

POZITĪVA RĪCĪBA UN DZIMUMA KVOTAS ES TIESĪBU AKTOS

ERA - EIROPAS TIESĪBU AKADĒMIJA

2021. GADA FEBRUĀRIS

TIEŠSAISTES SEMINĀRS

DR. PANOS KAPOTAS

VECĀKAIS LEKTORS

PORTSMUTAS JURIDISKĀ AUGSTSKOLA

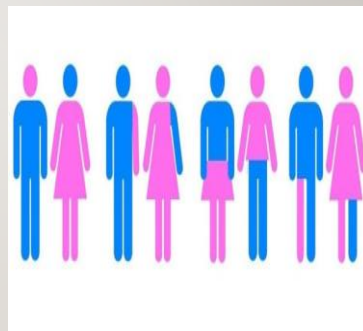


Finansējums piešķirts Eiropas Komisijas "Tiesību, vienlīdzības un pilsonības programmas 2014. – 2020. gadam" ietvaros

1

Prezentācijas uzbūve

- A daļa**
 - Definīcijas
 - Jēdzienu sistēma
 - Pozitīvas rīcības tipoloģija
- B daļa**
 - Normatīvais ietvars
 - ES politiskās nostādnēs
 - EST judikatūra
- C daļa**
 - Statistikas dati



2

POZITĪVA RĪCĪBA ES TIESĪBU AKTOS: SVARĪGĀKAIS



3

KAS IR POZITĪVA RĪCĪBA: DARBĀ IZMANTOTĀ DEFINĪCIJA

Galvenais juridiskais pamats - LESD 157. panta (4) punkts

"...pasākumus, kas dod īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētajam dzimumam, tā pārstāvjiem atvieglinot iesaistīšanos darbā vai arī novēršot vai kompensējot viņu profesionālās izaugsmes trūkumus."

Darbā izmantotā definīcija

• Pozitīva rīcība ir visaptverošs termins, kas apzīmē samērīgus pasākumus, kuru izmantošanas mērķis ir panākt praksē pilnīgu un efektīvu vienlīdzību tām iedzīvotāju grupām, kuras atrodas sociāli vai ekonomiski neizdevīgā situācijā vai kā citādi saskaras ar pagājušas vai pašreizējas diskriminācijas vai neizdevīgas situācijas radītajām sekām.

Būtiskie aspekti

• Pasākumi, kas saistīti ar sava veida **ieguvumu** vai **priekšrocību**...

• ...atvēlēti **neizdevīgā situācijā** esošas grupas/-u dalībniekiem → **nepietiekama pārstāvība** bieži tiek izmantota neizdevīgas situācijas vietā

• Jēdzieniska (un normatīva) saiste ar **diskrimināciju** (pagājušu vai pašreizēju), kā rezultātā radušās **esošās nevienādības**

• Mērķis → **pilnīga un efektīva vienlīdzība praksē** (LESD 157. panta (4) punkts)

4

VIENLĪDZĪBAS TEORIJA UN POZITĪVA RĪCĪBA

Formāla vienlīdzība

- “Pret līdzīgiem līdzība attieksme”
- **NĒ** jebkāda veida pozitīvai rīcībai.

Iespēju vienlīdzība

- “Nosacījumu izlīdzināšana”
- **JĀ tikai maiga** veida pozitīvai rīcībai

Patiesa vienlīdzība

- De facto vienlīdzība - iznākumam ir nozīme
- **JĀ** pozitīvai rīcībai ar nosacījumiem (elastīgas rezultātu kvotas) vai bez tiem (stingras kvotas)

5

TERMINOLOĢIJAS PRECIZĒJUMI

JURIDISKI PAREIZI

Pozitīva rīcība / pozitīvi pasākumi

- Vēlamais termins ES vienlīdzības tiesību aktos un literatūrā.
- ES vienlīdzības tiesību aktos bieži izmanto arī terminu “**īpaši pasākumi**”.

Pozitīva rīcība (Affirmative action)

- Pozitīvas rīcības ekvivalents ASV (ar atšķirīgām konteksta radītām iezīmēm).
- Reizēm lieto Eiropas kontekstā, lai aprakstītu stingrus pozitīvos pasākumus.

