EUROPOS
KOMISIJA

Briuselis, 2021 03 19
COM(2021) 139 final

KOMISIJOS ATASKAITA EUROPOS PARLAMENTUI IR TARYBAI

dėl Tarybos direktyvos 2000/43/EB, įgyvendinančios vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės (Rasinės lygybės direktyvos), ir Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (Lygių galimybių užimtumo srityje direktyvos), taikymo

{SWD(2021) 63 final}

1. ĮVADAS

Lygybė yra viena iš pagrindinių ES vertybių[1]. Komisija ėmėsi svarbių žingsnių lygybei skatinti ir jos klausimams integruoti ir tikrai **lygybės Sąjungai** kurti. Komisija, padedama savo 2019 m. sudarytos Lygybės klausimų vidaus darbo grupės, integruoja lygybės aspektą į visas ES politikos sritis ir pagrindines iniciatyvas. Tarp naujausių pavyzdžių – 2020–2025 m. lyčių lygybės strategija[2], 2020–2025 m. ES kovos su rasizmu veiksmų planas[3], naujasis Romų lygybės, įtraukties ir dalyvavimo strateginis planas[4], 2020–2025 m. LGBTIQ asmenų lygybės strategija[5], Pagrindinių teisių chartijos taikymo ES stiprinimo strategija[6], 2021–2030 m. neįgaliųjų teisių strategija[7] ir Europos socialinių teisių ramsčio įgyvendinimo veiksmų planas[8] – visomis šiomis iniciatyvomis pabrėžiama diskriminacijos prevencijos ir kovos su ja (pvz., kovojant su stereotipais ir prietarais), ES teisės vykdymo ir principų laikymosi užtikrinimo bei duomenų rinkimo gerinimo svarba.

Šioje ataskaitoje visų pirma kalbama apie tai, kaip taikomos dvi ES lygybės direktyvos:

- **Rasinės lygybės direktyva**[9], pagal kurią reikalaujama, kad asmenims, *neatsižvelgiant į jų rasinę arba etninę kilmę*, būtų taikomas vienodo požiūrio principas užimtumo ir profesinės veiklos, švietimo, socialinės apsaugos, įskaitant socialinį draudimą, socialinių privalumų, galimybės gauti visuomenei prieinamas prekes ir paslaugas (įskaitant aprūpinimą būstu) srityse, ir

- **Lygių galimybių užimtumo srityje direktyva**[10], pagal kurią reikalaujama, kad asmenims būtų taikomas vienodo požiūrio principas užimtumo ir profesinės veiklos srityse, *neatsižvelgiant į jų religiją ar tikėjimą, negalią, amžių ir seksualinę orientaciją*.

---

[1] Europos Sąjungos sutarties 2 straipsnis. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 10 straipsnyje nustatyta: „Nustatydama ir įgyvendindama savo politikos kryptis ir veiksmus, Sąjunga siekia kovoti su bet kokia diskriminacija dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos“.

[2] COM(2020) 152 *final*, http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0152.

[3] COM(2020) 565 *final*, http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0565.

[4] Visą dokumentų rinkinį galima rasti adresu https://ec.europa.eu/info/publications/new-eu-roma-strategic-framework-equality-inclusion-and-participation-full-package_en.

[5] COM(2020) 698 *final*, http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0698.

[6] COM(2020) 711 *final*, http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0711. ES pagrindinių teisių chartijos 21 straipsnio 1 dalyje nustatyta: „Draudžiama bet kokia diskriminacija, ypač dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautinės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, kalbos, religijos ar tikėjimo, politinių ar kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turtinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos“.

[7] žr. COM(2021) 101 *final*, https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&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.
Be visų sąraše išvardytų iniciatyvų, pranešama, kad 2021 m. Komisija turės priimti ES kovos su antisemitizmu strategiją.

[9] 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės (OL L 180, 2000 7 19, p. 22).

[10] 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, 2000 12 2, p. 16).

Pagal abi direktyvas reikalaujama, kad Komisija kas penkerius metus teiktų jų įgyvendinimo ataskaitą[11]. Nuo 2014 m. Komisija renkasi teikti bendrą ataskaitą dėl šių dviejų direktyvų taikymo, nes direktyvose išdėstytas požiūris į reguliavimą ir daugelio jų nuostatų turinys yra tapatūs.

Siekdama geriau suprasti padėtį vietoje, Komisija nuolat atlieka „Eurobarometro“ nuomonių apklausą dėl diskriminacijos ES[12]. Atliekant Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūros (FRA) tyrimus taip pat gaunama naudingų duomenų ir informacijos apie tendencijas[13].

Bendrai vyraujančia nuomone, nuo 2014 m. kovojant su diskriminacija pasistūmėta nedaug. Plačioji visuomenė pripažįsta, kad diskriminacija yra plačiai paplitusi ES[14] ir dažnai patiriama daugumoje valstybių narių. Tyrimais nustatyta, kad per 12 pastarųjų mėnesių beveik kas ketvirtas etninių ar imigrantų mažumų grupėms priklausantis asmuo (24 proc.) jautėsi diskriminuojamas dėl savo kilmės vienoje ar daugiau kasdienio gyvenimo sričių[15]. Maždaug vienas iš penkių (21 proc.) 2019 m. atliktos „Eurobarometro“ apklausos respondentų, kurie per 12 paskutinių mėnesių jautėsi diskriminuojami dėl vienos ar daugiau priežasčių, teigė, kad diskriminaciją patyrė darbe, o 13 proc. – ieškodami darbo[16].

Šiomis aplinkybėmis itin svarbu, kad būtų tinkamai užtikrinamas ES nediskriminavimo taisyklėmis pagrįstų teisės aktų nacionalinio lygmens vykdymas[17]. Šioje ataskaitoje, remiantis ankstesnėmis 2006 m.[18], 2008 m.[19] ir 2014 m.[20] ataskaitomis dėl direktyvų taikymo:

- vertinama *dabartinė padėtis ir pokyčiai* nuo 2014 m.,
- nustatomi *pagrindiniai klausimai ir uždaviniai*, susiję su pokyčiais nediskriminavimo politikos srityje,

---

[11] Direktyvos 2000/43/EB 17 straipsnis ir Direktyvos 2000/78/EB 19 straipsnis.

[12] Neseniai atlikta specialioji „Eurobarometro“ apklausa Nr. 493 dėl diskriminacijos ES (2019 m. spalio mėn.), https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2251.

[13] Ši ataskaita daugiausia grindžiama iki COVID-19 krizės atliktų 2019 m. „Eurobarometro“ ir įvairių FRA tyrimų duomenimis.

[14] 2019 m. „Eurobarometro“ apklausa. Pavyzdžiui, 59 proc. europiečių (palyginti su 64 proc. 2015 m.) mano, kad diskriminacija dėl etninės kilmės jų šalyje yra plačiai paplitusi. Kalbant apie seksualinę orientaciją, religiją, negalią ir amžių, šie skaičiai atitinkamai yra 53 proc., 47 proc., 44 proc. ir 40 proc.

[15] *Antrasis Europos Sąjungos mažumų ir diskriminacijos tyrimas – pagrindiniai rezultatai* (2017 m. FRA atliktas EU-MIDIS II tyrimas), https://fra.europa.eu/en/publication/2017/second-european-union-minorities-and-discrimination-survey-main-results.
2008 m. FRA duomenimis, vienas iš trijų respondentų (30 proc.) jautėsi diskriminuojamas šiose srityse dėl etninės kilmės.

[16] 2019 m. „Eurobarometro“ apklausa. Daugelis respondentų manė, kad išlieka diskriminacija įdarbinant – dėl to, kad jie laikomi per jaunais ar per senais (47 proc.), yra neįgalūs (41 proc.), yra romai (38 proc.), apskritai dėl etninės kilmės (32 proc.), reiškiamų religinių įsitikinimų (28 proc.), seksualinės orientacijos (22 proc.).

[17] Komisija gavo keletą piliečių skundų, dauguma jų yra susiję ne su netinkamu valstybės narės direktyvų perkėlimu ar taikymu, o su pavieniais tariamos diskriminacijos atvejais. Tokiais atvejais turi būti visų pirma taikomos nacionalinio lygmens teisių gynimo priemonės.

[18] COM(2006) 643 galutinis (dėl Rasinės lygybės direktyvos).

[19] COM(2008) 225 galutinis (dėl Lygių galimybių užimtumo srityje direktyvos).

[20] COM(2014) 2 *final* (bendra ataskaita dėl abiejų direktyvų taikymo).

- nurodoma keletas *gerosios patirties pavyzdžių ir iniciatyvų*,
- parodoma, kaip Europos Sąjungos *Teisingumo Teisme* (ESTT) *nagrinėjamose bylose* išaiškinta, kaip turėtų būti aiškinamos direktyvos,
- aptariamas 2018 m. Komisijos rekomendacijos dėl *lygybės įstaigoms taikomų standartų*[21] įgyvendinimas, atsižvelgiant į LGBTIQ asmenų lygybės strategiją, Romų lygybės, įtraukties ir dalyvavimo strateginį planą ir ES kovos su rasizmu veiksmų planą (žr. visų pirma priedą dėl lygybės įstaigų),
- nurodomos, kaip numatyta ES kovos su rasizmu veiksmų plane, *galimos spragos* Rasinės lygybės direktyva suteikiamos apsaugos srityje.

Ataskaitoje remiamasi valstybių narių Komisijai atsiųsta informacija[22] ir konsultacijomis su Europos lygybės įstaigų tinklu (toliau – tinklas EQUINET)[23], Pagrindinių teisių agentūros (FRA) atstovais[24], socialiniais partneriais[25] ir pilietinės visuomenės organizacijomis[26]. Joje taip pat remiamasi informacija apie Komisijos darbą padedant taikyti direktyvas[27] ir atitinkamais leidiniais[28]. Ataskaitoje deramai atsižvelgiama į atitinkamas Europos Parlamento rezoliucijas[29] ir tyrimų duomenis[30].

2. ABIEM DIREKTYVOMS BENDRI KLAUSIMAI

Direktyvose pateikiamos panašios nuostatos dėl *diskriminacijos sąvokos* ir dėl *teisinių gynimo priemonių ir vykdymo*.

---

21 C(2018) 3850 *final*.

22 Pagal Rasinės lygybės direktyvos 17 straipsnį ir Lygių galimybių užimtumo srityje direktyvos 19 straipsnį reikalaujama, kad kas penkerius metus valstybės narės pateiktų Komisijai visą informaciją, būtiną, kad Komisija parengtų ataskaitą. Visos valstybės narės, išskyrus dvi (HR ir SE), pateikė atsakymus į Komisijos išsiuntinėtą specialų klausimyną. Jungtinei Karalystei nebuvo pateikta jokio klausimyno.

23 Dėl remiantis atsakymais į visoms nacionalinėms lygybės įstaigoms nusiųstą klausimyną tinklo EQUINET pateiktos informacijos žr. https://equineteurope.org/2020/a-perspective-from-the-work-of-equality-bodies-on-european-equality-policy/.

24 Šioje ataskaitoje vadinama „FRA pateikta informacija“.

25 Atsiliepimą pateikė organizacija „BusinessEurope“.

26 Atsiliepimų gauta iš tinklo „Age Platform Europe“, organizacijos „Amnesty International“, Europos neįgaliųjų forumo, Europos romų teisių centro ir Europos kurčiųjų sąjungos.

27 Pavyzdžiui, atsižvelgiant į asmenų skundus, peticijas ir rašytinius klausimus, visų pirma Europos Parlamento, ir organizuojant Nediskriminavimo, lygybės ir įvairovės aukšto lygio grupės Lygybės duomenų pogrupio darbą (kuriam atlikti Komisija telkia valstybių narių ir Europos ekonominės erdvės šalių pareigūnus, kad šie pasikeistų informacija ir nuomonėmis apie nediskriminavimo, lygybės ir įvairovės sričių politikos plėtojimą).

28 Įskaitant Europos nediskriminavimo srities teisės ekspertų tinklo, kuris padeda Komisijai įgyvendinant kovos su diskriminacija įstatymą, pateiktą nuomonę, žr. https://www.equalitylaw.eu/publications.

29 Pvz., 2016 m. rugsėjo 15 d. savo iniciatyva priimta rezoliucija dėl Direktyvos 2000/78/EB taikymo (P8_TA-PROV(2016)0360); 2021 m. kovo 10 d. rezoliucija dėl Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, įgyvendinimo atsižvelgiant į Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvenciją (P9_TA-PROV(2021)0075).

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

Dauguma valstybių narių ir suinteresuotųjų subjektų, su kuriais konsultuotasi, nenurodė jokių didesnių su šių nuostatų taikymu susijusių sunkumų. Tačiau, kai kurie jų nurodė, kad tam tikri klausimai (tebe)kelia iššūkių[31], visų pirma susijusių su:

- sąvokos „diskriminacija“ taikymo sritimi (žr. 2.1 skyrių) ir
- teisių užtikrinimu (žr. 2.2), pvz., kai tai susiję su:
    - pranešimu apie skundus (žr. 2.2.1),
    - faktų įrodymu (žr. 2.2.2),
    - apsauga nuo persekiojimo (žr. 2.2.3) ir
    - tinkamų sankcijų taikymu (žr. 2.2.4).

Informuotumo didinimas ir dialogo su socialiniais partneriais bei pilietinės visuomenės organizacijomis palaikymas yra labai svarbios veiksmingo direktyvų įgyvendinimo priemonės (žr. 2.3). Nacionalinių lygybės įstaigų darbas (žr. 2.4) ir lygybės duomenų prieinamumas (žr. 2.5) yra kompleksiniai klausimai, itin svarbūs padedant diskriminacijos aukoms ir remiant, stebint bei skatinant lygybės principo ir nediskriminavimo teisės taikymą.

2.1. Sąvoka „diskriminacija“

Sąvoka „diskriminacija“ apima *tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją*, taip pat *priekabiavimą*[32].

Kai kurie suinteresuotieji subjektai pažymėjo, kad vidaus teisminėje praktikoje informuotumas apie nuostatas dėl netiesioginės diskriminacijos yra nepakankamas, o jų taikymas – ribotas. Be to, kai kurios valstybės narės pabrėžia, kad nacionaliniai teismai skiria nepakankamai dėmesio priekabiavimui kitais nei lyties pagrindais.

