EIROPAS
KOMISIJA

Briselē, 19.3.2021.
COM(2021) 139 final

KOMISIJAS ZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM UN PADOMEI

par Padomes Direktīvas 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības (“Rasu vienlīdzības direktīva”), un Padomes Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (“Nodarbinātības vienlīdzības direktīva”), piemērošanu

{SWD(2021) 63 final}

1. IEVADS

Līdztiesība ir viena no ES pamatvērtībām[1]. Komisija ir veikusi būtiskus pasākumus, lai to veicinātu un integrētu un veidotu patiesu **līdztiesības Savienību**. 2019. gadā tika izveidota iekšējā darba grupa līdztiesības jautājumos, ar kuras atbalstu Komisija integrē līdztiesības dimensiju visās ES politikas jomās un galvenajās iniciatīvās. Nesenākajos to piemēros — dzimumu līdztiesības stratēģijā 2020.–2025. gadam[2], ES rasisma apkarošanas rīcības plānā 2020.–2025. gadam[3], jaunajā romu līdztiesības, iekļaušanas un līdzdalības stratēģiskajā satvarā[4], LGBTIK līdztiesības stratēģijā 2020.–2025. gadam[5], stratēģija, lai stiprinātu Pamattiesību hartas piemērošanu ES[6], personu ar invaliditāti tiesību stratēģijā 2021.–2030. gadam[7] un Eiropas sociālo tiesību pīlāra īstenošanas rīcības plānā[8] — ir uzsvērts, cik svarīgi ir novērst un izskaust diskrimināciju (piemēram, apkarojot stereotipus un aizspriedumus), piemērot šīs jomas ES tiesību aktus un principus un uzlabot datu vākšanu.

Šajā ziņojumā galvenā uzmanība pievērsta divu ES līdztiesības direktīvu piemērošanai:

- **Rasu vienlīdzības direktīvai**[9], kas nosaka vienlīdzīgu attieksmi pret cilvēkiem nodarbinātības un arodapmācības, izglītības, sociālās aizsardzības, tostarp sociālā nodrošinājuma, sociālo priekšrocību, piekļuves precēm un pakalpojumiem (ieskaitot mājokļus) un to piegādes jomā *neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības*, un

---

[1] Līguma par Eiropas Savienību 2. pants. Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 10. pants paredz: "Nosakot un īstenojot savu politiku un darbības, Savienība tiecas apkarot diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ."

[2] COM(2020) 152 final; https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_lv.

[3] COM(2020) 565 final; https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_en.

[4] Sk. pilnu dokumentu kopumu: https://ec.europa.eu/info/publications/new-eu-roma-strategic-framework-equality-inclusion-and-participation-full-package_en.

[5] COM(2020) 698 final; https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025_en.

[6] COM(2020) 711 final; https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights/application-charter/eu-strategy-strengthen-application-charter_en. ES Pamattiesību hartas 21. panta 1. punktā ir noteikts: "Aizliegta jebkāda veida diskriminācija, tostarp diskriminācija dzimuma, rases, ādas krāsas, etniskās vai sociālās izcelsmes, ģenētisko īpatnību, valodas, reliģijas vai pārliecības, politisko vai jebkuru citu uzskatu dēļ, diskriminācija saistībā ar piederību pie nacionālās minoritātes, diskriminācija īpašuma, izcelsmes, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ."

[7] COM(2021)101 final; https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=lv&pubId=8376&furtherPubs=yes.

[8] COM(2021)102 final https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en.
Ir paziņots, ka papildus visām sarakstā minētajām iniciatīvām Komisija 2021. gadā pieņems ES stratēģiju pret antisemītismu.

[9] Padomes Direktīva 2000/43/EK (2000. gada 29. jūnijs), ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības (OV L 180, 19.7.2000., 22. lpp.).

- **Nodarbinātības vienlīdzības direktīvai**[10], kura nosaka vienlīdzīgu attieksmi pret cilvēkiem nodarbinātības un arodapmācības jomā *neatkarīgi no viņu reliģijas vai uzskatiem, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas*.

Abās direktīvās noteikts, ka Komisijai reizi piecos gados jāziņo par to piemērošanu[11]. Komisija kopš 2014. gada ir izvēlējusies sagatavot kopēju ziņojumu par šīm abām direktīvām, jo to regulatīvā pieeja un daudzu noteikumu saturs ir identisks.

Lai iegūtu labu izpratni par faktisko situāciju, Komisija regulāri veic Eirobarometra viedokļa aptaujas par diskrimināciju ES[12]. Noderīgus skaitļus un informāciju par tendencēm sniedz arī Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūras (*FRA*) apsekojumi[13].

Šķiet, ka pastāv vispārējs uzskats, ka kopš 2014. gada cīņā pret diskrimināciju ir bijis maz progresa. Sabiedrība kopumā atzīst, ka diskriminācija ES ir izplatīta[14], un diskriminācija ir bieži sastopama arī lielākajā daļā dalībvalstu. Aptaujās tika konstatēts, ka katrs ceturtais etnisko vai imigrantu minoritāšu grupu pārstāvis (24 %) pēdējo 12 mēnešu laikā bija izjutis diskrimināciju vienā vai vairākās ikdienas dzīves jomās savas izcelsmes dēļ[15]. Eirobarometra 2019. gada aptaujā aptuveni katrs piektais respondents (21 %), kurš pēdējo 12 mēnešu laikā bija izjutis diskrimināciju viena vai vairāku iemeslu dēļ, sacīja, ka diskriminācija ir tikusi īstenota darbā, bet 13 % sacīja, ka to izjutuši, meklējot darbu[16].

Ņemot vērā iepriekš minēto, ir svarīgi, lai tiesību akti, kuru pamatā ir ES noteikumi par nediskriminēšanu, tiktu pienācīgi izpildīti valsts līmenī[17]. Ņemot vērā iepriekšējos 2006. gada[18], 2008. gada[19] un 2014. gada[20] ziņojumus par minēto direktīvu piemērošanu, šajā ziņojumā ir:

- novērtēta *pašreizējā situācija un attīstība* kopš 2014. gada,

---

[10] Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 2.12.2000., 16. lpp.).

[11] Direktīvas 2000/43/EK 17. pants un Direktīvas 2000/78/EK 19. pants.

[12] Visjaunākā ir 2019. gada oktobra īpašā Eirobarometra aptauja Nr. 493 *Diskriminācija ES*; https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2251.

[13] Šā ziņojuma pamatā ir galvenokārt 2019. gada Eirobarometra aptaujas un dažādu *FRA* apsekojumu dati, kas tika apkopoti vēl pirms Covid-19 krīzes.

[14] 2019. gada Eirobarometra aptauja. Piemēram, 59 % Eiropas iedzīvotāju uzskata, ka diskriminācija uz etniskās piederības pamata ir plaši izplatīta viņu valstī (salīdzinājumā ar 64 % 2015. gadā). Rādītāji seksuālās orientācijas, reliģijas, invaliditātes un vecuma jomā ir attiecīgi 53 %, 47 %, 44 % un 40 %.

[15] *Second European Union minorities and discrimination survey — main results* (Otrais Eiropas Savienības minoritāšu un diskriminācijas apsekojums — galvenie rezultāti) (*FRA* 2017. gada *EU-MIDIS II* apsekojums). https://fra.europa.eu/en/publication/2017/second-european-union-minorities-and-discrimination-survey-main-results.
FRA 2008. gada dati norādīja, ka aptuveni katrs trešais (30 %) iedzīvotājs bija izjutis diskrimināciju šajās jomās savas etniskās piederības dēļ.

[16] 2019. gada Eirobarometra aptauja. Daudzi respondenti sacīja, ka joprojām pastāv diskriminācija darbā pieņemšanas jomā pārāk maza vai liela vecuma (47 %), invaliditātes (41 %), piederības romu kopienai (38 %), vispārīgi etniskās piederības (32 %), reliģisku uzskatu paušanas (28 %), seksuālās orientācijas (22 %) dēļ.

[17] Komisija saņēma vairākas iedzīvotāju sūdzības, kuras pārsvarā bija saistītas ar iespējamu individuālu diskrimināciju, nevis minēto direktīvu nepareizu transponēšanu vai piemērošanu dalībvalstī. Šādos gadījumos tiesiskās aizsardzības līdzekļus galvenokārt jāmeklē valsts līmenī.

[18] COM(2006) 643 galīgā redakcija (par Rasu vienlīdzības direktīvu).

[19] COM(2008) 225 galīgā redakcija (par Nodarbinātības vienlīdzības direktīvu).

[20] COM(2014) 2 final (kopējais ziņojums par abām direktīvām).

- identificēti *galvenie turpmākie jautājumi un problēmas*, kas izriet no attīstības tendencēm nediskriminācijas jomā;
- izcelti vairāki *labas prakses un iniciatīvu piemēri*,
- atspoguļots *Eiropas Savienības Tiesas (EST) lietās* sniegtais skaidrojums par to, kā interpretēt minētās direktīvas,
- aplūkota Komisijas 2018. gada Ieteikuma par *līdztiesības iestāžu standartiem* īstenošana[21] saskaņā ar LGBTIK līdztiesības stratēģiju, romu līdztiesības, iekļaušanas un līdzdalības stratēģisko satvaru un ES rasisma apkarošanas rīcības plānu (skatīt pielikumu par līdztiesības iestādēm);
- aplūkoti, kā norādīts ES rasisma apkarošanas rīcības plānā, ar Rasu vienlīdzības direktīvu nodrošinātās aizsardzības *iespējamie trūkumi*.

Ziņojuma pamatā ir informācija, kuru Komisijai iesūtījušas dalībvalstis[22] un kura iegūta apspriedēs ar Eiropas Līdztiesības iestāžu tīklu (*EQUINET*)[23], *FRA*[24], sociālajiem partneriem[25] un pilsoniskās sabiedrības organizācijām[26]. Tā pamatā ir arī Komisijas darbs, kas vērsts uz palīdzības sniegšanu minēto direktīvu piemērošanas jomā[27], un attiecīgās publikācijas[28]. Tajā ir pienācīgi ņemtas vērā attiecīgās Eiropas Parlamenta rezolūcijas[29] un pētījumi[30].

---

21 C(2018) 3850 final.

22 Rasu vienlīdzības direktīvas 17. pantā un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 19. pantā ir noteikts pienākums dalībvalstīm reizi piecos gados iesniegt Komisijai visu ziņojuma sagatavošanai nepieciešamo informāciju. Atbildes uz specializēto anketu, kuru Komisija bija izsūtījusi šajā nolūkā, sniedza visas dalībvalstis, izņemot divas (Horvātiju un Zviedriju). Anketa netika nosūtīta Apvienotajai Karalistei.

23 Attiecībā uz *EQUINET* ieguldījumu, kura pamatā bija atbildes uz visu valstu līdztiesības iestādēm nosūtīto anketu, sk. https://equineteurope.org/2020/a-perspective-from-the-work-of-equality-bodies-on-european-equality-policy/.

24 Šajā ziņojumā saukti par "*FRA* iesniegtajiem datiem".

25 Tika saņemts Eiropas Biznesa konfederācijas viedoklis.

26 Tika saņemts tīkla *Age Platform Europe*, organizācijas *Amnesty International*, Eiropas Invaliditātes foruma, Eiropas Romu tiesību centra un Eiropas Nedzirdīgo savienības viedoklis.

27 Piemēram, atbildēšana uz sūdzībām no personām, lūgumrakstiem un jautājumiem, uz kuriem jāatbild rakstveidā, jo īpaši no Eiropas Parlamenta, kā arī tā darba organizēšana, ko veic ES augsta līmeņa grupa nediskriminēšanas, līdztiesības un daudzveidības jautājumos, tostarp tās apakšgrupa vienlīdzības datu jomā (kurā Komisija pulcē dalībvalstu un Eiropas Ekonomikas zonas valstu amatpersonas ar mērķi apmainīties ar informāciju un viedokļiem par politikas norisēm nediskriminācijas, līdztiesības un daudzveidības jomā).

28 Tostarp publikācijas no Eiropas juridisko ekspertu tīkla nediskriminēšanas jautājumos, kurš sniedz Komisijai atbalstu diskriminācijas novēršanas tiesību jomā, sk. https://www.equalitylaw.eu/publications.

29 Piemēram, 2016. gada 15. septembra Pašiniciatīvas rezolūcija par Direktīvas 2000/78/EK piemērošanu (P8_TA-PROV(2016)0360). 2021. gada 10. marta rezolūcija par Padomes Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, īstenošanu, ņemot vērā *UNCRPD* (P9_TA-PROV(2021)0075).

30 *Tymowski, J.* (2016), *The Employment Equality Directive — European implementation assessment*, https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_STU(2016)536346; *Anglmayer, I.* (2020), *Implementation of the Employment Equality Directive in light of the UN CRPD — European Implementation Assessment*, pieejams: https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_STU(2020)654206).

2. ABĀM DIREKTĪVĀM KOPĪGIE JAUTĀJUMI

Direktīvās ir līdzīgi noteikumi par *diskriminācijas jēdzienu* un *tiesiskās aizsardzības līdzekļiem un to piemērošanu*.

Vairākums dalībvalstu un ieinteresēto personu, kas piedalījās apspriedēs, neuzsvēra būtiskas grūtības saistībā ar šo noteikumu interpretāciju. Taču dažas norādīja, ka jautājumu skaits (joprojām) rada problēmas[31], jo īpaši saistībā ar:

- diskriminācijas jēdziena tvērumu (sk. 2.1. sadaļu) un
- tiesību piemērošanu (sk. 2.2. sadaļu), piemēram, šādos gadījumos:
    - ziņojot par sūdzībām (sk. 2.2.1. iedaļu),
    - sniedzot pierādījumus lietā (sk. 2.2.2. iedaļu),
    - saņemot aizsardzību pret pakļaušanu netaisnībai (sk. 2.2.3.iedaļu) un
    - piemērojot atbilstošas sankcijas (sk. 2.2.4. iedaļu).

Lai efektīvi īstenotu direktīvas, izšķiroša nozīme ir izpratnes veicināšanai un dialogam ar sociālajiem partneriem un pilsoniskās sabiedrības organizācijām (sk. 2.3. sadaļu). Valstu līdztiesības iestāžu darbs (sk. 2.4. sadaļu) un vienlīdzības datu pieejamība (sk. 2.5. sadaļu) ir transversāli jautājumi, kuriem ir nozīme palīdzības sniegšanā diskriminācijā cietušajiem, kā arī līdztiesības un nediskriminēšanas tiesību aktu atbalstīšanā, pārraudzībā un veicināšanā.

