

Komisijas piezīmes par Eiropas ombuda pieprasījumu iesniegt papildu informāciju - Pēc Eiropas ombuda iniciatīvas veiktā izmeklēšana, atsauce OI/3/2003/JMA

Sarakste - 13/07/2009

Lieta OI/3/2003/JMA - Uzsākta {0} 19/11/2003 - Lēmums par {0} 04/07/2007

06-03-2006

I. Priekšvēsture

Eiropas ombuds pēc paša iniciatīvas 2003. gada 19. novembrī nolēma uzsākt izmeklēšanu saistībā ar Eiropas Komisijas pieņemtajiem pasākumiem, lai nodrošinātu, ka invalīdi netiek diskriminēti attiecībās ar iestādi.

Ombuds pieprasīja Komisijai ziņot par a) pasākumiem, kurus tā veikusi vai gatavojas veikt, lai nodrošinātu, ka invalīdi netiek diskriminēti attiecībās ar iestādi, kā arī b) pasākumu pieņemšanas grafiku.

Atbilstīgi ombuda politikai par šā jautājuma plašāku apspriešanu visi attiecīgie dokumenti saistībā ar izmeklēšanu tika publicēti ombuda tīmekļa vietnē. Par šo iniciatīvu tika iesniegta informācija un notika apspriešanās ar dalībvalstu ombudiem.

Komisija 2004. gada 3. martā nosūtīja ombudam savu atzinumu. Minēto atzinumu arī publicēja ombuda tīmekļa vietnē.

II. Pieprasījums iesniegt papildu informāciju

Šis pieprasījums iesniegt papildu informāciju ir iepriekšminētās, pēc ombuda iniciatīvas ierosinātās izmeklēšanas turpinājums. Ir ņemti vērā to dalībvalstu ombudu, valsts un nevalstisko organizāciju viedokļi, kas piedalījās apspriešanās un/vai atbildēja uz Komisijas iesniegto informāciju.

Pamatojoties uz sniegtajām atbildēm, ombuds tagad pieprasa, lai Komisija sniegtu papildu informāciju par dažiem aspektiem saistībā ar invalīdu un iestādes attiecībām, vai invalīdiem kā



konkursu kandidātiem, darbiniekiem, darbinieku apgādībā esošajām personām vai sabiedrības locekļiem ir pieejama informācija. Turpmākā izmeklēšanā ietilpst šādi aspekti (skatīt iekavās atbilst ombuda vēstulē minētajiem punktiem, pēc kuriem var atrast sīkāku informāciju):

- nodarbinātība un nesamērīgs apgrūtinājums (1.2.);
- Finansiālais atbalsts tiem ierēdņiem un viņu ģimenes locekļiem, kas ir invalīdi (1.3.);
- darbā pieņemšanas procedūru pieejamība (1.4.);
- iespēja regulāri ziņot par darbā pieņemšanas politiku (1.5.);
- pasākumi, kas vērsti uz to, lai sekmētu invalīdu pieņemšanu darbā (1.6.);
- būvniecības standarti attiecībā uz piekļuvi ēkām (2.2.);
- stāvvietas (2.3.);
- invalīdiem izplatītās informācijas pieejamība (3.3.);
- tīmekļa vietņu pieejamība sabiedrībai (3.4.);
- visu publicējamo ES dokumentu pieejamība alternatīvos formātos (3.5.);
- bērnu ar īpašām izglītības vajadzībām integrācija (4.2.);
- aptaujas par invaliditāti analīze (5.3.);
- izpratnes par invaliditāti palielināšana (5.4.).

III. Komisijas piezīmes par ombuda pieprasījumu iesniegt papildu informāciju

- Nodarbinātība un nesamērīgs apgrūtinājums (1.2.)

Komisija ir noteikusi pamatnostādnes, lai palīdzētu tās dienestiem izlemt, piemēram, vai pasākums invalīdu integrēšanai paredz vai neparedz nesamērīgu apgrūtinājumu. Komisija pieņēma noteikumus Civildienesta noteikumu 1.d panta 4. punkta īstenošanai un 2004. gada 20. jūnijā tos publicēja kā administratīvo paziņojumu Nr. 69 - 2004 (sal. I pielikumu). Īstenošanas noteikumi, cita starpā, attiecas uz invalīdu pieņemšanu darbā, invaliditātes iegūšanu, strādājot par ierēdņiem, atbilstošas darba vietas nodrošināšanu un nesamērīgu apgrūtinājumu.

Labas prakses kodeksa invalīdu nodarbinātībai 3. punktā - „Atbilstoša darba vieta” - ir noteikts: „*Jāpiemēro stingrāki standarti..., nosakot, kas ir nesamērīgs apgrūtinājums Eiropas iestādēm*” (sal. II pielikumu). Saskaņā ar šo principu īstenošanas noteikumu 12. pantā ir noteikts:

„Atbilstoša darba vieta rada nesamērīgu apgrūtinājumu iestādei, ja tās nodrošināšanas izmaksas ir daudz lielākas, nekā iestāde var atļauties.”

Atbilstošas darba vietas piemēri ir sniegti īstenošanas noteikumu 8. pantā:

- to esošo iekārtu sagatavošana, ko darbinieki jau lieto, lai tās būtu pieejamas invalīdiem un viņi varētu tās izmantot;
- darba pārstrukturizācija;
- palīdzības sniegšana;
- nepilna laika darbs vai mainīts darba grafiks;
- ierīču iegāde vai pārveide;
- mācību materiālu pielāgošana;



- politikas vai ieradumu maiņa.