Naujausioje ESTT praktikoje pateikta naudingų sąvokos „netiesioginė diskriminacija“ išaiškinimų[33]. Europos nediskriminavimo srities teisės ekspertų tinklas 2021 m. paskelbs ataskaitą dėl šios sąvokos taikymo ir ja bus atnaujinta ankstesnė jo ataskaita (2008 m.)[34].

ESTT dar nepriėmė sprendimo dėl sąvokos *priekabiavimas* (ir jos aprėpties) aiškinimo pagal abi direktyvas. Nacionalinėje teisėje (teismų praktikoje) ši sąvoka apima keleto rūšių elgesį, įskaitant fizinį ir psichologinį smurtą, bauginimą, patyčias ir neapykantą kurstančią retoriką[35]. Panašu, kad kai kurių ES šalių nacionaliniai teismai šią sąvoką nepakankamai išnagrinėjo.

---

[31] Tai buvo patvirtinta nacionalinių kovos su diskriminacija teisės aktų vertinimais. Tokie vertinimai buvo atlikti BE, DE, FR, NL, AT, PL, SK, FI ir SE.

[32] Dėl tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos žr. kiekvienos direktyvos 2 straipsnio 2 dalies a ir b punktus, o dėl priekabiavimo – 2 straipsnio 3 dalį. Direktyvomis leidžiama apibrėžti priekabiavimą pagal nacionalinius įstatymus ir praktiką. Tam, kad būtų nustatyta diskriminacija (įskaitant priekabiavimą), ketinimo įrodyti nebūtina; tai paprastai taikoma nacionaliniu lygmeniu.

[33] 2015 m. liepos 16 d. Sprendimas *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD* (C-83/14, EU:C:2015:480); 2017 m. kovo 14 d. Sprendimas *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/.

[35] Kai kuriose ES šalyse priekabiavimui nustatyti gali reikėti įvertinti veiksmų pasikartojimo faktą. Viena šalis pranešė apie psichologinio smurto (darbe) sąvoką, kuria apibūdinamas procesas, apimantis *keletą* elgesio atvejų per tam tikrą laikotarpį. Kita šalis pranešė apie nacionalinį įstatymą dėl priekabiavimo

Kalbant apie sąvoką „diskriminacija“, ESTT pateikė naudingą paaiškinimą dėl įvairių situacijų ar sąvokų, tokių kaip:

- *diskriminacija dėl priežasčių derinio* – 2016 m. ESTT pripažino, kad diskriminacija, nuo kurios pagal ES teisę suteikiama apsauga, „iš tiesų gali atsirasti dėl kelių priežasčių“. Tačiau jis taip pat nusprendė, kad „<…> negalima konstatuoti naujos diskriminacijos rūšies dėl kelių šių priežasčių <...> kombinacijos, jeigu nenustatyta diskriminacija dėl tų priežasčių atskirai“[36].

  Kadangi *sąveikinė diskriminacija* yra diskriminacija dėl neatsiejamų saugomų kriterijų derinio, o ne dėl vienos atskiros priežasties, Teisingumo Teismas nepripažino sąveikinės diskriminacijos kaip pagrindo, kuriuo remiantis įgyjama teisė į apsaugą, nes direktyvose nėra aiškaus tokios diskriminacijos teisinio pagrindo[37]. Visgi kai kurie suinteresuotieji subjektai pabrėžė tiek sąryšingumo, tiek būtinybės veiksmingiau kovoti su daugialype diskriminacija svarbą[38].

  Komisija pripažino sąveikinės diskriminacijos svarbą ir būtinybę visose savo lygybės strategijose skirti dėmesį šiam reiškiniui[39]. Ji taip pat pasiūlė savo pagalbą veiksmingo *daugialypės diskriminacijos* nacionalinio lygmens atpažinimo srityje užsakydama tyrimus[40] ir bendrai organizuodama seminarą, kuriame vyriausybių pareigūnai galėjo išnagrinėti problemas ir gerąją patirtį sprendžiant šį klausimą teisinio reglamentavimo ir politikos formavimo priemonėmis[41];

- *diskriminacija dėl sąsajos (kai asmuo ar asmenų grupė nukenčia dėl savo sąsajos su asmenų ar asmenų, turinčių saugomą savybę, grupe)*. Byla *CHEZ* parodė, kad asmuo, kuris (-i) nėra romų kilmės, gali pasinaudoti direktyva užtikrinama apsauga, nors ji nebuvo „atitinkamos <...> [saugomos] priklausomybės“, „tačiau dėl vienos iš šių priežasčių pat[yrė] prastesnes sąlygas ar pate[ko] į gerokai prastesnę padėtį“[42]. Remiantis šia byla, diskriminacijos fakto konstatavimas nepriklauso nuo intymaus ar artimo ryšio tarp įtariamai diskriminuojamo asmens ir grupės, su kuria jis arba ji yra siejamas (-a), buvimo[43]. Daugelis valstybių narių nurodo, kad diskriminacija dėl sąsajos yra reglamentuojama nacionalinėje teisėje (teismų praktikoje).

---

dėl šiose dviejose direktyvose nurodytų priežasčių, kuriam nustatyti reikalaujama veiksmų *pasikartojimo* fakto (priešingai nei seksualinio priekabiavimo atveju, kuriuo tereikėtų vieno veiksmo).

36 2016 m. lapkričio 24 d. Sprendimas *David L. Parris* (C-443/15, EU:C:2016:897), 80 punktas.

37 Diskriminacijos pagrindas gali būti turima saugoma savybė arba keletas priežasčių („daugialypė diskriminacija“), kurias galima išskirti kaip atskiras („pridėtinė diskriminacija“), arba kurios vienu metu sąveikauja viena su kita taip, kad jų neįmanoma atskirti („sąveikinė diskriminacija“). Europos lyčių lygybės institutas apibrėžė daugialypę diskriminaciją (https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1297) ir sąryšingumą (https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1492). Lygių galimybių užimtumo srityje direktyvos 3 konstatuojamojoje dalyje ir Rasinės lygybės direktyvos 14 konstatuojamojoje dalyje pripažįstama, kad daugialypė diskriminacija egzistuoja.

38 Kai kurios valstybės narės (pvz., DK, EL ir ES) rėmėsi šiuo klausimu atliktų tyrimų ir apklausų duomenimis.

39 Apžvalga pateikta šios ataskaitos pirmoje pastraipoje.

40 Žr., pavyzdžiui, https://www.equalitylaw.eu/downloads/3850-intersectional-discrimination-in-eu-gender-equality-and-non-discrimination-law-pdf-731-kb.

41 Seminaras buvo surengtas bendradarbiaujant su Graikijos darbo, socialinės apsaugos ir socialinio solidarumo ministerija, į jį susirinko ES nediskriminavimo, lygybės ir įvairovės aukšto lygio grupės nariai, kad aptartų šį klausimą.

42 Sprendimas *CHEZ* (33 išnaša), 49 ir 56 punktai, kuriame cituojamas 2008 m. liepos 17 d. Sprendimas *S. Coleman* (C-303/06, ECLI:EU:C:2008:415).

43 Nepaisant to, kad tam tikroje nacionalinėje praktikoje pripažįstama diskriminacija dėl sąsajos, ši praktika šiuo konkrečiu klausimu vis tiek gali būti taikoma ribotai.

ESTT vis dar turi aiškiai nuspręsti dėl *įžvalga grindžiamos diskriminacijos* arba *prielaida grindžiamos diskriminacijos*, t. y. kai skirtingas požiūris taikomas dėl *klaidingo įsitikinimo* arba *klaidingo manymo*, kad asmuo pats arba pati turi vieną iš saugomų savybių. Keleto ES šalių, nors, palyginti su apsauga nuo diskriminacijos dėl sąsajos, jų yra mažiau, nacionalinėje teisėje (teismų praktikoje) nustatytos aiškios nuostatos, kuriomis užtikrinama apsauga nuo prielaida grindžiamos diskriminacijos.

2.2. Teisių gynimo priemonės ir vykdymas

2.2.1. Teisių gynimas

Pagal direktyvas valstybės narės turi visiems asmenims, manantiems, kad jie nukentėjo nuo diskriminacijos, suteikti *tinkamas teisinės apsaugos priemones*[44].

Be vykdomų bendro pobūdžio informuotumo apie nediskriminavimą didinimo kampanijų, kelios valstybės narės nurodė konkrečias iniciatyvas, įgyvendinamas siekiant sudaryti palankesnes sąlygas teikti pranešimus. Kai kuriomis iš jų siekiama *palengvinti* su teismo procesu susijusią *finansinę naštą*, pvz., taikant tokias priemones:

- ✓ sumažinant teismo mokesčius, mokamus už diskriminavimo bylų nagrinėjimą[45],
- ✓ kuriant mokesčių paskatas[46] ir
- ✓ įsteigiant fondus, kurių lėšomis būtų galima iš anksto padengti diskriminacijos aukų teismo išlaidas[47].

Kiti *gerosios patirties* pavyzdžiai yra:

- ✓ galimybės teikti pranešimus internetu suteikimas[48],
- ✓ vietos valdžios institucijų ir vietos tarpinių ar bendruomenės organizacijų pajėgumo ir prieinamumo gerinimas[49],
- ✓ lengvai prieinamų ginčų sprendimo įstaigų steigimas[50],
- ✓ specializuotų teisinių konsultacijų klinikų kūrimas[51] ir
- ✓ diskriminacijos klausimus išmanančių policijos pareigūnų ir teisėjų tinklų kūrimas[52].

---

[44] Žr. Rasinės lygybės direktyvos 7 straipsnio 1 dalį ir Lygių galimybių užimtumo srityje direktyvos 9 straipsnio 1 dalį. Visose valstybėse narėse diskriminacijos ginčus galima spręsti teisme. Kai kuriose jų bylos taip pat gali būti nagrinėjamos taikant neteismines arba kvaziteismines procedūras, pvz., įsikišant inspekcijoms ar specializuotoms institucijoms, kaip antai ombudsmenams, nacionalinėms žmogaus teisių institucijoms ar lygybės įstaigoms. Kai kuriose valstybėse narėse taip pat siūloma taikyti tarpininkavimo ir taikinimo procedūras.

[45] Pvz., CZ ir DK.

[46] Pvz., BE ir RO.

[47] Pvz., IT.

[48] Pvz., FR.

[49] Pvz., BE ir FI.

[50] Pvz., 2017 m. liepos mėn. Lietuvoje buvo įsteigta darbo ginčų komisija, kurioje taikant lengvai prieinamą, ne per daug formalią ir greitą procedūrą gali būti nagrinėjami darbo ginčai dėl diskriminacijos.

[51] Pvz., IE. Teisės klinika – vietą, kurioje galima nemokamai gauti teisinę konsultaciją ir teisinę pagalbą.

Nuo 2014 m. ataskaitos paskelbimo pranešimų apie diskriminacijos atvejus ir skundų skaičius šiek tiek padidėjo[53], tačiau vis dar išlieka *nepakankamo pranešimo* problema. Tyrimų rezultatai rodo, kad respondentams, kurie jautėsi diskriminuojami, nebūtų lengva pranešti apie diskriminacijos atvejį[54]. Todėl daug diskriminacijos atvejų gali likti nepastebėti, nepaliekant nukentėjusiesiems galimybės pasinaudoti kokiomis nors teisių gynimo priemonėmis[55]. Tai daro neigiamą poveikį teisei kreiptis į teismą ir apskritai direktyvų veiksmingumui. Nors daug valstybių narių praneša apie svarbų lygybės įstaigų nacionalinio ir vietos lygmens darbą kovojant su diskriminacija ir sprendžiant nepranešimo problemą, remiantis tyrimų duomenimis, tik nedaugelis respondentų praneštų tokioms įstaigoms apie diskriminacijos atvejį[56].

Nepranešimo apie diskriminacijos atvejus priežastys gali būti[57]:

- abejoja, ar yra rimtų sėkmės galimybių;
- savo teisių nežinojimas ir (arba) nežinojimas, kad yra lygybės įstaigos[58],
- negalėjimas pateikti įrodymų ir (arba)
- kerštо baimė.

Kitos konkrečios problemos, kurios gali trukdyti įgyvendinti *teisę kreiptis į teismą*[59] (kurios ypač paveikia pažeidžiamiausias arba marginalizuotas grupes), yra:

---

52 Pvz., FR.

53 FRA pateikta informacija.

54 Pavyzdžiui, 14 proc. 2018 m. FRA antrojo ES LGBTI asmenų tyrimo respondentų kam nors pranešė apie paskutinįjį diskriminacijos užimtumo srityje atvejį (FRA pateikta informacija; ir taip pat žr. https://fra.europa.eu/en/project/2018/eu-lgbti-survey-ii). FRA antrojo Europos Sąjungos mažumų ir diskriminacijos (angl. EU-MIDIS II) tyrimo rezultatai parodė, kad 12 proc. respondentų, kurie jautėsi diskriminuojami dėl rasinės ar etninės kilmės, kam nors pranešė apie naujausią diskriminacijos atvejį. Remiantis EU-MIDIS II tyrimo duomenimis, dauguma skundų buvo pateikta darbdaviams (36 proc.), maždaug apie 13 proc. diskriminacijos atvejų buvo pranešta profesinėms sąjungoms ir darbuotojų komitetams ir apie 17 proc. su patekimu į naktinį klubą ar barą susijusių atvejų – policijai. Lygybės įstaigoms praneštų atvejų dalis tesudarė 4 proc. Panašiai 2019 m. FRA (šešiose šalyse atlikto) romų ir keliautojų tyrimo rezultatai rodo, kad tik apie 5 proc. respondentų, kurie jautėsi diskriminuojami, pranešė lygybės įstaigai apie paskutinįjį diskriminacijos atvejį. Apie tai policijai pranešė kas šeštas romas ir keliautojas (17 proc.) (https://fra.europa.eu/en/project/2018/roma-and-travellers-survey-2018-2019). Remiantis 2019 m. pagrindinių teisių tyrimo duomenimis, 9 proc. plačiosios visuomenės respondentų pranešė apie naujausią diskriminacijos bet kokiu pagrindu atvejį užimtumo srityje. Iš apie tokius atvejus pranešusių respondentų, 12 proc. pranešė lygybės įstaigai arba nacionalinei žmogaus teisių institucijai, o 24 proc. – profesinei sąjungai. 2019 m. „Eurobarometro“ (plačiajai visuomenei skirtos) apklausos duomenimis, 12 proc. respondentų, jei jie būtų diskriminuojami, praneštų lygybės įstaigai ar ombudsmenui apie diskriminaciją bet kuriuo per apklausą tyrinėjamu pagrindu. 35 proc. praneštų policijai ir 20 proc. – draugui arba šeimos nariui.