2.1. Jēdziens “diskriminācija”

Jēdziens “diskriminācija” ietver *tiešu un netiešu diskrimināciju* un *uzmākšanos*[32].

Dažas ieinteresētās personas norāda uz ierobežotu izpratni par netiešo diskrimināciju un tās jēdziena piemērošanu vietējā tiesu praksē. Turklāt dažas dalībvalstis uzsver, ka valstu tiesas nepievērš pienācīgu uzmanību ar dzimumu nesaistītiem uzmākšanās iemesliem.

Jaunākā EST judikatūra ir sniegusi noderīgus precizējumus par netiešās diskriminācijas jēdzienu[33]. Eiropas juridisko ekspertu tīkls nediskriminēšanas jautājumos 2021. gadā plāno nākt klajā ar ziņojumu par šā jēdziena piemērošanu, tādējādi atjauninot savu iepriekšējo (2008. gada) ziņojumu[34].

EST vēl nav lēmusi par *uzmākšanās* (un tās robežu) interpretāciju saskaņā ar abām direktīvām. Valstu tiesību aktos (judikatūrā) šis jēdziens ir izmantots saistībā ar vairākiem uzvedības veidiem, tostarp fizisku un psiholoģisku vardarbību, iebiedēšanu un

---

[31] To apstiprināja valstu diskriminācijas novēršanas tiesību aktu novērtējums. Šāds novērtējums tika veikts Beļģijā, Vācijā, Francijā, Nīderlandē, Austrijā, Polijā, Slovākijā, Somijā un Zviedrijā.

[32] Sk. abu direktīvu 2. panta 2. punkta a) un b) apakšpunktu par tiešu un netiešu diskrimināciju un 2. panta 3. punktu par uzmākšanos. Direktīvās atļauts definēt uzmākšanos saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi. Lai konstatētu diskrimināciju (tostarp uzmākšanos), nav nepieciešams demonstrēt nodomu — šādu principu parasti piemēro valstu līmenī.

[33] Tiesas 2015. gada 16. jūlija spriedums *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD* (C-83/14, EU:C:2015:480); Tiesas 2017. gada 14. marta spriedums *Achbita* (C-157/15, ECLI:EU:C:2017:203).

[34] https://www.migpolgroup.com/_old/portfolio/limits-and-potential-of-the-concept-of-indirect-discrimination/.

naida runu[35]. Šķiet, ka dažās ES dalībvalstīs valstu tiesas šo jēdzienu neizmanto pietiekami.

EST saistībā ar jēdzienu "diskriminācija" ir sniegusi noderīgu skaidrojumu par dažādām situācijām vai jēdzieniem:

- *diskriminācija kombinētu iemeslu dēļ* — 2016. gadā EST atzina, ka "patiešām diskriminācija var būt balstīta uz vairākiem (..) iemesliem", kas aizsargāti ES tiesību aktos. Tomēr tā arī nosprieda, ka "nav tādas jaunas diskriminācijas kategorijas, kas izriet no vairāku šādu iemeslu kombinācijas (..) un kura būtu konstatējama, ja diskriminācija šo iemeslu dēļ, aplūkojot tos izolēti, nav tikusi pierādīta"[36].

  Tā kā "*intersekcionālā diskriminācija*" ir diskriminācija, kuras pamatā ir nenošķiramu iemeslu kombinācija, nevis viens atsevišķs iemesls, Tiesa neatzina intersekcionālo diskrimināciju par aizsardzības iemeslu, jo direktīvās tam pašlaik nav skaidri noteikta juridiskā pamata[37]. Tomēr dažas ieinteresētās personas uzsvēra gan intersekcionalitātes nozīmīgumu, gan nepieciešamību efektīvāk cīnīties pret multiplo diskrimināciju[38].

  Komisija atzīst intersekcionālās diskriminācijas nozīmīgumu un vajadzību pievērst uzmanību šai parādībai visās tās vienlīdzības stratēģijās[39]. Tāpat tā ir piedāvājusi atbalstu efektīvai *multiplās diskriminācijas* atzīšanai valsts līmenī, pasūtot pētījumus[40] un līdzorganizējot semināru, kurā valstu amatpersonas varēja izpētīt ar šo jautājumu saistītās problēmas un labo praksi tā risināšanai, izstrādājot tiesību aktus un politiku[41],

- *"diskriminācija saistības dēļ" (kad persona vai to grupa tiek nostādīta nelabvēlīgā situācijā, jo ir saistīta ar tādu personu vai grupu, kurai piemīt aizsargāta iezīme)* — *CHEZ* lietā tika parādīts, ka persona, kas nebija piederīga romiem, varēja saņemt aizsardzību pat tad, ja viņai pašai nebija "attiecīgās etniskās piederības", bet viņa "tomēr kāda no šiem iemesliem dēļ cieš[ta] no

---

[35] Dažās ES dalībvalstīs uzmākšanās konstatēšanas nosacījums ir darbību atkārtota veikšana. Viena dalībvalsts ir ziņojusi par personas aizskaršanas (darba vietā) jēdzienu, kas attiecas uz procesu, kurš aptver *vairākkārtēju* rīcību noteiktā laikposmā. Cita dalībvalsts ir ziņojusi par valsts tiesību aktu par uzmākšanos, kas ir saistīts ar abās direktīvās iekļautajiem iemesliem un paredz nosacījumu par *atkārtotām* darbībām (atšķirībā no seksuālas uzmākšanās, kuras konstatēšanai vajadzīga tikai vienreizēja rīcība).

[36] Tiesas 2016. gada 24. novembra spriedums *David L. Parris* (C-443/15, EU:C:2016:897), 80. punkts.

[37] Diskriminācijas pamatā var būt viena aizsargāta iezīme vai tādu (vairāku) iemeslu kombinācija, kas pastāv atsevišķi ("papildinošā diskriminācija"), vai vienlaikus savstarpēji mijiedarbojas nesaraujamā veidā ("intersekcionālā diskriminācija").
Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts ir sniedzis definīcijas jēdzieniem "multiplā diskriminācija" (https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1297) un "intersekcionalitāte" (https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1492).
Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 3. apsvērumā un Rasu vienlīdzības direktīvas 14. apsvērumā ir atzīts multiplās diskriminācijas pastāvēšanas fakts.

[38] Dažas dalībvalstis (piemēram, Dānija, Grieķija un Spānija) atsaucās uz pētījumiem un apsekojumiem par šo jautājumu.

[39] Pārskatu skatīt šā ziņojuma pirmajā rindkopā.

[40] Sk., piemēram, https://www.equalitylaw.eu/downloads/3850-intersectional-discrimination-in-eu-gender-equality-and-non-discrimination-law-pdf-731-kb.

[41] Seminārs tika rīkots sadarbībā ar Grieķijas Darba, sociālā nodrošinājuma un sociālās solidaritātes ministriju, un tajā piedalījās ES augsta līmeņa grupas nediskriminēšanas, līdztiesības un daudzveidības jautājumos locekļi.

nelabvēlīgākas attieksmes vai tiek[tika] nostādīta[s] īpaši nelabvēlīgā situācijā"[42]. No lietas izriet, ka diskriminācijas konstatēšana nav atkarīga no tā, vai starp iespējamo cietušo un grupu, ar kuru tā ir saistīta, pastāv intīmas vai ciešas attiecības[43]. Daudzas dalībvalstis norāda, ka diskrimināciju saistības dēļ reglamentē valsts tiesību akti (judikatūra).

EST vēl nav skaidri pievērsusies "*diskriminācijas izpratnes dēļ*" un "*diskriminācijas pieņēmuma dēļ*" jautājumam, t. i., gadījumiem, kad nevienlīdzīga attieksme izriet no *nepareiziem uzskatiem* vai *nepareizas izpratnes*, ka personai piemīt kāda no aizsargātajām iezīmēm. Vairāku ES dalībvalstu tiesību aktos (judikatūrā) ir noteikta īpaša aizsardzība pret diskrimināciju pieņēmuma dēļ, taču šādu dalībvalstu ir mazāk nekā dalībvalstu, kurās noteikta īpaša aizsardzība pret diskrimināciju saistības dēļ.

2.2. Tiesiskās aizsardzības līdzekļi un izpilde

2.2.1. Tiesību aizsardzība

Saskaņā ar minētajām direktīvām dalībvalstīm ir pienākums nodrošināt *pienācīgus tiesiskās aizsardzības līdzekļus* visām personām, kuras uzskata sevi par cietušām no diskriminācijas[44].

Papildus vispārējām nediskriminēšanai veltītām izpratnes veicināšanas kampaņām vairākas dalībvalstis ir minējušas konkrētas iniciatīvas, kuru mērķis ir veicināt ziņošanu. Dažas kampaņas ir vērstas uz tiesvedības *finansiālā sloga atvieglošanu*, piemēram:

- ✓ samazinot tiesas nodevu diskriminācijas lietās[45];
- ✓ veidojot nodokļu stimulus[46] un
- ✓ izveidojot fondus, kas nodrošina diskriminācijā cietušajiem iepriekšēju juridisko izmaksu segšanu[47].

Citu veidu *laba prakse* ietver:

- ✓ ziņošanas tiešsaistē iespējošanu[48];
- ✓ vietējo iestāžu un vietējo starpniekorganizāciju un kopienu organizāciju spēju un pieejamības uzlabošanu[49];
- ✓ viegli pieejamu strīdu risināšanas struktūru izveidi[50];

---

42 Spriedums *CHEZ* (33. zemsvītras piezīme), 49. un 56. punkts, citējot 2008. gada 17. jūlija spriedumu *S. Coleman* (C-303/06, ECLI:EU:C:2008:415).

43 Lai gan diskriminācija saistības dēļ tiek atzīta, dažu valstu prakse šajā konkrētajā jautājumā joprojām var būt ierobežojoša.

44 Sk. Rasu vienlīdzības direktīvas 7. panta 1. punktu un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 9. panta 1. punktu. Visās dalībvalstīs ir iespējams celt prasību par strīdiem, kas saistīti ar diskrimināciju. Dažās dalībvalstīs lietas iespējams izskatīt arī ārpustiesas un tiesai pielīdzināmā kārtībā, t. i, iesaistoties inspekcijām vai specializētajām iestādēm, piemēram, tiesībsargiem, valsts cilvēktiesību iestādēm (VCI) vai līdztiesības iestādēm. Tāpat dažas dalībvalstis piedāvā mediācijas un samierināšanas iespējas.

45 Piemēram, Čehijā un Dānijā.

46 Piemēram, Beļģijā un Rumānijā.

47 Piemēram, Itālijā.

48 Piemēram, Francijā.

49 Piemēram, Beļģijā un Somijā.

- ✓ specializētu juridisko konsultāciju centru izveidi[51] un
- ✓ diskriminācijas jomā apmācītu policijas ierēdņu un miertiesnešu tīklu izveidi[52].

Ziņošana par diskrimināciju un sūdzību skaits mazliet palielinājušies kopš 2014. gada[53], taču *nepietiekama ziņošana* joprojām ir problēma. Apsekojumi liecina, ka personas, kuras izjuta diskrimināciju, par to ziņo negribīgi[54]. Tādējādi daudzi incidenti var netikt reģistrēti, liedzot cietušajiem piekļuvi jebkāda veida tiesiskās aizsardzības līdzekļiem[55]. Tas negatīvi ietekmē tiesu iestāžu pieejamību, kā arī direktīvu efektivitāti plašākā nozīmē. Lai gan daudzas dalībvalstis norāda uz valsts un vietējā līmeņa līdztiesības iestāžu svarīgo darbu diskriminācijas un nepietiekamas ziņošanas problēmu risināšanai, apsekojumi liecina, ka par diskriminācijas incidentiem šīm iestādēm ziņotu neliels skaits cilvēku[56].

Iemesli neziņošanai par diskriminācijas gadījumiem citstarp var būt šādi[57]:

- × šaubas par nopietnām izredzēm gūt panākumus;
- × savu tiesību neapzināšanās un/vai informācijas trūkums par līdztiesības iestāžu pastāvēšanu[58];
- × grūtības nodrošināt pierādījumus un/vai
- × bailes no atriebības.

Citas konkrētas problēmas, kas, iespējams, kavē *tiesu iestāžu pieejamību*[59] (kas īpaši ietekmē visneaizsargātākās vai marginalizētās grupas), ir šādas:

---

50 Piemēram, 2017. gada jūlijā Lietuva izveidoja darba strīdu komisiju, kas var izskatīt tādus darba strīdus, kuru pamatā ir diskriminācija, viegli pieejamā, ne pārlieku formālā un ātrā veidā.

51 Piemēram, Īrijā. Juridisko konsultāciju centrs ir vieta, kur iespējams iegūt bezmaksas juridiskās konsultācijas un palīdzību.

52 Piemēram, Francijā.

53 *FRA* iesniegtie dati.

54 Piemēram, 14 % LGB respondentu, kuri piedalījās *FRA* 2018. gada ES LGBTI II apsekojumā, kādam bija ziņojuši par nesenāko diskriminācijas incidentu nodarbinātības jomā (*FRA* iesniegtie dati, un skatīt arī: https://fra.europa.eu/en/project/2018/eu-lgbti-survey-ii). *FRA EU-MIDIS II* apsekojums parādīja, ka 12 % personu, kuras bija izjutušas diskrimināciju rasu vai etniskās piederības dēļ, kādam bija ziņojušas par nesenāko diskriminācijas incidentu. Saskaņā ar *EU-MIDIS II* apsekojumu lielākā daļa sūdzību tika iesniegta darba devējam (36 %), par aptuveni 13 % incidentu tika ziņots arodbiedrībām un personāla komitejām un par 17 % — policijai gadījumos, kad notikums bija saistīts ar iekļūšanu naktsklubā vai bārā. Tikai 4 % ziņojumu tika iesniegti līdztiesības iestādei. Līdzīgā kārtā *FRA* romu un klejotāju 2019. gada apsekojums (tika veikts sešās valstīs) liecina, ka tikai 5 % respondentu, kuri bija izjutuši diskrimināciju, bija ziņojuši par nesenāko incidentu līdztiesības iestādei. Katrs sestais roms un klejotājs (17 %) iesniedza ziņojumu policijā (https://fra.europa.eu/en/project/2018/roma-and-travellers-survey-2018-2019). Saskaņā ar 2019. gada apsekojumu pamattiesību jomā 9 % to respondentu, kuri pārstāv visus iedzīvotājus, ziņoja par nesenāko jebkāda veida diskriminācijas incidentu nodarbinātības jomā. No tiem respondentiem, kuri bija ziņojuši par šādiem incidentiem, 12 % ziņoja līdztiesības iestādei vai valsts cilvēktiesību iestādei un 24 % — arodbiedrībai. 2019. gada Eirobarometra aptaujā (kas vērsta uz visiem iedzīvotājiem) tika atklāts, ka tikai 12 % respondentu diskriminācijas gadījumā dotu priekšroku ziņošanai līdztiesības iestādei vai tiesībsargam par diskrimināciju jebkura aptaujā iekļautā iemesla dēļ. 35 % labprātāk iesniegtu ziņojumu policijā, un 20 % pastāstītu draugam vai ģimenes loceklim.