JURIDISKI NEPAREIZI

Pozitīva diskriminācija

- Kļūdainais termins, jo tas apraksta faktiski **nelikumīgu** pozitīvo pasākumu.
- Nelikumīga pozitīva rīcība = **diskriminācija**

Pretēja diskriminācija

- Iepriekšējais punkts ar attiecīgajām izmaiņām

6

TERMINOLOĢIJAS PRECIZĒJUMI

Pozitīva rīcība ≠ saprātīgi pielāgojumi

- Saprātīgi pielāgojumi: darbi, kas jāveic darba devējam (vai pakalpojuma sniedzējam), lai nodrošinātu **vienlīdzīgu attieksmi** pret personām ar **invaliditāti**.
- Izsaka patiesu vienlīdzību (persona ar invaliditāti var saņemt labvēlīgāku attieksmi), bet ne pozitīvu rīcību (nav jāpierāda diskriminācija/neizdevīga situācija/nepietiekama pārstavība).

Pozitīva rīcība ≠ īpaša attieksme

- "Īpaša attieksme" = attieksme pret konkrētām grupām **neatkarīgi no salīdzinājumiem** (parasti indivīda/grupas neaizsargātā vai nedrošā stāvokļa dēļ). Salīdz. pārstrādātās Vienlīdzīgas attieksmes direktīvas 21. un 22. apsvēruma punktu.
- Piem., aizsargājoši noteikumi grūtniecēm - **nav pozitīva rīcība** (iepriekšējais punkts ar attiecīgajām izmaiņām + grūtniecība kā unikāls bioloģisks stāvoklis).

7

POZITĪVA RĪCĪBA TIPOLOĢIJA



8

POZITĪVA RĪCĪBA TIPOLOĢIJA

Maiga

Noteikt nepietiekami pārstāvētas grupas un **uzlabot** to **iespējas** konkurēt darba tirgū ar vienādiem nosacījumiem

Abstrakti vispārēja (**uzraudzības mehānismi un iekļaujošas nopelnu definīcijas**) vai konkrēti individuāla (**aktīvs pamudinājums pieteikties, mērķtiecīga apmācība**)

Stingra

Likvidēt esošas nevienādības un **samazināt uzskatāmi nepietiekamu pārstāvību, dodot priekšroku** nepietiekami pārstāvētu grupu **atsevišķiem pārstāvjiem**

Kvotu izmantošana, lai īstermiņā sasniegtu rezultātus **elastīgā** (izšķirošais starp kandidātiem ar vienādu kvalifikāciju) vai **neelastīgā** (bez personu nopelnu salīdzināšanas) veidā

9

POZITĪVA RĪCĪBA TIPOLOĢIJA ES DZIMUMU VIENLĪDZĪBAS TIESĪBU AKTOS

Pieklūve darba tirgum

- Priekšroka pieņemot vai paaugstinot amatā (piem., elastīgas rezultātu kvotas).
- Informēšanas programmas (piem., mērķtiecīga reklāma/apmācība).

Darba un dzīves līdzsvars

- Bērna kopšanas pabalsti/kompensācijas.
- Bērnu aprūpes iestādes.
- Elastīgs darba laiks.

Līdzsvarota pārstāvība lēmumu pieņemšanā

- Likumdošanas pasākumi, lai sasniegtu dzimumu līdzsvaru publiskajā (piem., policija) vai privātajā sektorā (piem., direktīvas projekts par sievietēm uzņēmumu valdēs).
- Brīvprātīgo programmas (darba devēja vadītas).
- Vēlēšanu nosacījumi (piem., stingras kvotas, elastīgas kvotas vēlēšanu sarakstos).

10

ES NORMATĪVAIS IETVARS

LESD 157. panta (4) punkts

• "Lai **praksē nodrošinātu pilnīgu vienlīdzību** starp sievietēm un vīriešiem darbā, vienādas attieksmes princips **neliedz dalībvalstīm atstāt spēkā vai ieviest pasākumus, kas dod īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētajam dzimumam**, tā pārstāvjiem atvieglinot iesaistīšanos darbā vai arī novēršot vai kompensējot viņu profesionālās izaugsmes trūkumus."

ES Pamattiesību hartas 23. pants

• "Vīriešu un sieviešu līdztiesība ir jānodrošina visās jomās, tostarp nodarbinātības, darba un atalgojuma jomā. Līdztiesības princips **neliedz saglabāt vai noteikt pasākumus, kuri paredz īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētam dzimumam.**"

Direktīvas 2006/54/EK 3. pants [Vienlīdzīga attieksme, pārstrādāta versija]

Direktīvas 2004/113 6. pants [Preces un pakalpojumi]

11

ES POLITIKAS ATTĪSTĪBA

Direktīva par sievietēm uzņēmumu valdēs (priekšlikums)

- **Minimuma mērķis — 40% dalībnieku bez izpildpilnvarām Eiropas biržu sarakstos iekļautu uzņēmumu valdēs ir no nepietiekami pārstāvētā dzimuma līdz 2020. gadam** (vai 2018. gadam valsts uzņēmumos).
- "Elastikvota" → pienākums biržu sarakstos iekļautiem uzņēmumiem pašiem noteikt individuālus, pašregulatīvus mērķus attiecībā uz abu dzimumu pārstāvību izpilddirektoru amatos (līdz 2020. gadam; 2018. gadam valsts uzņēmumos) + gada pārskati.
- **Kvalifikācija un nopelni** paliek kā būtiski atlases kritēriji.
- Dalībvalstīm jānosaka **atbilstošas un atturošas sankcijas** uzņēmumiem, kas pārkāpj Direktīvas prasības.

