogaus teisių gairių dėl nediskriminavimo įgyvendinimą. COHOM darbo grupė prireikus įtrauks kitas Tarybos darbo grupes, įskaitant Tarybos Vystomojo bendradarbiavimo darbo grupę. Bus reguliariai keičiamasi nuomonėmis apie šių gairių įgyvendinimą ir peržiūrą.

I PRIEDAS. Tarptautiniai žmogaus teisių dokumentai, tarptautiniai (TDO) darbo dokumentai ir humanitarinės teisės dokumentai, kurie yra ypač aktualūs siekiant panaikinti diskriminaciją

Žmogaus teisių visuotinumas, nedalumas ir tarpusavio priklausomybė bei susietumas atspindimi žmogaus teisių dokumentuose, tiek privalomuose, tiek neprivalomuose. Todėl visi žmogaus teisių dokumentai yra aktualūs siekiant panaikinti diskriminaciją. Toliau išvardytais tarptautiniais dokumentais aiškiai nustatomas diskriminavimo uždraudimas, nurodomi draudžiami pagrindai ir (arba) nagrinėjami konkretūs diskriminacijos pagrindai.

Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (1948 m. gruodžio 10 d.);

Konvencija dėl kovos su diskriminacija švietimo srityje (UNESCO, 1960 m.);

Konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo (1965 m. gruodžio 21 d.);*

Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas (1966 m. gruodžio 16 d.);*

Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas (1966 m. gruodžio 16 d.);*

Konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims (1979 m. gruodžio 18 d.);*

Vaiko teisių konvencija (1989 m. lapkričio 20 d.);*

Neįgaliųjų teisių konvencija (2007 m. gruodžio 13 d.);

Konvencija dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas (TDO konvencija Nr. 98, 1949 m. liepos mėn.);

Konvencija dėl migracijos įsidarbinimo tikslais (peržiūrėta) (TDO konvencija Nr. 97, 1949 m. liepos mėn.);

Konvencija dėl vienodo atlyginimo (TDO konvencija Nr. 100, 1951 m. birželio mėn.);*

Konvencija dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje (TDO konvencija Nr. 111, 1958 m. birželio mėn.);*

Konvencija dėl darbuotojų migrantų (papildomos nuostatos) (TDO konvencija Nr. 143, 1975 m. birželio mėn.);

Konvencija dėl čiabuvių ir gentimis gyvenančių tautų (TDO konvencija Nr. 169, 1989 m. birželio mėn.);

Konvencija dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų (TDO konvencija Nr. 156, 1981 m. birželio mėn.);

Konvencija dėl (invalidų) profesinės rehabilitacijos ir užimtumo (TDO konvencija Nr. 159, 1983 m. birželio mėn.);

Namų ūkio darbuotojų konvencija (TDO konvencija Nr. 189, 2011 m. birželio mėn.);

1949 m. Ženevos konvencija dėl sužeistųjų ir ligonių veikiančiose armijose (I konvencija);

1949 m. Ženevos konvencija dėl sužeistųjų, sergančiųjų ir skęstančiųjų ginkluotųjų pajėgų narių jūrose (II konvencija);

1949 m. Ženevos konvencija dėl karo belaisvių (III konvencija);

1949 m. Ženevos konvencija dėl civilių (IV konvencija).

Taip pat pirmiau nurodytų Ženevos konvencijų papildomi protokolai: I papildomas protokolas dėl tarptautinių ginkluotų konfliktų aukų apsaugos ir II papildomas protokolas dėl netarptautinių ginkluotų konfliktų aukų apsaugos.

JT Generalinės Asamblėjos priimtos žmogaus teisių srities deklaracijos

Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (1948 m. gruodžio 10 d.);

Deklaracija dėl visų formų netolerancijos ir diskriminacijos dėl religijos ar tikėjimo panaikinimo (JT, 1981 m.);

Tautinėms arba etninėms, religinėms arba kalbinėms mažumoms priklausančių asmenų teisių deklaracija (JT, 1992 m.);

Deklaracija dėl čiabuvių tautų teisių (JT, 2007 m.);

Deklaracija dėl seksualinės orientacijos ir lytinės tapatybės (JT, 2008 m.).

