EUROPOS
KOMISIJA

Briuselis, 2026 07 13
COM(2026) 364 final

KOMISIJOS ATASKAITA EUROPOS PARLAMENTUI IR TARYBAI

apie 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, (Užimtumo lygybės direktyvos) taikymą

1. ĮVADAS

Rasinės lygybės direktyva ir Užimtumo lygybės direktyva (toliau – Direktyvos) ([1]) yra pagrindiniai ES pastangų sukurti lygybės sąjungą ramsčiai. Rasinės lygybės direktyvoje reikalaujama, kad asmenims, nepriklausomai nuo jų rasinės ar etninės kilmės, būtų taikomas vienodo požiūrio principas užimtumo ir profesinio mokymo, švietimo, socialinės apsaugos (įskaitant socialinį draudimą ir sveikatos priežiūrą) ir galimybių gauti prekes ir paslaugas (įskaitant ap(si)rūpinimą būstu) bei jų tiekimo ir teikimo srityse. Užimtumo lygybės direktyvoje reikalaujama, kad asmenims, nepriklausomai nuo jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos, būtų taikomas vienodo požiūrio principas užimtumo ir profesinio mokymo srityse.

Direktyvomis įgyvendinamos pagrindinės vertybės, įtvirtintos Europos Sąjungos sutarties 2 straipsnyje. Nuo 2000 m. jos atlieka svarbų vaidmenį užtikrinant, kad visi asmenys galėtų visapusiškai dalyvauti ekonominiame, kultūriniame ir socialiniame gyvenime nediskriminuojami dėl rasinės ar etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos.

Vienas iš reikšmingų šio laikotarpio aspektų – Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (ESTT) praktikos vaidmuo aiškinant pagrindines nediskriminavimo teisės sąvokas. Visų pirma, nacionalinių teismų prašymu priėmęs daug prejudicinių sprendimų, ESTT gerokai sustiprino apsaugą nuo diskriminacijos visoje ES. Tai, kad valstybės narės pranešė tik apie nedidelius sunkumus, kurių joms kilo įgyvendinant pagrindinius ES nediskriminavimo teisės principus, yra patvirtinimas, kad ESTT sprendimai padėjo užtikrinti didesnį aiškumą.

Nepaisant to, praėjus daugiau kaip 25 metams nuo Direktyvų priėmimo, **užtikrinti, kad asmenys galėtų veiksmingai naudotis teise į nediskriminavimą ir vienodą požiūrį, vis dar gana sudėtinga**.

Kas penkerius metus Komisija turi Europos Parlamentui ir Tarybai pateikti informaciją apie Direktyvų taikymą ([2]). Šia ataskaita įvykdoma ta prievolė, kartu atkreipiant dėmesį į padarytą pažangą ir nuolatinius sunkumus, su kuriais susiduriama taikant nediskriminavimo teisės aktus ir užtikrinant jų vykdymą. Joje apžvelgiamas 2021–2025 m. laikotarpis ir pokyčiai, įvykę nuo 2021 m. kovo mėn., kai buvo paskelbta paskutinė ataskaita ([3]).

Ši ataskaita parengta atsižvelgiant į ES lygybės veiksmų planus ir strategijas, visų pirma į 2026–2030 m. ES kovos su rasizmu strategiją ([4]) ir 2026–2030 m. LGBTIQ+ asmenų lygybės strategiją ([5]). Šiose strategijose pabrėžiama, kad užtikrinti

([1]) OL L 180, 2000 7 19, p. 22, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2000/43/oj; OL L 303, 2000 12 2, p. 16, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj.

([2]) Žr. Rasinės lygybės direktyvos 17 straipsnio 1 dalį ir Užimtumo lygybės direktyvos 19 straipsnio 1 dalį.

([3]) COM(2021) 139 *final* ir SWD(2021) 63 *final*, 2021 m. kovo 19 d., EUR-Lex – 52021DC0139 – LT – EUR-Lex ir EUR-Lex – 52021SC0063 – EN – EUR-Lex.

([4]) COM(2026) 12 *final*, 2026 m. sausio 20 d., EUR-Lex – 52026DC0012 – LT – EUR-Lex.

([5]) COM(2025) 725 *final*, 2025 m. spalio 8 d., EUR-Lex – 52025DC0725 – LT – EUR-Lex. Taip pat žr. kitas susijusias strategijas: COM(2020) 620 *final*, 2020 m. spalio 7 d., EUR-Lex – 52020DC0620 – LT – EUR-Lex, COM(2021) 101 *final*, 2021 m. kovo 3 d., EUR-Lex - 52021DC0101 - LT - EUR-Lex,

veiksmingą ES kovos su diskriminacija teisės aktų taikymą yra vienas iš Komisijos prioritetų, ir atkreipiamas dėmesys į tai, kaip svarbu už diskriminaciją taikyti veiksmingas sankcijas. Ši ataskaita yra viena iš svarbiausių priemonių įgyvendinant kovos su rasizmu strategija prisiimtą įsipareigojimą užtikrinti veiksmingą Rasinės lygybės direktyvos įgyvendinimą, visų pirma dėmesį sutelkiant į jos vykdymo užtikrinimą ir taikymą algoritminės diskriminacijos atvejais. Ataskaitoje taip pat aptariama, kaip Direktyvos taikomos siekiant kovoti su struktūrine diskriminacija.

Aukos retai apie diskriminaciją praneša institucijoms. Remiantis įvairiomis ES pagrindinių teisių agentūros (FRA) atliktomis apklausomis ([6]), pranešimų apie patirtą diskriminaciją lygis svyruoja nuo 5 proc. iki 11 proc. Šį nedidelį skaičių daugiausia lemia aukų įsitikinimas, kad pranešus apie diskriminaciją nebus imamasi jokių veiksmų arba niekas nepasikeis ([7]).

Nepakankamas pasitikėjimas esamais pranešimo apie diskriminaciją procesais ir sistemomis atspindi nuomonę, kad nuo tada, kai buvo pateikta paskutinė Direktyvų taikymo ataskaita, kovos su diskriminacija srityje padaryta nedidelė pažanga, ([8]).

Plačioji visuomenė ir toliau mano, kad diskriminacija ES yra plačiai paplitusi ([9]). 50 proc. 2022 m. ES mažumų ir diskriminacijos tyrimo (EU-MIDIS III) respondentų nurodė, kad per penkerius metus iki šio tyrimo jautėsi diskriminuojami kokiu nors pagrindu ([10]). Vien rasinės diskriminacijos ([11]) atvejų skaičius 2016–2023 m. padidėjo ([12]).

Paskutinėje Direktyvų taikymo ataskaitoje jau buvo pabrėžta keletas pagrindinių problemų, be kita ko, aukų baimė, kad prieš jas bus imamasi atsakomųjų veiksmų, nepakankamas kompensacijos dydis, sunkumai renkant įrodymus ir nepakankamas aukų informuotumas apie jų teises ir joms prieinamas paramos paslaugas, pvz., teikiamas lygybės įstaigų. Joje taip pat atkreiptas dėmesys į

COM(2026) 113 *final* 2026 m. kovo 5 d., EUR-Lex - 52026DC0113 - LT - EUR-Lex, COM(2026) 541 *final*, 2026 m. gegužės 6 d., EUR-Lex - 52026DC0541 - LT - EUR-Lex.

([6]) FRA, *„Būti juodaodžiu ES. Afrikos kilmės asmenų patirtis“*, *„Būti musulmonu ES. Musulmonų patirtis“*, *„Žydų tautybės asmenų antisemitizmo patirtis ir antisemitizmo suvokimas. ES žydų tautybės asmenų apklausa“*, *„LGBTIQ asmenų lygybė kryžkelėje. Pažanga ir iššūkiai“*, *„Romai 10-yje Europos šalių: pagrindiniai rezultatai. 2021 m. romų apklausa“*, *„Romų ir klajoklių teisės 13-oje Europos šalių. 2024 m. romų apklausos įžvalgos“*, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas, 2021–2025 m.

([7]) Taip teigia 38 proc. trečiojo ES mažumų ir diskriminacijos tyrimo (EU-MIDIS III) respondentų, 39 proc. žydų apklausos respondentų, 49 proc. trečiosios LGBTQI asmenų apklausos respondentų ir 30 proc. 2021 m. romų apklausos respondentų.

([8]) FRA (žr. 6 išnašą).

([9]) Žr. Europos Komisija, 2023 m. „Eurobarometro“ apklausa dėl diskriminacijos ES.

([10]) Patyrė diskriminaciją bent vienu iš šių pagrindų: dėl odos spalvos, etninės ar imigranto kilmės, religijos ar religinių įsitikinimų, amžiaus, biologinės / socialinės lyties, negalios, seksualinės orientacijos ir lytinės tapatybės ar lyties raiškos.

([11]) Atliekant šį tyrimą rasinė diskriminacija buvo suprantama kaip diskriminacija bent vienu iš šių trijų pagrindų: dėl odos spalvos, etninės ar imigranto kilmės ir religijos ar religinių įsitikinimų.

([12]) FRA, *„Būti juodaodžiu ES. Afrikos kilmės asmenų patirtis“*, *„Būti musulmonu ES. Musulmonų patirtis“*, p. 44, *„Antisemitizmo patirtis ir suvokimas. Antroji apklausa dėl žydų diskriminacijos ir neapykantos nusikaltimų prieš juos ES“*, p. 59, *„Žydų tautybės asmenų antisemitizmo patirtis ir antisemitizmo suvokimas. ES žydų tautybės asmenų apklausa“*, p. 77.

nevienodą lygybės skatinimą plačiojoje visuomenėje ir nacionalinių institucijų lygmeniu skirtingose valstybėse narėse.

Remiantis ankstesne ataskaita, šioje naujoje ataskaitoje apžvelgiami tebeliekantys ir nauji kylantys iššūkiai, padaryta pažanga ir geroji praktika, taikoma įgyvendinant Direktyvas nuo 2021 m.

Ataskaitiniu laikotarpiu ES ėmėsi konkrečių veiksmų Direktyvų taikymui ir vykdymo užtikrinimui gerinti. Svarbiausia yra tai, kad nuo tada, kai buvo pateikta paskutinė ataskaita, ES priėmė lygybės įstaigų direktyvas ([13]), kuriomis siekiama stiprinti nacionalines įstaigas, atsakingas už lygybės skatinimą ir diskriminacijos prevenciją bei kovą su ja, be kita ko, geriau padedant diskriminuojamiems asmenims ir grupėms pasinaudoti teise kreiptis į teismą.