Lai varētu noteikt, vai atbilstošas darba vietas nodrošināšana uzliek nesamērīgu apgrūtinājumu, īstenošanas noteikumu 13. pantā, cita starpā, ir minēti šādi vērā ņemami apsvērumi:

- darba vietas veids un izmaksas;
- darba vietas izveidošanas izmaksas atbilstīgi vidējām pieskaitāmajām izmaksām par katru darbinieku;
- darba vietas izveidošanas izmaksas atbilstīgi pieejamajam budžetam;
- cilvēku skaits noteiktā nozarē, kuriem ir nepieciešama šāda darba vieta;
- visa personāla vajadzības veselības un drošības jomā.

Viss Administratīvā paziņojuma Nr. 69-2004 teksts ir pieejams šādā tīmekļa vietnē:

http://www.cc.cec/guide/publications/infoadm/2004/ia04069_en.html [Saite].

Minētie īstenošanas noteikumi kopā ar Civildienesta noteikumiem paredz konkrētas pamatnostādnes dienestiem, kas nodrošina atbilstošas darba vietas invalīdiem.

- Finansiālais atbalsts tiem ierēdņiem un viņu ģimenes locekļiem, kas ir invalīdi (1.3.)

- Kā jau norādīts atbildē uz sūdzību Nr. 1391/2002, Komisija neuzskata, ka pastāv diskriminācija saistībā ar finansiālo atbalstu, ko tā sniedz tiem ierēdņiem un viņu ģimenes locekļiem, kuri ir invalīdi. Visu finansiālā atbalsta apjomu, ko veido veselības apdrošināšana medicīnas izdevumiem, apstiprinātie pabalsti un papildu atbalsts invalīdiem, lai segtu izdevumus, kas nav saistīti ar medicīnu, uzskata par atbilstošu, lai kompensētu papildu izmaksas saistībā ar invaliditāti. Pamatnostādnes budžeta īstenošanai - pozīcija „papildu atbalsts invalīdiem” saistībā ar pabalstiem invalīdiem - stājās spēkā 2004. gada 1. maijā (sal. III pielikumu), un tajās ir noteikts, ka saņēmēja individuālie maksājumi var būt 5% līdz 35% apjomā, ko aprēķina pamatojoties uz viņa ģimenes apliekamajiem ienākumiem (sal. IV pielikumu). Pamatnostādnes ir pieņemtas starpiestāžu līmenī, un katrai iestādei ir savs budžets.

Budžeta stāvoklis . 2005. gadā visi pieejamie līdzekļi 1 350 000 euro apmērā budžeta pozīcijā „*papildu atbalsts invalīdiem*” tika iztērēti, pilnībā atmaksājot izdevumus 85 esošajās lietās. Aptuveni 50% lietās izmaksas bija saistītas ar smagu invaliditāti, bet pārējās izmaksas saistītas ar izglītības vai īpašas apmācības vajadzībām, lai kompensētu invaliditātes sekas. Savukārt 2006. gada budžetā budžeta lēmējinstītūcija ir atvēlējusi 1 770 000 euro (salīdzinājumā ar 2005. gadu tas ir vairāk par 30%). Tas būs pietiekami, lai segtu izmaksas un izmaksu pieaugumu esošajās lietās, kā arī vajadzīgo summu apmēram 15 jaunās lietās. Šie aprēķini ir balstīti uz Komisijas ierēdņu sniegtajām atbildēm informācijas kampaņas laikā, ko uzsāka 2005. gadā. Tādējādi pamatojoties uz spēkā esošajiem noteikumiem, no budžeta tiks segtas esošo lietu izmaksas. Diemžēl pieejamo līdzekļu nepietiek, lai nodrošinātu 100% izmaksu segšanu visās lietās, un lai to izdarītu Komisija lēš, ka būtu vajadzīgi vēl vismaz 300 000 euro. Ņemot vērā budžeta ierobežojumus, saņēmēju individuālie maksājumi veicina vienādāku attieksmi un izmaksu segšanu saistībā ar visiem attaisnotajiem pieprasījumiem.

Budžeta garantijas . Lai gan Komisijai nav juridisku saistību 100% apmērā atlīdzināt visas izmaksas saistībā ar invaliditāti, principā no politiskā viedokļa tā neiebilst šāda veida atlīdzināšanai. Tomēr, kā jau minēts atbildē uz sūdzību Nr. 1391/2002, Komisija vienpusēji



nevar mainīt budžeta pozīcijas „papildu atbalsts invalīdiem” būtību, kas ir ierobežots atvēlēto līdzekļu apjoma ziņā. Komisija iespēju robežās sagatavosies, lai 100% segtu izmaksas saistībā ar invaliditāti, ar nosacījumu, ka budžeta lēmēj institūcija garantē pieejamos līdzekļus pietiekamā apjomā, un pamatojoties uz starpiestāžu vienošanos par priekšlikumu pārskatīt iepriekšminētās pamatnostādnes, lai varētu pilnībā segt izmaksas. Kamēr šāda vienošanās un budžeta garantija nav, kā arī ņemot vērā Finanšu regulā noteiktās saistības, segto izmaksu apjomu noteiks pieejamo līdzekļu daudzums, un Komisija turpinās izmaksāt šos līdzekļus pēc iespējas vienādi. Ņemot vērā pašreizējo budžetu, budžeta politikā necenšas īstenot „rindas kārtības” principu, jo tas izraisītu diskrimināciju starp saņēmējiem, kuru izmaksas sedz 100%, un saņēmējiem, kuru izmaksas sedz tikai daļēji vai tās vispār neatmaksā, jo atvēlētie līdzekļi vairs nav pieejami.

Saņēmēju individuālie maksājumi . Komisija uzskata, ka ierobežotie individuālie maksājumi, kas noteikti pamatnostādņēs (5% līdz 35%), ir sociāli taisnīgi, jo saņēmēja maksājumu apjomu aprēķina, pamatojoties uz viņa ģimenes apliekamajiem ienākumiem.