* Šios JT / TDO konvencijos apibrėžiamos kaip pagrindinės žmogaus teisių ir darbo teisių srities konvencijos pagal BLS+ (žr. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) Nr. 978/2012 dėl bendrosios lengvatų sistemos VIII priedą). Vyriausiojo žmogaus teisių komisaro biuras Neįgaliųjų teisių konvenciją laiko viena iš pagrindinių žmogaus teisių konvencijų.

II PRIEDAS. Kur galima gauti daugiau informacijos: ES, jos institucijų bei agentūrų ir tarptautinių bei regioninių organizacijų svetainės

Internete, įskaitant pilietinės visuomenės organizacijų svetaines, pateikiama daugybė informacijos apie tarptautinius ir regioninius žmogaus teisių dokumentus, taip pat politiką, gaires ir veiklos priemones nediskriminavimo srityje. Šiame skyriuje apžvelgiama, kur ir ką galima rasti kai kuriose tarptautinių ir regioninių sutarčių organizacijų svetainėse.

Europos Sąjunga

Dabartinėse ES gairėse dėl nediskriminavimo nurodyta ES sutartis ir SESV, taip pat Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija ir nemažai ES direktyvų, kuriomis draudžiama diskriminacija. Kaip ES sutarčių sergėtoja, Europos Komisija turi specialią nediskriminavimo klausimui skirtą svetainę. ES žmogaus teisių politika išorės veiksnių srityje apibūdinama Europos išorės veiksnių tarnybos svetainėje.

Europos Komisija

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

Apie Chartiją: 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

Europos išorės veiksnių tarnyba (EIVT): https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy_en

Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra (FRA), <http://fra.europa.eu>

FRA svetainėje pateiktas Pagrindinių teisių chartijos tekstas ir susijusios priemonės. FRA svetainėje taip pat pateikta informacija apie FRA atliekamus tyrimus ir apklausas konkrečiomis temomis, įskaitant apklausas apie diskriminacijos padėtį ES, ir jų rezultatai. Be to, iš šios svetainės galima parsisiųsti **Europos nediskriminavimo teisės vadovą** (2018 m. leidimas) dėl su nediskriminavimu susijusios Europos teismų praktikos.

Jungtinės Tautos. Vyriausiojo žmogaus teisių komisaro biuras

www.ohchr.org

Vyriausiojo žmogaus teisių komisaro biuro (OHCHR) svetainėje prižiūrima JT žmogaus teisių dokumentų saugykla. OHCHR svetainėje pateikiami visų JT žmogaus teisių dokumentų tekstai, informacija apie pasirašiusias šalis ir valstybių vykdomą ratifikavimą, taip pat informacija apie susijusių sutartimis įsteigtų organų darbą. www.ohchr.org. Dokumentai apie pagal sutartis įsteigtų organų darbą apima nacionalines ataskaitas, pilietinės visuomenės šešėlines ataskaitas, JT sistemoje sukaupias ataskaitas pagal šalis, taip pat sutartimis įsteigtų organų dialogų su sutarčių šalimis ataskaitas bei rezultatus ir jų bendro pobūdžio rekomendacijas. Analogiškai Žmogaus teisių tarybos vykdomam visuotiniam periodiniam vertinimui yra skirtas specialus tinklalapis, kuriame galima rasti informacijos apie konkrečias šalis. Be to, yra pateiktas konkretus saitas į klausimo „Diskriminacija⁵⁷“ teminį įvadą, kuriame pateiktas norminis turinys ir pristatomas OHCHR darbas bei priemonės siekiant propaguoti ir skatinti žmogaus teises.

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

Jungtinių Tautų švietimo, mokslo ir kultūros organizacija

(UNESCO), www.unesco.org

UNESCO Konstitucijoje nurodyta, kad Organizacijos tikslas – prisidėti prie taikos ir saugumo palaikymo stiprinant tautų bendradarbiavimą per švietimą, mokslą ir kultūrą, kad būtų užtikrinta visuotinė pagarba teisingumui, teisinės valstybės principui, žmogaus teisėms bei pagrindinėms laisvėms, kurias visoms tautoms, neatsižvelgiant į rasinius, lyties, kalbos ar religijos skirtumus, įtvirtina Jungtinių Tautų Chartija. Keli UNESCO visa apimantys tikslai yra remiami konvencijomis. Kalbant apie nediskriminavimą, Konvencija dėl kovos su diskriminacija švietimo srityje draudžiami bet kokie skirtumai, atskirtis, apribojimai ar pirmenybės teikimas remiantis rase, odos spalva, lytimi, kalba, religija, politiniais ar kitokiais įsitikinimais, tautine ar socialine kilme, ekonomine padėtimi ar gimstant įgyjamu statusu, kuriais siekiama panaikinti arba pažeisti lygias galimybes švietimo srityje arba kurie gali turėti tokį poveikį.