Direktyvose reikalaujama, kad valstybės narės nustatytų veiksmingas, atgrasančias ir proporcingas sankcijas už diskriminaciją. Siekdama padėti valstybėms narėms, Komisija užsakė **teisės aktų, kuriais nustatomos sankcijos už rasinę, etninę ir religinę diskriminaciją, ir tokių sankcijų taikymo tyrimą**. Jį atlikus paaiškėjo, kad mažos ir simbolinės sankcijos daro neigiamą poveikį teisinei apsaugai nuo diskriminacijos ir ilgalaikei jos prevencijai. Jame pabrėžta, kad reikia nustatyti veiksmingesnes sankcijas, kuriomis būtų visiškai atlyginama aukoms padaryta žala ir skatinami ilgalaikiai sprendimai, taip pat griežčiau užtikrinti vykdymą ir stiprinti praktikuojančių teisininkų bei pilietinės visuomenės gebėjimus.

Atsižvelgiant į naujausius technologinius pokyčius, įskaitant **automatizuotų ir dirbtinio intelekto (DI) sistemų plitimą**, ataskaitoje taip pat analizuojama, kaip nediskriminavimo teisės aktai valstybėse narėse taikomi algoritminės diskriminacijos atvejais. Iš šios analizės matyti, kad reikia stiprinti gebėjimus ir sukurti veiksmingo įvairių vykdymo užtikrinimo įstaigų bendradarbiavimo mechanizmus.

Ši ataskaita grindžiama tikslinių konsultacijų rezultatais ([14]). Atsakydamos į specialius klausimynus, Komisijai informaciją pateikė visos valstybės narės ir įvairūs suinteresuotieji subjektai bei institucijos, įskaitant ES pagrindinių teisių agentūrą, Europos lyčių lygybės institutą (EIGE), 11 lygybės įstaigų, du socialinius partnerius, 17 pilietinės visuomenės organizacijų ir Europos lygybės įstaigų tinklą (EQUINET). Šioje ataskaitoje pateikiami statistiniai duomenys grindžiami tais atsakymais.

Šioje ataskaitoje daugiausia dėmesio skiriama veiksmingam ES nediskriminavimo teisės aktų taikymui ir vykdymo užtikrinimui, pabrėžiant tokių aspektų svarbą:

– lygybės įstaigų;

– veiksmingų, atgrasančių ir proporcingų sankcijų;

([13]) OL L, 2024/1499, 2024 5 29, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1499/oj, OL L, 2024/1500, 2024 5 29, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1500/oj.

([14]) 2025 m. gegužės–liepos mėn. Komisija surengė tikslines konsultacijas. Jų metu buvo naudojamas internetinis klausimynas, kurį sudarė tiek specialūs klausimai apie Direktyvų įgyvendinimą, tiek atviri klausimai, kad respondentai galėtų nurodyti bet kokius papildomus jiems susirūpinimą keliančius aspektus. Klausimynai buvo išplatinti visoms valstybėms narėms, kiekvienos valstybės narės lygybės įstaigoms, Europos socialiniams partneriams, su kuriais konsultuotasi pagal SESV 154 straipsnį, ir 57-ioms pilietinės visuomenės organizacijoms. Suinteresuotieji subjektai buvo raginami klausimyną perduoti atitinkamiems vietos, regioninio ir nacionalinio lygmens subjektams.

– aukų teisių kreiptis į teismą ir susipažinti su įrodymais stiprinimo;

– suinteresuotųjų subjektų įgalėjimo ir bendradarbiavimo ir

– ESTT praktikos.

Kiekvieno skirsnio pradžioje esančiose skiltyse „Pagrindinės įžvalgos“ apibendrinamos svarbiausios šios ataskaitos išvados. Papildomuose teksto langeliuose pateikiama perspektyvios praktikos pavyzdžių.

2. ANKSTESNĖJE ATASKAITOJE IŠDĖSTYTŲ PAGRINDINIŲ VEIKSMŲ ĮGYVENDINIMAS

Ankstesnėje ataskaitoje pabrėžta, kad siekiant įveikti sunkumus taikyti Direktyvas ir užtikrinti jų vykdymą, labai svarbu didinti lygybės įstaigų matomumą ir vaidmenį ir geriau užtikrinti jų nepriklausomą veikimą. Todėl, Komisijai pateikus pasiūlymą, buvo priimtos lygybės įstaigų direktyvos. Komisija taip pat nustatė, kad reikia atidžiau stebėti, kaip taikomos veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios sankcijos, kartu teikiant paramą šioje srityje. Tolesniame skyriuje nagrinėjamas šių pagrindinių priemonių įgyvendinimas.

Pagrindinės įžvalgos

– Lygybės įstaigų direktyvų tikslas – stiprinti lygybės įstaigų įgaliojimus, nepriklausomumą, išteklius ir galias. Jomis, be kita ko, išplėsta lygybės įstaigų kompetencija, įtraukiant pagrindus ir sritis, kuriems taikoma Užimtumo lygybės direktyva.

– Lygybės įstaigos privalo turėti priemonių ir išteklių, kad galėtų užkirsti kelią diskriminacijai, įskaitant struktūrinę diskriminaciją, ir į ją reaguoti.

– Lygybės įstaigos privalo turėti įgaliojimus veikti teismo procese padėdamos aukoms, jų vardu arba savo vardu, kad gintų viešąjį interesą.

– Pagrindiniai sankcijų sistemų apribojimai yra nedidelės sankcijos ir neveiksmingas sankcijų taikymas.

– Sankcijų sistemas pagerintų teisės aktų konsolidavimas ir į ateitį orientuotų sankcijų nustatymas.

2.1. Stipresnės lygybės įstaigos – naujas postūmis užtikrinti ES nediskriminavimo teisės aktų vykdymą

Užtikrinant ES nediskriminavimo teisės aktų vykdymą lygybės įstaigos atlieka labai svarbų vaidmenį. Iki 2024 m. Rasinės lygybės direktyva lygybės įstaigoms tebuvo suteikti įgaliojimai teikti nepriklausomą pagalbą diskriminacijos aukoms ir rengti bei skelbti savo tyrimus, ataskaitas ir rekomendacijas ([15]).

Komisijos tarnybų darbiniame dokumente, pridėtame prie paskutinės Direktyvų taikymo ataskaitos, ([16]) Komisija atkreipė dėmesį į nevienodo lygio užmojus ir

([15]) Žr., pvz., Rasinės lygybės direktyvos 13 straipsnio 2 dalį.

([16]) SWD(2021) 63 *final*, 2021 3 19, EUR-Lex – 52021SC0063 – EN – EUR-Lex.

laimėjimus valstybėse narėse. Tarp pagrindinių kompleksinių klausimų buvo nepakankami lygybės įstaigų ištekliai (finansavimas ir darbuotojai), nedidelis informuotumas apie lygybės įstaigų buvimą ir ribotas jų nepriklausomumas bei teisinis statusas.

Dėl šios priežasties ES priėmė lygybės įstaigų direktyvas, siekdama užtikrinti, kad iki 2026 m. birželio mėn. visos lygybės įstaigos būtų pajėgesnės kovoti su diskriminacija, teikti paramą aukoms ir skatinti lygybę.

Lygybės įstaigų direktyvomis išplečiama lygybės įstaigų kompetencija, įtraukiant diskriminaciją dėl amžiaus, religijos ar tikėjimo, negalios ar seksualinės orientacijos užimtumo srityje. Iki šių direktyvų priėmimo lygybės įstaigoms pagal ES teisę buvo pavesta skatinti, analizuoti, stebėti ir remti vienodą požiūrį į visus asmenis tik dėl rasinės ar etninės kilmės ir lyties.

Be to, lygybės įstaigų direktyvose reikalaujama, kad valstybės narės užtikrintų lygybės įstaigų nepriklausomumą ir aprūpintų jas būtinais žmogiškaisiais, techniniais ir finansiniais ištekliais. Naudodamosi tais ištekliais, lygybės įstaigos turi galėti veiksmingai atlikti visas joms pavestas užduotis ir vykdyti visus savo įgaliojimus visose diskriminacijos srityse ir visais diskriminacijos pagrindais.

Galiausiai gerokai išplėsta lygybės įstaigų užduočių ir įgaliojimų apimtis. Jų įgaliojimai nebegali apimti tik reagavimo į diskriminaciją. Joms taip pat turės būti suteikti įgaliojimai imtis prevencinių veiksmų, be kita ko, susijusių su diskriminacija dėl amžiaus, religijos ar tikėjimo, negalios ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinio mokymo srityse.

Kad galėtų spręsti su struktūriniais diskriminacijos aspektais susijusius klausimus ir prisidėti prie socialinių pokyčių ([17]), lygybės įstaigos vykdys informuotumo didinimo, prevencijos ir skatinimo veiklą ([18]). Tokia veikla gali būti, pavyzdžiui, dalijimasis gerosios praktikos pavyzdžiais, pozityvių veiksmų vykdymas, pranešimų apie struktūrines problemas teikimas, lygybės aspekto integravimas į viešųjų ir privačiųjų subjektų veiklą ir atitinkamų mokymų, informacijos, konsultacijų, gairių ir paramos organizavimas ir teikimas tokiems subjektams.

Lygybės įstaigų direktyvose reikalaujama, kad valstybės narės lygybės įstaigoms suteiktų įgaliojimus bylinėtis ([19]). Anksčiau šių įstaigų įgaliojimai bylinėtis visoje ES buvo labai nevienodi. Nustačius naujuosius standartus, visos pagal ES teisę saugomos grupės galės kreiptis į lygybės įstaigas dėl paramos srityse, kurioms taikomos Rasinės lygybės direktyva ir Užimtumo lygybės direktyva.

Visų pirma, pagal lygybės įstaigų direktyvas valstybės narės gali įgalioti lygybės įstaigas remti tiek individualaus, tiek kolektyvinio teisių gynimo ([20]) veiksmus.

([17]) Žr. Tarybos direktyvos (ES) 2024/1499 23 konstatuojamąją dalį.

([18]) Žr. Tarybos direktyvos (ES) 2024/1499 5 straipsnį ir 17 straipsnio c punktą.

([19]) Žr. Tarybos direktyvos (ES) 2024/1499 10 straipsnį. Visų pirma, valstybės narės privalo užtikrinti, kad lygybės įstaiga turėtų bent vieną iš šių teisių veikti teismo procese: a) teisę inicijuoti teismo procesą vienos ar kelių aukų vardu; b) teisę dalyvauti teismo procese remiant vieną ar kelias aukas arba c) teisę, siekiant apginti viešąjį interesą, savo vardu inicijuoti teismo procesą.

([20]) Kolektyvinis teisių gynimas yra teisinis mechanizmas, leidžiantis vienam ar daugiau (fizinių ar juridinių) asmenų pareikšti kolektyvinį ieškinį, pagal kurį gali būti taikomos kolektyvinės sankcijos.