Atmaksājumu palielināšana . Komisija ir veltījusi daudz pūļu, lai uzlabotu atbalstu invalīdiem. Paaugstinot atmaksājumus no 2004. gada 1. maija, izdarot grozījumus politikā par papildu pabalstiem invalīdiem un būtiski palielinot pieejamos līdzekļus, ir ievērojami pieaudzis individuālais finansiālais atbalsts. Laikposmā no 2003. līdz 2005. gadam iesniegto lietu par invaliditāti skaits ir palielinājies gandrīz par 50% (no aptuveni 60 līdz 85 lietām), un pieejamo līdzekļu apjoms ir palielinājies par 130% (no 770 000 līdz 1 770 000 euro). Lai nodrošinātu vispārīgu informāciju, konsultācijas un atbalstu, 2004. gadā tika izveidots jauns sektors „praktiska palīdzība invalīdiem”.

Jauns paziņojums 2006. gadā . Jauns Komisijas paziņojums par palīdzību invalīdiem visticamāk nāks klajā 2006. gadā. Ar minēto paziņojumu Komisija turpmāk uzlabos un palielinās atbalstu vecākiem, kuri ir atbild par bērnu invalīdu. Minētā dokumenta pamatā ir rūpīga bērnu invalīdu vajadzību analīze, un tas būs paredzēts, lai risinātu visas būtiskākās problēmas, tostarp vecāku lielākās raizes: bērna invalīda aprūpe pēc vecāku nāves.

- Darbā pieņemšanas procedūru pieejamība (1.4.)

Ņemot vērā Eiropas Personāla atlases biroja (EPSO) konkursu organizēšanas praktiskos aspektus, ir ieviesti vairāki praktiski pasākumi, lai atvieglotu pretendentu ar invaliditāti piedalīšanos dažādās pārbaudēs, un šie pasākumi pielāgoti konkrētam invaliditātes veidam.

Konkursu paziņojumos pretendentiem ir apliecināts, ka:

„Eiropas Savienības iestādēs ir spēkā vienlīdzīgu iespēju politika, un pieteikumi tiek pieņemti bez dzimuma, rases, ādas krāsas, etniskās vai sociālās izcelsmes, ģenētisko pazīmju, valodas, reliģijas vai ticības, politiskās vai jebkuras citas pārliecības, nacionālo minoritāšu piederības, īpašuma, dzimšanas, invaliditātes, vecuma, seksuālās orientācijas, civilstāvokļa vai ģimenes stāvokļa ierobežojumiem.”

Turklāt konkursu paziņojumos invalīdiem ir atgādināts, ka:



„Ja invaliditātes dēļ nevarat reģistrēties tiešsaistē, varat pieprasīt, vēlams pa faksu, pieteikuma veidlapu papīra formātā, kas jāaizpilda, jāparaksta un jānosūta atpakaļ ierakstīta sūtījuma veidā, pasta zīmogs ne vēlāk kā reģistrācijas beigu datums. Visa turpmākā saziņa starp Jums un EPSO būs vēstuļu veidā. Nosūtot pieteikuma veidlapu, pievienojiet invaliditātes apliecību, ko izsniegusi atbilstošā iestāde. Uz atsevišķas papīra lapas norādiet visus īpašos pielāgojumus, kas, jūsuprāt, ir vajadzīgi, lai jums būtu vieglāk piedalīties pārbaudēs.”

Pretendentu rokasgrāmatā, kas tiek publicēta vienlaikus ar paziņojumu par konkursu, pretendentiem ar invaliditāti ir atgādināts par iespēju pieprasīt īpašus pielāgojumus, ņemot vērā invaliditātes veidu. Minētās rokasgrāmatas 2. pielikumā zem virsraksta „Pamācība elektroniska formāta reģistrācijas veidlapas aizpildīšanai”, ir noteikts, ka pretendentiem ar invaliditāti:

„Jāraksta „Jā”, ja ir invaliditāte un līdz ar to grūtības piedalīties testos. Tas ļaus EPSO veikt visus vajadzīgos pielāgojumus, lai jums palīdzētu piedalīties testos.”

Visbeidzot EPSO tīmekļa vietnē ir tieša atsauce uz vienlīdzīgām iespējām, kurām EPSO pievērš īpašu uzmanību. Tas pats attiecas uz visiem sludinājumiem presē, kad tiek paziņots par konkursu.

„EPSO jo īpaši atbalsta principu, ka organizācijai ir precīzi jāatspoguļo sabiedrība, kurai tā kalpo. Amati ES iestādēs ir pieejami visiem dalībvalstu iedzīvotājiem, kas atbilst noteiktajiem kritērijiem, neatkarīgi no dzimuma, vecuma, tautības, rases, reliģijas vai dzimuma orientācijas. Kur vien tas ir saprātīgi un praktiski, tiek veikti īpaši pielāgojumi, lai dotu iespēju pretendentiem ar invaliditāti piedalīties darbā pieņemšanas konkursos ar vienādiem nosacījumiem kopā ar citiem un veicinātu testus izturējušo pretendentu efektīvu integrāciju darba vidē. ES iestādēs diskriminācija netiek pieļauta. Saglabājot plašo labāko pretendentu atlases principu, cenšamies panākt atbilstošu dalībvalstu darbaspēka līdzsvaru, un, pieņemot atbilstošas politikas, veicināt lielāku sieviešu pārstāvību augstākos amatos. Eiropas Savienība ietver dažādību tās visplašākajā nozīmē.”

Praksē, organizējot konkursu pārbaudes, pēc pašu pretendentu pieprasījuma jau ir veikti vairāki pasākumi, un pamatojoties uz viņu sniegtajiem paskaidrojumiem par to, ko viņi uzskata par vajadzīgu, lai varētu piedalīties pārbaudēs.