UNESCO taiko procedūrą, pagal kurią nagrinėjami gauti skundai dėl įtariamų žmogaus teisių pažeidimų jos kompetencijos srityse, t. y. švietimo, mokslo, ir kultūros srityse.

Tarptautinė darbo organizacija (TDO), www.ilo.org

TDO svetainėje (www.ilo.org) prižiūrima TDO darbo konvencijų ir protokolų, įskaitant daug konvencijų, kurios tiesiogiai arba netiesiogiai yra skirtos diskriminacijos darbe uždraudimui, saugykla. Šios konvencijos apima vadinamąsias pagrindines (pamatines) darbo konvencijas, visų pirma TDO konvencijas dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje (Konvencija Nr. 111) ir dėl vienodo atlyginimo (Konvencija Nr. 100). Taip pat verta atkreipti dėmesį į TDO konvenciją dėl migracijos įsidarbinimo tikslais (Konvencija Nr. 97, peržiūrėta), Konvenciją dėl darbuotojų migrantų (Konvencija Nr. 143, papildomos nuostatos), Konvenciją dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų (Konvencija Nr. 156), Konvenciją dėl neįgaliųjų (Konvencija Nr. 159), Konvenciją dėl čiabuvių ir gentimis gyvenančių tautų (Konvencija Nr. 169) ir Namų ūkio darbuotojų konvenciją (Konvencija Nr. 189). TDO turi specialų Darbo sąlygų ir lygybės skyrių, apimančią lyčių, lygybės ir įvairovės (GED) klausimams skirtą poskyrį. GED poskyrio ekspertinės žinios daugiausia apima klausimus, susijusius su visų moterų ir vyrų lygiomis galimybėmis ir vienodu požiūriu į juos darbo pasaulyje ir su siekiu panaikinti diskriminaciją dėl lyties, rasės, etninės kilmės, čiabuvių tapatybės ir negalios. Šis poskyris TDO šalims teikia politikos rekomendacijas, priemones, gaires ir techninę pagalbą, be kita ko, siekiant skatinti įtraukesnes darbo vietas ir užtikrinti, kad politikoje, programose ir institucijose būtų atsižvelgiama į lyčių aspektą.⁵⁸ Be to, TDO reguliariai skelbia ataskaitas dėl dabartinių pasaulinių tendencijų, susijusių su diskriminacija darbe, ir dėl tarptautinių darbo standartų nediskriminavimo ir lygybės srityje laikymosi⁵⁹.

⁵⁸ Daugiau informacijos pateikiama <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--en/index.htm>.

⁵⁹ Žr., pvz., 2017 m. Tarptautinei darbo konferencijai pateiktą ataskaitą dėl pagrindinių principų ir teisių darbe, pateikiamą adresu http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS_549949/lang--en/index.htm.

Regioniniai dokumentai

Europos Taryba (ET), www.coe.int

Šios regioninės organizacijos tikslas – užtikrinti didesnę savo narių vienybę siekiant apsaugoti ir įgyvendinti idealus ir principus, kurie yra jų bendras paveldas, ir sudaryti palankesnes sąlygas jų ekonominei ir socialinei pažangai. ET yra priėmusi daugiau kaip 200 sutarčių srityse, kurios priskirtos jos įgaliojimams, tarp jų – Europos žmogaus teisių konvenciją⁶⁰ (1950 m.) ir jos protokolus, kuriais įtvirtinamos Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje numatytos teisės ir nustatoma, kad jos yra teisiškai privalomos. Šia konvencija taip pat įsteigtas Europos Žmogaus Teisių Teismas – aukščiausiasis Europos žmogaus teisių srities teismas. Europos žmogaus teisių konvencijos 14 straipsnyje dėl diskriminacijos uždraudimo nustatyta: „Naudojimasis šioje Konvencijoje nustatytais teisėmis ir laisvėmis yra užtikrinamas be jokios diskriminacijos dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, kalbos, religijos, politinių ar kitokių pažiūrų, tautinės ar socialinės kilmės, priklausymo tautinei mažumai, nuosavybės, gimimo ar kitais pagrindais“.