55 Tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību ir noteiktas Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 47. pantā.

56 Sk. 54. zemsvītras piezīmi.

57 No vairākiem *FRA* apsekojumiem izriet, ka galvenais iemesls neziņošanai par diskriminācijas gadījumu ir uzskats, ka tā rezultātā nekas nenotiks vai nemainīsies (*FRA* iesniegtie dati).

58 Par informāciju un tiesību apzināšanos skatīt 2.3.1. iedaļu.

- īss tiesību aktos noteiktais prasības iesniegšanas termiņš;
- tiesvedības izmaksas, sarežģītība un ilgums;
- neskaidrība par lietas iznākumu un
- izredzes saņemt ļoti mazu kompensāciju[60].

Tādas organizācijas kā arodbiedrības un līdztiesības iestādes var palīdzēt cietušajiem saņemt individuālu tiesisko aizsardzību, jo īpaši gadījumos, ja viņiem ir *tiesības celt prasību*[61]. Tāpat tām var būt svarīga nozīme "stratēģiskās tiesāšanās" atbalstīšanā[62] un/vai kolektīvas tiesiskās aizsardzības līdzekļu pieprasīšanā[63], jo īpaši tādēļ, ka EST ir sen atzinusi, ka ES tiesības aizliedz diskrimināciju arī tad, ja nav identificējams individuāls cietušais,[64], piemēram, darba devēja publiska paziņojuma par nodomu diskriminēt gadījumā[65].

Dažas dalībvalstis ziņoja, ka organizāciju tiesībām celt prasību ir izšķiroša nozīme *kolektīvās diskriminācijas* gadījumos, kas nodara kaitējumu cilvēkiem, kuri nav tieši vai uzreiz identificējami[66]. Dažas līdztiesības iestādes vai organizācijas, kuras palīdz diskriminācijā cietušajiem, ir iesniegušas sūdzības arī EST.

---

59 Lai uzlabotu tiesu iestāžu pieejamību visā ES, Komisija ir izveidojusi Eiropas e-tiesiskuma portālu (https://e-justice.europa.eu/home.do).
Sk. arī 2014. gada ziņojuma *Know your rights — guidance to victims of discrimination* pielikumu. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014SC0005&from=EN.
Informāciju par *FRA* darbu, kura mērķis ir precizēt šķēršļus tiesu iestāžu pieejamībai un nodrošināt pierādījumos pamatotus ieteikumus to pārvarēšanai, skatīt https://fra.europa.eu/en/themes/justice-victims-rights-and-judicial-cooperation.

60 Sk. 2.2.4. iedaļu.

61 Jēdziens "tiesības celt prasību" attiecas uz tiesībām vai spēju celt juridisku prasību tiesā vai ierasties tiesā. Saskaņā ar Rasu vienlīdzības direktīvas 7. panta 2. punktu un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 9. panta 2. punktu apvienībām, organizācijām vai citām juridiskām personām, kurām ir likumīga interese par diskriminācijas apkarošanu, būtu jāatļauj ar sūdzības iesniedzēja atļauju iesaistīties diskriminācijas strīdos viņa vārdā vai atbalstot to. Dalībvalstis pēc saviem ieskatiem nosaka kritērijus un nosacījumus šādu iestāžu tiesībām celt prasību, un dalībvalstīs pastāv atšķirīgs tiesiskais regulējums.

62 Jēdziens "stratēģiskā tiesvedība" attiecas uz tiesvedības stratēģiju izmantošanu ar mērķi rosināt sociālas, juridiskas vai politiskas pārmaiņas un to kā aktīvisma veidu bieži īsteno pilsoniskās sabiedrības organizācijas un/vai juristi.

63 Jēdziens "kolektīva tiesiskā aizsardzība" attiecas uz juridisko mehānismu, kurš:
(i) nodrošina divām vai vairākām fiziskām vai juridiskām personām vai struktūrai, kas pilnvarota celt pārstāvības prasību, iespēju kolektīvi pieprasīt apturēt prettiesisku rīcību;
(ii) nodrošina divām vai vairākām fiziskām vai juridiskām personām, kuras apgalvo, ka tām nodarīts kaitējums masveida kaitējuma situācijā, vai struktūrai, kas pilnvarota celt pārstāvības prasību, iespēju kolektīvi pieprasīt atlīdzību.
Sk. Eiropas Komisijas Ieteikumu 2013/396/ES par vienotiem principiem attiecībā uz papildu un kompensējošiem kolektīviem tiesiskās aizsardzības mehānismiem dalībvalstīs saistībā ar Savienības tiesību aktos paredzēto tiesību pārkāpumiem, (OV L 201, 26.7.2013., 60. lpp.).

64 Organizācijas, kuras darbojas sabiedrības interesēs savā uzdevumā, var celt *actio popularis* prasības, ja nav konkrēta atbalstāma vai pārstāvāma cietušā.

65 Sk. Tiesas 2008. gada 10. jūlija spriedumu *Feryn* (C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397), 15. punkts.

66 Piemēram, Itālijā.

2.2.2. Pierādīšanas pienākums

Lai risinātu ar pierādījumu sniegšanu saistītās problēmas diskriminācijas prasībās[67], direktīvās ir noteikts *pretēji pavērsts pierādījuma pienākums*[68]. Gadījumos, kad sūdzības iesniedzējs nosaka faktus, kas veido pamatu diskriminācijas *prima facie* lietai, atbildētājam ir jāpierāda, ka nav pārkāpts vienādas attieksmes princips[69].

Dažu dalībvalstu augstākās tiesas ir sniegušas skaidrojumus šajā jomā[70], un citas dalībvalstis ir grozījušas savus tiesību aktus[71]. Tomēr dažas ieinteresētās personas ir ziņojušas, ka valsts tiesas joprojām ne vienmēr piemēro noteikumus pareizi un konsekventi un praksē mēdz atšķirties pierādījumu sniegšanas standarti.

Dažās situācijās ir īpaši sarežģīti noteikt *prima facie* pierādījumus, piemēram, *netiešās diskriminācijas* lietās, kur sūdzības iesniedzējam ir jānosaka fakti, uz kuru pamata var pieņemt, ka konkrēts šķietami neitrāls pasākums vai prakse nostāda noteiktas personas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar citiem. Šādu faktu vākšana ir vēl sarežģītāka gadījumos, kad iespējamā diskriminācija izriet no *mākslīgā intelekta izmantošanas*[72]. Turklāt pat tad, kad ir iespējams noteikt netiešu diskrimināciju, pamatojoties uz statistiskiem pierādījumiem[73], ieinteresētās personas norādīja uz grūtībām saistībā ar *attiecīgu statistisko datu* pieejamību un piekļūstamību tiem un to, kā tiesas ņem tos vērā.

2.2.3. Pakļaušana netaisnībai

Valstu tiesību sistēmām ir jānodrošina aizsardzība pret *pakļaušanu netaisnībai*[74] un jāpiedāvā *juridiski pasākumi aizsardzībai pret atriebību* — tas ir svarīgi, lai efektīvi īstenotu tiesības netikt diskriminētam[75].

Tomēr dažās dalībvalstīs šādas aizsardzības īstenošana praksē šķiet ierobežota. Aizsardzība pret pakļaušanu netaisnībai, šķiet, galvenokārt attiecas uz nodarbinātību. Dalībvalstīs pastāv atšķirīgas juridiskās prasības attiecībā uz to personu noteikšanu, kurām ir tiesības uz aizsardzību, — dažās tās attiecas tikai uz sūdzības iesniedzējiem,

---

67 Sūdzības iesniedzējam būtu jānosaka ne tikai tas, ka viņš bija nelabvēlīgā situācijā, bet arī tas, ka šādas attieksmes iemesls bija aizsargāta iezīme.

68 Sk. Rasu vienlīdzības direktīvas 8. pantu un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 10. pantu. Pretēji pavērstais pierādīšanas pienākums ir piemērojams visos tiesas procesos un/vai administratīvajos procesos (neatkarīgi no tā, kurš ceļ prasību) un visu veidu diskriminācijas gadījumos, uz kuriem attiecas šīs direktīvas.

69 Sk. 2014. gada ziņojumu par EST judikatūru šajā jautājumā.

70 Piemēram, saskaņā ar Čehijas, Itālijas un Ungārijas sniegtajiem datiem.

71 Piemēram, Beļģija, Bulgārija, Spānija, Francija, Slovēnija, Slovākija un Somija.

72 Vairākas dalībvalstis (piemēram, Beļģija, Dānija, Vācija, Francija, Lietuva un Nīderlande) norādīja uz riskiem, kurus rada mākslīgā intelekta izmantošana. Mākslīgā intelekta sistēmas var būt nepārredzamas un ļoti sarežģītas un tādējādi kavēt piekļuvi pierādījumiem un kopumā apgrūtināt atbilstības nediskriminēšanas tiesību aktiem pārbaudi; sk. Komisijas Balto grāmatu *par mākslīgo intelektu. Eiropiska pieeja — izcilība un uzticēšanās* (COM(2020) 65 final). https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_lv.pdf.

73 Rasu vienlīdzības direktīvas 15. apsvērumā noteikts, ka valsts tiesību aktu noteikumi vai prakse "(..) var paredzēt netiešo diskrimināciju, ko nosaka ar jebkuriem līdzekļiem, to skaitā, pamatojoties uz pierādījumiem, ko sniedz statistika." Plašāku informāciju par vienlīdzības datu vākšanu sk. 2.5. sadaļā.

74 Tas nozīmē, ka dalībvalstīm jāaizsargā personas pret jebkāda veida nelabvēlīgu attieksmi vai negatīvām sekām, kas ir reakcija uz sūdzību vai tiesas procesiem, kuri vērsti uz vienādas attieksmes principa piemērošanu.

75 Rasu vienlīdzības direktīvas 9. pants un 20. apsvērums; Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 11. pants.

cietušajiem un lieciniekiem, savukārt EST paplašina aizsargājamo personu loku, attiecinot aizsardzību uz visiem, ko var ietekmēt tās personas reakcija, pret kuru iesniegta sūdzība vai uzsākta tiesvedība[76]. Citas dalībvalstis ir ziņojušas par plašu aizsardzības tvērumu valsts līmenī, attiecinot to uz personām, kuras nav cietušie[77], piemēram, lieciniekiem, personām, kuras palīdz cietušajam vai sniedz tam atbalstu, ikvienu, kurš tiek nostādīts nelabvēlīgākā situācijā atteikšanās diskriminēt dēļ, un cilvēkiem, kuri tiek pakļauti netaisnībai uz pieņēmuma vai saistības pamata[78].

Komisija uzrauga to, vai ir īstenots noteikums pret pakļaušanu netaisnībai, ņemot vērā EST spriedumu *Hakelbracht* lietā[79]. Pret Beļģiju ierosinātās pārkāpuma procedūras[80] par nepareizu šā abās direktīvās ietvertā noteikuma transponēšanu (citstarp) vēlāk tika izbeigtas, taču joprojām turpinās procedūra saistībā ar līdzīgu Direktīvas 2006/54/EK[81] noteikumu.

2.2.4. Sankcijas

Dalībvalstīm jānosaka *efektīvas, proporcionālas un preventīvas sankcijas*, kas piemērojamas tādu valsts noteikumu pārkāpumiem, kuros noteikts aizliegums diskriminēt saskaņā ar šīm direktīvām[82]. Direktīvās nav noteikti konkrēti pasākumi, un tās ļauj dalībvalstīm lemt par piemērotiem tiesiskās aizsardzības līdzekļiem attiecīgo mērķu sasniegšanai[83]. Atkarībā no izvēlētā likumīgā ceļa tie var tikt īstenoti dažādos veidos, piemēram, naudas soda, kompensācijas, aizlieguma pārkāpējam veikt konkrētas darbības vai atturēties no tām, pārkāpuma publiskošanas, atvainošanās pieprasīšanas vai krimināsoda piemērošanas veidā[84].

---

[76] Saistībā ar 24. pantu "Pakļaušana netaisnībai" Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.), EST publicēja skaidrojumu — kas varētu būt noderīgs, lai saprastu abās direktīvās izmantoto jēdzienu "pakļaušana netaisnībai" —, precizējot, ka "(..) darba ņēmēju kategorija, kam ir tiesības uz tajā paredzēto aizsardzību, ir jāinterpretē plaši un tajā ietilpst visi darba ņēmēji, kuri var tikt pakļauti netaisnībai, ko pieļāvis darba devējs, atbildot uz sūdzību .. saistībā ar diskrimināciju .., un šī kategorija nedrīkst tikt ierobežota. No 24. panta izriet, ka aizsardzība tajā nav attiecināta tikai uz darba ņēmējiem, kas iesnieguši sūdzību, vai to pārstāvjiem, nedz tiem, kas ir ievērojuši tādas noteiktas formālās prasības, no kurām ir atkarīga konkrēta statusa kā, piemēram, liecinieka atzīšana." Sk. Tiesas 2019. gada 20. jūnija spriedumu *Hakelbracht un citi* (C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523), 26.–30. punkts.

[77] Piemēram, Bulgārija, Vācija, Igaunija, Itālija, Lietuva, Polija un Slovēnija.

[78] Piemēram, Bulgārijā (2004. gada Likuma par aizsardzību pret diskrimināciju Papildu noteikuma 1.3. punktā) pakļaušana netaisnībai ir definēta kā:

a) mazāk labvēlīga attieksme pret personu, kura ir veikusi vai par kuru pastāv pieņēmums, ka tā ir veikusi, vai pastāv iespēja, ka tā veiks darbības ar mērķi saņemt aizsardzību pret diskrimināciju;
b) mazāk labvēlīga attieksme pret personu, ar kuru saistītā persona ir veikusi vai par kuru pastāv pieņēmums, ka tā ir veikusi, vai pastāv iespēja, ka tā veiks darbības ar mērķi saņemt aizsardzību pret diskrimināciju; vai
c) mazāk labvēlīga attieksme pret personu, kura ir atteikusies diskriminēt.