55 Teisė į veiksmingą teisinę gynybą nustatyta ES pagrindinių teisių chartijos 47 straipsnyje.

56 Žr. 54 išnašą.

57 Remiantis keleto FRA tyrimų duomenimis, pagrindinė nepranešimo apie diskriminacijos atvejį priežastis yra įsitikinimas, kad pranešus niekas neįvyks arba niekas nepasikeis (FRA pateikta informacija).

58 Dėl informavimo ir informuotumo apie teises žr. 2.3.1 skyrių.

59 Siekdama geriau užtikrinti teisę kreiptis į teismą visoje ES, Komisija sukūrė Europos e. teisingumo portalą (https://e-justice.europa.eu/home.do).
Taip pat žr. 2014 m. ataskaitos priedą *Žinokite savo teises – gairės diskriminacijos aukoms*, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014SC0005&from=EN.
Apie FRA atliekamą darbą aiškinant kliūtis, trukdančias įgyvendinti teisę kreiptis į teismą, ir teikiant įrodymais grindžiamus patarimus, kaip jų išvengti, žr. https://fra.europa.eu/en/themes/justice-victims-rights-and-judicial-cooperation.

- trumpas teisinis terminas, per kurį galima kreiptis į teismą,
- teismo proceso išlaidos, sudėtingumas ir ilga trukmė,
- netikrumas dėl bylos baigties ir
- tikimybė, kad bus išmokėta maža kompensacija[60].

Tokios organizacijos, kaip profesinės sąjungos ir lygybės įstaigos, gali padėti nukentėjusiesiems ginti savo teises, visų pirma, kai šie turi *teisę pareikšti ieškinį*[61]. Jos taip pat gali atlikti svarbų vaidmenį paremdamos strateginį bylų nagrinėjimą[62] ir (arba) kolektyvinio teisių gynimo priemones[63], ypač turint omenyje, kad ESTT jau seniai pripažino, kad diskriminacija pagal ES teisę taip pat draudžiama, kai nėra identifikuoto konkretaus nukentėjusiojo[64], pvz., tada, kai yra darbdavio pareiškimas apie ketinimą diskriminuoti[65].

Kai kurios valstybės narės pranešė, kad organizacijų teisė pareikšti ieškinį yra lemiamas veiksnys *kolektyvinės diskriminacijos* atvejais, kuriais negalima tiesiogiai arba iš karto nustatyti nukentėjusių asmenų[66]. Kai kurios dėl diskriminacijos nukentėjusiems asmenims padedančios lygybės įstaigos arba organizacijos taip pat yra pateikusios ieškinių ESTT.

2.2.2. Prievolė įrodyti

Siekiant palengvinti sunkumus, susijusius su įrodymų pateikimu ieškiniuose dėl diskriminacijos[67], direktyvose numatyta *prievolės įrodyti perkėlimo* galimybė[68]. Jeigu

---

60 Žr. 2.2.4 punktą.

61 Terminas „teisė pareikšti ieškinį“ reiškia teisę ar galėjimą pareikšti ieškinį teisme arba dalyvauti teismo procese. Pagal Rasinės lygybės direktyvos 7 straipsnio 2 dalį ir Lygių galimybių užimtumo srityje direktyvos 9 straipsnio 2 dalį asociacijos, organizacijos arba kiti juridiniai asmenys, kurie yra teisėtai suinteresuoti, kad būtų kovojama su diskriminacija, gali nukentėjusiojo vardu arba jį remiant, gavus jo arba jos sutikimą, dalyvauti ginčuose dėl diskriminacijos. Valstybėms narėms paliekama veiksmų laisvė nustatant šių subjektų teisės pareikšti ieškinį kriterijus ir sąlygas, o šalių teisinės sistemos yra labai skirtingos.

62 Terminas „strateginis bylų nagrinėjimas“ reiškia bylų nagrinėjimo strategijų taikymą siekiant paskatinti socialinius, teisinius ar politikos pokyčius, ir į šią aktyvaus pilietiškumo veiklą dažnai įsitraukia pilietinės visuomenės organizacijos ir (arba) teisininkai.

63 Terminas „kolektyvinis teisių gynimas“ reiškia teisinį mechanizmą, kuriuo:

(i) bendrai vienam ar daugiau fizinių ar juridinių asmenų arba teisę pareikšti atstovaujamąjį ieškinį turinčiam subjektui užtikrinama galimybė reikalauti nutraukti neteisėtą elgesį;

(ii) bendrai vienam ar daugiau fizinių ar juridinių asmenų, tvirtinančių, kad jiems padaryta masinė žala, arba teisę pareikšti atstovaujamąjį ieškinį turinčiam subjektui užtikrinama galimybė kolektyviai reikalauti žalos atlyginimo.

Žr. Komisijos rekomendaciją 2013/396/ES dėl Sąjungos teisės aktuose įtvirtintų teisių pažeidimo atvejais taikytinų valstybių narių įpareigojamųjų ir kompensacinių kolektyvinio teisių gynimo mechanizmų bendrųjų principų (OL L 201, 2013 7 26, p. 60).

64 Organizacijos, veikiančios savo vardu viešojo intereso labui, gali pateikti *actio popularis* ieškinius nesant konkretaus nukentėjusiojo, kurio interesus reikėtų remti ar kuriam atstovauti.

65 Žr. 2008 m. liepos 10 d. Sprendimo *Feryn* (C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397) 15 punktą.

66 Pvz., IT.

67 Ieškovai turėtų nustatyti ne tik tai, kad jiems buvo taikomos nepalankios sąlygos, bet ir tai, kad tokio elgesio su jais priežastis buvo saugoma savybė.

68 Rasinės lygybės direktyvos 8 straipsnis ir Lygių galimybių užimtumo srityje direktyvos 10 straipsnis. Perkelta prievolė įrodyti taikoma bet kokiai teisminei ir (arba) administracinei procedūrai (neatsižvelgiant į tai, kas pareiškia ieškinį) ir visų direktyvose nurodytų formų diskriminacijai.

ieškovas nustato faktų, leidžiančių daryti prielaidą dėl *prima facie* diskriminacijos bylos, pats atsakovas turi įrodyti, kad vienodo požiūrio principas nebuvo pažeistas[69].

Kai kurių valstybių narių aukštesnieji teismai pateikė paaiškinimą šiuo klausimu[70], o kitos valstybės narės iš dalies pakeitė savo teisės aktus[71]. Tačiau kai kurie suinteresuotieji subjektai pranešė, kad nacionaliniai teismai vis dar ne visada tinkamai ar nuosekliai taiko taisykles, ir praktikoje įrodinėjimo standartai gali skirtis.

Esama tam tikrų situacijų, kuriose ypač sunku nustatyti *prima facie* įrodymus, pvz., susijusius su ieškiniais dėl *netiesioginės diskriminacijos*, kai ieškovas turi nustatyti faktus, leidžiančius daryti prielaidą, kad dėl tam tikros iš pažiūros neutralios priemonės arba praktikos tam tikri asmenys gali patekti į tam tikru atžvilgiu prastesnę padėtį nei kiti asmenys. Surinkti tokius faktus tampa dar sudėtingiau, jei tariama diskriminacija kyla dėl *dirbtinio intelekto* naudojimo[72]. Be to, net ir tada, kai remiantis statistiniais įrodymais galima nustatyti netiesioginės diskriminacijos atvejį[73], suinteresuotieji subjektai nurodė sunkumus, susijusius su *reikšmingų statistinių duomenų* turėjimu ir jų prieinamumu, ir su tuo, kaip teismai į juos atsižvelgia.

2.2.3. Viktimizacija

Nacionalinėmis teisinėmis sistemomis turi būti užtikrinama apsauga nuo *viktimizacijos*[74] ir suteikiamos tinkamos *teisinės priemonės apsaugoti nuo kerštо*. Tai labai svarbu siekiant veiksmingai įgyvendinti teisę į nediskriminavimą[75].

Tačiau panašu, kad kelių valstybių narių praktikoje tokia apsauga taikoma ribotai. Atrodo, kad apsauga nuo viktimizacijos taikoma daugiausia užimtumo srityje. Valstybių narių teisiniai reikalavimai nustatant, kas turi teisę į apsaugą, skiriasi – kai kurie jų taikomi tik ieškovams, nukentėjusiesiems ir liudytojams, o ESTT apsauga taikoma bet kuriam asmeniui, kuris galėtų sulaukti šalies, prieš kurią buvo pateiktas skundas arba pradėti procesiniai veiksmai, atsakomųjų veiksmų[76]. Kitos valstybės narės pranešė apie

---

69 Dėl ESTT teisminės praktikos šiuo klausimu žr. 2014 m. ataskaitą.

70 Pvz., kaip pranešė CZ, IT ir HU.

71 Pvz., BE, BG, ES, FR, SI, SK ir FI.

72 Keletas valstybių narių (pvz., BE, DK, DE, FR, LT ir NL) nurodė, kad esama su DI naudojimu susijusios diskriminacijos rizikos. DI sistemos gali būti neskaidrios ir labai sudėtingos ir todėl gali būti sunku susipažinti su įrodymais ir apskritai patikrinti atitiktį nediskriminavimo teisės aktams; žr. Komisijos Baltąją knygą *Dirbtinis intelektas. Europos požiūris į kompetenciją ir pasitikėjimą* (COM(2020) 65 *final*), https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_lt.pdf.

73 Rasinės lygybės direktyvos 15 konstatuojamojoje dalyje nurodoma, kad nacionalinės teisės ar praktikos taisyklėse „<...> gali būti numatyta bet kokiomis, įskaitant statistiniais įrodymais paremtas, priemonėmis nustatyti netiesioginę diskriminaciją“. Išsamiau apie lygybės duomenų rinkimą žr. 2.5 skyrių.

74 Tai reiškia, kad valstybės narės turi apsaugoti asmenis nuo bet kokio priešiško elgesio ar neigiamų padarinių, pasireiškiančių sureagavus į skundą arba į procesinius veiksmus, skirtus vienodo požiūrio principo laikymuisi užtikrinti.

75 Rasinės lygybės direktyvos 9 straipsnis ir 20 konstatuojamoji dalis; Lygių galimybių užimtumo srityje direktyvos 11 straipsnis.

76 Dėl 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (OL L 204, 2006 7 26, p. 23) 24 straipsnio dėl persekiojimo [viktimizacijos] ESTT pateikė aiškinimą – kuris gali būti svarbus norint suprasti abiejose direktyvose minimą „viktimizacijos“ sąvoką – paaiškindamas, kad „<…> darbuotojų kategorija, turinti teisę į <...> apsaugą, turi būti aiškinama plačiai ir apima visus darbuotojus, prieš kuriuos darbdavys gali imtis atsakomųjų priemonių,

plačią nacionalinio lygmens apsaugos taikymo sritį, apimančią, pvz., ne tik nukentėjusįjį[77], bet ir kitus asmenis – liudytojus, nukentėjusiajam padedančius arba jį remiančius asmenis, bet kuriuos asmenis, kuriems dėl atsisakymo diskriminuoti taikomos prastesnės sąlygos, ir asmenis, kurie patiria prielaida ar sąsaja grindžiamą viktimizaciją[78].

Komisija, atsižvelgdama į ESTT sprendimą *Hakelbracht*, stebi viktimizacijos nuostatos įgyvendinimą[79]. Pažeidimo tyrimo procedūra[80], pradėta prieš Belgiją dėl (be kita ko) netinkamo šios abiejų direktyvų nuostatos perkėlimo, vėliau buvo nutraukta, tačiau tebevykdoma kita procedūra, susijusi su panašia Direktyvos 2006/54/EC nuostata[81].

2.2.4. Sankcijos

Valstybės narės turi nustatyti *veiksmingas, proporcingas bei atgrasančias sankcijas* už nacionalinių nuostatų, kuriomis pagal direktyvas draudžiama diskriminacija, pažeidimus[82]. Direktyvomis konkrečios priemonės nenustatomos ir valstybėms narėms leidžiama pačioms nuspręsti dėl numatytiems tikslams pasiekti tinkamų teisių gynimo priemonių[83]. Atsižvelgiant į pasirinktą teisinį pagrindą, šių priemonių formos gali būti įvairios, pvz., bauda, kompensacija, preliminarus sprendimas, kuriuo pažeidėjas įpareigojamas atlikti tam tikrą veiksmą arba nuo jo susilaikyti, pažeidimo viešinimas, reikalavimas atsiprašyti arba baudžiamųjų sankcijų taikymas[84].

ESTT paskelbė gaires, kaip reikėtų aiškinti su sankcijomis susijusius teisinius reikalavimus, visų pirma:

- teisių gynimo priemonėmis turi būti:
  - nepažeidžiamas proporcingumo principas,
  - užtikrinama veiksminga ir efektyvi teisminė apsauga[85] ir
  - užtikrinamas realus atgrasomasis poveikis ir užkertamas kelias tolesnei diskriminacijai; įskaitant sankcijų taikymą net jei nėra identifikuojamo nukentėjusiojo[86];

---

reaguodamas į skundą, pateiktą dėl diskriminacijos <...>, ir ši kategorija, beje, nėra tiksliai apibrėžta“. 24 straipsnio „apsauga nėra taikoma tik tiems darbuotojams, kurie pateikė skundą, ar jų atstovams, arba darbuotojams, kurie atitinka tam tikrus formalius reikalavimus, taikomus pripažįstant tam tikrą statusą, pavyzdžiui, liudytojo <...>“. Žr. 2019 m. birželio 20 d. Sprendimo *Hakelbracht ir kiti* (C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523) 26–30 punktus.