Lai izpildītu minētās prasības, EPSO ir iespēja uzaicināt šos pretendents ar invaliditāti piedalīties pārbaudēs speciālos centros.

Turpmāk ir minēti EPSO jau veikto pasākumu piemēri atbilstīgi pretendenta invaliditātes veidam:

- redzes traucējumi: teksts Braila rakstā; teksts uzrakstīts lielākiem burtiem; pretendents drīkst ņemt līdzi personīgo datoru, kurā var lasīt tekstu Braila rakstā; pārbaudē eksaminētājs drīkst nolasīt jautājumus un iespējamās atbildes, pretendents sniedz savu atbildi un eksaminētājs to atzīmē optiskā lasītāja veidlapā; audio atskaņošana; tiek dots papildlaiks;



- dzirdes traucējumi: (nedzirdīgie vai vājdzirdīgie pretendenti): iespēja sēdēt eksaminācijas centra telpas priekšā, lai varētu nolasīt sakāmo no runātāja lūpām; iespēja saņemt runātāja teksta kopiju un pieprasīt individuālu eksaminētāju;
- roku kustību traucējumi : pretendents ir pieejams vai nu personālais dators, lai varētu izdrukāt atbildes; vai pretendents var sniegt atbildes eksaminētājam mutiski, izmantojot audio ierakstu;
- ratiņkrēsls: EPSO gādā par to, lai pretendents bez sarežģījumiem varētu nokļūt eksaminācijas telpā.
- ar debilitāti/cerebrālo trieku sirgstošie invalīdi: ir dots papildlaiks testu izpildīšanai; pretendenta rīcībā ir personālais dators, dokumentu turētājs, vieta stāvvietā; var pieprasīt arī ergonomisko krēslu;
- disleksija: pretendents ir pieejams personālais dators, lai viņš varētu uzrakstīt testu, un viņam tiek dots papildlaiks.

Attiecībā uz to ziņojumu par darbā pieņemšanas procedūru pieejamību invalīdiem, izņemot redzes invalīdus, sagatavošanu, ko veic pēc invaliditātes aptaujas, uz kuru detalizētāka atsauce sniegta turpmāk tekstā, Komisija un EPSO jau ir ierosinājuši izvērtēt paziņošanas saturu saistībā ar pieņemšanu darbā, lai palielinātu pieteikumu skaitu no invalīdiem. Šajā kontekstā izskatīs jautājumu saistībā ar ziņojumu sagatavošanu par noteiktiem invaliditātes veidiem.

- iespēja sniegt periodiskus ziņojumus par darbā pieņemšanas politiku (1.5.)

Komisija uzskata, ka anonimitāte garantē vienlīdzīgu attieksmi pret pretendentiem, un tās atlases procedūras ir organizētas cik vien iespējams tā, lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi.

Šajā sakarā EPSO veic īpašus pasākumus, lai invalīdi varētu piedalīties konkursos.

Izskatot aptaujas rezultātus (turpmāk izklāstīti sīkāk), Komisija ir apņēmusies noskaidrot kas darāms, lai pašreizējā un turpmākā statistika par invalīdu nodarbinātību Komisijā būtu ticamāka un tiktu regulāri atjaunināta, ievērojot saistības Regulā (EK) Nr. 45/2001 par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi Kopienas iestādēs un struktūrās un par šādu datu brīvu apriti. Izvērtējot, kā uzlabot statistikas ticamību, Komisija izskatīs jautājumu par šādas statistikas turpmāku publicēšanu.

- Pasākumi, kas vērsti uz to, lai sekmētu invalīdu pieņemšanu darbā (1.6.)

Atlases procedūras, kurās ietilpst anonīmas pārbaudes un atbilstošas darba vietas nodrošināšana minēto testu izpildei, uzskata par vislabāko garantiju tam, ka darbā pieņemšanas procesā tiek ievērota vienlīdzīga attieksme. Neskarot turpmāk veicamos pasākumus, lai nodrošinātu precīzāku informāciju par nodarbinātības iespējām invalīdiem, Komisija nesaskata vajadzību šajā darbā pieņemšanas procesa posmā nodrošināt citus pozitīvus pasākumus tieši invalīdiem.



Kā jau minēts atbildē uz iepriekšējo Ombuda pieprasījumu iesniegt papildu informāciju, Personāla un administrācijas ģenerāldirektorāts (ADMIN ĢD) ir informēts, ja darbā pieņemšanas konkursu laureāti ir norādījuši, ka viņiem ir invaliditāte un vajadzīgi īpaši pielāgojumi, viņus pieņemot darbā. Komisijas dienestos pieņemot darbā invalīdus, ADMIN ĢD piemēro proaktīvu politiku katrā gadījumā atsevišķi, un pašreiz šādu politiku uzskata par vispiemērotāko sākumpunktu pozitīvu pasākumu pieņemšanā.

Pamatojoties uz aptaujas rezultātiem, Komisija ir apņēmusies noskaidrot kopā ar attiecīgām grupām dažādas iespējas, ko varētu izmantot iestāde, pieņemot darbā invalīdus. Šajā pārskatā būs sīkāk izklāstīts jautājums par pozitīvu pasākumu izstrādi, lai veicinātu invalīdu pieņemšanu darbā, piemēram, konkrēta mērķa un atbilstošas uzraudzības invalīdu nodarbinātībai izplānošana, individuāla pārbaude, ko pēc medicīniskās apskates veic administrācija, lai nodrošinātu to, ka ir noteikti atbilstoši darba pienākumi un aprīkojums. Turklāt jautājums par invaliditāti tiek izskatīts arī atlases intervijas un konkursa žūrijas apmācībasursos, lai nodrošinātu informētību par minēto jautājumu.

- Būvniecības standarti attiecībā uz piekļuvi telpām (2.2.)