[79] Spriedums *Hakelbracht* (76. zemsvītras piezīme).

[80] Pieminētas 2014. gada ziņojumā.

[81] Pilnu direktīvas nosaukumu skatīt 76. zemsvītras piezīmē.

[82] Rasu vienlīdzības direktīvas 15. pants; Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 17. pants.

[83] Sk. citstarp Tiesas 2013. gada 31. maija spriedumu *Asociația Accept* (C-81/12, ECLI:EU:C:2013:275), 61. punkts; Tiesas 2015. gada 17. decembra spriedumu *Arjona Camacho* (C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831), 30. punkts.

[84] Tādējādi sankcijas var ietvert finansiālu kompensāciju, bet tām var būt arī morālā kaitējuma atlīdzināšanas raksturs. Sk., piemēram, spriedumu *Asociația Accept* (83. zemsvītras piezīme), 68. punkts.

EST ir izdevusi nostādnes par to, kā interpretēt juridiskās prasības attiecībā uz sankcijām, konkrētāk:

- tiesiskās aizsardzības līdzekļiem:
  - jāatbilst proporcionalitātes principam;
  - jāgarantē faktiska un efektīva juridiskā aizsardzība[85] un
  - jānodrošina patiesi atturošs efekts un jānovērš turpmāka diskriminācija; tas ietver soda piemērošanu pat tad, ja nav identificējama cietušā[86];
- jebkādai kompensācijai naudā:
  - jābūt atbilstošai ciestajiem zaudējumiem un kaitējumam,
  - nedrīkst piemērot iepriekš noteiktus maksimālās vērtības griestus[87] un
- tīri simboliskas sankcijas nevar uzskatīt par pietiekamām[88].

Praksē, šķiet, turpina pastāvēt dažas grūtības īstenot direktīvas, piemēram, attiecībā uz *kompensācijas griestiem* un *gadījumiem, kuros nav identificējamu cietušo*. Dažu valstu tiesām ir tendence noteikt diezgan mērenus kaitējuma līmeņus, dot priekšroku nemonetārai kompensācijai vai piemērot nelielu kompensāciju. Šādas tendences var atturēt cietušos no prasības celšanas vai monetāras kompensācijas pieprasīšanas tiesā.

Komisija turpina uzraudzīt dalībvalstīs izmantotajām sankcijām un tiesiskās aizsardzības līdzekļiem piemērotos standartus, lai arī ir sarežģīti vākt detalizētu valsts līmeņa informāciju, un bieži vien tā nav pieejama. Šajā jautājumā svarīgu darbu veic arī *EQUINET*[89].

2.3. Informēšana, dialogs un integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai

2.3.1. Informēšana

Direktīvās ir noteikts pienākums dalībvalstīm *darīt to noteikumus zināmus attiecīgajām personām*[90]. Daudzas dalībvalstis, līdztiesības iestādes, pilsoniskās sabiedrības organizācijas un sociālie partneri atzīst izpratnes veicināšanas nozīmīgumu, un tās ir diezgan aktīvas šajā ziņā, piemēram, sagatavojot brošūras, ceļvežus un pētījumus, īstenojot vispārējas un mērķtiecīgas kampaņas, kā arī rīkojot apmācības.

Tomēr cīņā pret diskrimināciju lielākās problēmas joprojām rada *zems informētības līmenis* par diskriminācijas novēršanas tiesību aktiem un par tādu līdztiesības iestāžu pastāvēšanu, kuras sniedz cietušajiem atbalstu. Piemēram, 71 % etnisko vai imigrantu

---

85 Sk. citstarp spriedumu *Asociaţia Accept* (83. zemsvītras piezīme), 63. punkts.

86 Sk. spriedumu *Feryn* (65. zemsvītras piezīme), 38. punkts; spriedumu *Asociaţia Accept* (83. zemsvītras piezīme), 62. punkts. Vairākās dalībvalstīs (piemēram, Austrijā, Beļģijā, Čehijā, Itālijā, Lietuvā, Luksemburgā, Latvijā, Rumānijā un Slovēnijā) valsts tiesību aktos ir noteikts, ka (noteiktos apstākļos) sodu var piemērot konkrēta cietušā neesības gadījumā.

87 Sk. Tiesas 1993. gada 2. augusta spriedumu *Marshall* (C-271/91, ECLI:EU:C:1993:335), 30.–32. punkts.

88 Sk. spriedumu *Asociaţia Accept* (83. zemsvītras piezīme), 64. punkts.

89 Sk. *Wladasch, K., The sanctions regime in discrimination cases and its effects*, (*EQUINET*, 2015); https://equineteurope.org/publications/the-sanctions-regime-in-discrimination-cases-and-its-effects/.

90 Rasu vienlīdzības direktīvas 10. pants; Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 12. pants.

minoritāšu grupu pārstāvju norāda, ka nezina par organizācijām, kuras piedāvā atbalstu vai konsultācijas diskriminācijā cietušajiem[91]. Savukārt plašākas sabiedrības vidū pastāv relatīvi augsts izpratnes līmenis (61 %) par tādu iestāžu pastāvēšanu, kas piedāvā atbalstu personām, kuras cietušas no diskriminācijas darbā[92].

Informētības veicināšanas nolūkā Komisija 2019.–2020. gadā īstenoja *informācijas kampaņu* par cīņu pret diskrimināciju darbavietā[93]. To veidoja:

- vispārējs virziens, kura mērķis bija palielināt izpratni par iedzīvotāju tiesībām un pienākumiem saskaņā ar ES diskriminācijas novēršanas tiesību aktiem, un
- specializēts virziens, kurš bija vērsts uz darba devējiem un invaliditāti un kurš ietvēra:
    - semināru rīkošanu astoņās dalībvalstīs un
    - labas prakses ceļveža sagatavošanu, kas paredzēts uzņēmumiem ES, kuri vēlas pielāgoties darba ņēmējiem ar invaliditāti[94].

Vēl viens piemērs — laikposmā no 2015. gada līdz 2016. gadam Komisija atbalstīja vietējās iestādes mērķtiecīgās *komunikācijas aktivitātēs cīņā pret romu diskrimināciju un stereotipizāciju*[95].

Tāpat Komisija turpināja veicināt informēšanas aktivitātes, atbalstot *EQUINET*[96] un Eiropas Līdztiesības jomas tiesību aktu tīklu[97], kuri publicē aktualitātes, brošūras, ziņojumus un pētījumus par galvenajiem ar minētajām direktīvām saistītajiem jautājumiem.

Turklāt Komisija atbalsta tiesnešu, juristu un citu speciālistu *apmācību*, kura veltīta direktīvu interpretēšanai un piemērošanai un kurā viņus iepazīstina ar galvenajiem jēdzieniem, ar pierādījumiem saistītiem jautājumiem un sankcijām par pārkāpumiem[98].

2.3.2. Dialogs

Vairākās dalībvalstīs notiek apspriedes ar pilsoniskās sabiedrības organizācijām un sociālajiem partneriem, vai arī viņi tiek aktīvi iesaistīti līdztiesības jomas tiesību aktu, rīcības plānu un stratēģiju sagatavošanā un īstenošanā. Dažu dalībvalstu tiesību aktos ir paredzēts regulārs dialogs vai sarunas par līdztiesību ar pilsoniskās sabiedrības organizācijām. Vairāku dalībvalstu līdztiesības iestādēs ir izveidotas padomdevējas komitejas, kurās piedalās pilsoniskās sabiedrības organizācijas un/vai sociālie partneri[99].

---

91 *FRA EU-MIDIS* II apsekojums.
92 *FRA* iesniegtie dati.
93 https://ec.europa.eu/social/EUvsDiscrimination.
94 https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8341&furtherPubs=yes.
95 https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/roma-eu/communication-activities-fight-discrimination-against-roma_en.
96 https://equineteurope.org/equinet-at-a-glance/equinet-activities/.
97 https://www.equalitylaw.eu/.
98 Sk., piemēram, Komisijas paziņojumu *Tiesiskuma nodrošināšana Eiropas Savienībā — Eiropas tiesiskās apmācības stratēģija 2021.–2024. gadam* (COM(2020) 713 final). Komisija atbalsta arī Eiropas tiesību akadēmiju (*ERA*); sk. https://www.era.int.
99 Piemēram, Vācijā, Īrijā, Grieķijā, Spānijā, Rumānijā un Somijā.

Tai pašā laikā pilsoniskās sabiedrības organizācijas dažās dalībvalstīs apgalvoja, ka dialogs parasti ir ierobežots vai pat nenotiek. Citas pilsoniskās sabiedrības organizācijas ziņoja par tādām grūtībām pienācīgi darboties dažās dalībvalstīs, ko izraisa ierobežojošie tiesību akti[100], ar finansējuma pieejamību saistītas problēmas un aizskaroša izturēšanās.

Sociālajiem partneriem var būt izšķiroša nozīme cīņā pret diskrimināciju, līdztiesības veicināšanā un daudzveidības veicināšanā darbavietā[101]. Arodbiedrības un darba devēju asociācijas sadarbojas, noslēdzot koplīgumus, izdodot kopējus dokumentus un nostādnes un īstenojot projektus[102].

2.3.3. Integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai

Abās direktīvās ir noteikta prasība Komisijai ziņot par pasākumu ietekmi uz sievietēm un vīriešiem[103] saskaņā ar dzimumu līdztiesības integrēšanas principu[104].

Dažas dalībvalstis ziņo par savas valsts tiesību aktos noteiktu vispārēju pienākumu īstenot integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai. Citas skaidro, ka dzimums veido vienu no faktoriem viņu vispārējā pieejā intersekcionalitātei[105]. Tādējādi tās pievērš īpašu uzmanību, piemēram, romu sieviešu un meiteņu, sieviešu-migrantu un sieviešu ar invaliditāti īpaši neaizsargātajai situācijai.

2.4. Līdztiesības iestādes

Saskaņā ar Rasu vienlīdzības direktīvu visās dalībvalstīs ir jānorīko viena vai vairākas specializētās iestādes, kuras atbildīgas par vienādas attieksmes veicināšanu neatkarīgi no rasu vai etniskas piederības. Vairākām ES direktīvām vienlīdzīgas attieksmes jomā[106] ir bijusi liela nozīme šajā ziņā, jo tikai 11 (no 27) dalībvalstīm bija izveidojušas šādas

---

[100] Sk. Tiesas 2020. gada 18. jūnija spriedumu *Komisija/Ungārija* (C- 78/18, ECLI:EU:C:2020:476) par Ungārijas tiesību aktu, kas nosaka prasību pilsoniskās sabiedrības organizācijām, kuras saņem atbalstu no ārvalstīm, reģistrēties kā "ārvalstu finansētām organizācijām".

[101] Komisija arī atbalsta ES Daudzveidības hartu platformas centienus sniegt iespēju pilsoniskās sabiedrības organizācijām, valsts iestādēm un privātuzņēmumiem dalīties ar pieredzi un labo praksi valsts daudzveidības hartu jomā; https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en.

[102] Pētījums *Role of social partners in tackling discrimination at work* (2020), pieejams: https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2020/role-of-social-partners-in-tackling-discrimination-at-work;
pētījums *Trade union practices on non-discrimination and diversity* (2019), pieejams: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/final_report_tu_print_version.pdf.

[103] Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 19. panta 2. punkts; Rasu vienlīdzības direktīvas 17. panta 2. punkts. Sk. 2.1. sadaļu par multiplo un intersekcionālo diskrimināciju.

[104] Integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai ietver ES rīcības ietekmes uz sievietēm un vīriešiem novērtēšanu un atbildības uzņemšanos par jebkādiem nepieciešamajiem pielāgojumiem, lai sievietes un vīrieši gūtu vienlīdzīgu labumu un netiktu turpināta nevienlīdzība; https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/strategic_engagement_en.pdf.

[105] Piemēram, Dānija, Īrija, Itālija, Lietuva, Ungārija, Portugāle un Slovēnija.

[106] Sk. 13. pantu Rasu vienlīdzības direktīvā, 12. pantu Padomes Direktīvā 2004/113/EK, ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu, 20. pantu Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādātā redakcija), un 11. pantu Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2010/41/ES par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā, un ar kuru atceļ Padomes Direktīvu 86/613/EEK.

iestādes pirms direktīvu pieņemšanas. Lai arī Nodarbinātības vienlīdzības direktīvā nav noteikts pienākums izveidot vienādas attieksmes veicināšanas [līdztiesības] iestādi, gandrīz visu dalībvalstu iestādēm[107] ir kompetence arī šīs direktīvas darbības jomā.

Rasu vienlīdzības direktīva sniedz dalībvalstīm plašu rīcības brīvību vienādas attieksmes veicināšanas [līdztiesības] iestāžu darbības jomā. Tās 13. pantā ir noteikta prasība tikai nodrošināt, lai šādām iestādēm būtu noteikts kompetenču minimums:

- nodrošināt diskriminācijā cietušajiem *neatkarīgu palīdzību*, ievērojot viņu sūdzības par diskrimināciju,
- veikt *neatkarīgas aptaujas* par rasu diskrimināciju un
- publicēt *neatkarīgus ziņojumus*, kā arī sniegt *ieteikumus* par jebkuru jautājumu, kas saistīts ar šādu diskrimināciju.

Tā kā dalībvalstis ir atbildīgas par noteikumu faktisko īstenošanu, *līdztiesības iestāžu starpā pastāv atšķirības* mandāta[108], pilnvaru, struktūras, vadības, neatkarības, resursu un efektivitātes ziņā. Savukārt šīs atšķirības ir izraisījušas *nevienlīdzīgu direktīvas piemērošanu* dalībvalstīs attiecībā uz aizsardzības līmeni un raksturu, kā arī līdztiesības un izpratnes veicināšanu sabiedrības un valsts iestāžu starpā.

Tomēr vairākumā gadījumu līdztiesības iestādēm ir bijusi svarīga nozīme vienlīdzīgas attieksmes tiesību aktu popularizēšanā un īstenošanā. Tās ir sevi pierādījušas kā nepieciešamas un vērtīgas institūcijas, kas rosina pārmaiņas individuālā, institucionālā un sabiedrības līmenī.