77 Pvz.,. BG, DE, EE, IT, LT, PL ir SI.

78 Pvz., Bulgarijoje (2004 m. Apsaugos nuo diskriminacijos įstatymo papildomų nuostatų §1.3) viktimizacija apibrėžiama kaip:
   a) mažiau palankus požiūris į asmenį, kuris ėmėsi, kaip manoma, ėmėsi arba, tikėtina, kad gali imtis kokių nors apsaugos nuo diskriminacijos veiksmų;
   b) mažiau palankus požiūris į asmenį, su kuriuo susijęs asmuo ėmėsi, kaip manoma, ėmėsi arba, tikėtina, kad gali imtis kokių nors apsaugos nuo diskriminacijos veiksmų, arba
   c) mažiau palankus požiūris į asmenį, kuris atsisakė diskriminuoti.

79 Sprendimas *Hakelbracht* (76 išnaša).

80 Minėta 2014 m. ataskaitoje.

81 Dėl viso direktyvos pavadinimo žr. 76 išnašą.

82 Rasinės lygybės direktyvos 15 straipsnis; Lygių galimybių užimtumo srityje direktyvos 17 straipsnis.

83 Žr., be kitų dalykų, 2013 m. gegužės 31 d. Sprendimo *Asociaţia Accept* (C-81/12, ECLI:EU:C:2013:275) 61 punktą; 2015 m. gruodžio 17 d. Sprendimo *Arjona Camacho* (C-407/14 ECLI:EU:C:2015:831) 30 punktą.

84 Taigi sankcijos gali būti finansinė kompensacija, nors taip pat gali būti taikomos ir nepiniginės sankcijos. Žr., pavyzdžiui, Sprendimo *Asociaţia Accept* (83 išnaša) 68 punktą.

85 Žr., be kitų dalykų, Sprendimo *Asociaţia Accept* (83 išnaša) 63 punktą.

- bet koks piniginis atlyginimas:
    - turi atitikti patirtus nuostolius ir žalą
    - negalima *a priori* nustatyti tokio atlyginimo didžiausios viršutinės ribos[87] ir
- visiškai simbolinė sankcija negali būti laikoma pakankama[88].

Panašu, kad praktikoje vis dar esama tam tikrų direktyvų įgyvendinimo sunkumų, pvz., susijusių su *kompensacijos didžiausiomis viršutinėmis ribomis* ir *atvejais, kai nėra identifikuojamo nukentėjusiojo*. Kai kurie nacionaliniai teismai yra linkę nustatyti gana kuklias žalos atlyginimo sumas, teikia pirmenybę nepiniginei kompensacijai arba siūlo mažesnes kompensacijos sumas. Toks polinkis gali atgrasyti nukentėjusiuosius nuo ketinimo imtis teisinių veiksmų arba reikalauti piniginės kompensacijos teisme.

Komisija toliau stebi valstybių narių taikomų sankcijų ir teisių gynimo priemonių standartus, nors nacionalinio lygmens išsamią informaciją surinkti sunku ir dažnai jos nėra. Tinklas EQUINET taip pat atlieka svarbų darbą šiuo klausimu[89].

2.3. Informavimas, dialogas ir lyčių aspekto integravimas

2.3.1. Informavimas

Pagal direktyvas reikalaujama, kad valstybės narės *suinteresuotiems asmenims praneštų apie šių direktyvų nuostatas*[90]. Daugelis valstybių narių, lygybės įstaigų, pilietinės visuomenės organizacijų ir socialinių partnerių pripažįsta informuotumo didinimo svarbą ir yra pakankamai aktyvios šiuo klausimu, pvz., rengia brošiūras, vadovus ir tyrimus, vykdo bendro pobūdžio bei tikslines kampanijas ir teikia mokymą.

Tačiau *menkas informuotumas* apie kovos su diskriminacija teisės aktus ir nukentėjusiems pagalbą teikiančių lygybės įstaigų buvimą tebėra pagrindiniai kovos su diskriminacija sunkumai. Pavyzdžiui, 71 proc. etninių ar imigrantų mažumų grupių narių teigia, kad nežino apie jokias organizacijas, teikiančias paramą arba konsultacijas dėl diskriminacijos nukentėjusiems asmenims[91]. Priešingai plačiosios visuomenės informuotumas apie institucijos, teikiančios pagalbą dėl diskriminacijos darbe nukentėjusiems asmenims, buvimą yra palyginti didelis (61 proc.)[92].

Siekdama prisidėti prie informuotumo didinimo, Komisija 2019–2020 m. vykdė *informavimo kampaniją* dėl kovos su diskriminacija darbo vietoje[93], kuri apėmė:

- bendros krypties informuotumo apie asmenų teises ir pareigas pagal ES kovos su diskriminacija teisės aktus didinimą ir

---

86 Žr. Sprendimo *Feryn* (65 išnaša) 38 punktą; Sprendimo *Asociaţia Accept* (83 išnaša) 62 punktą. Keleto valstybių narių (pvz., AT, BE, CZ, IT, LT, LU, LV, RO ir SI) nacionalinės teisės aktais nustatyta, kad (tam tikromis sąlygomis) sankcijos gali būti taikomos nesant konkretaus nukentėjusiojo.

87 Žr. 1993 m. rugpjūčio 2 d. Sprendimo *Marshall* (C-271/91, ECLI:EU:C:1993:335) 30–32 punktus.

88 Žr. Sprendimo *Asociaţia Accept* (83 išnaša) 64 punktą.

89 Žr. 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 Rasinės lygybės direktyvos 10 straipsnis; Lygių galimybių užimtumo srityje direktyvos 12 straipsnis.

91 FRA EU-MIDIS II tyrimas.

92 FRA pateikta informacija.

93 https://ec.europa.eu/social/EUvsDiscrimination

- tikslinės krypties informavimą, skirtą darbdaviams ir neįgalumo klausimams, jis apėmė:
    - aštuoniose valstybėse narėse surengtus seminarus ir
    - gerosios patirties vadovo, skirto visos ES bendrovėms norinčioms įdarbinti neįgalius darbuotojus, parengimą[94].

Kitas pavyzdys – Komisija 2015–2016 m. rėmė vietos valdžios institucijas joms vykdant tikslinę *komunikacijos veiklą, skirtą kovai su diskriminacija ir stereotipais romų atžvilgiu*[95].

Komisija taip pat toliau skatino informavimo veiklą remdama tinklo EQUINET[96] ir Europos vienodo vertinimo įstatymo tinklo[97], kurie skelbia trumpus pranešimus, brošiūras, ataskaitas ir tyrimus pagrindiniais su direktyvomis susijusiais klausimais, veiklą.

Be to, Komisija remia teisėjams, advokatams ir kitiems profesionalams skirtą direktyvų aiškinimo ir taikymo srities *mokymą*, supažindindama juos su pagrindinėmis sąvokomis, su įrodymais susijusiais klausimais ir už pažeidimus taikomomis sankcijomis[98].

2.3.2. Dialogas

Keliose valstybėse narėse konsultuojamasi su pilietinės visuomenės organizacijomis ir socialiniais partneriais arba jie aktyviai dalyvauja rengiant arba įgyvendinant lygybės srities teisės aktus, veiksmų planus ir strategijas. Kai kurių valstybių narių teisės aktais nustatyta galimybė palaikyti nuolatinį dialogą arba vesti derybas su pilietinės visuomenės organizacijomis lygybės tema. Keleto valstybių narių lygybės įstaigose įsteigti patariamieji komitetai, sudaryti iš pilietinės visuomenės organizacijų ir (arba) socialinių partnerių atstovų[99].

Kita vertus, kai kurių valstybių narių pilietinės visuomenės organizacijos teigia, kad dialogas paprastai yra ribotas arba iš viso nevyksta. Kitų pilietinės visuomenės organizacijų atstovai nurodė, kad dėl ribojančių teisės aktų patiria sunkumų norėdami tinkamai dirbti[100], ir problemas, susijusias su galimybe gauti finansavimą, taip pat su priekabiavimu.

Socialiniai partneriai atlieka svarbų vaidmenį kovojant su diskriminacija ir skatinant lygybę ir įvairovę darbo vietoje[101]. Profesinės sąjungos ir darbdavių asociacijos

---

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 Žr., pvz., Komisijos komunikatą *Teisingumo užtikrinimas ES. 2021–2024 m. Europos teisėjų mokymo strategija* (COM(2020) 713 *final*. Komisija taip pat remia Europos teisės akademijos (ERA) veiklą; žr. https://www.era.int.

99 Pvz., DE, IE, EL, ES, RO ir FI.

100 Žr. 2020 m. birželio 18 d. Sprendimą *Komisija* / *Vengrija* (C- 78/18, ECLI:EU:C:2020:476) dėl Vengrijos įstatymo, pagal kurį reikalaujama, kad užsienio paramą gaunančios pilietinės visuomenės organizacijos registruotųsi kaip „užsienio lėšomis finansuojamos organizacijos“.

101 Komisija taip pat remia ES įvairovės chartijų platformos pastangas siekiant sudaryti galimybes pilietinės visuomenės organizacijoms, viešosioms įstaigoms ir privačioms bendrovėms dalytis su nacionalinėmis įvairovės chartijomis susijusia patirtimi ir gerąja praktika;

bendradarbiauja sudarydamos kolektyvines sutartis, skelbdamos bendrus tekstus ir gaires ir vykdydamos projektus[102].

2.3.3. Lyčių aspekto integravimas

Abiejose direktyvose nustatytas reikalavimas Komisijai teikti priemonių, kurių vadovaujantis lyčių aspekto integravimo principu buvo imtasi moterų ir vyrų atžvilgiu[103], poveikio vertinimo ataskaitas[104].

Keletas valstybių narių nurodė, kad jų teisės aktuose yra nustatytas bendras įsipareigojimas integruoti lyčių aspektą. Kitos valstybės narės paaiškina, kad lytis yra vienas iš jų bendro požiūrio į sąryšingumą aspektų[105]. Todėl jos daugiau dėmesio kreipia į labiau pažeidžiamų asmenų, pavyzdžiui, romų moterų ir mergaičių, moterų migrančių ir neįgalių moterų, padėtį.

2.4. Lygybės įstaigos

Pagal Rasinės lygybės direktyvą visos valstybės narės paskyrė vieną arba daugiau specializuotų institucijų, kurios turi būti atsakingos už vienodo požiūrio principo taikymo nediskriminuojant dėl rasės ar etninės kilmės skatinimą. Šiuo atžvilgiu kelioms ES vienodo požiūrio srities teisės aktų direktyvoms teko pagrindinis vaidmuo[106], nes iki direktyvų priėmimo tokios institucijos buvo įsteigtos tik 11-oje (iš 27) valstybių narių. Nors Lygių galimybių užimtumo srityje direktyvoje nenustatyta galimybė sukurti lygybės įstaigą, beveik visų valstybių narių įstaigos[107] taip pat yra kompetentingos šios direktyvos taikymo srities atžvilgiu.

Rasinės lygybės direktyva valstybėms narėms paliekamos plačios galimybės veikti savo nuožiūra lygybės įstaigų veikimo atžvilgiu. Pagal 13 straipsnį reikalaujama, kad šių institucijų kompetencija būtų tik:

- teikti *nepriklausomą pagalbą* diskriminacijos aukoms šioms teikiant skundus,

---

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en.

[102] Tyrimas *Socialinių partnerių vaidmuo kovojant su diskriminacija darbe*, 2020 m., paskelbtas https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2020/role-of-social-partners-in-tackling-discrimination-at-work;
tyrimas *Trade union practices on non-discrimination and diversity (liet. Profesinių sąjungų nediskriminavimo ir įvairovės sričių patirtis)*, 2019 m., https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/final_report_tu_print_version.pdf.

[103] Lygių galimybių užimtumo srityje direktyvos 19 straipsnio 2 dalis; Rasinės lygybės direktyvos 17 straipsnio 2 dalis. Apie daugialypę ir sąveikinę diskriminaciją žr. 2.1 skyrių.

[104] Sąvoka „lyčių aspekto integravimas“ apima ES veiksmų, kurių buvo imtasi moterų ir vyrų atžvilgiu, poveikio vertinimą ir atsakomybės už bet kokio būtino pertvarkymo prisiėmimą, kad moterys ir vyrai gautų vienodą naudą ir nebūtų įtvirtinta nelygybė, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/strategic_engagement_en.pdf.

[105] Pvz., DK, IE, IT, LT, HU, PT ir SI.

[106] Žr. Rasinės lygybės direktyvos 13 straipsnį, Tarybos direktyvos 2004/113/EB, įgyvendinančios vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo, 12 straipsnį, Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) 20 straipsnį ir Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB, 11 straipsnį.

[107] Išskyrus ES, FI ir PT.

- atlikti *nepriklausomus tyrimus* dėl rasinės diskriminacijos ir
- skelbti *nepriklausomas ataskaitas* ir teikti *rekomendacijas* visais su tokia diskriminacija susijusiais klausimais.

Kadangi valstybės narės atsako už faktinį nuostatų įgyvendinimą, *tarp lygybės įstaigų yra skirtumų,* susijusių su jų įgaliojimais[108], struktūra, vadovavimu, nepriklausomumu, ištekliais ir veiksmingumu. Šie skirtumai savo ruožtu nulėmė *nevienodą direktyvos vykdymą* valstybėse narėse, susijusį su ja teikiamos apsaugos lygmeniu bei pobūdžiu ir lygybės skatinimu bei plačiosios visuomenės ir nacionalinių institucijų atstovų informuotumo didinimu.

Tačiau daugeliu atvejų lygybės įstaigos įrodė savo svarbą remiant vienodo požiūrio srities teisės aktus ir užtikrinant jų vykdymą. Jos tapo būtinomis ir naudingomis pavienių asmenų, institucijų ir plačiosios visuomenės lygmens pokyčių institucijomis.

2018 m liepos 22 d. Komisija, siekdama, kad visos lygybės įstaigos galėtų visapusiškai išnaudoti savo galimybes, priėmė *Rekomendaciją dėl lygybės įstaigoms taikomų standartų*[109]. 2019 m. birželio mėn., siekdama rekomendaciją papildyti, Komisija bendrai su vyriausybių pareigūnais surengė *gerosios patirties seminarą*[110].

Lygybės įstaigos yra labai svarbios siekiant užtikrinti, kad diskriminuojami asmenys ir asmenų grupės galėtų visapusiškai naudotis savo teise. Todėl jos turėtų galėti veiksmingai vykdyti joms pagal ES teisę pavestas užduotis. Komisija įsipareigojo[111] išsamiau išnagrinėti, kiek valstybės narės laikėsi 2018 m. rekomendacijos, ypač atkreipdama dėmesį į lygybės įstaigų atliekamą vaidmenį ir jų nepriklausomumą.