Pēc iekšējām apspriedēm pēdējo (Nr. 5) Komisijas būvniecības standartu rokasgrāmatas versiju (parasti dēvē par MIT - *Manuel d'Immeuble Type*) pieņēma Infrastruktūras un loģistikas biroja pārvaldības komiteja Briselē 2004. gada 29. jūnijā. B.III nodaļa ir tieši veltīta ēku būvniecības prasībām attiecībā uz invalīdiem, jo īpaši minēti galvenie piekļuves punkti, atvēlētās vietas stāvvietā, mobilitāte, apgaismojums un signālzīmes ēkās, sanitārie mezgli un evakuācijas izejas.

Papildus šai nodaļai rokasgrāmatā ir apmēram 30 atsauces uz prasībām attiecībā uz invalīdiem. Saistībā ar minēto jautājumu rokasgrāmatā ir ņemti vērā gan Beļģijas [tostarp Briseles „Règlement Regional d'Urbanisme” (RRU) (1) [\[Saite\]](#)], gan Eiropas Savienības tiesību akti, kā arī Komisijas Labas prakses kodekss cilvēku ar invaliditāti nodarbinātībai (2) [\[Saite\]](#).

Īstermiņā turpmāka rokasgrāmatas pārskatīšana nav paredzēta. Šo dokumentu pieņēma tikai 2004. gada vidū, un tas atbilst pašreizējiem ēku piekļuves standartiem. Turklāt, kā noteikts Labas prakses kodeksā invalīdu nodarbinātībai, nesen amatā tika iecelts speciālists, kas veic vides ergonomisko novērtējumu invalīdiem paredzētās darba vietās. Protams, jautājums tiks izskatīts, ņemot vērā jaunos rokasgrāmatas standartus un speciālista pieredzi.

- Stāvvietas (2.3.)

Atbilstīgi Komisijas Labas prakses kodeksam invalīdu nodarbinātībai katrā Komisijas ēkā vai ārpus tās (3) [\[Saite\]](#), izņemot *Berlaymont* ēku, jābūt vismaz divām apmeklētājiem invalīdiem rezervētām stāvvietām; kopumā Komisijas ēkās ir 114 šādas stāvvietas.

Drošības apsvērumu dēļ piekļuve *Berlaymont* ēkai ir ierobežota; tāpēc Komisija ir pieprasījusi Briseles iestādēm atvēlēt stāvvietas invalīdiem *Charlemagne* bulvārī, kas atrodas paralēli *Berlaymont* ēkai. Briseles pilsētas policijas komisārs 2005. gada oktobrī piekrita atvēlēt trīs šādas stāvvietas *Charlemagne* bulvārī un pieprasīja būvdarbu departamentam veikt vajadzīgos darbus.



Papildus iepriekšminētajām tieši invalīdiem atvēlētajām stāvvietām Komisijas ēkās ir rezervētas 216 stāvvietas personālam ar veselības problēmām (personāls ar pagaidu vai pastāvīgu invaliditāti/ar veselību saistītām grūtībām). Katra šāda stāvvietā ir izveidota, saņemot individuālu iesniegumu, kas pamatots ar medicīnisko izziņu.

- Invalīdiem izplatītās informācijas pieejamība (3.3.)

Komisijas nostāja par informācijas pieejamību ir izskaidrota „EUROPA - TĪMEKĻA PIEEJAMĪBAS POLITIKA” mājas lapā (http://europa.eu.int/geninfo/accessibility_policy_en.htm [Saite]): „attiecībā uz EUROPA serveri Eiropas Komisija nolēma pieņemt A līmeņa (prioritāte Nr. 1) atbilstību par jaunām un atjauninātām tīmekļa vietnēm.” Tīmekļa pieejamības A iniciatīvā izklāstītie noteikumi attiecas ne tikai uz cilvēkiem ar redzes traucējumiem, bet arī ar citiem traucējumiem un invaliditātes veidiem. Turklāt Nodarbinātības, sociālo lietu un vienādu iespēju ģenerāldirektorāta pārziņā EUROPA serverī ir Eiropas invalīdu gada oficiālā mājas lapa, kuras adrese ir: http://europa.eu.int/comm/employment_social/disability/index_en.html [Saite].

- Tīmekļa vietņu pieejamība sabiedrībai (3.4.)

Rokasgrāmata informācijas sniedzējiem (RIS) ir paredzēta lapu izveidotājiem EUROPA tīmekļa vietnē (koordinatori, tīmekļa pārziņi, līgumslēdzējiem u.c.), un tajā ir apskatīti tehniskie, rediģēšanas un grafikas aspekti. Lai nodrošinātu saskaņotus un lietotājiem draudzīgus pakalpojumus, RIS (4) [Saite] izklāstītie noteikumi ir obligāti.

Rokasgrāmatā ir noteikts, ka tīmekļa lapām, ko sagatavo publicēšanai EUROPA tīmekļa vietnē, jāatbilst A līmeņa atbilstības kritērijiem. Ģenerāldirektorātu un dienestu tīmekļa vietņu pārziņi ir atbildīgi par to, lai novērtētu attiecīgo struktūru tīmekļa vietņu pieejamību un nodrošinātu vietnes/lapas atbilstību RIS un Tīmekļa pieejamības A iniciatīvā noteiktajiem kritērijiem. Ir vairāki rīki, ar kuru palīdzību var noteikt tīmekļa vietnes atbilstību pašreizējiem pieejamības standartiem. Turklāt Saziņas ģenerāldirektorāta EUROPA koordinēšanas grupa sniedz sistemātisku palīdzību tīmekļa vietņu pārziņiem, lai apstiprinātu vietņu un lapu atbilstību Tīmekļa pieejamības A iniciatīvā noteiktajiem (kā arī dažiem Tīmekļa pieejamības AA līmeņa) kontrolpunktiem.