Komisija 2018. gada 22. jūnijā pieņēma *Ieteikumu par līdztiesības iestāžu standartiem*[109], lai tās varētu pilnībā sasniegt savu potenciālu. Ieteikuma papildināšanas nolūkā Komisija 2019. gada jūnijā sadarbībā ar valsts amatpersonām rīkoja *labas prakses semināru*[110].

Līdztiesības iestādēm ir būtiska nozīme, lai nodrošinātu, ka indivīdi un grupas, kas saskaras ar diskrimināciju, var pilnībā izmantot savas tiesības. Tāpēc tām būtu jāspēj efektīvi veikt uzdevumus, kas tām uzticēti saskaņā ar ES tiesību aktiem. Komisijas apņēmās[111] sīkāk izskatīt to, kādā mērā dalībvalstis ir ievērojušas 2018. gada ieteikumu, īpaši pievēršoties līdztiesību iestāžu lomai un neatkarībai.

Vairāk nekā divus gadus pēc ieteikuma pieņemšanas četras dalībvalstis paziņoja par savu nodomu grozīt valsts noteikumus par līdztiesības iestādēm, lai izpildītu dažus ieteikumus, un aptuveni desmit dalībvalstis to jau ir izdarījušas, piemēram, palielinot budžetu. Tomēr vairākums valstu ziņo par vispārēju izmaiņu trūkumu vai būtisku reformu neesību.

Šim ziņojumam pievienotajā Komisijas dienestu darba dokumentā ir sniegta sīka analīze par *ieteikuma īstenošanu*. Tajā secināts, ka ierobežots un nevienlīdzīgs ieteikuma

[107] Izņēmums ir Spānija, Somija un Portugāle.

[108] Piemēram, dažās ES valstīs līdztiesības iestāde var būt daļa no valsts cilvēktiesību iestādes (VCI).

[109] C(2018) 3850 final.

[110] Seminārs tika rīkots sadarbībā ar Zviedrijas valdību, un tajā piedalījās ES augsta līmeņa grupas nediskriminēšanas, līdztiesības un daudzveidības jautājumos, *FRA*, *EQUINET* un dažu valsts līdztiesības iestāžu locekļi. Tas piedāvāja atbalstu kopīgas izpratnes veidošanai par Ieteikumu un ieviesa labu praksi tā īstenošanai.

[111] ES rasisma apkarošanas rīcības plānā 2020.–2025. gadam, jaunajā ES romu līdztiesības, iekļaušanas un līdzdalības stratēģiskajā satvarā un LGBTIK līdztiesības stratēģijā 2020.–2025. gadam.

īstenošanas līmenis turpina traucēt dažām līdztiesības iestādēm efektīvi pildīt savus uzdevumus. Praksē tas visā ES rada atšķirīgu aizsardzības līmeni pret diskrimināciju. Turpmāka dalīšanās ar labu praksi un/vai norādēm ES līmenī un informētības palielināšana būs ļoti noderīga, lai stiprinātu līdztiesības iestāžu lomu. Tomēr pieredze, kas gūta ieteikuma īstenošanā, liecina, ka ar to nepietiek. Tāpēc Komisija novērtēs, vai līdz 2022. gadam ierosināt iespējamus tiesību aktus nolūkā stiprināt valstu līdztiesības iestāžu nozīmi.

2.5. Datu vākšana

Vienlīdzības datiem ir izšķiroša nozīme, lai veicinātu izpratni, informētu cilvēkus, noteiktu diskriminācijas apmēru, norādītu tendences laika gaitā, pierādītu diskriminācijas pastāvēšanu, novērtētu līdztiesības tiesību aktu īstenošanu, demonstrētu nepieciešamību īstenot pozitīvu darbību[112] un izstrādātu pierādījumos pamatotu politiku[113].

Direktīvās nav noteikta vispārīga prasība vākt, analizēt un izmantot vienlīdzības datus[114]. Taču Rasu vienlīdzības direktīvā līdztiesības iestādēm ir noteikts pienākums veikt neatkarīgus apsekojumus, publicēt neatkarīgus ziņojumus un sniegt ieteikumus par jautājumiem, kas saistīti ar rasu diskrimināciju (sk. iepriekš)[115].

ES līmenī veikti šādi nozīmīgi pasākumi, lai novērstu vienlīdzības datu trūkumu un sniegtu praktiskas norādes vienlīdzības datu vākšanai[116]:

- ✓ Komisija iepazīstināja *ar virkni pētījumu attiecībā uz vienlīdzības datiem*[117];
- ✓ Komisija atbalstīja darbu, ko veica ES augsta līmeņa grupas nediskriminēšanas, līdztiesības un daudzveidības jautājumos apakšgrupa vienlīdzības datu jomā[118], kura izdeva:
    - *pamatnostādnes par vienlīdzības datu vākšanas un izmantošanas uzlabošanu valsts līmenī*[119] — tajās uzsvērts, ka Vispārējā datu aizsardzības regula (VDAR)[120] neliedz vākt vienlīdzības datus, tostarp sadalītus pēc rases un etniskās piederības, ja vien tas tiek veikts pienācīgā veidā[121];

---

[112] Rasu vienlīdzības direktīvas 5. pants; Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 7. pants.

[113] Kā norādīts ES rasisma apkarošanas plānā, Komisija sāks pasākumus, lai veicinātu konsekventu pieeju vienlīdzības datu vākšanai, jo īpaši saistībā ar datiem, kas sadalīti pēc rasu vai etniskās piederības.

[114] Lai aplūkotu vienlīdzības datu pilnīgu definīciju, skatīt *Guidelines on improving the collection and use of equality data* (ES augsta līmeņa grupas nediskriminēšanas, līdztiesības un daudzveidības jautājumos apakšgrupa vienlīdzības datu jomā, 2018. gada jūlijs), 4. lpp.; https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/final_guidelines_4-10-18_without_date_july.pdf.

[115] Rasu vienlīdzības direktīvas 13. panta 2. punkts.

[116] Šīs vajadzības tika apzinātas 2014. gada ziņojumā.

[117] https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=112035.

[118] Apakšgrupā piedalās dalībvalstu un Norvēģijas, Komisijas, *Eurostat* un *FRA* pārstāvji. Tās mērķis ir atbalstīt valstis to centienos uzlabot vienlīdzības datu vākšanu un izmantošanu.

[119] https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/final_guidelines_4-10-18_without_date_july.pdf.

[120] Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2016/679 (2016. gada 27. aprīlis) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK (OV L 119, 4.5.2016., 1. lpp.).

[121] Sk. īpaši VDAR 9. panta 2. punkta a), g) un j) apakšpunktu un 26. apsvērumu. Sk. arī apakšgrupas pamatnostādņu dokumenta 7.–8. lpp. (atsauce sniegta 114. zemsvītras piezīmē).

- “*daudzsološu metožu kompendiju*”[122] un
- *diagnostikas kartēšanas rīku*[123];

✓ ES programmā “Tiesības, vienlīdzība un pilsonība” (*REC*) vienlīdzības datu vākšanas uzlabošana ir norādīta kā viena no prioritātēm[124].

Daudzas dalībvalstis ziņoja par labu praksi vienlīdzības datu vākšanas jomā[125], tostarp:

- *plašu atbilstīgo struktūru*, piemēram, statistikas biroju, valsts departamentu un aģentūru, inspekciju, universitāšu, pētniecības centru, pilsoniskās sabiedrības organizāciju, datu aizsardzības iestāžu un privātā sektora, *iesaistīšanu (un koordināciju to starpā)*[126];
- *datu publicēšanu par sūdzībām*, kuras saņēmušas līdztiesības iestādes, policija, valsts pārvaldes iestādes, inspekcijas un tiesu iestādes, un *spriedumiem*[127];
- *FRA speciālo zināšanu* par datu vākšanu *izmantošanu*[128];
- vienlīdzības datu vākšanas un izmantošanas veicināšanu šim nolūkam *īpaši paredzētos projektos*[129];
- vienlīdzības datu vākšanu *ar mērķi izpētīt un novērtēt* diskriminācijas novēršanas tiesību aktu *ietekmi un efektivitāti*[130];
- *“kontrolpirkumu”* veikšanu un *situācijas testēšanu*, lai izpētītu diskriminācijas modeļus[131];

---

[122] https://fra.europa.eu/en/promising-practices-list?page=3

[123] https://fra.europa.eu/en/themes/equality-non-discrimination-and-racism/about-compendium#diagnostic-tool.

[124] Lai uzzinātu informāciju par jaunākajiem uzaicinājumiem, skatīt pielikumus Komisijas Īstenošanas lēmumam par programmas “Tiesības, vienlīdzība un pilsonība” finansēšanu un darba programmas 2019. un 2020. gadam pieņemšanu (sk. attiecīgi C(2018) 7916 final, 29.11.2018., 20. lpp., un C(2019) 7824 final, 5.11.2019., 33. lpp.). Attiecībā uz 2019. un 2020. gadu ir parakstīti dotācijas nolīgumi par pieciem projektiem, kas tiks īstenoti prioritātes “datu vākšana” ietvaros, katram projektam nodrošinot maksimālo ES ieguldījumu no 100 000 EUR līdz 200 000 EUR apmērā.

[125] Turklāt daudzas dalībvalstis bieži ziņoja par valsts līmenī īstenotu kvalitatīvo un kvantitatīvo pētniecību par jautājumiem, kas saistīti ar nediskriminēšanu un līdztiesību.

[126] Aptuveni pusē no atbildēm, kas tika saņemtas no dalībvalstīm, bija pieminēta laba prakse šajā jomā.

[127] Ziņoja, piemēram,:
- Nīderlande (par līdztiesības iestādēs, policijā, diskriminācijas novēršanas iestādēs iesniegtajām sūdzībām),
- Slovākija (par tiesām, kuras ziņoja par strīdiem diskriminācijas jomā) un
- Polija (par darba inspekcijām, kuras publicēja vairākas ar diskrimināciju saistītas sūdzības).

Kopumā dalībvalstis bieži ziņoja par sūdzībām un/vai lēmumiem saistībā ar līdztiesības iestāžu darbu, taču daudz retāk par datu (publicēšanu) par policijas saņemtajām sūdzībām vai tiesu saņemtajām sūdzībām un/vai to pieņemtajiem lēmumiem. Čehija informēja, ka tās līdztiesības iestāde ir sagatavojusi specializētu ziņojumu par tiesu iestāžu pieejamību diskriminācijā cietušajiem, tostarp par tiesā izskatīto lietu skaitu un ar tām saistītajiem datiem. Luksemburga iesniedza ikgadējos datus par tiesu iestāžu spriedumiem saistībā ar rasu diskrimināciju, nepaskaidrojot, vai šie dati ir publicēti.

[128] Slovākija konsultējās ar *FRA* par aptaujas anketas izstrādi diskriminācijas jomā. Somija izmantoja nostādnes par *FRA* darbību, lai saskaņotu savus jautājumus vienlīdzības datu vākšanas nolūkiem. Portugāle analizēja savus valsts datus, ņemot vērā *FRA* apsekojumu rezultātus.

[129] Beļģija pieminēja *REC* finansētu projektu, kura mērķis bija izmantot jaunus rīkus vienlīdzības datu vākšanā un izmantošanā.

[130] Piemēram, Beļģijā un Somijā.

- minoritāšu organizāciju iesaistīšanu vienlīdzības datu *vākšanā un izplatīšanā*[132];
- tādu statistikas datu veidošanu, kuri var kalpot par *netiešās diskriminācijas pierādījumu*[133], un
- *sagrupētu vienlīdzības datu* vākšanu tautas skaitīšanā[134].

Tomēr daudzas dalībvalstis joprojām uzskata vienlīdzības datu trūkumu par valsts līmeņa problēmu. Īpaši *uzlabojumi* ir veicami attiecībā uz datu regularitāti un salīdzināmību[135], datu vākšanu par sūdzībām un diskriminācijas lietām (tostarp par noteiktajām sankcijām), datu, kas sadalīti pēc rasu vai etniskās piederības, apkopošanu, privāto struktūru (tostarp darba devēju) veiktu datu vākšanu, kā arī attiecībā uz visu iesaistīto personu sadarbību.

3. JAUTĀJUMI, KAS SAISTĪTI AR RASU VIENLĪDZĪBAS DIREKTĪVU

Lai nodrošinātu visaptverošu tiesiskās aizsardzības sistēmu pret diskrimināciju, šajā aizsardzībā nedrīkst pieļaut nepilnības. Divdesmit gadus pēc Rasu vienlīdzības direktīvas (kura ir atbilstīga ES rasisma apkarošanas plānam) pieņemšanas tiek ziņots arī par iespējamajām nepilnībām direktīvu nodrošinātajā aizsardzībā.

Problēmas joprojām rada nepietiekama ziņošana[136], un ir jāuzlabo datu vākšana par sūdzībām un diskriminācijas gadījumiem[137]. Tas apgrūtina padziļināta novērtējuma veikšanu par dzīves jomām, kurās praksē notiek diskriminācijas incidenti.

FRA apsekojumi liecina, ka iedzīvotāji visā ES regulāri saskaras ar lielu diskrimināciju savas rases vai etniskās piederības dēļ. Saskaņā ar *FRA* datiem no visām Rasu vienlīdzības direktīvas darbības jomām nodarbinātības[138] joma ir tā, kurā diskrimināciju etniskās piederības vai imigrantu izcelsmes dēļ piedzīvo visbiežāk. Tas attiecas uz situācijām, kad cilvēki ir "darba meklējumos" vai "darbavietā".

3.1. Rasu un etniskās piederības jēdziens

Rasu vienlīdzības direktīvā nav definēts rasu vai etniskās piederības jēdziens[139]. EST ir piedāvājusi jēdziena "etniskā piederība" interpretācijas nostādnes[140]; konkrētāk, *CHEZ*

---

131 Informāciju iesniedza Beļģija. Situācijas testēšana ir metode, kas palīdz atklāt diskrimināciju, pamatojoties uz salīdzinājuma testēšanu, piemēram, atbildot uz darba sludinājumu tiek iesniegti gandrīz identiski testēšanas pieteikumi, kuros atšķiras tikai konkrētas pārbaudāmās iezīmes (piemēram, vecums).

132 Piemēram, Somija un Itālija.

133 Piemēram, Lietuva.

134 Polijas 2021. gada iedzīvotāju un mājokļu skaitīšanā bija iekļautas tādas iezīmes kā tautība, etniskā piederība un invaliditāte. Īrijas 2021. gada tautas skaitīšanā bija iekļauts jautājums par etnisko piederību.