ET taip pat disponuoja stebėsenos organais ir ekspertų komitetais, susijusiais su konkrečiomis temomis ar konvencijomis. Nediskriminavimo kontekste reikėtų paminėti:

- Europos komisiją kovai su rasizmu ir netolerancija ir jos 16 bendrųjų politikos rekomendacijų;
- Konvenciją dėl smurto prieš moteris ir smurto šeimoje prevencijos ir kovos su juo (Stambulo konvenciją) ir Veiksmų dėl smurto prieš moteris ir smurto šeimoje ekspertų grupę (GREVIO);
- Europos socialinę chartiją;
- Europos regioninių arba mažumų kalbų chartiją;
- Tautinių mažumų apsaugos pagrindų konvenciją.

⁶⁰ Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija

Europos saugumo ir bendradarbiavimo organizacija (ESBO), www.osce.org

ESBO laikosi visapusiško požiūrio į saugumą, apimančio politinius bei karinius, ekonominius, aplinkos ir žmogiškuosius aspektus. Todėl ji sprendžia įvairiausių susirūpinimą keliančius klausimus, susijusius su saugumu, įskaitant žmogaus teises, mažumų klausimus, be kita ko, susijusius su romais ir sintais, tolerancijos, nediskriminavimo ir lyčių lygybės klausimus. **ESBO Demokratinų institucijų ir žmogaus teisių biuras** (ODIHR) teikia paramą, pagalbą ir ekspertines žinias dalyvaujančioms valstybėms ir pilietinei visuomenei, kad būtų skatinama demokratija, teisinė valstybė, žmogaus teisės ir tolerancija bei nediskriminavimas. Biuras rengia valdžios bei teisėsaugos institucijų pareigūnams ir nevyriausybiniams organizacijoms skirtas mokymo programas klausimu, kaip puoselėti, propaguoti žmogaus teises ir stebėti padėtį žmogaus teisių srityje. Visos 57 dalyvaujančios valstybės turi vienodą statusą, o sprendimai priimami bendru sutarimu, remiantis politiškai įpareigojančiu, bet teisiškai neprivalomu pagrindu.

Afrikos žmogaus ir tautų teisių komisija (ACHPR), www.achpr.org

Afrikos žmogaus ir tautų teisių chartijos, kurią 1981 m. priėmė Afrikos vienybės organizacija (Afrikos Sąjunga), 2 straipsnyje įtvirtintas nediskriminavimo principas, kuriuo teigiama, kad kiekvienas asmuo turi teisę naudotis šioje Chartijoje pripažintomis ir garantuojamomis teisėmis ir laisvėmis nedarant jokių skirtumų, pavyzdžiui, dėl rasės, tautinės grupės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių arba kitų įsitikinimų, tautinės ir socialinės kilmės, turtinės padėties, gimstant įgyjamo ar kitokio statuso.

Šia chartija taip pat įsteigta Afrikos žmogaus ir tautų teisių komisija. Šiai komisijai pavestas funkcijas papildė 1998 m. įsteigtas Afrikos žmogaus ir tautų teisių teismas.

Komisijoje taip pat yra specialiųjų pranešėjų, įsteigta darbo grupių ir komitetų, susijusių su dažniausiai diskriminuojamomis grupėmis, atsakingų, pavyzdžiui, už šiuos klausimus:

- vyresnio amžiaus asmenų ir asmenų su negalia teisės;
- moterų teisės;
- užsikrėtusių ŽIV žmonių ir asmenų, kuriems ŽIV kelia pavojų, kurie yra pažeidžiami ŽIV ir paveikti ŽIV, teisių apsauga;
- pabėgėliai, prieglobsčio prašytojai, migrantai ir šalies viduje perkelti asmenys;
- žmogaus teisių gynėjai;
- čiabuviai / čiabuvių bendruomenės Afrikoje.