- Visu publicējamo ES dokumentu pieejamība alternatīvos formātos (3.5.)

EUROPA lapās, kas atbilst Tīmekļa pieejamības iniciatīvas kritērijiem, izmantojot atbilstošu galalietotāju programmatūru, var ievietot informāciju palielinātā rakstā, Braila rakstā un audio formātā. Problēma ar daudzvalodu tīmekļa vietnēm, tādām kā EUROPA, ir tā, ka palīgprogrammatūra visas valodas nevar salasīt. Viens no veidiem, kā Komisija var uzlabot jau esošās lapas, kas atbilst Tīmekļa pieejamības iniciatīvai, ir radīt audio datnes vai zīmju valodas datnes, kas izveidotas pamatojoties uz šīm lapām. Tomēr tas var radīt vairāk problēmu nekā risinājumu, jo izmantotais paņēmiens ir mašīntulkošana: automātiskā tulkošana zīmju valodā ir bezjēdzīga, un mašīntulkojumiem kopumā ir slikta kvalitāte.

Alternatīvs variants būtu pieņemt darbā zīmju valodas tulkotāju, lai izveidotu zīmju valodas datnes.



Bet tā kā nepastāv universāla zīmju valoda (piemēram, Beļģijas franču zīmju valoda atšķiras no Francijas zīmju valodas), šā paņēmiena īstenošana šķiet nereāla.

Iespējamais risinājums, kam vajadzīgi papildu resursi, ir norādīt lapā saiti uz audio izvadu, kas atrodas blakus jebkura gara raksta vai informācijas ievadtekstam, lai invalīdi varētu ātri noskaidrot, vai konkrētā informācija viņus interesē, un viņi turpina to lasīt vai izdara pārlēcienus. Tomēr pagaidām vislabākais veids, kā nodrošināt maksimālu pieejamības līmeni tādā daudzvalodu vietnē kā EUROPA ir nepārtraukti veidot tīmekļa pieejamības iniciatīvai (TPI) atbilstošu saturu un veikt pārbaudes, lai noskaidrotu šā satura pieejamību. Komisija ir pieņēmusi Tīmekļa satura pārraudzības sistēmu, kas nākotnē nodrošinās to, ka visas Komisijas tīmekļa lapas atbilst pieejamības prasību minimumam.

Vēl viens alternatīvs pieejamais formāts ir „viegla lasīšana”. Par godu Eiropas invalīdu dienai 2005. gadā Komisija publicēja dokumentu minētajā formātā.

- Bērnu ar īpašām izglītības vajadzībām integrācija (4.2.)

Ombuds zina, ka Komisijai nav kompetences izglītības jautājumos un tā nevar izvērtēt jauno programmu bērniem ar īpašām vajadzībām Eiropas skolās vai sniegt šīm skolām norādījumus. Visus lēmumus šinī jomā pieņem Eiropas skolu valde, kurā no 29 balsīm Komisijai ir tikai viena balss (5) [Saite]. Tomēr Komisija kā valdes locekle un atbildīgs darba devēja, kuras darbinieki nav apmierināti ar šo Eiropas skolu sniegto pakalpojumu (kas galvenokārt tiek finansēts no Kopienas līdzekļiem), jo īpaši uzsver jautājumu par programmas bērniem ar īpašām vajadzībām izvērtēšanu.

Eiropas skolu pedagoģiskās komitejas (Eiropas skolu valdes sēdes sagatavošanas apakškomiteja, kurā apspriež izglītības jautājumus un tos sagatavo izskatīšanai un apstiprināšanai valdē) sanāsmē 2004. gada martā pirmo reizi tika sniegti statistikas dati par konkrētiem piemēriem programmā bērniem ar īpašām vajadzībām. Komisija pieprasīja, lai kompetenti inspektori/koordinatori novērtētu minēto programmu un nākamajā ziņojumā (nākamajā gadā) būtu atspoguļoti šīs programmas novērtējuma rezultāti. Pēdējais ziņojums par programmu bija līdzīgs pirmajam ziņojumam, tomēr Komisija Pedagoģiskās komitejas sanāsmē 2005. gada novembrī atkārtoti pieprasīja veikt programmas novērtējumu.

Turklāt Komisija, pamatojoties uz citiem ombuda pieprasījumiem iesniegt papildu informāciju, ir pieprasījusi Eiropas skolu Ģenerālsekretariāta birojam sīkāku informāciju par programmas bērniem ar īpašām vajadzībām īstenošanu un rakstveidā ir norādījusi, kāda veida informācija jāievāc Eiropas skolām. Pagaidām Komisija nav saņēmusi pieprasītos datus.

Komisija 2006. gada janvāra beigās Eiropas skolu valdei oficiāli pieprasīja veikt programmas īstenošanas novērtējumu. Novērtējuma ziņojumam tiks sagatavots nākamajā mācību gadā.

- Aptaujas par invaliditāti analīze (5.3.)

Aptauja par invaliditāti, ko 2004. gada decembrī veica Komisija, ir analizēta, un tās rezultāti ir pieejami Komisijas intranetā. Visi rezultāti ir izklāstīti V pielikumā, bet turpmāk sniegts to kopsavilkums. Izvērtējot 3 526 atbildes (6) [Saite], ir ierosināti arī konkrēti pasākumi. Šie



pasākumi ir minēti informācijā, kas pieejama Komisijas intraneta mājas lapā, un ir apkopota turpmāk.

