

Pozitīva rīcība un dzimumu kvotas



Mathias Möschel
Asociētais profesors
2023. gada 2. jūnijs



Funded under the 'Citizens, Equality, Rights and Values programme 2021-2027' of the European Commission

Definīcija(s)/Terminoloģija

Pozitīva (*Positive*) rīcība (ES tiesības)

Pozitīva (*Affirmative*) rīcība (ASV tiesības)

(Pagaidu) īpašie pasākumi (ANO tiesības)

Pozitīva diskriminācija (Doktrīnas terminoloģija)

(Personīga) darba definīcija:

Pozitīva rīcība ir vispārīgs termins, ar kuru apzīmē (juridiski saistošus/nesaistošus) pasākumus, kurus veic, lai sasniegtu pilnvērtīgu un efektīvu līdztiesību tādu grupu locekļiem, kuri saskaras ar kādreizējas vai pastāvošas diskriminācijas sekām, vai kuri citādi ir sociāli vai ekonomiski nelabvēlīgā situācijā.

Tā ietver, piemēram, iekļaujošu politiku, mērķtiecīgu finansējumu, informatīvus pasākumus, preferenciālu attieksmi (piemēram, kvotas).



Pamatjēdzieni

1) Formāla līdztiesība

“Vienāda attieksme” — principā NĒ pozitīvas rīcības pasākumiem

2) Vienādas iespējas

“Vienādu nosacījumu nodrošināšana” — JĀ, bet ietver tikai *ieteikuma rakstura* pozitīvās rīcības pasākumus

3) Līdztiesība pēc būtības

“Vienādu rezultātu sasniegšana” — JĀ, nosacījuma un beznosacījuma pasākumi, piemēram, kvotas

Tiesību normas (I) — ES primārās tiesības

1) 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.”

2) ES Pamattiesību Hartas 23. pants

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

Tiesību normas (II) — ES sekundārās tiesības

1) 3. pants (Direktīva 2004/113/EK)

“Ar nolūku nodrošināt pilnīgu dzimumu līdztiesību praksē, vienlīdzīgas attieksmes princips neliedz dalībvalstij saglabāt vai ieviest īpašus pasākumus, lai novērstu **nelabvēlīgu situāciju** vai atlīdzinātu par **nelabvēlīgu stāvokli, kas saistīts ar dzimumu.**”

2) 3. pants (Direktīva 2006/54/EK)

“Dalībvalstis var saglabāt vai pieņemt pasākumus Līguma 141. panta 4. punkta nozīmē, lai praktiski darba dzīvē nodrošinātu pilnīgu līdztiesību starp **vīriešiem un sievietēm.**”

3) 5. pants (Direktīva 2000/43/EK)

“Ievērojot pilnīgas vienlīdzības nodrošināšanu praksē, vienādas attieksmes princips nekavē dalībvalsti no konkrētu pasākumu saglabāšanas vai pieņemšanas, lai izskaustu trūkumus vai atlīdzinātu par trūkumiem, kas saistīti ar **rasu vai etnisku piederību.**”

4) 7. pants (Direktīva 2000/78/EK)

“Lai nodrošinātu pilnīgu vienlīdzību praksē, vienlīdzīgas attieksmes princips nekavē nevienu dalībvalsti paredzēt vai saglabāt īpašus pasākumus, lai novērstu trūkumus vai kompensētu trūkumus, kas saistīti ar jebkuru no

1. pantā minētajiem iemesliem.” [....]



Tiesību normas (III) — ES sekundārās tiesības

5) Direktīva (ES) 2022/2381 par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotētu uzņēmumu direktoru vidū un saistītiem pasākumiem

- Piemēro biržā kotētiem uzņēmumiem, nevis MVU (2. pants)
 - Divi alternatīvi mērķi: vai nu a) nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem vismaz 40 % no direktoru amatiem bez izpildpilnvarām, vai b) nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem vismaz 33 % no visiem amatiem, ieskaitot gan izpilddirektorus, gan direktorus bez izpildpilnvarām, **līdz 2026. gada 30. jūnijam** (5. panta 1. p.)
- Pienākums informēt noraidītos kandidātus, kā arī **pierādīšanas pienākuma pārcelšana** (?) (6. panta 3. un 4. p.)
 - Pienākums ziņot reizi gadā valsts līmenī (7. pants)
 - Efektīvi, samērīgi un atturoši sodi (8. panta 1. p.)
 - Atļauti labvēlīgāki pasākumi (9. pants)
 - Struktūru izraudzīšanās (10. pants)
 - Ieviešana līdz 2024. gada 28. decembrim (11. pants)
 - Turpināmības klauzula: 2038. gada 31. decembris
 - (14. pants)



Tiesību normas (III) — Starptautiskās cilvēktiesības

1) 4. panta 1. punkts (ANO CEDAW (Konvencija par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu))

“Dalībvalstu veiktus īpašus pagaidu pasākumus, kuru mērķis ir paātrināt de facto vīriešu un sieviešu līdztiesības panākšanu, neuzskata par diskrimināciju, kā tā definēta šajā konvencijā [...]; kad vienlīdzīgu iespēju un vienlīdzīgas attieksmes mērķi ir sasniegti, šie pasākumi ir jāatceļ.[...]”