Per dvejus metus nuo rekomendacijos priėmimo keturios valstybės narės, siekdamos imtis tolesnių su rekomendacija susijusių veiksmų, paskelbė ketinimą pakeisti savo nacionalines nuostatas dėl lygybės įstaigų ir apie dešimt valstybių narių jau tai padarė, pavyzdžiui, padidindamos biudžetą. Tačiau dauguma valstybių narių nepraneša apie jokius pokyčius arba kokią nors esminę reformą.

Prie šios ataskaitos pridedamame Komisijos tarnybų darbiniame dokumente pateikiama tokia išsami *rekomendacijos įgyvendinimo* analizė. Jame padaryta išvada, kad dėl riboto ir nevienodo rekomendacijos įgyvendinimo lygio kai kurios lygybės įstaigos negali veiksmingai atlikti savo vaidmens. Praktiškai tai reiškia, kad apsaugos nuo diskriminacijos lygis skirtingose ES dalyse yra nevienodas. Siekiant stiprinti lygybės įstaigų vaidmenį labai svarbu toliau dalytis gerąja patirtimi ir (arba) gairėmis ES lygmeniu ir didinti informuotumą. Tačiau šios rekomendacijos įgyvendinimo patirtis rodo, kad to nepakanka. Todėl Komisija įvertins poreikį iki 2022 m. pasiūlyti teisės aktų, kuriais būtų sustiprintas nacionalinių lygybės įstaigų vaidmuo.

[108] Pavyzdžiui, kai kuriose ES šalyse lygybės įstaiga gali būti nacionalinės žmogaus teisių institucijos dalis.
[109] C(2018) 3850 *final*.
[110] Seminaras buvo surengtas bendradarbiaujant su Švedijos Vyriausybe ir į jį susirinko ES nediskriminavimo, lygybės ir įvairovės aukšto lygio grupės, FRA, tinklo EQUINET nariai ir kai kurių nacionalinių lygybės įstaigų atstovai. Seminare buvo teikiama pagalba siekiant vienodo rekomendacijos supratimo ir nustatyta geroji jos įgyvendinimo patirtis.
[111] 2020–2025 m. ES kovos su rasizmu veiksmų plane, naujajame ES romų lygybės, įtraukties ir dalyvavimo strateginiame plane ir 2020–2025 m. LGBTIQ asmenų lygybės strategijoje.

2.5. Duomenų rinkimas

Lygybės duomenys yra labai svarbūs didinant informuotumą, teikiant žmonėms mokymą lyčių klausimu, kiekybiškai įvertinant diskriminaciją, nustatant tendencijas per tam tikrą laiką, įrodant diskriminacijos buvimą, vertinant lygybės srities teisės aktų įgyvendinimą, įrodant būtinumą imtis pozityvių veiksmų[112] ir prisidedant prie įrodymais grindžiamo politikos formavimo[113].

Direktyvose nenustatytas lygybės duomenų rinkimo, analizės ir panaudojimo bendras reikalavimas[114]. Tačiau pagal Rasinės lygybės direktyvą reikalaujama, kad lygybės įstaigos atliktų nepriklausomus tyrimus, skelbtų nepriklausomas ataskaitas ir teiktų rekomendacijas rasinės diskriminacijos klausimais (žr. pirmiau)[115].

Siekiant spręsti lygybės duomenų trūkumo ir poreikio parengti praktines rekomendacijas dėl lygybės duomenų rinkimo klausimus, buvo imtasi šių svarbių ES lygmens veiksmų[116]:

- ✓ Komisija pateikė *keletą lygybės duomenų tyrimų*[117].
- ✓ Komisija rėmė ES nediskriminavimo, lygybės ir įvairovės aukšto lygio grupės Lygybės duomenų pogrupio veiklą[118], šis pogrupis paskelbė:
  - *nacionalinio lygmens lygybės duomenų rinkimo ir naudojimo gerinimo gaires*[119] – jose pabrėžiama, kad Bendruoju duomenų apsaugos reglamentu (BDAR)[120] neužkertamas kelias rinkti lygybės duomenis, įskaitant pagal rasinę ir etninę kilmę suskirstytus duomenis, jei tai daroma tinkamai[121],
  - *perspektyvios patirties kompendiumą*[122] ir
  - *diagnostinę duomenų atvaizdžio priemonę*[123].
- ✓ Komisijos Teisių, lygybės ir pilietiškumo programoje kaip vienas iš jos prioritetų nurodytas lygybės duomenų rinkimo pagerinimas[124].

---

[112] Rasinės lygybės direktyvos 5 straipsnis; Lygių galimybių užimtumo srityje direktyvos 7 straipsnis.

[113] Kaip paskelbta ES kovos su rasizmu veiksmų plane, Komisija imsis veiksmų, kuriais bus skatinamas nuoseklus požiūris į lygybės duomenų, visų pirma duomenų, suskirstytų pagal rasinę ar etninę kilmę, rinkimą.

[114] Išsamią lygybės duomenų apibrėžtį galima rasti *Lygybės duomenų rinkimo ir naudojimo gerinimo gairėse* (Nediskriminavimo, lygybės ir įvairovės aukšto lygio grupės Lygybės duomenų pogrupis, 2018 m. liepos mėn.), p. 4, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/final_guidelines_4-10-18_without_date_july.pdf.

[115] Rasinės lygybės direktyvos 13 straipsnio 2 dalis.

[116] Šis poreikis buvo nustatytas 2014 m. ataskaitoje.

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

[118] Pogrupį sudaro valstybių narių bei Norvegijos, Komisijos, Eurostato ir FRA atstovai. Jo tikslas – paremti šalių pastangas pagerinti lygybės duomenų rinkimą.

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

[120] 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (OL L 119, 2016 5 4, p. 1).

[121] Žr. visų pirma BDAR 9 straipsnio 2 dalies a, g ir j punktus ir 26 konstatuojamąją dalį. Taip pat žr. pogrupio gairių (nurodytų pirmiau 114 išnašoje) p. 7–8.

[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

Daug valstybių narių pateikė informacijos apie lygybės duomenų rinkimo gerąją patirtį[125], įskaitant:

- *įvairių atitinkamų subjektų*, pvz., statistikos tarnybų, viešųjų departamentų ir agentūrų, inspekcijų, universitetų, mokslinių tyrimų centrų, pilietinės visuomenės organizacijų, duomenų apsaugos institucijų ir privačiojo sektoriaus, *dalyvavimo (ir veiksmų tarpusavio koordinavimo) patirtį*[126],
- *duomenų apie* lygybės įstaigų, policijos, viešųjų paslaugų teikėjų, inspekcijų ir teisminių institucijų *gautus skundus* ir *duomenų apie sprendimus paskelbimą*[127],
- *FRA* duomenų rinkimo *praktinės patirties panaudojimą*[128],
- lygybės duomenų rinkimo ir naudojimo skatinimą vykdant *tam skirtus projektus*[129],
- lygybės duomenų naudojimą siekiant *ištirti ir įvertinti* nediskriminavimo teisės aktų *poveikį ir veiksmingumą*[130],
- *kontrolinio pirkimo metodo* ir *situacijos testavimo rezultatų* taikymą siekiant ištirti diskriminacijos modelius[131],
- mažumų organizacijų dalyvavimą *renkant ir skleidžiant* lygybės duomenis[132],
- statistinių duomenų, kuriuos galima panaudoti kaip *netiesioginės diskriminacijos įrodymą*, rengimą[133] ir

---

[124] Paskutinius kvietimus teikti pasiūlymus galima rasti Komisijos įgyvendinimo sprendimų dėl Teisių, lygybės ir pilietiškumo programos finansavimo ir 2019 bei 2020 m. darbo programos patvirtinimo prieduose (žr. atitinkamai C(2018) 7916 *final*, 2018 11 29, p. 20 ir C(2019) 7824 *final*, 2019 11 5, p. 33). Tiek 2019, tiek 2020 m. pasirašyti dotacijos susitarimai penkiems projektams pagal duomenų rinkimo prioritetą finansuoti, kurių kiekvienam skirta 100 000–200 000 eurų didžiausio ES įnašo.

[125] Be to, daugelis valstybių narių pateikė daug informacijos apie nacionalinio lygmens kokybinius ir kiekybinius mokslinius tyrimus su nediskriminavimu ir lygybe susijusiomis temomis.

[126] Maždaug pusėje iš valstybių narių gautų atsakymų buvo nurodyta šios srities geroji patirtis.

[127] Informacijos pateikė, pvz.,:
- Nyderlandai (apie lygybės įstaigoms, policijai ir kovos su diskriminacija tarnyboms pateiktus skundus),
- Slovakija (apie teismų pranešimus apie ginčus dėl diskriminacijos) ir
- Lenkija (apie darbo inspekcijos įstaigų paskelbtų skundų dėl diskriminacijos skaičių).

Apskritai valstybių narių pranešimuose buvo dažnai pateikiama informacija apie su lygybės įstaigų darbu susijusius duomenis apie skundus ir (arba) sprendimus, bet daug rečiau – duomenys apie policijos ar teismų gautus skundus ir (arba) priimtus sprendimus (šių duomenų paskelbimą). Čekija pranešė apie savo lygybės įstaigos parengtą specialią ataskaitą dėl diskriminacijos aukų teisės kreiptis į teismą, įskaitant teismo bylų skaičių ir jų duomenis. Liuksemburgas nurodė teismo institucijų priimtų, su rasine diskriminacija susijusių apkaltinamųjų nuosprendžių metinius duomenis, nepaaiškindamas, ar šie duomenys buvo paskelbti.

[128] Slovakija konsultavosi su FRA dėl klausimyno diskriminacijos tema parengimo. Suomija rėmėsi FRA veikla siekdama suderinti savo lygybės duomenų rinkimo klausimyną. Portugalija analizavo savo duomenis atsižvelgdama į FRA tyrimų rezultatus.

[129] Belgija nurodė pagal Teisių, lygybės ir pilietiškumo programą finansuojamą projektą, kuriuo siekiama panaudoti naujas lygybės duomenų rinkimo ir naudojimo priemones.

[130] Pvz., BE ir FI.

[131] Pranešė Belgija. Situacijos testavimas – tai metodas, padedantis atskleisti diskriminaciją remiantis porinio lyginimo bandymu, t. y. atitinkamai sutapdintų asmenų pora kreipiasi dėl laisvos darbo vietos ir pateikia identiškus darbo prašymus, kuriuose skiriasi tik tam tikra tiriama ypatybė (pvz., asmens amžius).

[132] Pvz., FI ir IT.

- *suskirstytų* gyventojų surašymo *lygybės duomenų* rinkimą[134].

Tačiau daugelis valstybių narių vis dar mano, kad lygybės duomenų rinkimas yra nacionalinio lygmens problema. Visų pirma *dar yra tobulintinų dalykų*, susijusių su duomenų teikimo reguliarumu ir jų palyginamumu[135], duomenų apie skundus ir apie diskriminacijos bylas (įskaitant duomenis apie taikytas sankcijas) rinkimu, pagal rasinę ar etninę kilmę suskirstytų duomenų rinkimu, privačių subjektų (įskaitant darbdavius) renkamais duomenimis ir su visų suinteresuotųjų subjektų bendradarbiavimu.

3. SU RASINĖS LYGYBĖS DIREKTYVA SUSIJĘ KLAUSIMAI

Siekiant sukurti visapusišką apsaugos nuo diskriminacijos sistemą, reikia užtikrinti, kad šioje apsaugoje nebūtų spragų. Praėjus dvidešimčiai metų nuo Rasinės lygybės direktyvos priėmimo, remiantis ES kovos su rasizmu veiksmų planu, taip pat pateikiamos galimos pagal šią direktyvą suteikiamos apsaugos spragos.

Vis dar išlieka nepakankamo pranešimo problema[136], o duomenų apie skundus ir diskriminacijos atvejus rinkimas tebėra tobulintinas[137]. Dėl šios priežasties sunku atlikti išsamų gyvenimo sričių, kuriose diskriminacijos atvejai materializuojasi veiksmų vietoje, vertinimą.

FRA atlikti tyrimai rodo visų ES gyventojų nuolat patiriamą aukštą diskriminacijos dėl jų rasinės ar etninės kilmės lygį. Kalbant apie Rasinės lygybės direktyva reglamentuojamas sritis, iš FRA duomenų aiškiai matyti, kad užimtumas yra sritis, kurioje diskriminacija dėl etninės ar imigrantų kilmės patiriama dažniausiai[138]. Tai apima atvejus, kai diskriminuojama „ieškant darbo“ arba „darbe“.

3.1. Sąvoka „etninė ir rasinė kilmė“

Rasinės lygybės direktyvoje sąvoka „etninė ir rasinė kilmė“ neapibrėžta[139]. ESTT pateikė gaires, kaip aiškinti sąvoką „etninė ir rasinė kilmė“[140]. Konkrečiau, Sprendime *CHEZ* pripažinta, kad „etninės priklausomybės sąvoka, kildinama iš to, kad visuomenė susiskirsčiusi į grupes, kurias visų pirma sieja tautybė, religiniai įsitikinimai, kalba,

---

133 Pvz., LT.

134 Lenkijos 2021 m. nacionalinio gyventojų ir būstų surašymo duomenys buvo suskirstyti pagal tokias savybes, kaip pilietybė, etninė kilmė ir neįgalumas. Į Airijos 2021 m. gyventojų surašymo apklausą buvo įtrauktas klausimas dėl etninės kilmės.

135 Galėtų būti naudinga sukurti diskriminacijos nustatymo algoritmus, pvz., parodant nepalankios padėties pavyzdžius.

136 Žr. pirmesnį 2.2.1 skyrių „Teisių gynimas“.

137 Žr. pirmesnį 2.5 skyrių „Duomenų rinkimas“.

138 Išsamiau žr. FRA EU-MIDIS II tyrimo p. 34.
Kalbant apie galimybes įsidarbinti, kai kurios valstybės narės taip pat nurodė ypatingą susirūpinimą keliančius klausimus dėl Afrikos kilmės asmenų.