Likumdošanas process

- EP pieņēma nostāju (1. lasījums) ar ievērojamu dažādu partiju vairākumu 2013. gada novembrī.
- Pagaidām nav panākta vienošanās Padomē (vairākas Dalībvalstis izteikušas iebildes).

12

EST POZITĪVAS RĪCĪBAS JUDIKATŪRA PĀRSKATS

Formāla (?) vienlīdzība

- Lieta 312/86 **Komisija pret Franciju** [1988]
- C-450/93 Eckhard **Kalanke** pret FreieHansestadt Bremen [1995]

Patiesa (?) vienlīdzība

- C-409/95 Hellmut **Marschall** pret Land Nordrhein-Westfalen [1997]
- C-158/97 Georg **Badeck** un citi [2000]
- C-79/99 Julia **Schnorbus** pret Land Hessen [2000]

Normatīvie ierobežojumi - likumīgas kvotas

- C-407/98 Katarina **Abrahamsson** and Leif Anderson pret Elisabet Fogelqvist [2000]

Jēdzieniskie ierobežojumi – pozitīva rīcība

- C-366/99 Joseph **Griesmar** pret Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et Ministre de la Fonction publique, de la Réforme de l'Etat et de la Décentralisation [2001]
- C-476/99 H. **Lommers** pret Minister van Landbouw, Natuurbeheeren Visserij [2002]
- C-319/03 Serge **Briheche** pret Ministre de l'Intérieur, Ministre de l'Éducation nationale and Ministre de la Justice [2004]
- C-173/13 Maurice **Leone**, Blandine Leone pret Garde des Sceaux, ministre de la Justice, Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales [2014]

13

EST POZITĪVAS RĪCĪBAS JUDIKATŪRA FORMĀLA VIENLĪDZĪBA?

Komisija pret Franciju (1988)

- Francijas likums, kas atļāva koplīgumos iekļaut normas, kas "piešķir sievietēm īpašas tiesības", tika atzīts par neatbilstošu VAD tā *vispārējuma* un atbilstoša īpašo tiesību periodiskas *pārskatīšanas mehānisma* trūkuma dēļ.
- 14. punkts: "dažas no saglabātajām īpašajām tiesībām ir saistītas ar sieviešu aizsardzību kā vecākām darbiniecēm vai bērnu vecākiem, kas ir kategorija, kurā var vienlīdz iekļauties gan vīrieši, gan sievietes."

Kalanke (1995)

- Tika secināts, ka Vācijas reģionāls tiesību akts ar izšķirošo klauzulu par labu kandidātēm sievietēm ar tādu pašu kvalifikāciju nozarēs, kurās sievietes nav pietiekami pārstāvētas, pārsniedz iespēju vienlīdzības robežas, jo kandidātēm sievietēm piešķirtā *automātiskā priekšrocība* ir uzskatāma par nepamatotu pretējo diskrimināciju.
- 16. punkts: "Valsts līmenī pieņemts noteikums, ka gadījumos, ja nozarē, kurā sievietes nav pietiekami pārstāvētas, uz vienu paaugstinājumu kandidē vīrieši un sievietes ar vienādu kvalifikāciju, priekšroka *automātiski* pienākas sievietēm, ir saistāms ar *diskrimināciju dzimuma dēļ*."

14

EST POZITĪVAS RĪCĪBAS JUDIKATŪRA PATIESA VIENLĪDZĪBA?

Marschall (1997)

- Vācijas reģionāls tiesību akts nodrošināja labvēlīgāku attieksmi pret kandidātēm sievietēm ar tādu pašu kvalifikāciju darba kategorijās, kurās sievietes nebija pietiekami pārstāvētas, "izņemot gadījumus, ja konkrētu atsevišķam kandidātam [virietim] piemītošu apstākļu dēļ izvēle nosliecas viņam par labu."
- EST: programma atbilda ES tiesību aktiem, jo "izņēmuma klauzula" nodrošināja, ka atlases process pieļauj iespēju īpaši apsvērt katra kandidāta individuālos apstākļus.