135 Diskriminācijas atklāšanai varētu būt noderīgi algoritmi, piemēram, norādot nelabvēlīgu situāciju modeļus.

136 Sk. 2.2.1. iedaļu par tiesību aizsardzību.

137 Sk. 2.5. sadaļu par datu vākšanu.

138 Plašāku informāciju skatīt *FRA EU-MIDIS II* apsekojumā, 34. lpp.
Attiecībā uz piekļuvi darba tirgum dažas dalībvalstis ir ziņojušas arī par īpašām bažām saistībā ar afrikāņu izcelsmes cilvēkiem.

139 Direktīva piedāvā aizsardzību ikvienam, tostarp trešo valstu valstspiederīgajiem. Vienlaikus tajā ir norādīts, ka tā neattiecas uz atšķirīgu attieksmi, kas balstās uz *tautību* un kas izriet no trešo valstu pilsoņu un bezvalstnieku *juridiskā statusa* (sk. 3. panta 2. punktu un 13. apsvērumu).

140 Šādas nostādnes nepastāv attiecībā uz jēdziena "rases piederība" interpretāciju. Dažas dalībvalstis savos tiesību aktos neizmanto jēdzienus "rase" vai "rases piederība" ar mērķi izvairīties no kaitīgiem

spriedumā tā atzina, ka etniskās piederības jēdziena "pamatā ir ideja, ka sabiedrības grupas tostarp ir iedalāmas kopienās pēc tautības, reliģiskās ticības, valodas piederības, kultūras un tradicionālās piederības un dzīves vides"[141]. Tādējādi rases vai etniskās piederības iespējamo ietekmi var noteikt, pamatojoties uz atšķirīgām iezīmēm, tostarp *valodu, reliģiju, piederību, ādas krāsu un valstspiederību*. Tā kā *FRA* dati norāda, ka personas ādas krāsa un/vai reliģiskā piederība ir konkrēti etniskās vai rasu diskriminācijas faktori, tam ir būtiska praktiskā nozīme[142].

Jyske Finans lietā EST uzsvēra, ka personas *dzimšanas valsti* arī var uzskatīt par būtisku faktoru[143]. Taču tā paskaidroja, ka to nevar uzskatīt par *pietiekamu* kritēriju. Personas dzimšanas valsts ir "viens no konkrētajiem faktoriem, kas ļauj secināt, ka cilvēks varētu piederēt pie noteiktas etniskās grupas, bet tas nekādā gadījumā nav noteicošais faktors"[144]. Saskaņā ar Tiesas viedokli atšķirīga kredītiestādes attieksme, pamatojoties tikai uz personas dzimšanas valsti (nepastāvot nevienam citam faktoram), ir nepietiekama, lai pamatotu apgalvojumu par diskrimināciju "etniskās piederības" dēļ. Tādēļ, lai noteiktu netiešo diskrimināciju, būtu jāidentificē *konkrēta etniskā grupa*, kura ir nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar citām grupām. Tiesa uzskata, ka nav pieņemams apgalvojums, ka personas dzimšanas valsts parasti biežāk ietekmē personas ar "noteiktu etnisko piederību" nekā "citas personas"[145].

EST apstiprināja šādu pieeju savā spriedumā *Maniero* lietā, kas bija saistīta ar izglītības stipendiju, kura bija pieejama tikai tām personām, kas bija nokārtojušas Vācijas tiesību zinātņu eksāmenu, un nevis personām, kas bija nokārtojušas līdzvērtīgu eksāmenu citās valstīs. Saskaņā ar pamatojumu lietā *Jyske Finans* Tiesa argumentēja, ka nevienu *konkrētu etnisko grupu* nevar uzskatīt par nostādītu nelabvēlīgā stāvoklī salīdzinājumā ar citiem[146].

Ziņojot par Rasu vienlīdzības direktīvas piemērošanu, dažas dalībvalstis pievērsa uzmanību valsts līmenī piedāvātajai aizsardzībai pret diskrimināciju uz ādas krāsas, dzimšanas vietas, valodas, izcelsmes vai valsts piederības pamata. Tādas iezīmes kā ādas krāsa, valoda un dzimšanas vieta citstarp ir minētas Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21. pantā[147]. Harta ir piemērojama ES tiesību aktu darbības jomā, un tās 21. pants ir atzīts par tādu, kam ir tieša horizontāla ietekme[148]. Interpretējot etniskās piederības jēdzienu, EST ir atsaukusies uz to, cik svarīgi ir efektīvi nodrošināt tiesību uz vienlīdzību

---

grupveida vispārinājumiem. Šīs bažas paustas arī direktīvas 6. pantā, kurš nosaka, ka ES "(..) noraida teorijas, ar kuru palīdzību notiek mēģinājumi noteikt atsevišķu cilvēku rasu pastāvēšanu."

141 Spriedums *CHEZ* (33. zemsvītras piezīme), 46. punkts. Sk. arī Tiesas 2017. gada 6. aprīļa spriedumu *Jyske Finans A/S* (C-668/15, EU:C:2017:278), 17. punkts. EST, izstrādājot šo definīciju, ņēma vērā definīcijas, kas ir izmantotas Eiropas Cilvēktiesību tiesas judikatūrā, konkrētāk, spriedumos *Nachova* un citi / Bulgārija [virspalāta], Nr. 43577/98 un 43579/98, ECHR 2005-VII, un *Sejdić* un *Finci* / Bosnija un Hercegovina [virspalāta], Nr. 27996/06 un 34836/06, 43.–45. un 50. punkts, ECHR 2009 (sk. spriedumu *CHEZ*, 46. punkts)

142 *FRA* iesniegtie dati.

143 Spriedums *Jyske Finans* (141. zemsvītras piezīme), 18. punkts. Šī lieta bija saistīta ar to, ka kredītiestāde pieprasīja Bosnijā un Hercegovinā dzimušam Dānijas pilsonim uzrādīt papildu personas apliecinošus dokumentus, ko tā nepieprasīja Dānijā dzimušajiem iedzīvotājiem.

144 Spriedums *Jyske Finans* (141. zemsvītras piezīme), 18. un 20. punkts.

145 Spriedums *Jyske Finans* (141. zemsvītras piezīme), 34. un 35. punkts.

146 Tiesas 2018. gada 15. novembra spriedums *Heiko Jonny Maniero* (C-457/17 ECLI:EU:C:2018:912), 47. un 48. punkts.

147 Turklāt šis noteikums ietver *atvērtu* diskriminācijas iemeslu sarakstu.

148 Sk. Tiesas 2018. gada 25. maija spriedumu *Vera Egenberger* (C-414/16, EU:C:2018:257).

un nediskriminēšanu aizsardzību, kā noteikts Hartas 21. pantā[149]. Lai gan tā nosprieda, ka direktīvas darbības jomu nevar noteikt ierobežojoši, tā tomēr precizēja, ka direktīvas darbības jomā nevar iekļaut diskrimināciju tādu iemeslu dēļ, kas nav iekļauti direktīvā sniegtajā izsmeļošajā iemeslu sarakstā[150].

3.2. Darbības joma

Šajā kontekstā ir svarīgi atgādināt, ka Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 19. pants, kas ir direktīvas juridiskais pamats, pilnvaro Savienības likumdevēju apkarot diskrimināciju, nepārkāpjot pilnvaras, kas Savienībai ir piešķirtas Līgumos.

Rasu vienlīdzības direktīvas 3. pantā ir minēta nodarbinātība un profesija, sociālā aizsardzība/priekšrocības, izglītība un piekļuve tādiem pakalpojumiem un precēm un to piegādei, kas ir pieejami sabiedrībai, tostarp mājokļu apgādei.

Saskaņā ar šo darbības jomu direktīva attiecas arī uz diskrimināciju, kas izriet no *mākslīgā intelekta*[151] izmantošanas.

Nodarbinātības jomā direktīva attiecas uz nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanai, piekļuvi visu veidu un visu līmeņu profesionālajai informācijai un arodmācībām, kā arī uz nodarbinātību un darba nosacījumiem, tostarp atlašanu un atalgojumu. Tomēr ir spēkā izņēmums, kas paredz, ka dažāda attieksme, kuras pamatā ir īpašība, kas saistīta ar rases vai etnisko piederību, neveido diskrimināciju, ja attiecīgo profesionālo darbību būtības dēļ šāda īpašība rada īpašu prasību, kas nepieciešama noteiktas profesionālas darbības veikšanai[152]. Tas nozīmē, ka, piemēram, par aktieru atlasi atbildīgais darbinieks drīkst meklēt noteiktas rases piederības aktieri.

Direktīva attiecas uz visiem *izglītības* veidiem, proti, vispārējo izglītību un arodmācībām, valsts un privātajām izglītības iestādēm, reliģisko un sekulāro izglītību no pirmsskolas izglītības līdz augstākās izglītības līmenim. Spriedumā *Maniero* lietā EST skaidroja jēdziena "izglītība" tvērumu. Lasot direktīvu, ņemot vērā tās mērķi veicināt līdztiesību, tā interpretēja šo jēdzienu plaši, ietverot *piekļuvi izglītībai* un *attiecīgu finansiālu šķēršļu novēršanu*. Tādējādi direktīvas darbības jomā ir tāda finansiāla atbalsta piešķiršana, kas ir cieši saistīts ar personas līdzdalību izglītības projektos[153].

Rasu vienlīdzības direktīvas darbības jomā ietilpst piekļuve tādiem *pakalpojumiem un precēm* un *to piegādei*, kas ir pieejami sabiedrībai. *Jēdziena "pakalpojumi"* nozīme ir aizgūta no LESD 57. panta — tiem jābūt saistītiem ar saimniecisko darbību, t. i., tos parasti sniedz par atlīdzību, un tie citstarp ietver rūpnieciskas vai komerciālas darbības.

---

[149] Sk. spriedumu *CHEZ* (33. zemsvītras piezīme), 42., 55. un 56. punkts.

[150] Sk., piemēram, Tiesas 2006. gada 11. jūlija spriedumu *Sonia Chacón Navas* (C-13/05, ECLI:EU:C:2006:456).

[151] Komisija 2020. gada 19. februārī publicēja Balto grāmatu par mākslīgo intelektu, kurā aprakstīta virzība tiesību akta priekšlikuma izstrādei saskaņā ar antropocentrisko pieeju. Komisija iepazīstinās ar šo tiesību akta priekšlikumu 2021. gadā. Plašāku informāciju par algoritmisko diskrimināciju citstarp skatīt šādās attiecīgajās publikācijās: *FRA* (2020), "Getting the future right – Artificial intelligence and fundamental rights" (https://fra.europa.eu/en/publication/2020/artificial-intelligence-and-fundamental-rights); *FRA* (2018), "#BigData: Discrimination in data-supported decision making" (https://fra.europa.eu/en/publication/2018/bigdata-discrimination-data-supported-decision-making).

[152] Skatīt direktīvas 4. pantu.

[153] Spriedums *Heiko Jonny Maniero* (146. zemsvītras piezīme).

Direktīva ir piemērojama neatkarīgi no tā, vai preces un pakalpojumi, kas ir pieejami sabiedrībai, tiek sniegti valsts vai privātajā sektorā. Tādējādi *sabiedriskie* pakalpojumi tās darbības jomā ietilpst tikai tiktāl, ciktāl tie atbilst jēdziena "pakalpojums" nozīmei LESD 57. panta izpratnē, kā izklāstīts iepriekš.

Pakalpojumi direktīvas izpratnē ir, piemēram, mājokļu apgāde[154] vai elektroenerģijas piegāde[155]. Veselības aprūpe ir iekļauta kā sociālā nodrošinājuma aspekts, tomēr tā var ietilpt arī pakalpojumu jomā, ja attiecīgos pakalpojumus sniedz peļņu gūstoša organizācija.[156]

Taču likumdevējs neiekļāva direktīvas materiālajā piemērošanas jomā valsts sektora darbības, kas paredz "valsts varas īstenošanu" (piemēram, ko īsteno policija, krāpšanas gadījumu atklāšanas iestādes, krimināllietu un civillietu izskatīšanas iestādes) bez jebkāda "pakalpojumu sniegšanas" elementa[157]. Piemēram, direktīva nav piemērojama, ja policija ir apturējusi vai aizskārusi personu tās rases vai etniskās piederības dēļ[158].

Dažkārt jautājumus rada atsauce uz precēm un pakalpojumiem, kas ir "pieejami sabiedrībai". Nosacījums "pieejamība sabiedrībai" ietver situācijas, kad piedāvājums sniegt noteiktus pakalpojumus vai nodrošināt noteiktu preci ir pausts publiski (piemēram, izvietojot reklāmu laikrakstā vai publiski pieejamā tīmekļa vietnē vai arī pie loga piestiprinot reklāmas lapiņu), un tas neietver situācijas, kad šis piedāvājums ir izteikts tikai ģimenes locekļiem.

3.3. Romi ir viena no grupām, kuras visvairāk skar diskriminācija

Vairākas dalībvalstis un ieinteresētās personas norāda, ka romus[159] īpaši ietekmē diskriminācija, galvenokārt izglītības jomā un saistībā ar piekļuvi nodarbinātībai un mājoklim (tas atbilst *FRA* apsekojumiem[160]). Tāpat romu kopienas sastopas ar nopietnām problēmām attiecībā uz tiesību apzināšanos un tiesu iestāžu pieejamību[161]. Covid-19

[154] Direktīvā nav sniegta jēdziena "mājoklis" definīcija; līdz šim tā robežas faktiski nav tikušas pārbaudītas.

[155] Spriedums *CHEZ* (33. zemsvītras piezīme), 43. punkts.

[156] Sk. *FRA Handbook on European non-discrimination law*, 2018. gads, 134. lpp., tostarp atsauces uz EST judikatūru.

[157] Tiesas 2011. gada 12. maija spriedums *Runevič-Vardyn* (C-391/09 ECLI:EU:C:2011:291), 45., 47. un 48. punkts. Tiesa atzīmēja, ka, izstrādājot direktīvu, Padome nepieņēma Eiropas Parlamenta ierosināto grozījumu, kurš paplašinātu tā darbības jomu, iekļaujot "jebkuras valsts iestādes, tostarp policijas, imigrācijas, krimināllietu un civiltiesību iestāžu funkciju īstenošanu."