Amerikos šalių žmogaus teisių komisija (IACHR), www.oas.org/en/iachr/

IACHR yra vienas iš pagrindinių ir autonominis Amerikos valstybių organizacijos (OAS) organas, kurio užduotis – propaguoti ir apsaugoti žmogaus teises Vakarų pusrutulyje (Šiaurės, Centrinėje ir Pietų Amerikoje). Ją sudaro septyni nepriklausomi nariai, veikiantys savo vardu. Komisijos, kurią OAS įsteigė 1959 m., būstinė yra Vašingtone (Kolumbijos apyg.). Kartu su 1979 m. įsteigtu Amerikos šalių žmogaus teisių teismu ši Komisija yra viena iš institucijų, veikiančių Amerikos šalių žmogaus teisių apsaugos sistemoje.

Nediskriminavimo principas yra įtvirtintas Amerikos žmogaus teisių konvencijoje, kurioje teigiama, kad valstybės – šios Konvencijos šalys įsipareigoja gerbti joje pripažintas teises ir laisves ir užtikrinti, kad visi asmenys, kuriems taikoma jų jurisdikcija, galėtų laisvai naudotis visomis šiomis teisėmis ir laisvėmis, jų niekaip nediskriminuojant dėl rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių arba kitų įsitikinimų, tautinės ar socialinės kilmės, ekonominės padėties, gimstant įgyjamo statuso ar kitokios socialinės padėties.

Diskriminacijos pagrindai dar labiau išplėtoti 2013 m. priėmus Konvenciją dėl kovos su visų formų diskriminacija ir netolerancija ir Konvenciją dėl kovos su rasizmu, rasine diskriminacija ir susijusių formų netolerancija.

Pastaroji apima diskriminaciją dėl rasės, odos spalvos, giminystės linijos arba tautinės ar etninės kilmės, o pirmoji – diskriminaciją dėl pilietybės, amžiaus, lyties, seksualinės orientacijos, lytinės tapatybės ir lyties raiškos, kalbos, religijos, kultūrinio tapatumo, politinių arba bet kokių kitų įsitikinimų, socialinės kilmės, socialinio ir ekonominio statuso, išsilavinimo lygio, migranto, pabėgėlio, repatrijuoto asmens, asmens be pilietybės ar šalies viduje perkeltos asmens statuso, negalios, genetinių bruožų, psichikos ar fizinės sveikatos būklės, įskaitant su infekcine užkrečiamąja liga susijusią būklę ir sekinančią psichologinę būklę, arba bet kokios kitos padėties.

Nediskriminavimo principas taip pat įtvirtintas kitose konkrečioms grupėms skirtose konvencijose ir deklaracijose:

- Konvencijoje dėl smurto prieš moteris prevencijos, baudimo už jį ir jo panaikinimo;
- Konvencijoje dėl visų formų neįgaliųjų diskriminacijos panaikinimo;
- Konvencijoje dėl vyresnio amžiaus asmenų žmogaus teisių apsaugos;
- Amerikos deklaracijoje dėl čiabuvių tautų teisių.

Kiti regioniniai dokumentai

Arabų Valstybių Lyga (LAS), www.lasportal.org⁶¹

2004 m. priimtos **Arabų valstybių lygos žmogaus teisių chartijos** 3 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad kiekviena šios Chartijos šalis įsipareigoja užtikrinti visų jos jurisdikcijai priklausančių asmenų teisę naudotis joje nustatytais teisėmis ir laisvėmis nedarant jokių skirtumų dėl rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, įsitikinimų, minčių, tautinės ar socialinės kilmės, turtinės padėties, gimstant įgyjamo statuso arba fizinės negalios ar psichikos sutrikimo.

Reikėtų pažymėti, jog laikomasi nuomonės (tokios nuomonės laikėsi ir buvusi Vyriausioji žmogaus teisių komisarė Louise Arbour), kad Arabų valstybių lygos žmogaus teisių chartija nėra visiškai suderinta su tarptautiniais žmogaus teisių standartais, visų pirma kalbant apie vaiko ir moterų teises, taip pat dėl to, kad sionizmas joje yra prilyginamas rasizmu.