Valstybės narės gali paskirti lygybės įstaigas veikti remiant kelias aukas ar jų vardu arba savo vardu, siekiant kovoti su diskriminacija viešojo intereso labui. Tai gali būti būtina, pavyzdžiui, esant dideliam atvejų skaičiui ar atsižvelgiant į jų rimtumą arba dėl būtinybės pateikti teisinį išaiškinimą. Kiekvienas iš šių požymių galėtų reikšti, kad diskriminacija yra struktūrinio arba sisteminio pobūdžio ([21]).

Lygybės įstaigos toliau vykdys savo pagrindinę užduotį teikti pagalbą rasinės ar etninės diskriminacijos aukoms, be kita ko, atsakydamos į visus skundus dėl diskriminacijos ([22]). Dabar atliekant šią užduotį pagalba bus teikiama ir asmenims, patyrusiems diskriminaciją dėl amžiaus, religijos ar tikėjimo, negalios ar seksualinės orientacijos užimtumo srityje. Be to, pagal naująsias lygybės įstaigų direktyvas lygybės įstaigoms taip pat turi būti suteikti įgaliojimai siūlyti alternatyvų ginčų sprendimą, atlikti tyrimus dėl vienodo požiūrio principo pažeidimų ir teikti neprivalomas nuomones arba priimti privalomus sprendimus ([23]). Į jų nuomones arba sprendimus turi būti įtraukti tinkami taisomieji, stebėsenos ir vykdymo užtikrinimo mechanizmai.

Komisija priėmė įgyvendinimo aktą, kuriuo nustatomas lygybės įstaigų veikimo bendrų rodiklių sąrašas ([24]). Juo remiantis bus lengviau stebėti, kaip naujieji standartai taikomi valstybėse narėse ir kokį poveikį jie daro ES nediskriminavimo teisės aktų vykdymo užtikrinimui.

Išvados

Valstybės narės privalo:

– visiškai ir tinkamai perkelti lygybės įstaigų direktyvas į nacionalinę teisę.

Komisija:

– toliau padės valstybėms narėms, šiuo tikslu rengdama specialios ekspertų grupės susitikimus ir naudodama internetinę IT platformą. Ji stebės, ar valstybės narės tinkamai perkelia lygybės įstaigų direktyvas į nacionalinę teisę, naudodamasi visomis turimomis priemonėmis, įskaitant neoficialius dialogus ir oficialias pažeidimų nagrinėjimo procedūras.

2.2. Sankcijos ir teisių gynimo priemonės. Būtinybė užtikrinti griežtesnes apsaugos priemones

Taikant veiksmingas sankcijas užtikrinama, kad diskriminacijos aukoms būtų visiškai atlyginama patirta žala. Be to, sankcijos ir teisių gynimo priemonės taip pat gali būti viena iš diskriminacijos prevencijos priemonių rinkinio dalių. Direktyvose reikalaujama, kad valstybės narės numatytų veiksmingas, proporcingas ir atgrasomas

([21]) Žr. Tarybos direktyvos (ES) 2024/1499 35 konstatuojamąją dalį.

([22]) Žr. Tarybos direktyvos (ES) 2024/1499 6 straipsnį.

([23]) Valstybės narės turi nuspręsti, ar lygybės įstaiga turi būti įgaliota teikti neprivalomas nuomones, ar priimti privalomus sprendimus.

([24]) OL L, 2026/1196, 2026 6 11, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg_impl/2026/1196/oj.

sankcijas už diskriminaciją ir užtikrintų jų taikymą. Sankcijos gali apimti ir kompensacijos išmokėjimą ([25]).

Paskutinėje ataskaitoje padaryta išvada, kad kai kurie nacionaliniai teismai nustatė gana mažas žalos atlyginimo sumas, o tai atgraso aukas nuo ketinimų imtis teisinių veiksmų arba teisme reikalauti piniginės kompensacijos.

Nuo tada, kai buvo paskelbta paskutinė ataskaita, ESTT pateikė papildomų paaiškinimų dėl sankcijų. Byloje *Braathens Regional Aviation* ESTT paaiškino, kad pagal ES teisę draudžiami nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos teismai galėtų nepripažinti diskriminacijos, jeigu atsakovas sutinka sumokėti ieškovo prašomą kompensaciją ([26]). Tokios taisyklės visų pirma neatitiktų kompensacinėms ir atgrasomoms sankcijoms taikomų reikalavimų, nes jas taikant pažeidėjai, siekdami apsaugoti savo reputaciją, galėtų išvengti pripažinimo, kad jie padarė pažeidimą.

Sankcijų už diskriminaciją dėl rasinės ir etninės kilmės bei religijos tyrimo išvados

Paskutinėje ataskaitoje atkreiptas dėmesys į problemą, susijusią su netinkamu sankcijų taikymu. Todėl Komisija nusprendė padėti valstybėms narėms veiksmingai įgyvendinti nuostatas dėl sankcijų ir užsakė atlikti teisės aktų, susijusių su sankcijomis už rasinę, etninę ir religinę diskriminaciją, ir tokių sankcijų taikymo tyrimą ([27]).

Iš šio tyrimo išvadų matyti, kad sankcijų sistemos yra nenuoseklios. Atitinkamos nuostatos išdėstytos daugelyje skirtingų įstatymų. Dėl to aukoms sunku nustatyti savo teises ir teisių gynimo priemones, kuriomis jos gali pasinaudoti.

Keliose jurisdikcijose teisės aktuose numatytų sankcijų sumos yra mažos, o ribos – siauros, be to, sankcijos yra nepakankamai griežtos, kad padėtų atgrasyti galimus pažeidėjus. Galimų sankcijų sąrašas dažnai yra ribotas, todėl jas sunkiau pritaikyti prie pažeidimo specifikos ir sunkumo. Be to, dažnai skiriamos simbolinės sankcijos, atitinkančios teisės aktuose nustatytus minimalius dydžius, o bylinėjimosi išlaidos yra didelės; tai gali daryti neigiamą poveikį sistemos veiksmingumui ir atgrasyti aukas nuo ketinimų pranešti apie diskriminaciją. Be to, sankcijos retai keičiamos, o daugelyje jurisdikcijų taikomos pasenusios sankcijos, neatsižvelgiant į tokius ekonominius pokyčius kaip infliacija ar pragyvenimo išlaidos.

Galiausiai taikant sankcijas paprastai daugiausia dėmesio skiriama tik praeityje padarytiems pažeidimams. Jų tikslas – nubausti pažeidėją arba aukai atlyginti žalą, neišnaudojant jų potencialo užkardyti tokius atvejus ateityje. Paprastai trūksta prevencinių arba socialinės prevencijos priemonių ([28]), pavyzdžiui, struktūrinių

([25]) Žr. Rasinės lygybės direktyvos 15 straipsnį ir Užimtumo lygybės direktyvos 17 straipsnį.

([26]) 2021 m. balandžio 15 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Diskrimineringsombudsmannen* / *Braathens Regional Aviation AB*, C-30/19, ECLI:EU:C:2021:269, 49 punktas.

([27]) Europos Komisija, Teisingumo ir vartotojų reikalų generalinis direktoratas, „Milieu Consulting“, Adamis-Császár, K., Vancauwenbergh, S., Gustave, F. et al., *Study on sanctions for discrimination on racial/ethnic/religious grounds – Final report*, Europos Sąjungos leidinių biuras, 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/7531428.

([28]) Tokios priemonės gali būti teismo draudimas, t. y. nutartis, kuria uždraudžiami tam tikri veiksmai arba nurodoma imtis tam tikrų veiksmų. Bendruoju teismo draudimu pažeidėjui būtų nurodoma imtis tam

teismo draudimų, kuriais būtų reikalaujama, pavyzdžiui, rengti segregacijos panaikinimo planus arba organizuoti privalomą pažeidėjų mokymą ([29]).

Atlikus šį tyrimą taip pat pabrėžta, kad nėra sankcijų už atvejus, kai diskriminacinė praktika daro poveikį didelėms aukų, kurių tapatybės negalima nustatyti, grupėms ([30]), įskaitant atvejus, susijusius su DI ar automatizuotų sistemų naudojimu.

Dar viena problema yra tai, kad priimant sprendimą dėl sankcijos ar jos dydžio nepakankamai įvertinamos tam tikros savybės ar aplinkybės. Tai visų pirma pasakytina apie aspektus, į kuriuos pagal nacionalinę teisę neprivaloma atsižvelgti, pavyzdžiui, su daugialype, sąveikine ar algoritmine diskriminacija susijusiais atvejais.

Be to, dėl nepakankamų vykdymo užtikrinimo ir stebėsenos taisyklių sankcijos dažnai taikomos pavėluotai arba visai nevykdomos. Tik keliose jurisdikcijose numatytos veiksmingos vykdymo užtikrinimo priemonės, pavyzdžiui, įprastos baudos ([31]) arba sąlyginės baudos ([32]). Be to, iš esmės netaikomos stebėsenos priemonės, pavyzdžiui, pažeidėjai neturi teikti atitinkamos tolesnės informacijos, nerengiami pakartotiniai teismo posėdžiai, apklausos ar patikrinimai.

Tiek valstybės narės, tiek suinteresuotieji subjektai atkreipė dėmesį į nedidelį informuotumą apie Direktyvomis nustatytas teises (žr. 3.2 skirsnį). Informuotumas apie galimas teisių gynimo priemones taip pat yra nedidelis arba apie jas iš viso nežinoma.

Atlikus tyrimą nenustatyta jokių konkrečių nacionalinių taisyklių, skirtų informuotumui apie sankcijas už diskriminaciją didinti. Vykdant daugumą informuotumo didinimo kampanijų daugiausia dėmesio skiriama kovai su diskriminacija, tačiau nepaaiškinama, ko aukos gali tikėtis iš teisingumo sistemos, kai pažeidžiamos jų teisės. Be to, trūksta tikslinių specialistams, įskaitant teisėjus, skirtų mokymų apie šias sankcijas, o tai gali turėti įtakos veiksmingų, proporcingų ir atgrasomų sankcijų taikymui.

---

tikrų (rūšių) veiksmų arba juos nutraukti. Struktūriniais teismo draudimais siekiama kovoti su plačiai paplitusia organizacine ir netgi sistemine diskriminacija, dėl kurios priėmus bendrąjį teismo draudimą nebūtų užtikrinami pakankami pokyčiai (pvz., vidaus taisyklių pakeitimas). Taip pat žr. Halberstam, D., Van den Bogaert, S., *A Fresh Look at Judicial Remedies in EU Equality Law and Beyond – The Untapped Possibility of Structural Injunctions*, Common Market Law Review, Vol. 60, Issue 5, 2023, p. 1269–1312, https://doi.org/10.54648/cola2023093.