[158] Kad tika aptaujāti etnisko vai imigrantu minoritāšu grupu pārstāvji, 14 % sacīja, ka 12 mēnešu laikā pirms apsekojuma veikšanas viņus bija apturējusi policija. 40 % šajā laikā apturēto cilvēku uzskata, ka nesenākā apturēšana tika veikta viņu etniskās piederības vai imigrantu izcelsmes dēļ (*FRA EU-MIDIS II* apsekojums, 69. lpp.). 3 % respondentu, kuri bija saskārušies ar naida izraisītu aizskaršanu, norādīja, ka kaitējuma nodarītājs bija policists vai robežsargs (*FRA EU-MIDIS II* apsekojums, 17. lpp.).

[159] Īrija piemin arī "klejotājus" (etnisku nomadu pamatiedzīvotāju grupu, kuras dalībnieki uztur noteiktu tradīciju kopumu). Lai arī dažkārt viņi ir asimilējušies ar romiem (kādreizējo) nomadu tradīciju un līdzīgu diskriminācijas līmeņu un sociālās atstumtības dēļ, viņu valodas nav radniecīgas.

[160] *FRA* 2020. gada apsekojums, kas tika veikts sešās valstīs, parādīja, ka pēdējo piecu gadu laikā 60 % romu un klejotāju bija izjutuši diskrimināciju savas etniskās piederības dēļ; https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-roma-travellers-six-countries_en.pdf.

[161] Ieinteresētās personas ir ziņojušas par romu kopienas īpaši zemu informētības līmeni par savām tiesībām.

pandēmija ir neproporcionāli ietekmējusi romus, vēl vairāk saasinot nevienlīdzību, jo īpaši izglītības, veselības aprūpes un nodarbinātības jomā[162].

Lai risinātu šīs problēmas, dalībvalstis ir ziņojušas par konkrētām politikas darbībām, pētījumiem un kampaņām. Pēc ES programmas attiecībā uz romu integrācijas valsts stratēģijām līdz 2020. gadam[163] izvērtēšanas Komisija izdeva stingrāku un reformētu ES *romu līdztiesības, iekļaušanas un līdzdalības stratēģisko satvaru* 2020.–2030. gadam[164]. Tam ir trīs pīlāru struktūra, un tas papildina romu sociālekonomisko iekļaušanas procesu, veicinot līdztiesību un līdzdalību. Būtisks iniciatīvas aspekts ir uzlabojumi datu vākšanā[165].

Jaunajam satvaram ir pievienots priekšlikums Padomes ieteikumam par romu līdztiesību, iekļaušanu un līdzdalību. Viens no galvenajiem mērķiem ir efektīvi ieviest Rasu vienlīdzības direktīvu, novēršot romu diskrimināciju un apkarojot to. Tas ietver ieteikumus cīņā pret antičigānismu un rosina dalībvalstis iesaistīt valsts līdztiesības iestādes un pilsoniskās sabiedrības organizācijas un sadarboties ar tām šo mērķu sasniegšanā.

Kopš 2014. gada Komisija ir sākusi pārkāpumu procedūras pret trim dalībvalstīm par romu bērnu segregāciju skolās[166]. Šīs procedūras joprojām turpinās.

4. JAUTĀJUMI, KAS SAISTĪTI AR NODARBINĀTĪBAS VIENLĪDZĪBAS DIREKTĪVU

Dalībvalstis neziņoja par kādām būtiskām grūtībām saistībā ar Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas noteikumu piemērošanu 2014.–2020. gadā, tomēr norādīja, ka dažas grūtības radušās, piemērojot abām direktīvām kopīgos jēdzienus[167]. Dažas ieinteresētās personas pievērsa īpašu uzmanību jautājumam par saprātīgas darba vietas izveidošanu personām ar invaliditāti, t. sk. saistībā ar grūtībām izprast šo jēdzienu, piemērot to praksē, un saņemt atbilstošus norādījumus šajā jomā. Dažas ieinteresētās personas ierosināja paplašināt pienākuma nodrošināt saprātīgu darba vietu piemērošanas jomu, iekļaujot tajā arī citus diskriminācijas iemeslus, ne tikai invaliditāti.

Pašlaik nenorit neviena pārkāpuma procedūra saistībā ar šo direktīvu. Taču EST izdeva diezgan daudz spriedumu vairāku dalībvalstu tiesu iesniegtās prejudiciālās lietās par diskrimināciju visu direktīvā minēto iemeslu dēļ[168].

---

[162] https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-coronavirus-pandemic-eu-bulletin-roma_en.pdf.

[163] *Ziņojums par ES programmas attiecībā uz romu integrācijas valsts stratēģijām līdz 2020. gadam izvērtēšanu* (COM(2018) 785 final).

[164] https://ec.europa.eu/info/publications/new-eu-roma-strategic-framework-equality-inclusion-and-participation-full-package_en.

[165] Progresu romu stratēģiskā satvara mērķu sasniegšanā ierosināts pārraudzīt, izmantojot vienotu ES rādītāju sistēmu, kurā tiks ņemtas vērā valstu īpatnības. Pārskatu par šādu rādītāju kopumu skatīt *FRA* "Monitoring framework for an EU Roma Strategic Framework for Equality, Inclusion and Participation: Objectives and indicators, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/2020-portfolio_of_indicators_working-paper_en.pdf

[166] Čehija, Ungārija (https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/lv/MEMO_16_1823, 5. punkts); Slovākija (https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/lv/INF_19_5950, 4. punkts).

[167] Sk. 2. nodaļu iepriekš tekstā.

[168] Kopš 2014. gada aptuveni 50 spriedumi; 10 prejudiciālās lietas vēl tiek izskatītas.

4.1. Darbības joma

EST pieņēma vairākus svarīgus spriedumus par Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas *piemērošanas jomu*.

Tā skaidroja[169], ka direktīvas 3. panta 1. punkta a) apakšpunktā minētais jēdziens "nosacījumi darba iegūšanai" var ietvert *darba devēja publiskus paziņojumus* pat personāla atlases procedūras neesības gadījumā ar nosacījumu, ka tie faktiski attiecas uz uzņēmuma personāla atlases politiku. Lieta bija saistīta ar jurista publiskiem paziņojumiem par to, ka viņš nekādā gadījumā nepieņemtu darbā homoseksuālus amata kandidātus[170]. Interpretāciju neietekmē iespējamais vārda brīvības ierobežojums.

Citā spriedumā[171] Tiesa nosprieda, ka direktīva attiecas uz *nodokļu* shēmu, kuras mērķis ir uzlabot jauniešu piekļuvi arodmācībām, tādējādi apmācāmās personas mācību izdevumiem piemērojamais nodokļu režīms atšķiras atkarībā no tās vecuma. Taču citā kontekstā *C*[172] lietā tā sprieda, ka valsts tiesību akti par papildnodokli, ar kuru tiek aplikti vecuma pensiju ienākumi, neietilpst šīs direktīvas materiālajā piemērošanas jomā. Šādi tiesību akti attiecas nevis uz "samaksu", bet gan uz nodokļu likmi, kas pastāv ārpus darba attiecībām[173].

Tiesa savā judikatūrā apstiprināja, ka direktīvas 1. pantā izklāstītie *diskriminācijas iemesli* ir izsmeļoši un tie neietver ne iesaistīto personu profesionālo kategoriju[174], ne darba attiecību raksturu[175].

4.2. Reliģija

Pirmo reizi kopš direktīvas pieņemšanas EST bija iespēja izdot svarīgus spriedumus par noteikumiem attiecībā uz diskrimināciju reliģijas dēļ.

Achbita lietā[176] Tiesa interpretēja jēdzienu "reliģija" plašā nozīmē, ietverot cilvēku brīvību publiski izpaust savu reliģisko pārliecību. Tā nosprieda, ka privāta uzņēmuma iekšējais noteikums, kas aizliedz jebkādu politisku, filozofisku vai reliģisku apzīmējumu redzamu nēsāšanu, nav tieša diskriminācija ar nosacījumu, ka tas vienādi attiecas uz visiem darba ņēmējiem. Tomēr šāds acīmredzami neitrāls noteikums var izraisīt netiešu diskrimināciju, ja vien tas nav objektīvi pamatots ar atbilstību un nepieciešamību. Politiskas, filozofiskas un reliģiskas neitralitātes politika var būt leģitīms mērķis.

Bougnaoui lietā[177] Tiesa nosprieda, ka neitralitātes politikas neesības gadījumā darba devējs nevar pieprasīt darba ņēmējai nenēsāt musulmaņu galvassegu darbā, reaģējot uz klienta vēlmēm. Šāda izturēšanās neveido "īstu un izšķirīgu prasību attiecībā uz

[169] Tiesas 2020. gada 23. aprīļa spriedums *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI* (C-507/18, ECLI:EU:C:2020:289).
[170] Šā jēdziena interpretācija saskaņā ar EST sniegto skaidrojumu attiecībā uz Nodarbinātības vienlīdzības direktīvu pēc analoģijas var būt noderīga Rasu vienlīdzības direktīvas interpretācijai, kuras darbības joma ietver arī "nosacījumus darba iegūšanai".
[171] Tiesas 2016. gada 10. novembra spriedums *de Lange* (C-548/15, ECLI:EU:C:2016:850).
[172] Tiesas 2016. gada 2. jūnija spriedums *C* (C-122/15, ECLI:EU:C:2016:391).
[173] Tiesas 2020. gada 24. septembra spriedums *YS / NK AG* (C-223/19, ECLI:EU:C:2020:753).
[174] Tiesas 2020. gada 8. oktobra spriedums *FT* (C-644/19, ECLI:EU:C:2020:810).
[175] Tiesas 2017. gada 17. marta spriedums *Milkova* (ECLI:EU:C:2017:198).
[176] Sk. spriedumu *Achbita* (33. zemsvītras piezīme).
[177] Tiesas 2017. gada 14. marta spriedums *Bougnaoui* (C-188/15, ECLI:EU:C:2017:204).

profesiju" direktīvas 4. panta 1. punkta izpratnē, kuru pamato darba ņēmēja profesionālās darbības raksturs/konteksts.

Divi citi EST spriedumi[178] bija saistīti ar direktīvas 4. panta 2. punkta interpretāciju, kurā ir noteikts nediskriminēšanas principa izņēmums attiecībā uz baznīcām un citām ētosā balstītām organizācijām. Tiesa nosprieda, ka valstu tiesām ir *efektīvi jāpārskata tiesā* ētosā balstītu organizāciju noteiktās profesionālās prasības. Prasībām jābūt nepieciešamām un objektīvi saistītām ar profesionālās darbības raksturu/kontekstu, ņemot vērā organizācijas ētosu. Tās nevar ietvert apsvērumus, kas nav saistīti ar attiecīgo ētosu vai organizācijas tiesībām uz autonomiju, un tām jāievēro proporcionalitātes princips.

Paredzams, ka Tiesa turpinās pilnveidot savu judikatūru divās neizskatītās lietās, proti, C-804/18 un C-344/20[179]. Lietā C-344/20 ir aktualizēts jautājums arī par jēdzienu "uzskats". Vairākas dalībvalstis ir minējušas, ka ES judikatūrā būtu vēlams turpmāks šā jēdziena skaidrojums.

4.3. Seksuālā orientācija

Ņemot vērā direktīvas mērķus un tās pamatā esošās pamatvērtības, Tiesa skaidroja apstākļus, kādos *homofobiski publiski izteikumi* rada diskrimināciju[180]. Darba devēja diskriminējoša viedokļa paušana jautājumos, kas saistīti ar pieņemšanu darbā, varētu atturēt personas no pieteikšanās uz amatu.

Citā spriedumā[181] Tiesa norādīja uz to, ka dalībvalstis var brīvi reglamentēt *laulību starp viena dzimuma personām* vai alternatīvu viņu savstarpējo attiecību juridiskās atzīšanas veidu un noteikt šādas laulības spēkā stāšanās dienu. Tā secināja, ka Īrijā pastāvošais noteikums, saskaņā ar kuru tiesības uz apgādnieka zaudējuma pabalstu ir atkarīgas no tā, ka reģistrētās partnerattiecības ir noslēgtas, pirms darba devēja pabalstu shēmas dalībnieks ir sasniedzis 60 gadu vecumu, nerada diskrimināciju seksuālās orientācijas dēļ, lai gan valsts tiesību akti nepieļāva reģistrētas partnerattiecības, pirms partneri sasniedza šo vecumu.

4.4. Invaliditāte

Dažas ieinteresētās personas pieminēja noteiktas problēmas ar jēdziena "invaliditāte" interpretāciju. Šajā saistībā EST sniedza lietderīgu skaidrojumu, atsaucoties uz ANO Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām (*UNCRPD*), ko Eiropas Kopienas vārdā Padome ir apstiprinājusi ar Lēmumu 2010/48/EK un kas kopš stāšanās spēkā, t. i., kopš 2008. gada 3. maija, ir kļuvusi par neatņemamu ES tiesiskās kārtības daļu. Tiesa nosprieda, ka jēdzieni "invaliditāte" un personas "ilgtermiņa" darbspējas ierobežojums visā ES ir jāinterpretē autonomā un vienādā veidā[182].

Jēdziens "invaliditāte" attiecas uz ierobežojumu, kas īpaši izriet no ilgstošiem fiziskiem, garīgiem vai psiholoģiskiem traucējumiem, kuri mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var kavēt personas pilnvērtīgu un efektīvu dalību profesionālajā dzīvē līdzvērtīgi ar citiem

[178] Sk. spriedumu *Vera Egenberger* (148. zemsvītras piezīme); Tiesas 2018. gada 11. septembra spriedumu *IR* (C-68/17, ECLI:EU:C:2018:696).
[179] Neizskatītā *Wabe* lieta (C-804/18); neizskatītā *S.C.R.L.* lieta (C-344/20).
[180] Sk. spriedumu *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI* (169. zemsvītras piezīme).
[181] Sk. spriedumu *David L. Parris* (36. zemsvītras piezīme).
[182] Tiesas 2016. gada 1. decembra spriedums *Daouidi* (C-395/15, ECLI:EU:C:2016:917).

darba ņēmējiem. Lietā *Z*[183] Tiesa nosprieda, ka nespēja tikt pie bērna, izmantojot vispārpieņemtos veidus[184], pati par sevi nerada šķēršļus īstenot profesionālo darbību. Spriedumā *FOA* lietā[185]tā noteica, ka aptaukošanās pati par sevi nerada "invaliditāti", tomēr konkrētos apstākļos tā var atbilst direktīvas nosacījumiem un tādējādi var būt ietverta direktīvas darbības jomā.