139 Direktyva suteikiama apsauga visiems asmenims, įskaitant ne ES piliečius. Tačiau direktyvoje nurodoma, kad joje neaptariamos skirtingos dėl *pilietybės* taikomos sąlygos ir su ne ES piliečių ir asmenų be pilietybės *teisiniu statusu* susijusios sąlygos (žr. 3 straipsnio 2 dalį ir 13 konstatuojamąją dalį).

140 Kalbant apie sąvokos „rasinė kilmė“ aiškinimą, tokių gairių nėra. Kai kurių valstybių narių vidaus teisės aktuose siekiant išvengti žalingo grupių apibendrinimo sąvokos „rasė“ ar „rasinė kilmė“ nevartojamos. Ši problema taip pat pabrėžiama direktyvos 6 konstatuojamojoje dalyje, kurioje nurodoma, kad ES „atmeta teorijas, kuriomis siekiama nustatyti, jog egzistuoja atskiros žmonių rasės“.

kultūra ir tradicijos bei gyvenimo būdas“[141]. Todėl tai, ar įtakos turintis veiksnys yra rasinė ar etninė kilmė, gali būti nustatyta remiantis skirtingomis savybėmis, įskaitant *kalbą, religiją, kilmę, odos spalvą ir tautybę*. Kaip rodo FRA duomenys, asmens odos spalva ir (arba) religinė priklausomybė yra specifinės etninės ar rasinės diskriminacijos priežastys – tai ir turi praktinės svarbos[142].

Sprendime *Jyske Finans* ESTT pabrėžė, kad asmens *gimimo šalis* taip pat galėtų būti laikoma svarbiu veiksniu[143]. Tačiau Teisingumo Teismas paaiškino, kad šis veiksnys negali būti priimtinas kaip *pakankamas* kriterijus. Asmens gimimo šalis „būtų tik vienas iš konkrečių veiksnių, kuriuo remiantis galima daryti išvadą, kad asmuo priklauso tam tikrai etninei grupei, bet jis jokiu būdu nebūtų lemiamas“[144]. Teisingumo Teismas nusprendė, kad vien asmens gimimo šalies kriterijumi pagrįsto kredito įstaigos taikomo skirtingo požiūrio (nesant jokio kito veiksnio) nepakanka ieškiniui dėl diskriminacijos „etninės kilmės“ pagrindu pagrįsti. Todėl, siekiant nustatyti netiesioginę diskriminaciją, turėtų būti nustatyta *konkreti etninė grupė*, kuri, palyginti su kitomis grupėmis, pateko į prastesnę padėtį. Teisingumo Teismo nuomone, negalima pritarti argumentui, kad taikant asmens gimimo šalies kriterijų „labiau tikėtina, kad [tam tikros] etninės priklausomybės [kilmės]“ asmenims bus padarytas neigiamas poveikis, palyginti su „kitais asmenimis“[145].

ESTT savo požiūrį patvirtino savo sprendime byloje *Maniero*, susijusioje su mokymo stipendija, suteikiama tik Vokietijos valstybinį teisės egzaminą išlaikiusiems asmenims, bet nesuteikiama lygiavertį egzaminą kitose šalyse išlaikiusiems asmenims. Remdamasis savo argumentavimu Sprendime *Jyske Finans*, Teisingumo Teismas teigė, kad jokios *konkrečios etninės grupės* negalima laikyti nepalankioje padėtyje, palyginti su kitais asmenimis, esančių asmenų grupe[146].

Keletas valstybių narių, pranešdamos apie Rasinės lygybės direktyvos taikymą, atkreipė dėmesį į suteikiamą nacionalinio lygmens apsaugą nuo diskriminacijos dėl tokių priežasčių, kaip odos spalva, gimimo vieta, kalba, kilmė ar nacionalinė kilmė. Tokie aspektai, kaip spalva, kalba ir gimimas, be kita ko, aiškiai nurodomi Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 21 straipsnyje[147]. Chartija taikoma ES teisės taikymo srityje, o jos 21 straipsnis pripažintas turinčiu tiesioginį horizontalų poveikį[148]. Aiškindamas etninės kilmės sąvoką, ESTT rėmėsi argumentu, kad svarbu užtikrinti veiksmingą teisės į lygybę ir nediskriminavimą apsaugą, kaip nustatyta Chartijos 21 straipsnyje[149]. Nors ESTT nusprendė, kad direktyvos taikymo sritis negali būti apibrėžta siaurai, tačiau jis

---

[141] Sprendimas *CHEZ* (33 išnaša), 46 punktas. Taip pat žr. 2017 m. balandžio 6 d. Sprendimo *Jyske Finans A/S* (C-668/15, EU:C:2017:278) 17 punktą. Rengdamas šią apibrėžtį, ESTT atsižvelgė į apibrėžtis, naudojamas Europos Žmogaus Teisių Teismo praktikoje, konkrečiau sprendimuose *Nachova ir kt. / Bulgarija* , Nr. 43577/98 ir 43579/98, EŽTT 2005-VII, ir *Sejdić ir Finci / Bosnija-Hercegovina*, Nr. 27996/06 ir 34836/06, 43–45 ir 50 punktai, EŽTT 2009 (žr. Sprendimo *CHEZ* 46 punktą).

[142] FRA pateikta informacija.

[143] Sprendimas *Jyske Finans* (141 išnaša), 18 punktas. Ši byla susijusi su tuo, kad kredito įstaiga paprašė Bosnijoje ir Hercegovinoje gimusio Danijos piliečio pateikti papildomų tapatybės įrodymų, tačiau iš Danijoje gimusių Danijos piliečių tokių įrodymų nebuvo paprašyta.

[144] Sprendimas *Jyske Finans* (141 išnaša), 18 ir 20 punktai.

[145] Sprendimas *Jyske Finans* (141 išnaša), 34–35 punktai.

[146] 2018 m. lapkričio 15 d. Sprendimas *Heiko Jonny Maniero* (C-457/17 ECLI:EU:C:2018:912), 47 ir 48 punktai.

[147] Ši nuostata taip pat apima *atvirą* diskriminacijos priežasčių sąrašą.

[148] Žr. 2018 m. gegužės 25 d. Sprendimą *Vera Egenberger* (C-414/16, EU:C:2018:257).

[149] Žr. Sprendimo *CHEZ* (33 išnaša) 42, 55 ir 56 punktus.

aiškiai nurodė, kad ji negali būti taikoma diskriminacijai dėl kitų, nei šioje direktyvoje išsamiai išvardyti, pagrindų[150].

3.2. Taikymo sritis

Šiomis aplinkybėmis svarbu prisiminti, kad Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV), kuri yra direktyvos teisinis pagrindas, 19 straipsniu Sąjungos įstatymų leidėjui suteikiami įgaliojimai kovoti su diskriminacija tačiau tik neviršijant Sąjungai Sutartimis suteiktų įgaliojimų.

Rasinės lygybės direktyvos 3 straipsnyje nurodoma, kad direktyva taikoma įdarbinimui ir darbo sąlygoms, socialinei apsaugai ir (arba) socialiniams privalumams, švietimui ir galimybei gauti visuomenei prieinamas prekes ir paslaugas, įskaitant aprūpinimą būstu, bei jų tiekimą.

Ši direktyvos taikymo sritis taip pat apima diskriminaciją, kylančią dėl *dirbtinio intelekto*[151] naudojimo.

Kalbant apie užimtumo sritį, direktyva taikoma įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ir darbo sąlygoms, galimybei gauti visų rūšių ir visų lygių profesinį orientavimą ir profesinį mokymą ir įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą. Tačiau yra išimtis, pagal kurią skirtingų sąlygų taikymas remiantis su rasine arba etnine priklausomybe susijusia savybe nebūtų laikomas diskriminacija, jei dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio tokia savybė yra būtina tam tikrai profesinei veiklai[152]. Tai, pavyzdžiui, reiškia, kad aktorių atrankos režisierius gali filmo vaidmeniui ieškoti tam tikros rasinės kilmės aktoriaus.

Direktyva taikoma visų rūšių *švietimui* – bendrajam ir profesiniam, viešajam ir privačiam, religiniam ir pasaulietiniam, nuo ikimokyklinio ugdymo iki aukštojo mokslo. Sprendime *Maniero* ESTT paaiškino sąvokos „švietimas“ aprėptį. Interpretuodamas direktyvą atsižvelgiant į jos lygybės skatinimo tikslą, ESTT aiškino sąvokos aprėptį plačiai, kaip apimančią *galimybę įgyti išsilavinimą* ir *atitinkamų finansinių kliūčių panaikinimo galimybę*. Taigi piniginių išmokų skyrimas, glaudžiai susijęs su asmens dalyvavimu švietimo projektuose, priklauso šios direktyvos taikymo sričiai[153].

Rasinės lygybės direktyva taikoma galimybei gauti visuomenei prieinamas *prekes ir paslaugas* bei jų tiekimą. *Sąvoka „paslaugos“* aiškinama pagal SESV 57 straipsnį – paslaugos yra ekonominė veikla, t. y. paprastai teikiamos už užmokestį ir apima visų pirma pramoninio arba komercinio pobūdžio veiklą.

Direktyva taikoma neatsižvelgiant į tai, kur – viešajame ar privačiame sektoriuje – visuomenei tiekiamos prekės ir teikiamos paslaugos. Tačiau *viešosioms* paslaugoms ji

---

[150] Žr., pvz., 2006 m. liepos 11 d. Sprendimą *Sonia Chacón Navas* (C-13/05, ECLI:EU:C:2006:456).

[151] 2020 m. vasario 19 d. Komisija paskelbė Baltąją knygą dėl dirbtinio intelekto, kurioje išdėstytas pasiūlymas dėl teisėkūros procedūra priimamo akto remiantis orientavimosi į žmogų požiūriu, kurį Komisija priims 2021 m. Išsamiau apie algoritminę diskriminaciją, be kitų atitinkamų leidinių, žr. FRA (2020 m.) ataskaitą „Teisinga ateitis. Dirbtinis intelektas ir pagrindinės teisės“ (https://fra.europa.eu/en/publication/2020/artificial-intelligence-and-fundamental-rights); FRA (2018 m.) ataskaitą „#DidiejiDuomenys. Diskriminacija priimant duomenimis pagrįstus sprendimus“ (https://fra.europa.eu/en/publication/2018/bigdata-discrimination-data-supported-decision-making).

[152] Žr. Direktyvos 4 straipsnį.

[153] Sprendimas *Heiko Jonny Maniero* (146 išnaša).

taikoma tik tiek, kiek jos atitinka pirmiau minėtame SESV 57 straipsnyje pateiktą sąvokos „paslaugos“ apibrėžtį.

Pagal direktyvą *paslaugos* apima, pavyzdžiui, aprūpinimą būstu[154] arba elektros tiekimą[155]. Sveikatos priežiūros paslaugoms direktyva taikoma kaip socialinės apsaugos aspektui, bet jos taip pat gali patekti į paslaugų sritį, tačiau tik tada, jei jas už atlyginimą teikia pelno siekianti įstaiga[156].

Tačiau įstatymų leidėjas į direktyvos materialinę taikymo sritį neįtraukė viešojo sektoriaus veiklos rūšių, susijusių su „viešosios valdžios funkcijų vykdymu“ (pvz., policijos, už sukčiavimo nustatymą atsakingų institucijų, baudžiamojo ir civilinio teisingumo sistemos institucijų veiksmų), kuriuose nėra jokio „paslaugų teikimo“ elemento[157]. Pavyzdžiui, direktyva netaikoma tada, kai asmenį dėl jo ar jos rasinės ar etninės kilmės sustabdo arba prie jo priekabiauja policija[158].

Dėl nurodomos sąvokos „visuomenei prieinamos“ prekės ir paslaugos kartais kyla klausimų. Atrodytų, kad, taikant prieinamumo visuomenei sąlygą, materialinė direktyvos taikymo sritis apimtų atvejus, kai pasiūlymas tiekti tam tikrą prekę ar teikti paslaugą pateikiamas viešojoje erdvėje (pvz., laikraščio skelbime ar viešai prieinamoje interneto svetainėje ar ant lango paliktame informaciniame lapelyje), bet ne tuos atvejus, kai prekės ir paslaugos siūlomos tik šeimos narių ratui.

3.3. Romai yra tarp labiausiai diskriminacijos paveiktų asmenų grupių

Keletas valstybių narių ir suinteresuotųjų subjektų nurodo, kad romai[159] yra ypač paveikti diskriminacijos, daugiausia švietimo ir galimybės įsidarbinti bei gauti būstą srityse (tai patvirtinta FRA tyrimų duomenimis[160]). Romų bendruomenės taip pat susiduria su rimtomis problemomis, susijusiomis su informuotumu apie teises ir teise kreiptis į

[154] Sąvoka „aprūpinimas būstu“ direktyvoje neapibrėžta; šio termino aprėpties ribų iki šiol beveik nebuvo bandyta nustatyti.

[155] Sprendimas *CHEZ* (33 išnaša), 43 punktas.

[156] Žr. 2018 m. FRA Europos nediskriminavimo teisės vadovo p. 134, įskaitant nuorodas į ESTT teismo praktiką.

[157] 2011 m. gegužės 12 d. Sprendimas *Runevič-Vardyn* (C-391/09 ECLI:EU:C:2011:291), 45, 47 ir 48 punktai. Teisingumo Teismas pažymėjo, kad iš direktyvos parengiamųjų dokumentų matyti, jog Taryba nepritarė Europos Parlamento pakeitimo pasiūlymui, pagal kurį šios direktyvos taikymo sritis turėjo būti išplėsta įtraukiant „bet kokių valdžios institucijų ar organų, įskaitant viešosios tvarkos palaikymo, imigracijos ir teisėsaugos institucijas, atliekam[a]s funkcij[a]s“.

[158] Apklausiant etninių ar imigrantų mažumų grupių respondentus 14 proc. nurodė, kad per 12 mėnesių prieš tyrimą juos buvo sustabdžiusi policija. 40 proc. per šį laikotarpį sustabdytų mažumų respondentų mano, kad paskutinį kartą jie buvo sustabdyti dėl savo etninės ar imigrantų kilmės (FRA EU-MIDIS II tyrimas, p. 69). 3 proc. priekabiavimą dėl neapykantos patyrusių respondentų teigė, kad kaltininkas buvo policijos pareigūnas arba sienos apsaugos pareigūnas (FRA EU-MIDIS II tyrimas, p. 17).