([29]) Žr. 27 išnašą.

([30]) Pavyzdžiui, pareiškimai dėl diskriminacinės įdarbinimo politikos, nors nebuvo vykdoma atvira įdarbinimo procedūra ir nebuvo skundo pateikėjo, kuris teigtų tapęs diskriminacijos auka ir kurio tapatybę būtų galima nustatyti. Dėl panašių faktų žr. 2008 m. liepos 10 d. Teisingumo Teismo sprendimą *Feryn*, C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397, arba 2013 m. balandžio 25 d. Teisingumo Teismo sprendimą *Asociația Accept*, C-81/12, ECLI:EU:C:2013:275.

([31]) Baudos, kurią nukentėjusiojo prašymu paprastai skiria teismas, paskirtis yra priversti pažeidėją įvykdyti teismo sprendimą dėl bylos esmės.

([32]) Teismo arba ginčų sprendimo institucijos skirta bauda, kurią reikia mokėti tik jeigu pažeidėjas neįvykdo tam tikrų sąlygų. Ji skiriama kaip atgrasymo priemonė siekiant užtikrinti, kad būtų laikomasi konkretaus nurodymo ar reikalavimo.

Sankcijų už diskriminaciją gerosios praktikos vadove, kuris parengtas atliekant tyrimą, atkreipiamas dėmesys į keletą valstybėse narėse įgyvendinamos perspektyvios praktikos pavyzdžių ([33]).

Valstybių narių, lygybės įstaigų ir pilietinės visuomenės atliktas sankcijų sistemų vertinimas

Įvairūs suinteresuotieji subjektai gana skirtingai įvertino sankcijų sistemų veiksmingumą. 12 iš 17-os pilietinės visuomenės organizacijų, dalyvavusių prieš rengiant šią ataskaitą vykusiose tikslinėse konsultacijose, manė, kad sankcijos už diskriminaciją nėra labai veiksmingos arba yra visai neveiksmingos, respondentų lygybės įstaigų atstovų nuomonės dėl sankcijų veiksmingumo / neveiksmingumo pasiskirstė po lygiai, o valstybės narės iš esmės buvo įsitikinusios, kad jų sankcijų sistemos yra veiksmingos (penkios valstybės narės) arba gana veiksmingos (16 valstybių narių).

Kaip priežastys, dėl kurių sankcijų sistemos laikomos veiksmingomis, dažniausiai nurodytas pats sankcijų buvimas, galimybė naudotis esamais stebėsenos ir vykdymo užtikrinimo mechanizmais arba tariamas požymių, kad sankcijų sistema veikia nepatenkinamai, nebuvimas. Vis dėlto tais atvejais, kai kildavo sunkumų, visi suinteresuotieji subjektai aiškiai nurodė, kad pagrindinis sankcijų sistemų trūkumas yra tai, kad nustatytos sankcijos netaikomos praktikoje.

Apklausoje dalyvavusios valstybės narės, lygybės įstaigos ir pilietinės visuomenės organizacijos sutiko, kad sankcijų sistemas padėtų tobulinti teisės aktų konsolidavimas ir į ateitį orientuotų sankcijų nustatymas. Be to, pilietinės visuomenės organizacijos paragino valstybes nares savo sankcijų sistemose pripažinti daugialypę ir sąveikinę diskriminaciją ir į šiuos reiškinius atsižvelgti. Jų nuomone, tokios reformos padėtų lengviau užtikrinti sankcijų už diskriminaciją vykdymo užtikrinimą, įtvirtinti į aukas orientuotą požiūrį ir suteiktų galimybę ne tik bausti už diskriminacinį elgesį, bet ir jam užkirsti kelią.

Per konsultacijas pateiktuose atsakymuose tik Latvija, Portugalija ir Ispanija įžvelgė poreikį savo sankcijų sistemas pritaikyti prie vis dažniau naudojamų algoritminio sprendimų priėmimo priemonių.

([33]) Europos Komisija, Teisingumo ir vartotojų reikalų generalinis direktoratas, „Milieu Consulting SRL“, Adamis-Császár, K., Vancauwenbergh, S., Gustave, F. et al., *Kaip sankcijomis galima veiksmingai užkirsti kelią diskriminacijai ir kovoti su ja? – Sankcijų už diskriminaciją rasiniu, etniniu ir religiniu pagrindu gerosios praktikos vadovas*, Europos Sąjungos leidinių biuras, 2025, p. 32, https://data.europa.eu/doi/10.2838/0513884.

Išvados

Valstybės narės privalo:

– užtikrinti, kad sankcijos būtų veiksmingai taikomos praktikoje. Nustatant piniginių sankcijų dydžius turėtų būti atsižvelgiama į ilgalaikę dėl diskriminacijos padarytą žalą, jais aukoms turėtų būti užtikrinamas žalos atlyginimas ir skatinami esminiai pokyčiai.

Valstybės narės turėtų:

– nustatyti veiksmingas sankcijas už diskriminaciją, susijusią su didelėmis aukų, kurių tapatybės negalima nustatyti, grupėmis, be kita ko, atvejais, susijusiais su DI ar automatizuotų sistemų naudojimu.

Komisija:

– teiks paramą valstybėms narėms, ES lygybės teisės aktų įgyvendinimo ekspertų grupėje rengdama susitikimus sankcijoms aptarti.

3. POKYČIAI, SUSIJĘ SU ABIEM DIREKTYVOMIS

Nuo 2021 m. abiejų direktyvų atveju įvyko pokyčių, susijusių su teisėkūra, jų įgyvendinimu ir taikymu, taip pat atlikti esamos Direktyvomis nustatytos sistemos, jų konkrečių nuostatų ir taikymo išorės tyrimai. Toliau aptariamos temos grindžiamos ankstesnėje ataskaitoje nustatytais klausimais, vėlesniais pokyčiais ir per tikslines konsultacijas gautais atsiliepimais.

Pagrindinės įžvalgos

– Valstybės narės užtikrina apsaugą nuo priekabiavimo, nurodymų diskriminuoti ir viktimizacijos. Ši apsauga valstybėse narėse labai skiriasi ir kartais praktikoje yra ribota.

– Nuo tada, kai buvo pateikta paskutinė ataskaita, šiek tiek padidėjo etninių grupių ir migrantų kilmės asmenų informuotumas apie paramos paslaugas. Dauguma valstybių narių įgyvendino arba toliau įgyvendina priemones, kuriomis sudaromos paprastesnės sąlygos kreiptis į teismą. Nepaisant to, reikšminga problema tebėra nedidelis informuotumas apie teises.

– Teismai ir praktikuojantys teisininkai dažnai nepakankamai gerai išmano Direktyvose nustatytas taisykles, susijusias su įrodinėjimo pareiga.

– Dauguma valstybių narių taiko priemones, skirtas dialogui su socialiniais partneriais ir pilietine visuomene skatinti. Vis dėlto taip yra ne visose valstybėse narėse arba toks dialogas neapima visų diskriminacijos pagrindų. Be to, dauguma pilietinės visuomenės organizacijų teigia susiduriančios su nuolatiniais sunkumais.

– Beveik visos valstybės narės leidžia imtis pozityvių veiksmų arba skatina tai daryti, o apie įgyvendinimo sunkumus pranešama labai retai.

3.1. Sąvoka „diskriminacija“

Kaip pabrėžta ankstesnėje ataskaitoje, kyla keletas klausimų, susijusių su diskriminacijos sąvoka. Direktyvose ne tik pateiktos tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos apibrėžtys ([34]), bet ir draudžiami nurodymai diskriminuoti bei priekabiavimas. Taip pat esama kitų diskriminacijos formų, pavyzdžiui, diskriminacija dėl sąsajos ir prielaida grindžiama diskriminacija.

Nurodymas diskriminuoti

Direktyvose nustatyta, kad „nurodymas diskriminuoti asmenis“ Direktyvose nurodytais pagrindais laikomas diskriminacija ([35]).

Priėmus Direktyvas, sąvoka „nurodymas diskriminuoti“ buvo įtraukta į visų valstybių narių teisės sistemas. Vis dėlto šis draudimas yra bendro pobūdžio, todėl valstybių narių reguliavimo sistemos yra skirtingos, o nacionalinių teismų praktika – negausi.

Be draudimo duoti aiškius nurodymus diskriminuoti, 22 valstybės narės mano, kad jų nacionalinės teisės aktais taip pat draudžiami netiesioginiai nurodymai diskriminuoti, pavyzdžiui, pirmenybės išreiškimas arba skatinimas diskriminuoti vienu ar keliais draudžiamais pagrindais. Septyniose valstybėse narėse, kad būtų taikoma apsauga nuo nurodymų diskriminuoti, nurodymą duodantį ir nurodymą gaunantį asmenis turi sieti hierarchija grindžiami santykiai. Galiausiai 20-yje valstybių narių atsakingais gali būti laikomi ir nurodymą davęs asmuo, ir nurodymą gavęs asmuo ([36]).

Neseniai paskelbtoje nurodymams diskriminuoti skirtoje ataskaitoje ([37]) ekspertai nustatė 23 bylas, iškeltas 2002–2025 m. Iš jų 14 bylų buvo susijusios su galimybe naudotis prekėmis ir paslaugomis, įskaitant aprūpinimą būstu, bei prekių tiekimu ir paslaugų teikimu, o 17 bylų – su nurodymais diskriminuoti dėl rasinės ar etninės kilmės. 12-oje valstybių narių nebuvo atitinkamos teismų praktikos. Ataskaitos autoriai teigia, kad tokią nepakankamą teismų praktiką iš dalies lemia tai, kad nepakankamai gerai suprantama, kas yra nurodymas diskriminuoti. Ieškovai yra labiau linkę kreiptis į teismą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, kai dėl atitinkamo nurodymo pasijunta diskriminuojami, o ne ginčyti patį nurodymą.

Priekabiavimas

Direktyvose pateikta priekabiavimo apibrėžtis. Vis dėlto jose taip pat pabrėžiama, kad priekabiavimo sąvoką galima apibrėžti pagal valstybių narių nacionalinius įstatymus

([34]) Žr. Direktyvų 2 straipsnio 2 dalį. Tiesioginė diskriminacija – tai atvejai, kai panašioje situacijoje su asmeniu dėl jo rasinės ar etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos elgiamasi mažiau palankiai nei su kitu asmeniu. Netiesioginė diskriminacija apima tarsi neutralias sąlygas (arba praktiką), dėl kurių tam tikros rasinės ar etninės kilmės, tam tikros religijos ar tikėjimo, tam tikrą negalią turintys, tam tikro amžiaus ar tam tikros seksualinės orientacijos asmenys patektų į tam tikru atžvilgiu prastesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent tos sąlygos (arba praktika) yra objektyviai pateisinamos teisėtu tikslu, kurio siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

([35]) Žr. Direktyvų 2 straipsnio 4 dalį.