2) 1. panta 4. punkts (ANO CERD (Starptautiskā konvencija par jebkuras rasu diskriminācijas izskaušanu))

“Īpašus pasākumus, kurus veic tikai un vienīgi noteiktu rasu vai etnisko grupu pienācīgas līdztiesības nodrošināšanai, [...] neuzskata par rasu diskrimināciju, tomēr ar nosacījumu, ka šādu pasākumu rezultātā [...] netiek uzturētas atsevišķas tiesības dažādām rasu grupām un ka tos neturpina pēc tam, kad sasniegti to īstenošanas mērķi.”



EST interpretācija (Pozitīvas rīcības pasākumi sievietēm (I))

1) C-366/99 *Griesmar* (2001) (tikai Francijas sieviešu dzimuma ierēdnēm ar bērniem ir tiesības uz papildu darba stāžu pensijas aprēķinā par katru bērnu)

2) C-476/99 *Lommers* (2002) (Nīderlandes ministrija principā nodrošina vietas bērnudārzā tikai sieviešu dzimuma darba ņēmējām, vīriešu dzimuma darba ņēmējiem — tikai “ārkārtas” situācijās)

3) C-319/03 *Briheche* (2004) (Francijas tiesību akti tikai attiecībā uz noteiktām sieviešu kategorijām, tostarp atraitnēm, kas “nav no jauna laulājušās”, attiecina izņēmumu no 45 gadu maksimālā vecuma ierobežojuma pieejai darbam valsts pārvaldē)

4) C-104/09 *Roca Alvarez* (2010) (saskaņā ar Spānijas tiesību aktiem strādājošām mātēm bija tiesības uz “atbrīvojumu no darba bērna zīdīšanas vajadzībām”, savukārt strādājošiem tēviem bija tiesības uz atbrīvojumu tikai tad, ja arī to laulātā draudzene bija darbiniece)



EST interpretācija (Pozitīvas rīcības pasākumi sievietēm (II))

- 5) C-173/13 *Leone* (2014) (Francijas noteikums, kas piešķir stāžu pensijas aprēķināšanas mērķiem ierēdņiem, kuriem bija nodarbinātības pārtraukums maternitātes/paternitātes/vecāku atvaļinājuma dēļ)
- 6) C-319/03 *Maistrellis* (2015) (Grieķijas tiesību akti, kas liedz vecāku atvaļinājumu dzemdību nolūkiem darbiniekam, kura sieva nestrādā)
- 7) C-450/18 *WA pret INSS* (2020) (Spānijas tiesību akti, ar kuriem mātēm, kurām ir vismaz divi bērni, piešķir piemaksu pie pastāvīgās darbnespējas pensijas, savukārt tēviem līdzīgā situācijā šāda piemaksa nav pieejama)
- 8) C-463/19 *Syndicat CFTC* (2020) (papildu pēcdzemdību atvaļinājums darba ņēmējām sievietēm, kuras audzina bērnus vienas)

EST interpretācija (Pozitīvas rīcības pasākumi citām grupām (III))

- 9) C-406/15, *Milkova* (2017) (Bulgārijas tiesību akti, kas darbiniekiem ar noteiktu invaliditāti piešķir īpašu pastiprinātu aizsardzību atlaišanas gadījumā, nenodrošinot šādu aizsardzību ierēdņiem ar tādu pašu invaliditāti)
- 10) C-193/17 [GC], *Cresco* (2019) (Austrijas regulējums paredz, ka Lielā Piektdiena ir īpaša brīvdiena tikai dažām kristiešu minoritāšu konfesijām)

EST interpretācija (I) (dzimumu kvotas)

1) C-312/86 Komisija pret Franciju (1988)

Francijas Darba kodekss paredz īpašu tiesību piešķiršanu sievietēm (papildus noteikumiem, kas saistīti ar grūtniecību vai maternitāti) kolektīvajos līgumos bez šādu tiesību pārskatīšanas mehānisma.

15. punkts: Nav iespējams secināt, ka vispārinātās īpašās tiesības pieder piemērojamās direktīvas izņēmumiem, kuru mērķis ir "atļaut pasākumus, kuri, lai gan šķietami diskriminējoši, patiesībā ir paredzēti faktisku nevienlīdzības gadījumu novēršanai vai mazināšanai".

2) C-450/93 *Kalanke* (1995)

Vācijas reģionālie tiesību akti ar *taibreika* normu, kas automātiski piešķir amatu sievietei ar līdzvērtīgu kvalifikāciju nozarēs, kur sievietes nav pietiekami pārstāvētas.

16. punkts: "Valsts noteikums, ar kuru gadījumā, ja uz to pašu paaugstinājumu kandidē vīrieši un sievietes ar vienādu kvalifikāciju, prioritāti automātiski piešķir sievietēm, ja tās nav pietiekami pārstāvētas, ietver diskrimināciju uz dzimuma pamata."