[159] Airija taip pat mini „keliautojus“ (vietos klajoklių etninę grupę, kurios nariai laikosi tam tikrų tradicijų). Nors kartais jie prilyginami romams dėl (praeities) klajokliškų tradicijų ir dėl panašaus diskriminavimo ir socialinės atskirties, kalbiškai jie nesusiję.

[160] 2020 m. šešiose šalyse atlikto FRA tyrimo rezultatai rodo, kad per paskutinius penkerius metus 60 proc. romų ir „keliautojų“ jautėsi diskriminuojami dėl romų ar „keliautojų“ kilmės, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-roma-travellers-six-countries_en.pdf.

teismą[161]. COVID-19 pandemija neproporcingai paveikė romus, paskatindama dar didesnę nelygybę, visų pirma švietimo, sveikatos priežiūros ir užimtumo srityse[162].

Siekdamos išspręsti šias problemas, valstybės narės pranešė įgyvendinančios konkrečius politikos veiksmus, vykdančios mokslinius tyrimus ir kampanijas. Komisija, atlikusi ES romų integracijos nacionalinių strategijų plano iki 2020 m. vertinimą[163], paskelbė sustiprintą ir reformuotą 2020–2030 m. ES *romų lygybės, įtraukties ir dalyvavimo strateginį planą*[164]. Šiuo trijų ramsčių struktūra pagrįstu planu, kuriuo skatinama lygybė ir dalyvavimas, papildomos romų socialinės ir ekonominės įtraukties priemonės. Svarbus šios iniciatyvos aspektas yra duomenų rinkimo gerinimas[165].

Kartu su naujuoju planu pateikiamas pasiūlymas dėl Tarybos rekomendacijos dėl romų lygybės, įtraukties ir dalyvavimo. Vienas pagrindinių jo tikslų – veiksmingai įgyvendinti Rasinės lygybės direktyvą užkertant kelią romų diskriminacijai ir su ja kovojant. Joje pateikiamos rekomendacijos dėl kovos su priešiškumu čigonams ir valstybės narės skatinamos pagerinti nacionalinių lygybės įstaigų bei pilietinės visuomenės organizacijų dalyvavimą ir bendradarbiavimą su jomis siekiant šių tikslų.

Nuo 2014 m. Komisija pradėjo pažeidimo nagrinėjimo procedūras prieš tris valstybes nares dėl romų vaikų segregacijos mokyklose[166]. Šios procedūros vis dar vykdomos.

4. SU LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽIMTUMO SRITYJE DIREKTYVA SUSIJĘ KLAUSIMAI

Valstybės narės nenurodė jokių esminių sunkumų, susijusių su Lygių galimybių užimtumo srityje direktyvos nuostatų aiškinimu ir taikymu 2014–2020 m., tačiau pažymėjo, kad yra tam tikrų abiem direktyvoms bendrų su sąvokomis susijusių sunkumų[167]. Kai kurie suinteresuotieji subjektai skyrė dėmesį visų pirma tinkamų sąlygų sudarymo neįgaliesiems klausimui, įskaitant problemas, susijusias su šios sąvokos supratimu, jos taikymu praktikoje ir tinkamų gairių šiuo atžvilgiu buvimu. Keletas suinteresuotųjų subjektų pasiūlė tinkamų sąlygų sudarymo įpareigojimą taikyti ir diskriminacijai dėl kitų nei negalia priežasčių.

Šiuo metu nepradėta jokių su direktyva susijusių pažeidimo nagrinėjimo procedūrų. Tačiau ESTT priėmė daug prejudicinių sprendimų pagal kelių valstybių narių nacionalinių teismų pateiktus prašymus bylose, susijusiose su diskriminacija dėl visų direktyvoje nurodytų priežasčių[168].

---

[161] Suinteresuotieji subjektai nurodė itin menką romų bendruomenės informuotumą apie savo teises.

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

[163] *Ataskaita dėl patirties, įgytos atlikus ES romų integracijos nacionalinių strategijų plano laikotarpio vidurio peržiūrą* (COM(2018) 785 *final*).

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

[165] Siūloma stebėti pažangą siekiant Romų strateginio plano tikslų pasitelkiant bendrą EU rodiklių sistemą, kuria bus atsižvelgiama į šalių ypatumus. Tokių rodiklių rinkinio apžvalgą galima rasti FRA dokumente „ES romų lygybės, įtraukties ir dalyvavimo strateginio plano stebėsenos sistema. Tikslai ir rodikliai“ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/2020-portfolio_of_indicators_working-paper_en.pdf

[166] CZ, HU (https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/lt/MEMO_16_1823, 5 punktas); SK (https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/lt/INF_19_5950, 4 punktas).

[167] Žr. pirmesnį 2 skyrių.

[168] Nuo 2014 m. priimta apie 50 sprendimų; 10 bylų, kuriose prašoma priimti prejudicinį sprendimą, tebenagrinėjama.

4.1. Taikymo sritis

ESTT priėmė keletą svarbių sprendimų dėl Lygių galimybių užimtumo srityje direktyvos *taikymo srities*.

Jis paaiškino, kad direktyvos 3 straipsnio 1 dalies a punkte minima[169] sąvoka „įsidarbin[imo] <…> ar darbo sąlyg[os]“ gali apimti *darbdavio viešus pareiškimus* net jeigu nebuvo vykdoma jokia darbuotojų atranka, su sąlyga, kad jie iš tiesų yra susiję su įmonės įdarbinimo politika. Ši byla buvo susijusi su viešais advokato pareiškimais, kad jis niekada neįdarbintų į darbo vietą kandidatuojančių homoseksualių asmenų[170]. Galimas teisės į išraiškos laisvę apribojimas šiam aiškinimui poveikio neturi.

Kitame sprendime[171] Teisingumo Teismas nusprendė, kad direktyva taikoma *apmokestinimo* tvarkai, skirtai sudaryti daugiau galimybių jauniems žmonėms gauti profesinį mokymą, pagal kurią besimokančiojo turėtų mokymo išlaidų apmokestinimas skiriasi pagal jo amžių. Tačiau kitomis aplinkybėmis byloje *C*[172], Teisingumo Teismas nusprendė, kad nacionalinės teisės norma dėl papildomo pajamų iš pensijos mokesčio nepatenka į direktyvos materialinę taikymo sritį. Tokie teisės aktai nesusiję su „atlyginimu“, o veikiau su mokesčio tarifu, kuris darbo santykių atžvilgiu yra išorinis veiksnys[173].

Teisingumo Teismas savo teisminėje praktikoje patvirtino, kad direktyvos 1 straipsnyje nurodytų *diskriminacijos priežasčių* sąrašas yra baigtinis ir neapima nei atitinkamų asmenų profesinės kategorijos[174], nei darbo santykių pobūdžio[175].

4.2. Religija

ESTT pirmą kartą nuo tada, kai buvo priimta direktyva, turėjo galimybę priimti svarbius sprendimus dėl nuostatų, susijusių su religine diskriminacija.

Byloje *Achbita*[176] Teisingumo Teismas aiškino sąvoką „religija“ plačiai, kaip apimančią žmonių laisvę viešai demonstruoti savo religinius įsitikinimus. Jis nusprendė, kad privačios įmonės nustatyta darbo tvarkos taisyklė, pagal kurią darbo vietoje draudžiama nešioti visus matomus politinių, filosofinių ar religinių įsitikinimų simbolius, nėra tiesioginė diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, jei ji taikoma visiems darbuotojams. Tačiau tokia akivaizdžiai neutrali taisyklė gali sukurti netiesioginę diskriminaciją, nebent ji būtų objektyviai pateisinama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Siekis laikytis neutralumo politiniu, filosofiniu ar religiniu požiūriais gali būti teisėtas tikslas.

---

[169] 2020 m. balandžio 23 d. Sprendimas *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI*, (C-507/18, ECLI:EU:C:2020:289).

[170] Šios sąvokos aiškinimas, kaip išaiškino ESTT dėl Lygių galimybių užimtumo srityje direktyvos, gali pagal analogiją būti taip pat aktualus aiškinant Rasinės lygybės direktyvą, kurios taikymo sritis tai pat apima sąvoką „įsidarbin[imo] <…> ar darbo sąlyg[os]“.

[171] 2016 m. lapkričio 10 d. Sprendimas *de Lange* (C-548/15, ECLI:EU:C:2016:850).

[172] 2016 m. birželio 2 d. Sprendimas *C* (C-122/15, ECLI:EU:C:2016:391).

[173] 2020 m. rugsėjo 24 d. Sprendimas *YS* / *NK AG* (C-223/19, ECLI:EU:C:2020:753).

[174] 2020 m. spalio 8 d. Sprendimas *FT* (C-644/19, ECLI:EU:C:2020:810).

[175] 2017 m. kovo 17 d. Sprendimas *Milkova* (ECLI:EU:C:2017:198).

[176] Žr. Sprendimą *Achbita* (33 išnaša).

Sprendime *Bougnaoui*[177] Teisingumo Teismas konstatavo, kad neįgyvendinant neutralumo politikos, darbdavys, siekdamas atsižvelgti į kliento pageidavimus, negali reikalauti, kad darbuotoja neryšėtų musulmoniškos skaros darbo vietoje. Toks požiūris nėra „esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas“, kaip jis suprantamas pagal Direktyvos 4 straipsnio 1 dalį, pateisinamas darbuotojo profesinės veiklos pobūdžiu ir (arba) jos vykdymo sąlygomis.

Kiti du ESTT sprendimai[178] buvo susiję su direktyvos 4 straipsnio 2 dalies, kurioje nustatyta išimtis dėl nediskriminavimo principo taikymo bažnytinėms ar kitomis veiklą reguliuojančiomis normomis grindžiamoms organizacijoms, aiškinimu. Teisingumo Teismas nusprendė, kad nacionaliniai teismai veiklą reguliuojančiomis normomis grindžiamų organizacijų nustatytiems profesiniams reikalavimams turi taikyti *veiksmingą teismo kontrolę*. Reikalavimai, atsižvelgiant į organizacijos veiklą reguliuojančias normas, turi būti būtini ir objektyviai susiję su atitinkamos veiklos pobūdžiu ir (arba) vykdymo sąlygomis. Reikalavimai gali neapimti tikslų, nesuderinamų su šiomis normomis ar organizacijos naudojimusi teise į autonomiją, ir turi atitikti proporcingumo principą.

Tikimasi, kad Teisingumo Teismas dar patobulins savo jurisprudenciją nagrinėdamas dvi nebaigtas bylas, būtent C-804/18 ir C-344/20[179]. Byloje C-344/20 taip pat keliamas klausimas dėl sąvokos „įsitikinimai“. Kelios valstybės narės pareiškė, kad jos pageidautų, kad ES teismų praktikoje ši sąvoka būtų ir toliau aiškinama.

4.3. Seksualinė orientacija

Atsižvelgiant į tikslus ir pagrindines vertybes, kuriomis grindžiama direktyva, Teisingumo Teismas paaiškino sąlygas, kuriomis *homofobiniai vieši pareiškimai* laikomi diskriminacija[180]. Tai, kad darbdavys išreiškia diskriminacines nuomones užimtumo srityje, gali atgrasyti nurodytus asmenis nuo kandidatavimo į pareigas.

Kitame sprendime[181] Teisingumo Teismas nurodė, kad valstybės narės gali laisvai reglamentuoti *tos pačios lyties asmenų santuokos* arba alternatyvios teisinio jų santykių pripažinimo formos klausimus ir nustatyti tokios santuokos įsigaliojimo datą. Teisingumo Teismas konstatavo, kad Airijos taisyklės, pagal kurią našlių ir našlaičių pensija mokama tik tuo atveju, jeigu pensijų sistemos dalyvis partnerystę įregistravo anksčiau, negu jam sukako 60 metų, taikymas nebuvo diskriminacija dėl seksualinės orientacijos, net jei pagal nacionalinius įstatymus iki to amžiaus partnerystės įregistruoti partneriai negalėjo.

4.4. Negalia

Keletas suinteresuotųjų subjektų nurodė tam tikrus sąvokos „negalia“ aiškinimo sunkumus. Šiuo atžvilgiu ESTT pateikė naudingą paaiškinimą remdamasis Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencija (JT NTK), kuriai Europos bendrijos vardu buvo pritarta Tarybos sprendimu 2010/48/EB ir kuri nuo savo įsigaliojimo datos, t. y. 2008 m. gegužės 3 d., tapo neatskiriama ES teisinės tvarkos dalimi. Teisingumo Teismas

[177] 2017 m. kovo 14 d. Sprendimas *Bougnaoui* (C-188/15, ECLI:EU:C:2017:204).
[178] Žr. Sprendimą *Vera Egenberger* (148 išnaša); 2018 m. rugsėjo 11 d. Sprendimą *IR* (C-68/17, ECLI:EU:C:2018:696).
[179] Nagrinėjama byla *Wabe* (C-804/18); nagrinėjama byla *S.C.R.L.* (C-344/20).
[180] Žr. Sprendimą *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI* (169 išnaša).
[181] Žr. Sprendimą *David L. Parris* (36 išnaša).

pažymėjo, kad sąvokų „negalia“ ir „ilgalaikis“ asmens darbingumo apribojimas reikšmė visoje Sąjungoje turi būti aiškinama autonomiškai ir vienodai[182].

Sąvoka „negalia“ reiškia apribojimą, visų pirma nulemtą fizinių, protinių arba psichikos sutrikimų, kurie kartu su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti atitinkamam asmeniui visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime tokiomis pat kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis. Teisingumo Teismas savo Sprendime *Z* [183]nurodė, kad negalėjimas susilaukti vaikų įprastiniais būdais[184] savaime nėra kliūtis profesinei veiklai. Sprendime *FOA*[185] Teisingumo Teismas pažymėjo, kad, nors nutukimas *per se* nėra „negalia“, tačiau konkrečiomis aplinkybėmis tokia būklė gali atitikti direktyvoje nustatytas sąlygas ir patekti į jos taikymo sritį.