Badeck (1999)

- Vācijas sabiedrisko pakalpojumu noteikumos sievietēm tika piešķirta prioritāte attiecībā uz paaugstinājumiem, piekļuvi apmācībām un pieņemšanu darbā sabiedrisko pakalpojumu jomās, kurās sievietes nebija pietiekami pārstāvētas, ja kandidāte sieviete bija tikpat kvalificēta kā kandidāti vīrieši un tikai tad, ja "juridiski nozīmīgāki" apsvērumu nenoslēca izvēli par labu kandidātam virietim.
- EST: programma atbilst bijušajam EK 141. panta (l) punktam (tagad - LESD 157. pants).

15

EST POZITĪVAS RĪCĪBAS JUDIKATŪRA PATIESAS VIENLĪDZĪBAS IEROBEŽOJUMI

Abrahamsson (2000)

- Zviedrijas regulējums par augstākās izglītības iestāžu pasniedzēju iecelšanu nodrošināja priekšrocību *pietiekami kvalificētiem* nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātiem (arī ar *zemāku kvalifikāciju*) ar nosacījumu, ka kvalifikācijas atšķirības "nav tik lielas, lai šī noteikuma piemērošana radītu pretrunu ar prasību par amatā iecelšanas objektivitāti".
- 52. punkts: "Pamata lietā skatītais tiesību akts **automātiski** piešķir priekšrocību nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātiem, ja viņiem ir atbilstoša kvalifikācija, un vienīgais ierobežojošais nosacījums ir tāds, ka atšķirība starp [...] nedrīkst būt tik liela, lai veidotu amatā iecelšanas objektivitātes pārkāpumu."

16

EST POZITĪVAS RĪCĪBAS JUDIKATŪRA PAŠREIZĒJĀ NOSTĀJA

Dzimumu kvotas ES tiesību aktos: likumības nosacījumi

Elastīga
rezultātu
kvota

- Darbojas kā izšķirošs elements starp kandidātiem ar vienādu kvalifikāciju.

Izņēmuma
klauzula

- Nosacījums, kas atļauj atsevišķos gadījumos veikt salīdzinājumu starp personām.

Turpināmības
klauzula

- Laika ziņā ierobežota piemērošana/periodiska pārskatīšana

17

EST POZITĪVAS RĪCĪBAS JUDIKATŪRA PAŠREIZĒJĀ NOSTĀJA

Jēdzieniskās robežas: kas **ir** un kas **nav** pozitīva rīcība

Griesmar (2001)

- Ierēdnēm sievietēm ar bērniem pienācās papildu pensijas stāža punkti par katru bērnu (Francijas Kodekss par ierēdņu un militārpersonu pensiju).
- EST: programmas likumība ir atkarīga no tā, vai sistēma ir veidota, lai kompensētu profesionāli nelabvēlīgo ietekmi, kas saistīta ar **bērna dzemdībām** (iespējams tikai sievietēm) vai **bērna audzināšanu**.

Lommers (2002)

- Subsīdētas bērnu pieskatīšanas vietas paredzētas tikai darbiniecēm (Nīderlandes sabiedriskā sektora programma); darbinieki virieši programmu varēja izmantot tikai "ārkārtējos" gadījumos.
- EST: atšķirīga attieksme dzimuma dēļ ir likumīga saskaņā ar VAD, ja tā atbilda likumīguma standartkritērijiem.

Briheche (2004)

- Francijas tiesību akti atbrīvoja noteiktas sieviešu kategorijas, ieskaitot "atraitnes, kuras nav atkārtoti apprecējušās", no 45 gadu vecuma ierobežojuma attiecībā uz piekļuvi nodarbinātībai sabiedriskajā sektorā.
- "[Apskatītā programma] automātiski un bez nosacījumiem piešķir prioritāti noteiktu sieviešu kategorijas kandidatūrām [...], izņemot atraitnes, kuras nav atkārtoti apprecējušās un atrodas tādā pašā situācijā". [27. punkts]

18

EST POZITĪVAS RĪCĪBAS JUDIKATŪRA PAŠREIZĒJĀ NOSTĀJA

Jēdzieniskās robežas: kas **ir** un kas **nav** pozitīva rīcība

Roca Álvarez (2010)

- Spānijas tiesību akts noteica, ka strādājošām mātēm ir tiesības saņemt "zīdīšanas pārtraukumu" (kas varēja samazināt viņu dienas darba laiku), bet strādājošie tēvi šādu pārtraukumu varēja saņemt tikai tad, ja viņu laulātā arī bija darbiniece.
- Šāds pasākums "...var paldzināt tradicionālo lomu sadali starp vīriešiem un sievietēm, piešķirot vīriešiem mazāk nozīmīgu lomu nekā sievietēm attiecībā uz vecāku pienākumu pildīšanu..." [36. punkts], līdz ar to tas nav pasākums, kā mērķis ir "likvidēt vai mazināt esošās nevienādības" vai "censies sasniegt patiesu nevis formālu vienlīdzību". [38. punkts].