([36]) Atitinkamoje literatūroje pateikiami duomenys gali skirtis nuo valstybių narių pateiktų duomenų. Žr. Dewhurst, E., Buendia, R., *Instructions to discriminate under EU and national law*, Europos Sąjungos leidinių biuras, 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/6242130.

([37]) Žr. 36 išnašą, p. 10.

ir praktiką ([38]). Todėl reguliavimo sistemos valstybėse narėse tebėra skirtingos, taip pat nėra daug teismų praktikos.

Valstybės narės priekabiavimą draudžia pagal nediskriminavimo teisę, baudžiamąją teisę arba pagal šias abi teisės sistemas. Teisinių priemonių pasirinkimas paprastai priklauso nuo vieno iš šių veiksnių: nusikalstamos veikos pobūdžio ([39]), veiksmo sunkumo ([40]) ar tyčios ([41]). Valstybės narės taip pat pateikė ilgą įvairaus elgesio, kuris pagal apibrėžtį gali būti laikomas priekabiavimu, pavyzdžių sąrašą. Jų apimtis ir pobūdis priklauso nuo atitinkamos jurisdikcijos ([42]).

Užimtumo sektoriuje susiformavo trys pagrindiniai atsakomybės modeliai. Atsakomybė gali tekti priekabiautojui, darbdaviui arba abiem. Daugelis valstybių narių negalėjo nurodyti, kokių rūšių apsauga nuo priekabiavimo suteikiama ne užimtumo srityje. Tais atvejais, kai informacija buvo pateikta, valstybės narės paprastai išsamiai apibūdino kovos su priekabiavimu švietimo įstaigose, sveikatos priežiūros sistemoje ir viešojo administravimo institucijose reguliavimo sistemą.

Šiuo požiūriu kelios valstybės narės nurodė, kad už priekabiavimą gali būti laikomas atsakingu ne tik priekabiautojas, bet ir atitinkama įstaiga ar institucija, jeigu ji aplaidžiai vykdo savo pareigą užkirsti kelią priekabiavimui ([43]).

Dešimt valstybių narių atkreipė dėmesį į sunkumus, susijusius su priekabiavimo sąvokos taikymu nacionalinėje teisėje. Visų pirma, valstybės narės nurodė iššūkius, kurių kyla renkant įrodymus, kuriais patvirtinamas priekabiavimas. Be to, kai kurios problemos siejamos su nacionaliniu įstatymų, pagal kuriuos tam, kad tam tikras elgesys būtų laikomas priekabiavimu, turi būti įvykdytos pakartotinio elgesio, tyčios (o ne padarinių), panašioje padėtyje esančių asmenų ar grupių nustatymo ir hierarchija grindžiamų santykių sąlygos, įgyvendinimu. ES teisėje nėra aiškiai reikalaujama nė vienos iš šių sąlygų.

Keliose valstybėse narėse susiformavo įdomi teismų praktika dėl naudojimosi apsauga nuo priekabiavimo siekiant kovoti su diskriminacija internete, darančia

([38]) Žr. Direktyvų 2 straipsnio 3 dalį.

([39]) Diskriminacinis priekabiavimas daugiausia susijęs su poveikiu aukos orumui ir elgesiui, o baudžiamojo priekabiavimo atvejais daugiausia siekiama nubausti kaltininką už nusikalstamas veikas.

([40]) Baudžiamosios teisės priemonėmis kovojama su sunkiausių formų priekabiavimu, pavyzdžiui, neapykantos kurstymu, šmeižtu, persekiojimu ar grasinimais.

([41]) Kad priekabiavimas būtų laikomas baudžiamuoju nusikaltimu, jis paprastai turi apimti tyčios, tęstinumo ir žalos aspektus. Pagal nediskriminavimo teisę šie elementai nėra būtini.

([42]) Tarp tokio elgesio pavyzdžių – netinkama ar užgauli kalba, nuotraukų, vaizdo įrašų ar rašytinių tekstų kūrimas, rodymas ar platinimas, fizinis kontaktas ar smurtas, patyčios, atskirtis, nepagrįsta / nuolatinė kritika arba kontrolė, profesinių rezultatų menkinimas arba gandų skleidimas, tyčinis pernelyg didelis darbo krūvis arba neįvykdomų terminų nustatymas, žeminimas, žodinis arba nežodinis bauginimas ar grasinimai, žodinis užgauliojimas arba įžeidinėjimai, netinkami juokeliai, psichologinis spaudimas ar smurtas, nepageidaujami veiksmai ar prašymai, gestai, persekiojimas, pravardžiavimas, neapykantą kurstanti kalba ar neapykantos simbolių naudojimas, priekabiavimas internete, grafičiai ir atsisakymas pripažinti ir vartoti pageidaujamus įvardžius.

([43]) Malta pabrėžė, kad tokia sistema darbdaviams, pedagogams ir paslaugų teikėjams nustatoma pozityvi rūpinimosi pareiga – aktyviai užkirsti kelią priekabiavimui ne tik tarp darbuotojų, bet ir tarp darbuotojų bei trečiųjų šalių.

poveikį neapibrėžtam žmonių skaičiui, ir apsaugoti asmenų grupes nuo diskriminacijos.

1 langelis. Bylų dėl priekabiavimo valstybėse narėse pavyzdžiai ([44])

– Bulgarijoje vienoje byloje Aukščiausiasis administracinis teismas įžeidžiančius vienos politinės partijos įrašus socialiniuose tinkluose pripažino priekabiavimu dėl seksualinės orientacijos ([45]). Kitu sprendimu Teismas nustatė, kad internetiniai straipsniai, kuriais stigmatizuojami romų tautybės asmenys, yra priekabiavimas dėl etninės kilmės ([46]).

– Belgijoje (užimtumo srityje) ([47]) ir Italijoje ([48]) teismai priekabiavimu pripažino atvejus, kai socialiniuose tinkluose ar komunikacijos platformose buvo reiškiamos įžeidžiančios nuomonės, net jeigu jomis buvo pasidalyta tik su nedaug asmenų.

Diskriminacija dėl sąsajos ar prielaidos

Diskriminacija dėl sąsajos atsiranda tada, kai auka diskriminuojama dėl savo sąsajos su saugomu asmeniu, grupe ar savybe. ESTT savo praktikoje sistemingai pripažįsta šią diskriminacijos formą, paskutinį kartą – savo sprendime dėl netiesioginės diskriminacijos dėl negalios (žr. 5.3 skirsnį) ([49]). Be to, diskriminaciją dėl sąsajos savo nacionalinės teisės aktais arba teismų praktika dabar aiškiai draudžia 19 valstybių narių ([50]).

ESTT dar nėra aiškiai išnagrinėjęs prielaida grindžiamos diskriminacijos klausimo. Tokia diskriminacija atsiranda tada, kai asmuo diskriminuojamas dėl klaidingo įsitikinimo ar suvokimo, kad jis turi vieną iš saugomų savybių. Reikėtų pažymėti, kad Europos Žmogaus Teisių Teismas keliose bylose yra nusprendęs, kad diskriminacija pagal Europos žmogaus teisių konvenciją apima ir prielaida grindžiamą diskriminaciją ([51]). Be to, atrodo, kad 19 valstybių narių tokią diskriminaciją jau draudžia nacionalinės teisės aktais arba teismų praktika ([52]).

Kai kuriose valstybėse narėse apsauga nuo diskriminacijos dėl sąsajos ar prielaidos taip pat gali būti taikoma priekabiavimo, viktimizacijos ar atsisakymo sudaryti

([44]) Bylų Bulgarijoje ir Italijoje pavyzdžiai nepatenka nei į Rasinės lygybės direktyvos, nei į Užimtumo lygybės direktyvos materialinę taikymo sritį. Vis dėlto jie tiesiogiai susiję su priekabiavimo sąvoka, kaip ji apibrėžta šiose direktyvose ir perkelta į nacionalinę teisę.

([45]) 2024 m. rugsėjo 16 d. Bulgarijos aukščiausiojo administracinio teismo sprendimas Nr. 9763.

([46]) 2025 m. gegužės 14 d. Bulgarijos aukščiausiojo administracinio teismo sprendimas Nr. 5014.

([47]) 2024 m. birželio 27 d. Antverpeno apeliacinio teismo sprendimas Nr. 2023/CO/654.

([48]) 2023 m. gegužės 26 d. Italijos Aukščiausiojo Kasacinio Teismo nutartis Nr. 14836.

([49]) Žr. 2025 m. rugsėjo 11 d. Teisingumo Teismo sprendimo *Bervidi*, C-38/24, ECLI:EU:C:2025:690, 55–56 punktus.

([50]) Walsh, J., *Discrimination by association and discrimination by assumption under directives 2000/43 and 2000/78*, Europos Sąjungos leidinių biuras, 2024, p. 12–13, https://data.europa.eu/doi/10.2838/4086758.

([51]) Žr., pvz., 2005 m. gruodžio 13 d. Sprendimą *Timichev* / *Rusija*, Nr. 55762/00 ir 55974/00.

([52]) Žr. 50 išnašą.

tinkamas sąlygas atvejais ([53]). Toks supratimas retai grindžiamas teisės aktais. Vietoje to, tokiais atvejais dažnai remiamasi teismų praktika arba atsižvelgiama į apklaustų institucijų aiškinimą. Kitos valstybės narės daugiausia nebuvo tikros dėl to, ar tokiais atvejais taikomi nacionalinės teisės aktai.

Nors Teismo sprendime byloje *CHEZ* ([54]) nustatyta, kad diskriminacija dėl sąsajos nepriklauso nuo artimo ar glaudaus tariamos aukos ryšio su susijusia grupe, keliose valstybėse narėse ir toliau gali būti reikalaujama, kad ši sąlyga būtų įvykdyta.

Daugialypė diskriminacija

Abiejose direktyvose ([55]) pripažįstama, kad tam tikros asmenų grupės gali patirti diskriminaciją keliais pagrindais. Iki šiol 14 valstybių narių yra priėmusios teisės aktus, kuriais aiškiai pripažįstama daugialypė diskriminacija.

Šiose 14-oje valstybių narių praktiniai ir teisiniai daugialypės diskriminacijos pripažinimo padariniai yra labai nevienodi. Kai kuriose valstybėse narėse ji turi įtakos sankcijų už diskriminaciją rūšiai ir griežtumui. Kitose valstybėse narėse daugialypė diskriminacija laikoma viena iš sunkesnių diskriminacijos formų. Dviejose valstybėse narėse daugialypės diskriminacijos atvejais atsakovams gali būti nustatyta aukštesnė įrodymų riba, nes dėl kiekvieno pagrindo reikia pateikti atskirus įrodymus, kad diskriminacijos nebuvo.