Tā kā no invalīdiem saņemto atbilžu skaits bija neliels (216, kas veido 6% no visiem respondentiem), no aptaujas rezultātiem bija grūti izdarīt konkrētus secinājumus, jo nebija skaidrs, vai saņemtās atbildes reprezentē nelielu invalīdu skaitu, kas strādā Komisijā, vai aptaujā piedalījās maz konkrēto darbinieku. Tomēr daži punkti bija bieži atzīmēti, un tos iespējams uzlabot, veicot turpmākus pasākumus, piemēram, daži darbinieki minēja grūtības saistībā ar ļoti vienkārša aprīkojuma iegādi, lai atvieglotu viņu darbu, piemēram, atbilstošu krēslu, biroja galdu vai pielāgota IT aprīkojuma iegāde. Civildienesta noteikumu (1.d panta 4. punkts) izpratnē tā ir „atbilstoša darba vieta”, kas iestādei jānodrošina invalīdiem, lai atvieglotu viņu oficiālo darba pienākumu izpildi. Komisija pievērsa uzmanību arī grūtībām, ar kurām saskārās daži invalīdi, piekļūstot vai pārvietojoties ēkās (celiņi ir nobloķēti ar dažādām lietām, ugunsdrošības durvis ir pārāk smagas, utt.).

Attiecībā uz karjeras iespējām vai karjeras attīstību 108 atbildēs bija minēta diskriminācijas iespējamība. Darbinieki ir izjutuši mazāk labvēlīgu attieksmi savas invaliditātes dēļ, kas izpaudās kā lēnāka karjeras attīstība, neinteresants darbs vai ierobežota pieeja apmācības kursiem, savukārt citi darbinieki ir piedzīvojuši pazemojumu, iebiedēšanu vai apvainojumu no vadītājiem un kolēģiem. Komisija ņēma vērā šīs darbinieku minētās bažas. Rezultātā tika panākta vienošanās ierosināt šādus pasākumus:

- Kopsavilkuma ziņojuma rezultāti ir paziņoti visiem direktoriem, kas atbild par cilvēkresursiem, medicīniskās aprūpes dienestam, veselības un drošības nodaļai, centrālajai karjeras virzības nodaļai (SCOP) un starpdienestu grupai invaliditātes jautājumos, lai varētu veikt lietderīgus pasākumus, nodrošinot lielāku informētību par minētajiem jautājumiem. Komisija nodrošināja, ka attiecīgie dienesti bija informēti par tiem aptaujā norādītajiem komentāriem, kas attiecās tieši uz šiem dienestiem.
- Jānodrošina, lai visi darbinieki būtu informēti par to, ka diskriminācija pamatojoties uz invaliditāti ir jo īpaši aizliegta ar Civildienesta noteikumiem. Tādējādi aptauja un tās rezultāti ir svarīga informācija, kas pievērš darbinieku uzmanību minētajiem jautājumiem, un, lai ietekmētu pārmaiņas, ir pieejama invaliditātes jautājumiem atvēlētajā intraneta vietnē.
- Noteikumi par nediskrimināciju (1.d panta 1. punkts) ir norādīti Komisijas intraneta vietnē, kas atvēlēta invaliditātes jautājumiem.
- Turklāt intraneta vietnē darbiniekiem ir atgādinājums, ka saskaņā ar Labas prakses kodeksu invalīdu nodarbinātībai, ja ir sūdzības kodeksa īstenošanas sakarā, tad, ievērojot konfidencialitātes principu, var griezties Personāla un administrācijas ģenerāldirektorāta vienādu iespēju un nediskriminācijas nodaļā, kur šo jautājumu izskatīs diskrēti, ievērojot vajadzīgo konfidencialitāti.
- Aptaujas atbildēs bieži tika minēta novilcināta aprīkojuma sagatavošana vai tā nesagatavošana. Respondenti atbildēs arī minēja mazāk labvēlīgu attieksmi invaliditātes dēļ, kas izpaudās kā lēnāka karjeras attīstība vai neinteresants darbs. Labas prakses kodeksā ir noteikts, ka SCOP nodaļas sastāvā ir jābūt konsultantam, kas specializējies sniegt konsultācijas profesiju un rehabilitācijas jomās, un ka Komisija iecels amatā speciālistu, kas veiks vides ergonomisko novērtējumu invalīdiem paredzētās darba vietās. Personāla un administrācijas ģenerāldirektorāta nākamā svarīgā prioritāte 2005. gadā bija speciālistu iecelšana amatā, lai



veicinātu proaktīvu pieeju karjeras attīstībā, darba vietas vides novērtējumu un atbilstošas darba vietas savlaicīgu nodrošināšanu. Minētie speciālisti jau ir iecelti amatos SCOP un Personāla un administrācijas ģenerāldirektorāta veselības un drošības nodaļā. Turklāt izskatīs dažādus budžeta noteikumus, pamatojoties uz kuriem nosaka pabalstus strādājošiem invalīdiem, kā arī vajadzību atvēlēt noteiktus budžeta līdzekļus atbilstošas darba vietas nodrošināšanai, lai panāktu maksimālu labumu.

- Personāla un administrācijas ģenerāldirektorāts, apspriežoties ar attiecīgajiem dienestiem, izskatīs dažādus budžeta noteikumus, pamatojoties uz kuriem nosaka pabalstus strādājošiem invalīdiem, lai darbiniekiem būtu maksimāls labums no piešķirtajiem budžeta līdzekļiem. Jo īpaši Personāla un administrācijas ģenerāldirektorāts izskatīs jautājumu par to, vai atvēlēt noteiktus budžeta līdzekļus atbilstošas darba vietas nodrošināšanai un vai šie līdzekļi jāpiešķir centralizēti vai ģenerāldirektorātu līmenī.