Leone (2014)

- Francijā izmantota norma piešķir stāža punktus pensijas aprēķināšanai ierēdņiem, kuri bija pārtraukuši darbu, lai dotos mātes/tēva/vecāku bērna kopšanas atvaļinājumā utt.; ievērojami lielāks skaits ierēdņu sieviešu varēja gūt labumu no šādiem stāža papildu punktiem.
- Pasākums nesniedz "tiesisku aizsardzību no problēmām ar kurām [sievietes] var saskarties profesionālās karjeras gaitā un šķietami nepalīdz [...] kompensēt trūkumus, kas var rasties šo darbinieču karjerās [...]".

Maistrellis (2015)

- "[...] saskaņā ar nacionālajiem tiesību aktiem, mātes, kuras ir ierēdnes, var vienmēr saņemt bērna kopšanas atvaļinājumu, bet tēvi, kuri ir ierēdņi, šādu atvaļinājumu var saņemt tikai tad, ja viņu bērna māte strādā vai nodarbojas ar profesiju." [49. punkts]
- "[...] norma, kas tiek skatīta galvenajā lietā, nekādā veidā nenodrošina pilnīgu vienlīdzību praksē starp vīriešiem un sievietēm, kā arī var paldzināt tradicionālo lomu sadali starp vīriešiem un sievietēm, piešķirot vīriešiem mazāk nozīmīgu lomu nekā sievietēm attiecībā uz vecāku pienākumu pildīšanu (sk. lietas *Lommers*, C-476/99, EU:C:2002:183, sprieduma 41. punktu un *Roca Álvarez*, C-104/09, EU:C:2010:561, 36. punktu)." [50. punkts].

19

DZIMUMA VIENLĪDZĪBA ES: LĪDZŠINĒJAIS STĀVOKLIS SKAITĻOS



**VAI DZIMUMU KVOTAS TIEŠĀM IR
NEPIECIEŠAMAS?**

20

DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INDEKSS



Avots: EIGE (<https://eige.europa.eu/gender-equality-index>)

21

DZIMUMU LĪDZSVARS LĒMĒJIESTĀDĒS

Valstu parlamenti (ES28 - 2020)



Avots: EIGE datu bāze (https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_pol_parl__wmid_natparl)

22

DZIMUMU LĪDZSVARS LĒMĒJESTĀDĒS

Valstu valdības (ES28 - 2020)



Avots: EIGE datu bāze (https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_pol_gov_wmid_natgov_minis)

23

DZIMUMU LĪDZSVARS LĒMĒJESTĀDĒS

Valstu augstākās tiesas (ES28 – 2003-2020)

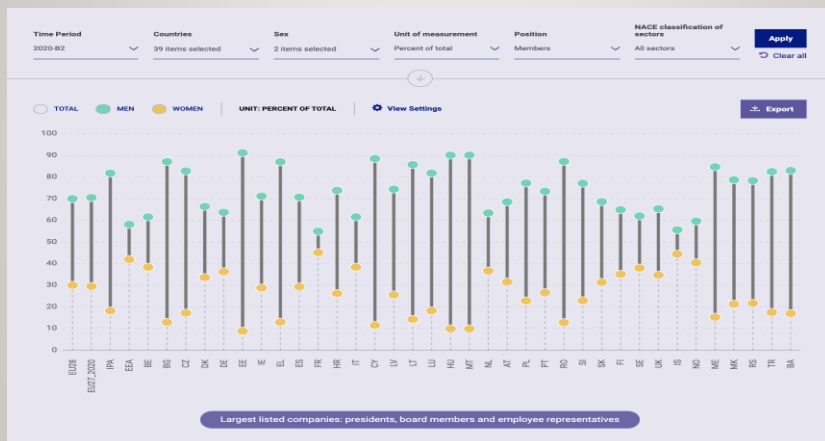


Avots: EIGE datu bāze (https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_jud_natcrt_wmid_natcrt_supcrt/line)

24

DZIMUMU LĪDZSVARS LĒMĒJIESTĀDĒS

Uzņēmējdarbība – lielākie biržu sarakstos iekļautie uzņēmumi (ES28 - 2020)



Avots: EIGE datu bāze (https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm)

25

PALDIES!

PANOS.KAPOTAS@PORT.AC.UK



26