Pusė valstybių narių, kuriose aiškiai pripažįstama daugialypė diskriminacija, nurodė, kad taikant šią sąvoką kyla didelių sunkumų. Šešiose valstybėse narėse trūksta žinių apie daugialypę diskriminaciją. Penkiose valstybėse narėse nepakanka statistinių duomenų apie visus atitinkamus diskriminacijos pagrindus. Penkios valstybės narės taip pat nurodė, kad daugialypės diskriminacijos atvejais sunku nustatyti tinkamą lyginamąją palankesnėje padėtyje esančių asmenų grupę. Lygybės įstaigos išreiškė panašų susirūpinimą. Vis dėlto, kitaip nei valstybės narės, beveik visos lygybės įstaigos pranešė apie sunkumus, kurių kyla pripažįstant daugialypės diskriminacijos atvejus.

Nė vienoje iš šioje ataskaitoje nagrinėjamų direktyvų nėra teisinio pagrindo, kuriuo remiantis būtų galima pripažinti sąveikinę diskriminaciją ([56]). Nors ESTT pripažino, kad diskriminacija, nuo kurios saugoma pagal ES teisę, gali atsirasti dėl kelių priežasčių, jis taip pat nusprendė, kad „negalima konstatuoti naujos diskriminacijos rūšies dėl kelių šių priežasčių <...> kombinacijos, jeigu nenustatyta diskriminacija dėl tų priežasčių atskirai“ ([57]).

([53]) Byloje *Bervidi* (žr. 49 išnašą) ESTT nusprendė, kad tam tikromis aplinkybėmis tinkamos sąlygos turi būti sudaromos ir darbuotojams, kurie neturi negalios.

([54]) 2015 m. liepos 16 d. Teisingumo Teismo sprendimas *CHEZ Razpredelenie Bulgaria' AD* / *Komisia za zashtita ot diskriminatsia*, C-83/14, ECLI:EU:C:2015:480, 49 ir 56 punktai.

([55]) Žr. Rasinės lygybės direktyvos 14 konstatuojamąją dalį ir Užimtumo lygybės direktyvos 3 konstatuojamąją dalį.

([56]) Diskriminacija dėl kelių asmeninių priežasčių arba savybių / tapatybių, kurios vienu metu veikia ir sąveikauja tarpusavyje taip, kad jų neįmanoma atskirti.

([57]) Žr. 2016 m. lapkričio 24 d. Teisingumo Teismo sprendimo *David L. Parris* / *Trinity College Dublin ir kiti*, C-443/15, ECLI:EU:C:2016:897, 80 punktą.

Apklausoje dalyvavusios pilietinės visuomenės organizacijos ir lygybės įstaigos nurodė, kad reikia sąveikinę diskriminaciją įtvirtinti teisinėje sistemoje ir pateikti gaires, kaip formuluoti, vertinti ir nagrinėti tokius ieškinius.

Nuo 2021 m. ES teisės aktuose sąveikinės diskriminacijos problemą pradėta spręsti tam tikru mastu. Darbo užmokesčio skaidrumo direktyvoje ([58]) sąveikinė diskriminacija pirmą kartą apibrėžta ES teisėje ([59]). Lygybės įstaigų direktyvose reikalaujama, kad lygybės įstaigos būtų įgaliotos vykdydamos veiklą, kuria siekiama užkirsti kelią diskriminacijai ir skatinti vienodą požiūrį, atsižvelgti į sąveikinę diskriminaciją ([60]). Be to, Komisija lygybės strategijose ir toliau pripažįsta, kad svarbu spręsti sąveikinės diskriminacijos problemą ([61]).

3.2. Teisė kreiptis į teismą. Aukoms kylančių kliūčių šalinimas

Valstybės narės turi užtikrinti, kad atitinkami asmenys visomis atitinkamomis priemonėmis visoje jų teritorijoje būtų informuojami apie nacionalinius įstatymus, kuriais direktyvos perkeliamos į nacionalinę teisę ([62]). Užtikrinti, kad asmenys žinotų savo teises, tebėra vienas iš didelių iššūkių. Nepaisant to, kai kuriais atžvilgiais padėtis gerėja ([63]).

Pusė valstybių narių (14) pripažino, kad viena iš problemų yra tai, kad žmonės neturi pakankamai žinių apie Direktyvomis nustatytas teises ir pareigas. Be to, beveik visos pilietinės visuomenės organizacijos, 8 iš 11-os lygybės įstaigų ir EQUINET teigė, kad informuotumas apie teises ir pareigas yra nepakankamas.

Nors iš esmės sutariama, kad nepakankamas informuotumas yra viena iš pagrindinių priežasčių, dėl kurių valstybėse narėse neužtikrinamas tinkamas ES nediskriminavimo teisės aktų vykdymas, atrodo, kad nei valstybės narės, nei lygybės įstaigos, nei pilietinės visuomenės organizacijos neturi duomenų apie konkretų informuotumo lygį. Be to, tik viena lygybės įstaiga turėjo informacijos apie tai, kokiu mastu plačioji visuomenė žino apie jos vykdomą veiklą.

([58]) OL L 132, 2023 5 17, p. 21, http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj.

([59]) Darbo užmokesčio skaidrumo direktyvos 3 straipsnio 2 dalies e punkte aiškiai draudžiama sąveikinė diskriminacija, kuri išskirta kaip atskira diskriminacijos forma. Jame sąveikinė diskriminacija apibrėžiama kaip „diskriminacija dėl lyties kartu su diskriminacija dėl vieno ar kelių kitų diskriminacijos pagrindų, draudžiamų pagal direktyvas 2000/43/EB arba 2000/78/EB“.

([60]) Žr. Tarybos direktyvos (ES) 2024/1499 5 straipsnio 2 dalį ir Direktyvos (ES) 2024/1500 5 straipsnio 2 dalį.

([61]) Žr., pvz., COM(2025) 725 *final*, 2025 m. spalio 8 d.; COM(2026) 12 *final*, 2026 m. sausio 20 d.

([62]) Žr. Rasinės lygybės direktyvos 10 straipsnį ir Užimtumo lygybės direktyvos 12 straipsnį.

([63]) Pavyzdžiui, tik 39 proc. respondentų, dalyvavusių EU-MIDIS III etninių ar imigrantų grupių apklausoje, buvo girdėję apie bent vieną jų gyvenamojoje šalyje veikiančią lygybės įstaigą. Tuo metu, kai buvo rengiama ankstesnė ataskaita, tik 29 proc. šios grupės respondentų žinojo apie kokią nors organizaciją, teikiančią paramą ar konsultacijas diskriminaciją patiriantiems asmenims. Nepaisant to, FRA pažymi, kad nors informuotumas apie konkrečias lygybės įstaigas padidėjo, tai nesusiję su gerokai išaugusiu pranešimų apie diskriminaciją skaičiumi.

2 langelis. Apklausa apie informuotumą apie lygybės įstaigos atliekamą darbą

Maltoje Asmenų su negalia teisių komisija (CRPD) 2024 m. atliko reprezentatyvią apklausą telefonu. Jos metu paaiškėjo, kad 59 proc. gyventojų yra girdėję apie CRPD ir jos vykdomą veiklą.

Per konsultacijas dauguma valstybių narių (20) teigė, kad nuo 2021 m. vykdo informuotumo apie nediskriminavimą didinimo kampanijas. Vis dėlto tik kelios valstybės narės vykdė kampanijas, kurių metu dėmesys sutelkiamas į pagal Direktyvas draudžiamus diskriminacijos pagrindus. Dauguma kitų kampanijų buvo skirtos diskriminacijai dėl lyties. Su Direktyvomis draudžiamais pagrindais buvo susijusios tik kelios kampanijos ir dar mažiau jų buvo skirtos nediskriminavimo teisės aktuose nustatytoms teisėms ir pareigoms. Pilietinės visuomenės organizacijų vykdomų kampanijų metu taip pat tik retkarčiais užsimenama apie nediskriminavimo teisės aktuose nustatytas teises ir pareigas.

Tarp atitinkamų kampanijų pavyzdžių – kampanijos, kuriomis siekiama kovoti su priešiškumu romams (keturiose valstybėse narėse), LGBTIQ+ asmenų diskriminacija (penkiose valstybėse narėse) ir rasizmu (penkiose valstybėse narėse). Kai kurios tikslinės kampanijos taip pat buvo skirtos diskriminacijos dėl amžiaus, prieinamumo ir ap(si)rūpinimo būstu temoms.

Be to, kampanijos, apie kurias pranešė visų rūšių suinteresuotieji subjektai, paprastai būna skirtos plačiajai visuomenei, o jų poveikis vertinamas retai, išskyrus stebėjimą, kiek naudotojų atitinkamose svetainėse apsilanko spustelėję nuorodas socialiniuose tinkluose, arba pateiktų skundų skaičiavimą. Galiausiai pilietinės visuomenės organizacijos pabrėžė, kad kai kurių valstybių narių organizuojamos kampanijos nėra ilgalaikės.

3 langelis. Prancūzijos lygybės įstaigos kovos su diskriminacija platforma ([64])

2021 m. Prancūzijos lygybės įstaiga – Teisių gynimo tarnyba (pranc. *Défenseur des droits*) – sukūrė kovos su diskriminacija platformą. Joje suburti socialinių tinklų turinio kūrėjai, kad populiarintų tarnybos vykdomą kovos su diskriminacija veiklą. Siekdama nukreipti lankytojus į šią platformą, lygybės įstaiga taip pat vykdė raktažodžių pirkimo kampaniją. Iki 2024 m. platformos internetinis puslapis buvo peržiūrėtas 2 109 000 kartų. Pagrindiniai raktažodžiai, kurių ieškota internete, buvo „priekabiavimas darbe“, „rasinė diskriminacija“ ir „psichologinis priekabiavimas darbe“.

Lygybės įstaigos ir pilietinės visuomenės organizacijos nurodė, kad, be nepakankamo informuotumo, pagrindinės kliūtys, trukdančios kreiptis į teismą, yra viktimizacijos baimė ir procesinė nelygybė ([65]). Jos taip pat laikėsi nuomonės, kad pasinaudoti teise kreiptis į teismą trukdo tai, kad trūksta teisinių konsultacijų ir pagalbos, taip pat

([64]) Défenseur des droits, Plateforme AntiDiscriminations.fr - Agir contre les discriminations.