Vertinant, ar neįgaliems darbuotojams taikomos prastesnės sąlygos, palyginti su kitais, arba, ar nacionalinės priemonės atitinka proporcingumo patikrą, turi būti atsižvelgiama į konkrečią šių darbuotojų padėtį ir konkrečius poreikius. Taigi byloje *Ruiz Conejero*[186] Teisingumo Teismas nusprendė, kad neįgaliųjų atveju kyla papildoma rizika nebūti darbe dėl ligos, susijusios su jų negalia ir yra didesnė rizika, kad jie dažniau nebus darbe dėl ligos ir viršys įstatymuose numatytas ribas. Teisingumo Teismas konstatavo, kad tai gali būti nepalankiau neįgaliems darbuotojams ir lemti nevienodą požiūrį, netiesiogiai grindžiamą negalia. Be to, vertindamas nagrinėjamų nacionalinių priemonių proporcingumą, Teisingumo Teismas nusprendė, kad negalima neatsižvelgti į tai, kad neįgalūs darbuotojai, patiria daugiau sunkumų, kai reintegruojasi į darbo rinką[187].

Kitoje byloje Teisingumo Teismas nusprendė, kad, jei darbdavys nesuteikė tinkamų patalpų (direktyvos 5 straipsnis), neįgalaus darbuotojo atleidimas iš darbo, pagrįstas darbdavio nustatytais kriterijais (mažu darbo našumu, gebėjimu atlikti įvairias užduotis įmonės darbo vietose ir nebuvimu darbe), yra netiesioginė diskriminacija dėl negalios. Šiuo atžvilgiu Teisingumo Teismas rėmėsi JT NTK 2 straipsniu, pagal kurį atsisakymas sudaryti tinkamas sąlygas yra diskriminacijos forma[188].

Neseniai priimtame sprendime Teisingumo Teismas aiškino sąvoką „diskriminacija“ (direktyvos 2 straipsnis) ir nusprendė, kad vienodo požiūrio principu siekiama apsaugoti negalią turintį darbuotoją, kaip tai suprantama pagal šią direktyvą, nuo bet kokios diskriminacijos dėl negalios, palyginti ne tik su negalios neturinčiais darbuotojais, bet ir su kitais negalią turinčiais darbuotojais.[189].

---

[182] 2016 m. gruodžio 1 d. Sprendimas *Daouidi* (C-395/15, ECLI:EU:C:2016:917).

[183] 2014 m. kovo 18 d. Sprendimas *Z* (C-363/12, ECLI:EU:C:2014:159).

[184] Ši byla buvo susijusi su moterimi, kuri negalėjo išnešioti vaiko, nes sirgo reta liga. Jos darbdavys, gimus jos vaikui pagal sutartį su surogatine motina, atsisakė suteikti jai mokamas atostogas, lygiavertes motinystės ar įvaikinimo atostogoms.

[185] 2014 m. gruodžio 18 d. Sprendimas *FOA* (C-354/13, ECLI:EU:C:2014:2463).

[186] 2018 m. sausio 18 d. Sprendimas *Ruiz Conejero* (C-270/16, ECLI:EU:C:2018:17). Ši byla buvo susijusi su (Ispanijos) nacionalinės teisės aktais, pagal kuriuos tam tikromis sąlygomis leidžiama atleisti iš darbo darbuotoją dėl periodiško nebuvimo darbe, jei šio nebuvimo darbe, nors ir pagrįsto, trukmė viršijo tam tikras įstatyme nustatytas ribas.

[187] Sprendimas *Ruiz Conejero* (186 išnaša).

[188] 2019 m. rugsėjo 11 d. Sprendimas *DW* / *Nobel* (C-397/18, ECLI:EU:C:2019:703).

[189] 2021 m. sausio 26 d. Sprendimas *Szpital Kliniczny* (C-16/19, ECLI:EU:C:2021:64).

4.5. Amžius

Dauguma ESTT sprendimų dėl Lygių galimybių užimtumo srityje direktyvos reikalavimų yra susiję su dėl amžiaus taikomu skirtingu požiūriu[190]. Nors valstybės narės perkėlė direktyvos nuostatas tinkamai, iškilo keletas suderinamumo klausimų, susijusių su konkrečiais nacionalinės teisės aktais. Juos vertindamas, Teisingumo Teismas visų pirma nagrinėjo:

- *situacijų panašumą*[191],
- su amžiumi nesusijusio, *objektyvaus, neutralaus veiksnio* galimą egzistavimą[192],
- siekiamo (-ų) *tikslo (-ų) teisėtumą*[193] ir
- naudojamų priemonių *tinkamumą ir (arba) proporcingumą*[194].

Remdamasis ES pagrindinių teisių chartijos 15 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta *teise dirbti*, Teisingumo Teismas ypatingą dėmesį skyrė vyresnio amžiaus darbuotojų dalyvavimui darbo jėgos rinkoje ir taip pat ekonominiame, kultūriniame ir socialiniame gyvenime ir pažymėjo, kad išlaikant juos darbo rinkoje skatinama įvairovė [195]. Tačiau jis taip pat pripažino, kad valstybės narės gali vykdyti socialinę arba užimtumo politiką, kuria siekiama pagerinti jaunų darbuotojų galimybes įsidarbinti. Valstybių narių kompetentingos institucijos turi užtikrinti tinkamą įvairių susijusių interesų pusiausvyrą[196]. Teisingumo Teismas, vertindamas nagrinėjamų nacionalinės teisės aktų proporcingumą pripažino, kad galima atsižvelgti į tai, jog draudimas kandidatuoti į darbo vietą turėjo poveikį pensininkams, kurie baigė profesinę veiklą ir gauna senatvės pensiją. Teisingumo Teismas paliko prašymą priimti prejudicinį sprendimą byloje pateikusiam nacionaliniam teismui teisę pačiam vertinti, ar toks draudimas kandidatuoti yra tinkamas nurodyto tikslo įgyvendinimui užtikrinti ir tikrai atitinka siekį nuosekliai ir sistemiškai jį pasiekti.

Keletas bylų buvo susijusios su diskriminacija dėl amžiaus nustatant *atlyginimą*. Kai kuriuose nacionalinės teisės aktuose dėl viešojo sektoriaus atlyginimų amžius buvo naudojamas kaip darbo trukmės rodiklis[197]. Kituose teisės aktuose, nustatant darbo užmokestį nebuvo atsižvelgiama į iki sueinant 18 metų įgytus darbo laikotarpius[198]. Tam tikrais atvejais teisiniai pakeitimai, padaryti siekiant ištaisyti padėtį, iš tiesų įtvirtino diskriminavimą[199].

---

[190] Šiuo atžvilgiu žr. Liu, K., 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 (European Commission 2019)*", pages 60 ff.

[191] Pvz., 2015 m. spalio 1 d. Sprendimas *O* (C-432/14, ECLI:EU:C:2015:643); 2019 m. vasario 7 d. Sprendimas *Vindel* (C-49/18, ECLI:EU:C:2019:106).

[192] Pvz., įdarbinimo data; žr. 2019 m. vasario 14 d. Sprendimą *Horgan and Keegan* (C-154/18, ECLI:EU:C:2019:113).

[193] Pvz., 2017 m. liepos 19 d. Sprendimas *Abercrombie* (C-143/16, ECLI:EU:C:2017:566).

[194] Pvz., 2020 m. balandžio 2 d. Sprendimas *CO* (C-670/18, ECLI:EU:C:2020:272).

[195] Sprendimas *CO* (194 išnaša).

[196] Ten pat. Byla buvo susijusi su nacionalinės teisės nuostatomis, pagal kurias viešojo administravimo institucijoms apskritai draudžiama paskirti į tam tikras pareigas į pensiją išėjusius asmenis.

[197] Pvz., 2014 m. birželio 19 d. Sprendimas *Specht* (sujungtos bylos C-501/12, C-506/12, C-540/12 ir C-541/12, ECLI:EU:C:2014:2005).

[198] Pvz., 2014 m. lapkričio 11 d. Sprendimas *Schmitzer* (C-530/13, ECLI:EU:C:2014:2359).

[199] Pvz., 2019 m. gegužės 8 d. Sprendimas *Leitner* (C-396/17, ECLI:EU:C:2019:375).

Teisingumo Teismas, nagrinėdamas dvi bylas, susijusias su maksimaliu įdarbinimo policijos pajėgose amžiumi, taip pat paaiškino žodžių „įprastas [esminis] ir lemiantis [lemiamas] profesinis reikalavimas“ prasmę, atsižvelgdamas į specifinį nagrinėjamų pareigų pobūdį[200].

5. IŠVADOS IR TOLESNI VEIKSMAI

ESTT parengė naudingų keleto nuostatų taikymo gairių, taip patikslindamas tam tikrus jų aiškinimo klausimus. Buvo imtasi svarbių tiek nacionalinio, tiek ES lygmens iniciatyvų siekiant geriau taikyti nediskriminavimo nuostatas praktikoje.

Šios iniciatyvos paskatino tam tikrus teigiamus pokyčius, susijusius, *inter alia*, su duomenų rinkimu. Tačiau išlieka esminių susirūpinimą keliančių klausimų, tokių kaip nukentėjusiųjų baimė sulaukti keršto, mažos ir skirtingo dydžio kompensacijos, įrodymų stoka ir menkas informuotumas apie teises ir paramos mechanizmus (pvz., apie lygybės įstaigas). *Visi šie neišspręsti klausimai lemia nepakankamo pranešimo apie diskriminaciją problemą.*

Tolesni veiksmai siekiant išspręsti šioje ataskaitoje nustatytas problemas galėtų būti:

- *atidesnė* valstybių narių direktyvų įgyvendinimo *stebėsena*, visų pirma susijusi su apsauga nuo viktimizacijos ir veiksmingų, proporcingų bei atgrasančių sankcijų taikymu. Komisija teiks su tuo susijusią paramą, pvz., užsakydama *sankcijų tyrimą*;
- tolesnės nacionalinio ir ES lygmens pastangos siekiant:
    - didinti plačiosios visuomenės ir su didesne rizika patirti diskriminaciją susiduriančių asmenų informuotumą, visų pirma apie jų teises ir esamus paramos mechanizmus,
    - remti *projektus*, Komisija ir toliau skatins lygybę ir rems diskriminacijos aukas pasitelkdama ES finansavimo šaltinius, be kita ko, įgyvendindama Teisių ir vertybių programą bei Teisingumo programą, ir
    - nuolat teiks nediskriminavimo teisės srities *informavimo ir mokymo* priemones, skirtas politikos formuotojams, teisėjams ir teisininkams, be kita ko, tokiais pagrindiniais klausimais, kaip netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, prievolė įrodyti, sankcijos ir algoritminė diskriminacija, ir
- nacionalinio lygmens *duomenų rinkimo* skatinimas, daugiausia dėmesio skiriant statistikai, skundams, teismo sprendimams, sankcijoms ir duomenų suskirstymui pagal lygybės aspektus (įskaitant tokius, kurie gali būti neskelbtini, pavyzdžiui, etninė arba rasinė kilmė). Siekiant užtikrinti duomenų palyginamumą laiko atžvilgiu ir regionų ir (arba) šalių duomenų palyginamumą, tebėra būtina ES lygmeniu laikytis koordinuoto požiūrio[201].

Imantis visų šių veiksmų pagrindiniai partneriai yra *lygybės įstaigos*. Itin svarbu toliau stiprinti jų matomumą, vaidmenį ir veiksmingą bei nepriklausomą veikimą, kaip aptariama prie šios ataskaitos pridedamame Komisijos tarnybų darbiniame dokumente.

[200] 2014 m. lapkričio 13 d. Sprendimas *Pérez* (C-416/13, ECLI:EU:C:2014:2371); 2016 m. lapkričio 15 d. Sprendimas *Sorondo* (C-258/15, ECLI:EU:C:2016:873).

[201] Kaip paskelbta ES kovos su rasizmu veiksmų plane, Komisija surengs apskritojo stalo diskusiją dėl lygybės duomenų, į kurią susirinks pagrindiniai suinteresuotieji subjektai.

Nuolatinis ES lygmens dalijimasis gerąja patirtimi ir informuotumo didinimas taip pat bus labai naudingos priemonės, be kita ko, taikant jas prevencijos srityje. Be to, kaip jau paskelbta[202], Komisija įvertins poreikį iki 2022 m. pasiūlyti teisės aktų, kuriais būtų sustiprintas nacionalinių lygybės įstaigų vaidmuo.

Visi suinteresuotieji subjektai, įskaitant profesines sąjungas, darbdavius ir jų asociacijas, ir pilietinės visuomenės organizacijos turi prisidėti atitinkamose savo kompetencijos srityse. Komisija, siekdama visapusiško direktyvų poveikio, tęs darbą su valstybėmis narėmis, lygybės įstaigomis, FRA atstovais, pilietinės visuomenės organizacijomis ir socialiniais partneriais, kad užtikrintų sistemingą diskriminacijos aukų apsaugą.

Nuo 2000 m. birželio 29 d., kai buvo priimta Rasinė lygybės direktyva, aplinkybės pasikeitė, be kita ko, dėl technologijų pažangos. Nepaisant sunkumų, kylančių dėl žemo pranešimų apie pažeidimus lygio, diskriminacija dėl rasinės arba etninės kilmės ES vis dar plačiai paplitusi – jos priežastys įvairios, be kita ko, tai stereotipai ir šališkumas. Siekiant nustatyti, kaip ES vis dar paplitusi rasinė diskriminacija susijusi su galimais ES teisės nuostatų vykdymo trūkumais, reikėtų atlikti papildomą vertinimą. Be to, tai leistų nustatyti galimas teisės aktų taikymo srities ir aprėpties spragas. Taip pat reikėtų išanalizuoti Rasinės lygybės direktyvos ir kitų atitinkamų ES priemonių suderinamumą. Reikėtų surinkti duomenis apie sritis, kuriose nustatoma diskriminacijos atvejų, įskaitant atvejus, kai diskriminaciją vykdo teisėsaugos institucijos. Atlikus tokį vertinimą, kuris turėtų apimti konsultacijas su visais šios srities suinteresuotaisiais subjektais, būtų gauta patikimų, kokybiškų duomenų, kuriais remiantis būtų galima pateikti rasinės diskriminacijos vietoje įrodymų.

[202] ES kovos su rasizmu veiksmų plane, naujajame ES romų lygybės, įtraukties ir dalyvavimo strateginiame plane ir 2020–2025 m. LGBTIQ asmenų lygybės strategijoje.