Novērtējot, vai darba ņēmēji ar invaliditāti ir nostādīti nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar citiem un vai valsts pasākumi attaisno proporcionalitātes pārbaudi, jāņem vērā darba ņēmēju ar invaliditāti konkrētā situācija un vajadzības. Tādējādi lietā *Ruiz Conejero*[186] Tiesa lēma, ka cilvēkiem ar invaliditāti ir papildu risks kavēt darbu sakarā ar slimību, kas saistīta ar viņu invaliditāti, un ka viņiem ir lielāks risks uzkrāt slimības dēļ kavētas darbdienas un tādējādi sasniegt tiesību aktos atļauto dienu skaitu. Tiesa secināja, ka tādējādi darba ņēmēji ar invaliditāti ir nostādīti nelabvēlīgā situācijā un no tā izriet dažāda attieksme, kas netieši pamatojas uz invaliditāti. Turklāt, izvērtējot attiecīgo valsts pasākumu proporcionalitāti, Tiesa nosprieda, ka cilvēki ar invaliditāti parasti sastopas ar lielākām grūtībām nekā cilvēki bez invaliditātes, atgriežoties darba tirgū[187].

Citā lietā Tiesa nosprieda, ka, ja darba devējs nenodrošina saprātīgu darba vietu (direktīvas 5. pants), darba ņēmēja ar invaliditāti atlaišana no darba, pamatojoties uz darba devēja noteiktiem kritērijiem (zema produktivitāte, zems daudzpusēju prasmju līmenis un augsts sistemātiskas prombūtnes līmenis), rada netiešu diskrimināciju invaliditātes dēļ. Šajā saistībā Tiesa atsaucās uz *UNCRPD* 2. pantu, saskaņā ar kuru saprātīgas darba vietas nenodrošināšana ir uzskatāma par diskriminācijas veidu[188].

Nesenā spriedumā Tiesa skaidroja jēdzienu "diskriminācija" (direktīvas 2. pants) un nosprieda, ka vienādas attieksmes principa mērķis ir aizsargāt darba ņēmēju, kuram ir invaliditāte, pret jebkādu diskrimināciju šīs invaliditātes dēļ ne tikai salīdzinājumā ar darba ņēmējiem, kuriem nav invaliditātes, bet arī salīdzinājumā ar citiem darba ņēmējiem ar invaliditāti[189].

4.5. Vecums

Vairākums EST spriedumu saistībā ar Nodarbinātības vienlīdzības direktīvu attiecas uz atšķirīgu attieksmi, kas saistīta ar vecumu[190]. Lai gan dalībvalstis ir transponējušas direktīvu pareizi, attiecībā uz konkrētiem valstu tiesību aktiem radās vairāki saderības jautājumi. Novērtējot tos, Tiesa īpaši pārbaudīja:

---

[183] Tiesas 2014. gada 18. marta spriedums *Z* (C-363/12, ECLI:EU:C:2014:159);

[184] Lieta attiecās uz sievieti, kura nevarēja iznēsāt bērnu retas saslimšanas dēļ. Darba devējs atteicās viņai iešķirt apmaksātu atvaļinājumu, kas pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam vai adopcijas atvaļinājumam, pēc tam, kad piedzima bērns, ko saskaņā ar vienošanos iznēsāja un dzemdēja surogātmāte.

[185] Tiesas 2014. gada 18. decembra spriedums *FOA* (C-354/13, ECLI:EU:C:2014:2463).

[186] Tiesas 2018. gada 18. janvāra spriedums *Ruiz Conejero* (C-270/16, ECLI:EU:C:2018:17). Šī lieta attiecās uz valsts (Spānijas) tiesisko regulējumu, kurā ir paredzēts, ka ar zināmiem nosacījumiem darbinieku var atlaist no darba epizodiskas prombūtnes dēļ, pat ja tā ir pamatota, ja šī prombūtne pārsniedz noteiktus tiesību aktos noteiktus ierobežojumus.

[187] Spriedums *Ruiz Conejero* (186. zemsvītras piezīme).

[188] Tiesas 2019. gada 11. septembra spriedums *DW / Nobel* (C-397/18, ECLI:EU:C:2019:703).

[189] Tiesas 2021. gada 26. janvāra spriedums *Szpital Kliniczny* (C-16/19, ECLI:EU:C:2021:64).

[190] Šajā saistībā skatīt *Liu, K.*, un *O'Cinneide, C.*, "The ongoing evolution of the case-law of the Court of Justice of the European Union on Directives 2000/43 and 2000/78/EC (Eiropas Komisija, 2019)", 60. lpp. utt.

– *situāciju salīdzināmību*[191];

– *objektīva*, ar vecumu *nesaistīta faktora* iespējamu pastāvēšanu[192];

– sasniedzamā(-o) *mērķa(-u) leģitimitāti*[193] un

– izmantoto līdzekļu *piemērotību/proporcionalitāti*[194].

Atsaucoties uz ES Pamattiesību hartas 15. panta 1. punktā noteiktajām *tiesībām strādāt*, Tiesa pievērsa īpašu uzmanību vecāka gadagājuma darba ņēmēju līdzdalībai darba tirgū un līdz ar to ekonomiskajā, kultūras un sociālajā dzīvē un norādīja, ka viņu atrašanās apritē veicina daudzveidību [195]. Tomēr ir arī atzīts, ka dalībvalstis var īstenot sociālo vai nodarbinātības politiku, kas ir vērsta uz gados jaunu darba ņēmēju piekļuves uzlabošanu darba tirgum. Dalībvalstu kompetentajām iestādēm ir jānodrošina atbilstošs līdzsvars starp dažādajām iesaistītajām interesēm[196]. Izvērtējot attiecīgo valsts tiesību aktu proporcionalitāti, Tiesa pieņēma, ka drīkst ņemt vērā faktu, ka izslēgšana no darba tirgus ietekmēja pensionārus, kuru profesionālā dzīve bija noslēgusies un kuri saņem vecuma pensiju. Pienākumu pārbaudīt, vai šāda izslēgšana ir atbilstoša īstenojamā mērķa sasniegšanai un vai tā patiešām atspoguļo centienus saskaņoti un sistemātiski īstenot minēto mērķi, Tiesa atstāja tās dalībvalsts tiesas ziņā, kas iesniedza prejudiciālo lietu.

Dažas lietas bija saistītas ar diskrimināciju vecuma dēļ attiecībā uz *samaksu*. Dažu valstu tiesību aktos par valsts sektora algām vecums tika izmantots kā darba stāža aizstājējs[197]. Citos tiesību aktos algas aprēķinā netika ņemts vērā darba stāžs pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas[198]. Dažos gadījumos grozījumi tiesību aktos, kuru mērķis bija novērst šo situāciju, faktiski turpināja diskrimināciju[199].

Tāpat Tiesa skaidroja jēdziena "patiesās un noteicošās profesionālās prasības" nozīmi divās lietās, kas bija saistītas ar maksimālo darbā pieņemšanas vecumu policijas spēkos, ņemot vērā attiecīgā darba specifiku[200].

5. SECINĀJUMI UN TURPMĀKĀ VIRZĪBA

EST izstrādāja lietderīgas nostādnes par vairākiem noteikumiem, tādējādi izskaidrojot dažus interpretācijas jautājumus. Valstu un ES līmenī ir īstenotas svarīgas iniciatīvas, lai labāk piemērotu nediskriminēšanas noteikumus praksē.

To rezultātā ir novērojama pozitīva attīstība, citstarp datu vākšanas jomā. Vienlaikus joprojām pastāv būtiskas bažas, piemēram, cietušo bailes no atriebības, zems un atšķirīgs

[191] Piemēram, Tiesas 2015. gada 1. oktobra spriedums *O* (C-432/14, ECLI:EU:C:2015:643); Tiesas 2019. gada 7. februāra spriedums *Vindel* (C-49/18, ECLI:EU:C:2019:106).

[192] Piemēram, darbā pieņemšanas datums; sk. Tiesas 2019. gada 14. februāra spriedumu *Horgan* un *Keegan* (C-154/18, ECLI:EU:C:2019:113).

[193] Piemēram, Tiesas 2017. gada 19. jūlija spriedums *Abercrombie* (C-143/16, ECLI:EU:C:2017:566).

[194] Piemēram, Tiesas 2020. gada 2. aprīļa spriedums *CO* (C-670/18, ECLI:EU:C:2020:272).

[195] Spriedums *CO* (194. zemsvītras piezīme).

[196] Turpat. Lieta attiecās uz valsts tiesību aktiem, kas kopumā aizliedza valsts pārvaldes iestādēm noteiktos amatos iecelt pensionētas personas.

[197] Piemēram, Tiesas 2014. gada 19. jūnija spriedums *Specht* (apvienotās lietas C-501/12 un C-506/12, C-540/12 un C-541/12, ECLI:EU:C:2014:2005).

[198] Piemēram, Tiesas 2014. gada 11. novembra spriedums *Schmitzer* (C-530/13, ECLI:EU:C:2014:2359).

[199] Piemēram, Tiesas 2019. gada 8. maija spriedums *Leitner* (C-396/17, ECLI:EU:C:2019:375).

[200] Tiesas 2014. gada 13. novembra spriedums *Pérez* (C-416/13, ECLI:EU:C:2014:2371); Tiesas 2016. gada 15. novembra spriedums *Sorondo* (C-258/15, ECLI:EU:C:2016:873).

kompensācijas līmenis, pierādījumu trūkums un maza izpratne par tiesībām un atbalsta mehānismiem (piem., līdztiesības iestādēm). *Visas minētās problēmas veicina nepietiekamu ziņošanu par diskrimināciju.*

Turpmākās darbības, kuru mērķis ir risināt šajā ziņojumā identificētās problēmas, varētu ietvert:

- dalībvalstu veiktu *ciešāku uzraudzību* direktīvu īstenošanas jomā, jo īpaši attiecībā uz aizsardzību pret pakļaušanu netaisnībai un efektīvu, proporcionālu un preventīvu sankciju piemērošanu. Komisija plāno piedāvāt atbalstu šajā ziņā, piemēram, pasūtot *pētījumu par sankcijām*;
- pastāvīgus centienus valsts un ES līmenī, lai:
  - *veicinātu informētību* sabiedrībā kopumā un to personu vidū, kuras īpaši apdraud diskriminācija, pastiprināti pievēršoties viņu tiesībām un pieejamiem atbalsta mehānismiem;
  - atbalstītu *projektus*; Komisija turpinās veicināt līdztiesību un atbalstīt cietušos, izmantojot ES finansēšanas kanālus, tostarp programmu "Pilsoņi, vienlīdzība, tiesības un vērtības" (*CERV*) un programmu "Tiesiskums"; un
  - piedāvātu regulāru *informāciju un apmācību* politikas veidotājiem, tiesnešiem un juristiem par diskriminācijas novēršanas tiesību aktiem, tai skaitā tādiem būtiskiem jautājumiem kā netiešā diskriminācija, uzmākšanās, pierādīšanas pienākums, sankcijas un algoritmiskā diskriminācija, un
- veicinātu *datu vākšanu* valsts līmenī, pievēršot īpašu uzmanību statistikai, sūdzībām, spriedumiem, sankcijām un sadalījumam pēc vienlīdzības faktoriem (tostarp tiem, kurus uzskata par potenciāli sensitīviem, piemēram, etnisko vai rases piederību). Lai nodrošinātu datu salīdzināmību laika gaitā un reģionu/valstu starpā, joprojām būtiska nozīme ir koordinētai pieejai ES līmenī[201].

Visos šajos centienos galvenie partneri ir *līdztiesības iestādes*. To redzamības, nozīmes un efektīvas un neatkarīgas darbības turpmākai stiprināšanai ir izšķiroša nozīme, kā atspoguļots šim ziņojumam pievienotā Komisijas dienestu darba dokumentā veiktajā analīzē. Tāpat ļoti noderīga būs pastāvīga apmaiņa ar labo praksi ES līmenī un informētības veicināšana, tostarp novēršanas jomā. Turklāt, kā jau paziņots[202], Komisija novērtēs, vai līdz 2022. gadam ierosināt jaunus tiesību aktus nolūkā stiprināt valstu līdztiesības iestāžu nozīmi.

Visām attiecīgi ieinteresētajām personām, tostarp arodbiedrībām, darba devējiem un viņu asociācijām, kā arī pilsoniskās sabiedrības organizācijām, ir sava nozīme attiecīgajās kompetences jomās. Lai pilnībā izmantotu direktīvu potenciālu, Komisija turpinās strādāt ar dalībvalstīm, līdztiesības iestādēm, *FRA*, pilsoniskās sabiedrības organizācijām un sociālajiem partneriem ar mērķi nodrošināt diskriminācijā cietušo sistemātisku aizsardzību.

[201] Kā norādīts ES rasisma apkarošanas rīcības plānā, Komisija organizēs apaļā galda diskusiju par vienlīdzības datiem, pieaicinot svarīgākās ieinteresētās personas.

[202] ES rasisma apkarošanas rīcības plānā, jaunajā ES romu līdztiesības, iekļaušanas un līdzdalības stratēģiskajā satvarā un LGBTIK līdztiesības stratēģijā 2020.–2025. gadam.

Apstākļi kopš Rasu vienlīdzības direktīvas pieņemšanas 2000. gada 29. jūnijā ir mainījušies, arī pateicoties tehnoloģiskajiem sasniegumiem. Neraugoties uz problēmām, ko rada nepietiekama ziņošana, Eiropas Savienībā joprojām plaši izplatīta ir pieredze saistībā ar diskrimināciju rases vai etniskās piederības dēļ, kas izriet no dažādiem cēloņiem, tostarp stereotipiem un aizspriedumiem. Būtu jāveic papildu novērtējums, lai noteiktu saistību starp ES piedzīvotās rasu diskriminācijas turpināšanos un iespējamiem trūkumiem ES noteikumu izpildē. Tas arī ļautu izvērtēt iespējamos trūkumus tiesību aktu darbības jomā un tvērumā. Būtu jāanalizē arī saskaņotība starp Rasu vienlīdzības direktīvu un citiem attiecīgajiem ES instrumentiem. Būtu jāvāc dati par jomām, kurās notiek diskriminācijas gadījumi, tostarp par jomām, kurās diskriminēšanu var veikt tiesībaizsardzības iestādes. Šāds novērtējums, kurā būtu jāiekļauj apspriešanās ar visām attiecīgajām ieinteresētajām personām, palīdzētu iegūt stabilus un kvalitatīvus datus, kas sniegtu pierādījumus par rasu diskrimināciju uz vietas.