([65]) Procesinės lygybės principas yra vienas iš platesnio masto teisingo bylos nagrinėjimo koncepcijos aspektų. Kiekvienai šaliai turi būti suteikta pagrįsta galimybė pateikti savo argumentus tokiomis sąlygomis, dėl kurių ji neatsidurtų nepalankioje padėtyje, palyginti su oponentu. Žr., pvz., 1996 m. vasario 22 d. Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimo *Bulut / Austriją*, 17358/90, ECLI:CE:ECHR:1996:0222JUD001735890, 47 punktą.

teismo procesų sudėtingumas ir procedūrinės kliūtys, be kita ko, kolektyvinio teisių gynimo mechanizmų trūkumas kai kuriose valstybėse narėse.

Ankstesnėje abiejų direktyvų taikymo ataskaitoje nustatyta įvairių gerosios praktikos pavyzdžių, kaip palengvinti diskriminacijos aukų teisių gynimą ([66]). Iš viso 21 valstybė narė įgyvendino arba šiuo metu įgyvendina kai kurias iš šių priemonių: dažniausiai teikia teisinę pagalbą (12 valstybių narių), sudaro sąlygas pranešimus teikti internetu ir gerina galimybes naudotis vietos paslaugomis (aštuonios valstybės narės).

Išskyrus minėtą praktiką, valstybės narės retai imasi priemonių, kad pašalintų procedūrines kliūtis, trukdančias veiksmingai pasinaudoti teise kreiptis į teismą. Pavyzdžiui, tik dvi valstybės narės panaikino teismo mokesčius už diskriminacijos bylas arba įsteigė prieinamas ginčų sprendimo įstaigas ir tik viena valstybė narė sukūrė fondus, kurių lėšomis aukos gali iš anksto padengti teismo išlaidas. Nors ankstesnėje ataskaitoje tai buvo įvardyta kaip geroji praktika, nė viena valstybė narė nesumažino teismo mokesčių už diskriminacijos bylas.

Naujosios lygybės įstaigų direktyvos padės spręsti kai kurias nustatytas problemas, visų pirma lygybės įstaigoms suteikiant didesnius įgaliojimus teikti nemokamą pagalbą ir alternatyvaus ginčų sprendimo paslaugas, taip pat joms suteikiant įgaliojimus bylinėtis.

Dar vienas būdas stiprinti aukų teisę kreiptis į teismą – užtikrinti lygybės įstaigų ir pilietinės visuomenės organizacijų bendradarbiavimą strateginio bylinėjimosi atvejais.

3.3. Diskriminacijos fakto įrodymas

Paskutinėje ataskaitoje pabrėžta, kad vienas iš pagrindinių su vykdymo užtikrinimu susijusių iššūkių yra sunkumai įrodyti diskriminaciją. Iš šios ataskaitos matyti, kad suinteresuotiesiems subjektams vis dar kyla susirūpinimas dėl diskriminacijos įrodymo netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, nurodymų diskriminuoti, daugialypės diskriminacijos ir viktimizacijos atvejais.

Įrodinėjimo pareiga

Pagal Direktyvas skundo pateikėjai gali pasinaudoti galimybe perkelti įrodinėjimo pareigą ([67]). Direktyvose reikalaujama, kad tais atvejais, kai skundo pateikėjas pateikia faktus, kuriais remiantis galima daryti prielaidą dėl diskriminacijos, įrodinėjimo pareiga būtų perkeliama atsakovui. Vis dėlto praktiškai įgyvendinant šį principą susiduriama su daugybe sunkumų.

Trys ketvirtadaliai apklausoje dalyvavusių lygybės įstaigų ir 14 valstybių narių taikydamos įrodinėjimo pareigos perkėlimo principą susidūrė su didelėmis kliūtimis. Konkrečiai jos daugiausia atkreipė dėmesį į tai, kad teismai ir praktikuojantys teisininkai apskritai nepakankamai gerai žino arba supranta su įrodinėjimo pareiga susijusias taisykles.

([66]) Žr. COM(2024) 419 *final*, 2024 m. rugsėjo 25 d., EUR-Lex – 52024DC0419 – LT – EUR-Lex, p. 6.

([67]) Žr. Rasinės lygybės direktyvos 8 straipsnį ir Užimtumo lygybės direktyvos 10 straipsnį.

Nors kilo iššūkių, tik dvi valstybės narės įgyvendino priemones, skirtas įveikti sunkumams, kurių kyla taikant įrodinėjimo pareigos taisykles. Kita vertus, dauguma lygybės įstaigų ėmėsi tam tikrų priemonių, be kita ko, teikė pasiūlymus dėl teisės aktų pakeitimų, kuriais siekiama sumažinti įrodinėjimo pareigos ribą ([68]), ir rekomendacijas valdžios institucijoms, rengė teisminėms institucijoms, taip pat valstybės tarnautojams ir darbdaviams skirtus mokymus ir savo neprivalomose nuomonėse, įrodymų rinkimo medžiagoje ir gairėse nuosekliai skatino taikyti įrodinėjimo pareigos perkėlimo principą.

Įrodymai

Apklausoje dalyvavusios valstybės narės ir lygybės įstaigos atkreipė dėmesį į sunkumus gaunant įrodymus, reikalingus pirminei įrodinėjimo pareigai įvykdyti. Kaip ir ankstesnėje ataskaitoje, dauguma jų ir toliau susiduria su sunkumais rinkdamos ir skelbdamos duomenis apie diskriminaciją. Be to, duomenų rinkimas ir sistemų testavimas skaitmeninėje erdvėje yra reti reiškiniai (žr. 7.2 skirsnį). Vis dėlto kai kuriose valstybėse narėse taikomi tam tikri alternatyvūs metodai, pavyzdžiui, situacijos testavimas ([69]) ir kontrolinis pirkimas ([70]).

Situacijos testavimą siekiant įrodyti diskriminaciją iš viso leidžia atlikti 16 valstybių narių. Pusė lygybės įstaigų pranešė, kad diskriminacijos modeliams nustatyti taiko kontrolinio pirkimo ir situacijos testavimo metodus. EQUINET teigimu, įrodyta, kad šie metodai yra veiksmingi nustatant diskriminaciją, ypač užimtumo ir ap(si)rūpinimo būstu sektoriuose.

3.4. Viktimizacija

Valstybės narės turi apsaugoti asmenis nuo viktimizacijos, t. y. bet kokio priešiško elgesio ar neigiamų padarinių dėl skundo pateikimo ar bylos dėl diskriminacijos iškėlimo ([71]). ESTT šią sąvoką aiškina plačiai – jo nuomone, ji apima visus asmenis, kurie dėl skundo pateikimo arba bylos iškėlimo gali patirti neigiamų padarinių ([72]). Vis dėlto, kaip nurodyta ankstesnėje ataskaitoje, praktikoje ši apsauga valstybėse narėse ir toliau užtikrinama nevienodai ir ribotai.

([68]) Pavyzdžiui, Vokietijos lygybės įstaiga pasiūlė sumažinti reikalavimą įrodyti nepalankią padėtį, pateikė nurodymų, kaip nustatyti *prima facie* įrodymus, ir rekomendavo įtvirtinti teisę gauti informaciją iš atsakovo.

([69]) Situacijos testavimas – tai metodas, kai testuotojų (kandidatų gauti būstą ar užimti laisvą darbo vietą arba restorano, naktinio klubo klientų ir kt.) poros atrenkamos taip, kad testuotojai skirtųsi tik viena savybe, atspindinčia tiriamą diskriminacijos pagrindą (lytį, etninę kilmę, amžių, negalią, religiją ar tikėjimą arba seksualinę orientaciją). Jei su tos poros nariais elgiamasi skirtingai, toks skirtingas elgesys yra diskriminacinio elgesio požymis. Žr. Rorive, I., *Proving Discrimination Cases – The role of situation testing*, Migracijos politikos grupė, Lygių teisių centras, 2009, Proving Discrimination Cases – The role of situation testing | Migration Policy Group.

([70]) Kontrolinis pirkimas – tai metodas, naudojamas siekiant patikrinti, ar asmenys arba subjektai sutinka su diskriminaciniais reikalavimais. Jo metu tyrėjai teikia diskriminacinius reikalavimus, pavyzdžiui, laikinojo įdarbinimo įmonėms arba nekilnojamojo turto agentūroms. Žr. Tests de situation et mystery shopping en cas de discrimination | Unia.

([71]) Žr. Rasinės lygybės direktyvos 9 straipsnį ir Užimtumo lygybės direktyvos 11 straipsnį.

([72]) Žr. 2019 m. birželio 20 d. Teisingumo Teismo sprendimo *Hakelbracht ir kiti,* C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523, 26–30 punktus.

Visos valstybės narės užimtumo srityje aiškiai numato apsaugą nuo viktimizacijos visais pagrindais. Kai kurios valstybės narės nėra aiškiai numačiusios apsaugos nuo viktimizacijos dėl rasinės ar etninės kilmės švietimo, socialinės apsaugos ir galimybių naudotis prekėmis ir paslaugomis srityse.

Remiantis pateikta informacija, skiriasi valstybėse narėse suteikiamos apsaugos nuo viktimizacijos subjektinė taikymo sritis. 17 valstybių narių nurodė, kad, be aukų ir skundų pateikėjų, jų nacionalinės teisės aktais arba teismų praktika saugomi ir liudytojai bei aukas remiantys asmenys. Be to, 13 valstybių narių nurodė tokią apsaugą suteikiančios ir teisiniams bei kitiems atstovams, 14 valstybių narių teigė apsaugančios asmenis nuo prielaida arba sąsaja grindžiamos viktimizacijos, o 10 valstybių narių pažymėjo, kad suteikia apsaugą asmenims, su kuriais elgiamasi mažiau palankiai dėl to, kad jie atsisakė diskriminuoti.

Apie apribojimus arba sunkumus, su kuriais susiduriama praktikoje užtikrinant veiksmingą apsaugą nuo viktimizacijos, pranešė tik septynios valstybės narės. Tokie apribojimai arba sunkumai, be kita ko, buvo susiję su oficialiomis pranešimų teikimo procedūromis, aukšta įrodymų riba ir ribota subjektine apsaugos taikymo sritimi. Gerosios praktikos pavyzdžių ar teismų praktikos, susijusių su apsauga nuo viktimizacijos, valstybėse narėse beveik nėra.

3.5. Bendradarbiavimas taikant Direktyvas

Direktyvose numatyta, kad užtikrinant jų vykdymą turi būti palaikomas dialogas su partneriais, atstovaujančiais grupių, kurioms kyla rizika patirti diskriminaciją, bendriems interesams. Jose reikalaujama, kad valstybės narės imtųsi tinkamų priemonių darbdavių ir darbuotojų socialiniam dialogui inicijuoti, kad būtų skatinamas vienodas požiūris ([73]), taip pat skatintų dialogą su nevyriausybinėmis organizacijomis ([74]).