- Ir jāizskata arī jautājums par to, vai attiecībā uz invalīdu nodarbinātību ir paredzēts konkrēts mērķis un atbilstoša uzraudzība. Personāla un administrācijas ģenerāldirektorāts sadarbībā ar Starpdienestu grupu invaliditātes jautājumos, EPSO (un citām attiecīgām grupām) apspriedīs dažādus paņēmienus, kā varētu palielināt invalīdu pieņemšanu darbā. Turklāt viņi izskatīs, kas jāveic, lai pašreizējā un turpmākā statistika par invalīdu nodarbinātību Komisijā būtu uzticamāka un tiktu regulāri atjaunināta, ievērojot Regulas (EK) Nr. 45/2001 saistības.

- Lai politika šajā jomā būtu skaidrāka un iedarbīgāka, Personāla un administrācijas ģenerāldirektorāts 2006. gada janvārī apspriedīsies ar dalībvalstīm par jebkurām to valsts pārvaldē pieņemtām procedūrām, lai sekmētu invalīdu pieņemšanu darbā un nodrošinātu viņiem atbilstošas darba vietas, tādējādi noskaidrojot dalībvalstīs esošās paraugprakses, ko varētu izmantot arī Komisijā.

Lai izvērtētu sasniegto, 2006. gada beigās izskatīs jautājumu par to, vai nepieciešams veikt otro aptauju par invaliditāti 2007.-2008. gadā. Pamatojoties uz šīs aptaujas rezultātiem, pēc vajadzības var pārskatīt esošās un noteikt jaunas prioritātes.

- Izpratne par invaliditāti (5.4.)

Pieņemot pārskatīto Labas prakses kodeksu un veicot aptauju visu Komisijas darbinieku vidū par invaliditāti, ir panākta plaša ieinteresētība, kas būtiski palīdz veicināt izpratni par invaliditāti un informēt personālu par šā jautājuma jutīgumu. Šie pasākumi tika plaši publiskoti. Labas prakses kodekss tika publicēts Eiropas Komisijas iknedēļas iekšējā avīzē „Commission en Direct”, ko izsūta visiem darbiniekiem, tā ir pieejama arī intranetā, un visās ES iestādēs tās tirāža pārsniedz 50 000 eksemplāru. Aptauja tika publicēta kā ģenerāldirektorāta paziņojums, kas bija adresēts visiem darbiniekiem.

Nākamais solis izpratnes par invaliditāti veicināšanā būs aptaujas rezultātu publicēšana Komisijas intranetā. Tur būs atrodama informācija par izskatītajām atbildēm un 2006. gadā plānotajiem pasākumiem.

Atlases intervijas un konkursa žūrijas apmācības kursus iesaistītais personāls jau ir pabeidzis kursus par izpratnes veidošanu šajā jomā, un 2006. gada sākumā tiks saņemta Labas prakses rokasgrāmata par nediskrimināciju (tostarp invaliditāti), kas paredzēta kursu apmeklētājiem un vadītājiem, kas ir atbild par pieņemšanu darbā ģenerāldirektorātos.



Komisija arī plāno veikt īpašus pasākumus par minētā jautājumu jutīgumu, 2006. vai 2007. gadā organizējot apmācības, seminārus vai konferences tās darbiniekiem saistībā ar ikgadējo Eiropas invalīdu dienu 3. decembrī. Minētie pasākumi ir atkarīgi arī no pieejamiem finanšu līdzekļiem.

IV. Secinājums

Komisija ir pieņēmusi plašu, progresīvu un proaktīvu pieeju savām politikām saistībā ar invaliditāti. Jaunajos Civildienesta noteikumos, pārskatītajā Labas prakses kodeksā un dažādu pakalpojumu sniegšanā ir ņemtas vērā īpašās vajadzības, kas invalīdiem var būt attiecībās ar Komisiju.

Komisijas mērķis ir nodrošināt to, ka nediskriminācijas princips tiek piemērots tās attiecībās ar invalīdiem un šajā sakarā regulāri pārbaudīt attiecīgos pasākumus. Komisija arī turpmāk apspriedīsies ar atbilstošiem dienestiem un invalīdu pārstāvjiem, jo īpaši starpdienestu grupā invaliditātes jautājumos, lai nodrošinātu šā mērķa īstenošanu.

Pielikumu saraksts

I pielikums [Saite]: Komisijas Lēmums, ar ko īsteno Civildienesta noteikumu 1.d panta 4. punktu.

II pielikums [Saite]: Komisijas 2003. gada 25. novembra Lēmums par pārskatīto Labas prakses kodeksu invalīdu nodarbinātībai.

III pielikums [Saite]: Pagaidu pamatnostādnes par budžeta pozīcijas „papildu atbalsts invalīdiem” saistībā ar pabalstiem invalīdiem īstenošanu.

IV pielikums [Saite]: Pamatnostādnes par individuāliem maksājumiem izmaksu segšanai saistībā ar invaliditāti.

V pielikums [Saite]: Darbinieku aptaujas par invaliditāti analīze.

(1) [Saite] R.R.U ir reģionālie noteikumi, ko piemēro reģiona teritorijā. Vienkāršības labad šie noteikumi ir paredzēti, lai apkopotu spēkā esošos noteikumus, kas attiecas uz pilsētas attīstības standartiem, ko piemēro Briseles pilsētas reģionā.

(2) [Saite] 2003. gada 18. novembris C(2003) 4362.

(3) [Saite] Stāvvietas ēku ārpusē attiecas uz atļaujām un būvdarbiem, kas ir Briseles iestāžu kompetencē.

(4) [Saite] http://europa.eu.int/comm/ipg/index_en.htm [Saite].



(5) [\[Saite\]](#) 25 dalībvalstis, Komisija, vecāku asociācijas, Eiropas Patentu birojs (jautājumos, kas skar Eiropas skolu Minhenē), mācībspēku pārstāvji.

(6) [\[Saite\]](#) Kopējais ierēdņu un pagaidu darbinieku skaits Komisijā ir apmēram 25 000.