EST interpretācija (II) (dzimumu kvotas)

3) C-409/95 *Marschall* (1997)

Vācijas reģionālie tiesību akti piešķir prioritāti kandidātēm sievietēm ar līdzvērtīgu kvalifikāciju nodarbinātības jomās, kur sievietes nebija pietiekami pārstāvētas, ja vien nebija īpašu iemeslu dot priekšroku kandidātam vīrietim.

33. punkts: pateicoties "izņēmuma atrunai", šī shēma nebija pretrunā ar ES tiesībām, jo paredzēja kandidātu individuālo apstākļu izvērtēšanu.

4) C-158/97 *Badeck* (1999)

Vācijas valsts pārvaldes noteikumi piešķir prioritāti ierēdnēm sievietēm attiecībā uz paaugstināšanu amatā un pieeju apmācībai un pieņemšanai darbā nozarēs, kur sievietes bija nepietiekami pārstāvētas, ja kandidātei sievietei un kandidātam vīrietim bija līdzvērtīga kvalifikācija un tikai tad, ja neviens iemesls ar "lielāku juridisko spēku" nenosvēra līdzsvaru par labu kandidātam vīrietim.

To neaizliedz ES tiesību akti.



EST interpretācija (III) (dzimumu kvotas)

5) C-407/98 *Abrahamsson* (2000)

Zviedrijas regulējums par universitāšu mācībspēku iecelšanu deva priekšroku nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātiem (pat ja tie bija mazāk kvalificēti), ja kvalifikācijas atšķirības bija minimālas un neietekmētu atlases procesa objektivitāti.

55. punkts: kaut gan ES tiesību akti ļauj DV atstāt spēkā vai ieviest pasākumus, kas dod īpašas priekšrocības, kuru mērķis ir novērst vai kompensēt profesionālās izaugsmes trūkumus, lai nodrošinātu absolūtu līdztiesību starp vīriešiem un sievietēm [...], **nevar secināt, [...] ka tas pieļauj lietā skatāmo atlases metodi, [...] kas šķiet [...] nesamērīga ar izvirzīto mērķi.**

6) C-79/99 *Schnorbus* (2000)

Vācijas likums piešķir priekšrocību advokatūras apmācības kandidātiem, ja tie bija izgājuši obligāto militāro/civilo dienestu.

47. punkts: saderīgi ar ES tiesībām, ciktāl šādu noteikumu pamatā ir objektīvi iemesli un to vienīgā motivācija ir vēlme zināmā mērā līdzsvarot aizkavēšanos, kuru izraisījis pienākums iziet obligāto militāro vai civilo dienestu.”

[7] E-1/02 *EBTA Uzraudzības iestāde pret Norvēģiju* (2003)

Norvēģijas noteikums, kas ļauj rezervēt akadēmiskus amatus nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātiem, pārkāpj EEZ nolīgumus un piemērojamos ES tiesību aktus].



EST interpretācija (IV) (dzimumu kvotas)

- **Kopsavilkums** Direktīva par dzimumu kvotām uzņēmumu valdēs, 38. apsvērums

“[A]tlasē pieņemšanai darbā vai paaugstināšanai konkrētos gadījumos priekšroku var dot nepietiekami pārstāvētajam dzimumam ar noteikumu, ka nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidāts piemērotības, kompetences un profesionālā snieguma ziņā ir **tikpat kvalificēts** kā otra dzimuma kandidāts, ka **priekšroku nedrīkst dot automātiski un bez nosacījumiem**, bet to var neievērot, ja iemesli, kas ir specifiski konkrētajam otra dzimuma kandidātam, liek izšķirties par labu šim kandidātam, un ka katra kandidāta pieteikums tiek **objektīvi** novērtēts, konkrēti piemērojot visus atlases kritērijus atsevišķajiem kandidātiem.”



Atvērti jautājumi/problēmas (II)

1) Dzimumu kvotas ES universitātēs (šodien)

a) Vīnes Universitāte (Austrija)

“Vīnes Universitāte ir vienādu iespēju darba devējs un augstu vērtē dažādību.

Vienādas kvalifikācijas gadījumā priekšroka tiks dota kandidātēm sievietēm.”

b) Bulgārijas kvotu noteikumi augstākajā izglītībā
studentiem

Bulgārijas tiesību akti paredz dzimumu kvotu 50/50, kuru universitātes/programma var pielāgot.

Valsts līmenī ir celtas dažas prasības (piemēram, pret Militāro universitāti, kur sievietēm bija noteikta daudz zemāka kvota).

c) Vakances tikai sievietēm Eindhovenas Tehnoloģiju universitātē noteiktu laika periodu.



Atvērti jautājumi/problēmas (III)

2) Kvotas cilvēkiem ar invaliditāti?

3) Kvotas mazākumtautību pārstāvjiem?

4) Rases/etniskās kvotas vai pozitīvi pasākumi?