⁶¹ Atkreipiamas dėmesys į tai, kad daug turinio šioje svetainėje pateikiama tik arabų kalba.

LAS yra įsteigusi **Nuolatinį Arabų valstybių žmogaus teisių komitetą**. Šis komitetas neturi stebėsenos ar skundų nagrinėjimo mechanizmo ir atsako už šiuos klausimus:

- nustato valstybių narių tarpusavio bendradarbiavimo žmogaus teisių srityje taisykles;
- formuluoja arabų valstybių pozicijas žmogaus teisių klausimais regioniniu ir tarptautiniu lygmenimis;
- rengia žmogaus teisių sutartis, dėl kurių priėmimo turi būti kreipiamasi į Arabų Lygos Užsienio reikalų ministrų tarybą;
- nagrinėja su žmogaus teisėmis susijusius arabų valstybių susitarimus, kad pateiktų nuomonę dėl jų suderinamumo su žmogaus teisių principais ir standartais;
- propaguoja žmogaus teisių sutarčių ir rekomendacijų įgyvendinimą;
- teikia rekomendacijas dėl visų su žmogaus teisėmis susijusių klausimų, kuriuos taryba, Arabų Lygos generalinis sekretoriatas arba bet kuri valstybė narė perduoda svarstyti Nuolatiniam komitetui;
- skatina bendradarbiavimą švietimo žmogaus teisių klausimais srityje.

ASEAN⁶², www.humanrightsinasean.info

2012 m. priimtos ASEAN **Žmogaus teisių deklaracijos** bendrajame principo Nr. 2 nurodyta, kad kiekvienas asmuo turi teisę naudotis joje nustatytais teisėmis ir laisvėmis nedarant jokių skirtumų, pavyzdžiui, dėl rasės, lyties, amžiaus, kalbos, religijos, politinių arba kitų įsitikinimų, tautinės ar socialinės kilmės, ekonominės padėties, gimstant įgyjamo statuso, negalios ar kitokio statuso.

ASEAN tarpvyriausybė žmogaus teisių komisija (AICHR) yra 2009 m. įsteigta ASEAN regioninė žmogaus teisių institucija.

⁶² Pietryčių Azijos valstybių asociacija

AICHR įgaliota:

- rengti žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių propagavimo ir apsaugos strategijas;
- plėtoti ASEAN Žmogaus teisių deklaraciją;
- didinti visuomenės informuotumą apie žmogaus teises pasitelkiant švietimą, mokslinius tyrimus ir skleidžiant informaciją;
- stiprinti pajėgumus siekiant veiksmingai įgyvendinti ASEAN valstybių narių įsipareigojimus, numatytus tarptautinėse žmogaus teisių sutartyse, ir ASEAN žmogaus teisių dokumentus;
- raginti ASEAN valstybes nares ratifikuoti tarptautinius žmogaus teisių dokumentus;
- ASEAN prašymu teikti jai konsultavimo paslaugas ir techninę pagalbą žmogaus teisių klausimais;
- užmegzti dialogą ir konsultacijas su kitais ASEAN organais ir subjektais, susijusiais su ASEAN, įskaitant pilietinės visuomenės organizacijas ir kitus suinteresuotuosius subjektus;
- gauti iš ASEAN valstybių narių informaciją apie žmogaus teisių propagavimą ir apsaugą;
- rengti bendrą požiūrį ir pozicijas ASEAN interesuojančiais žmogaus teisių klausimais;
- parengti teminius žmogaus teisių tyrimus;
- vykdyti visas kitas užduotis, kurios pavedamos ASEAN užsienio reikalų ministrų posėdžiuose.

AICHR įgaliojimuose nenumatyta, kad ji turėtų veikti kaip stebėsenos ar skundų nagrinėjimo mechanizmas. Tačiau pastaraisiais metais pradėta taikyti praktika, pagal kurią AICHR leidžiama gauti pranešimus ir skundus. Kadangi skundai aptariami uždaruose posėdžiuose, neįmanoma patvirtinti, ar AICHR svarstė tam tikrus atvejus ir, jeigu taip, kokius. AICHR dar nesiėmė jokių viešų veiksmų, kuriais būtų reaguojama į konkrečią žmogaus teisių padėtį ar skundą.