Dauguma valstybių narių pranešė, kad įgyvendina priemones, kuriomis skatinamas darbdavių ir darbuotojų socialinis dialogas, siekiant užtikrinti vienodą požiūrį. Dažniausiai tai daroma pasitelkiant trišales įstaigas ([75]), kurios veikia bent 10-yje valstybių narių.

Be to, kelios valstybės narės yra įsteigusios valdymo forumus nediskriminavimo ir romų, asmenų su negalia ar vyresnio amžiaus asmenų teisių klausimais. Juose suburiamos valdžios institucijos, pilietinė visuomenė ir kiti pagrindiniai suinteresuotieji subjektai. Vis dėlto tokia praktika taikoma ne visose valstybėse narėse arba tokie forumai neapima visų diskriminacijos pagrindų.

Pilietinės visuomenės organizacijų teigimu, tebėra sudėtinga palaikyti praktinį dialogą kovos su diskriminacija klausimais. Beveik trys ketvirtadaliai apklausoje dalyvavusių pilietinės visuomenės organizacijų (12 iš 17 tokių organizacijų) nurodė, kad patiria sunkumų. Nuo tada, kai buvo pateikta paskutinė ataskaita, pagrindinės problemos iš esmės nepasikeitė ([76]).

([73]) Žr. Rasinės lygybės direktyvos 11 straipsnį ir Užimtumo lygybės direktyvos 13 straipsnį.

([74]) Žr. Rasinės lygybės direktyvos 12 straipsnį ir Užimtumo lygybės direktyvos 14 straipsnį.

([75]) Trišalis dialogas apima valdžios institucijų ir socialinių partnerių diskusijas bendro intereso klausimais.

([76]) Žr. COM(2021) 139 *final*, 2021 m. kovo 19 d., EUR-Lex – 52021DC0139 – LT – EUR-Lex, p. 12.

Valstybės narės su pilietine visuomene politikos įgyvendinimo etapu bendradarbiauja rečiau nei jos rengimo etapu. Šią išvadą, grindžiamą valstybių narių atsakymais, patvirtina ir apklausoje dalyvavusios pilietinės visuomenės organizacijos. Pavyzdžiui, pilietinę visuomenę į konsultacijas dėl teisės aktų ar politikos rengimo įtraukė du trečdaliai valstybių narių. Vis dėlto, įgyvendindamos kovos su diskriminacija priemones, su pilietinės visuomenės organizacijomis bendradarbiavo šiek tiek mažiau nei pusė valstybių narių ir dar mažiau jų šias organizacijas įtraukė į pranešimo apie diskriminacijos atvejus ir jų stebėsenos procesus (atitinkamai 10 valstybių narių ir aštuonios valstybės narės).

3.6. Lyčių aspekto integravimas

Direktyvose reikalaujama ([77]), kad Komisija, laikydamasi lyčių aspekto integravimo principo, teiktų priemonių poveikio moterims ir vyrams ataskaitas.

Atrodo, kad valstybės narės atliko nedaug Direktyvų konkretaus poveikio vyrams ir moterims vertinimų. Nors kai kurios valstybės narės pranešė, kad įgyvendinimas padarė konkretų poveikį tam tikroms vyrų ir moterų grupėms, šie teiginiai paprastai nebuvo paaiškinti ar pagrįsti duomenimis. Viena valstybė narė pažymėjo, kad padaugėjo ieškinių, susijusių su diskriminacija dėl lyties ir amžiaus.

Apskritai valstybėms narėms vykdant politiką, susijusią su Direktyvose numatytais draudžiamais diskriminacijos pagrindais, retai konkrečiai atskiriami vyrų ir moterų poreikiai. Kai kurios valstybės narės paminėjo, kad rengdamos politikos dokumentus vadovaujasi sąveikiniu požiūriu, o kitos nurodė konkrečius iššūkius, su kuriais susiduria tam tikros moterų grupės. Buvo pateikta pavienių pavyzdžių, kai taikomos tikslinės priemonės, skirtos romų tautybės moterims ir moterims su negalia.

Kita vertus, apklausoje dalyvavusios pilietinės visuomenės organizacijos aktyviai integruoja lyčių aspektą į savo veiklą ir itin daug dėmesio skiria moterims iš nepalankioje padėtyje esančių grupių ir bendruomenių.

Tiek EIGE, tiek pilietinės visuomenės organizacijos pabrėžė, kad lyčių aspektas valstybėse narėse integruojamas labai nevienodai ir kad lyčių aspekto integravimas dažnai nepadeda spręsti konkrečių problemų. EIGE pažymėjo, kad kai kurios šalys yra sukūrusios išsamias sistemas ir skiria specialių išteklių, o kitos šiuo atžvilgiu atsilieka ([78]).

3.7. Pozityvūs veiksmai

Siekdamos praktiškai užtikrinti visišką lygybę, valstybės narės gali priimti arba toliau taikyti konkrečias priemones, kuriomis siekiama užkirsti kelią diskriminacijai dėl saugomų savybių arba kompensuoti su jomis susijusią nepalankią padėtį ([79]). ESTT

([77]) Žr. Rasinės lygybės direktyvos 17 straipsnio 2 dalį ir Užimtumo lygybės direktyvos 19 straipsnio 2 dalį.

([78]) Pavyzdžiui, EIGE lyčių aspekto integravimo rodiklio rezultatai buvo nuo 71 proc. Ispanijoje iki nulio Vengrijoje; 21-os valstybės narės rezultatai nesiekė 50 proc. Iš to matyti, kad daugelis šalių galėtų nuveikti daugiau, kad su lyčių lygybe susiję klausimai būtų veiksmingai integruojami į politikos procesus. Žr. EIGE, *Institutional mechanisms that deliver on gender equality and gender mainstreaming*, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas, p. 14.

([79]) Žr. Rasinės lygybės direktyvos 5 straipsnį ir Užimtumo lygybės direktyvos 7 straipsnį.

yra pateikęs gaires, kaip reikėtų aiškinti pozityvius veiksmus ([80]). Pozityvūs veiksmai turi būti proporcingi ir iš esmės jais neturėtų būti automatiškai ar besąlygiškai teikiama pirmenybė nepakankamai atstovaujamoms grupėms. Pozityvias priemones taikančios įstaigos turėtų jas stebėti ir vertinti, taip pat skelbti informaciją apie jas, siekdamos užtikrinti, kad tokios priemonės ir toliau būtų būtinos ir veiksmingos ([81]).

Beveik visos valstybės narės leidžia imtis pozityvių veiksmų arba skatina tai daryti, o dažniausiai taikomos priemonės yra kvotų sistemos ir informuotumo didinimo ir įvairovės skatinimo kampanijos (17 valstybių narių). Iš viso 14 valstybių narių nepakankamai atstovaujamoms grupėms siūlo mokymo ir mentorystės programas, 13 valstybių narių yra priėmusios specialias priemones, kuriomis, pavyzdžiui, siekiama didinti galimybes gauti išsilavinimą ar dalyvauti profesinio mokymo programose, o 13 valstybių narių įgyvendina tikslines įdarbinimo ir samdos iniciatyvas ([82]).

Kai naudojamos kvotų sistemos, jos daugiausia taikomos užimtumo ir profesinio mokymo srityse (12 valstybių narių). Visų pirma, kelios valstybės narės yra nustačiusios specialias asmenų su negalia įdarbinimo kvotas. Keturiose valstybėse narėse kvotos taip pat taikomos švietimo sektoriuje (pvz., priimant į universitetus ir skiriant stipendijas). Atrodo, kad kvotos yra beveik išimtinai orientuotos į lyčių lygybę ar asmenis su negalia.

Mažiau nei pusė valstybių narių pranešė apie sunkumus, kurių kyla įgyvendinant pozityvius veiksmus. Trečdalis jų atkreipė dėmesį į nepakankamą priemonių vykdymo užtikrinimą ir tai, kad trūksta vidaus teisinių bei politinių gairių. Tais atvejais, kai buvo susidurta su sunkumais, valstybės narės kaip jų priežastis dažniausiai nurodė nepakankamus išteklius ir finansavimą bei ribotą pagrindinių suinteresuotųjų subjektų supratimą. Penkios valstybės narės atkreipė dėmesį į neigiamą visuomenės požiūrį ir pernelyg didelį kliovimąsi savanoriškai įgyvendinamomis iniciatyvomis.

Tuo pat metu pilietinė visuomenė ir lygybės įstaigos stengėsi didinti pagrindinių suinteresuotųjų subjektų informuotumą apie pozityvius veiksmus. Jos taip pat tiek viduje, tiek išorėje įgyvendino savo pozityvių veiksmų priemones.

([80]) Žr. visų pirma sprendimus bylose *Eckhard Kalanke* / *Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93; *Hellmut Marschall* / *Land Nordrhein-Westfalen*, C-409/95; *Georg Badeck ir kiti*, C-158/97; *Katarina Abrahamsson ir Leif Anderson* / *Elisabet Fogelqvist*, C-407/98; *H. Lommers* / *Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij*, C-476/99; *Komisija* / *Graikija*, C-559/07, ir kt.

([81]) Taip pat žr. Giteva, D., *Positive action on the grounds of racial or ethnic origin within the EU with a focus on Bulgaria, Greece and Hungary*, European equality law review 2024, Europos Sąjungos leidinių biuras, 2024, p. 26–42.

([82]) Kai kurios šalys taiko papildomas priemones, pavyzdžiui, teikia finansines paskatas įmonėms, skatinančioms įvairovę ir įtrauktį, (devynios valstybės narės) ir įgyvendina programas, kuriomis remiama nepalankioje padėtyje esančių grupių verslo plėtra, (šešios valstybės narės).

4 langelis. Rumunijos platforma „Angajez 45+“ („Įdarbinu 45 metų ir vyresnius asmenis“) ([83])

Rumunijos platformoje „Angajez 45+“ („Įdarbinu 45 metų ir vyresnius asmenis“) suburiami darbdaviai ir darbo ieškantys asmenys, siekiant kovoti su amžizmu įdarbinimo srityje. Šia pilietinės visuomenės vadovaujama iniciatyva skatinamas 45 metų ir vyresnių asmenų užimtumas, remiant įtraukaus įdarbinimo praktiką ir praktiškai parodant darbo vietoje įgytos patirties vertę.

Išvados

Valstybės narės ir jų lygybės įstaigos privalo:

– didinti informuotumą apie Direktyvose nustatytas teises ir pareigas. Visų pirma, jos turėtų dėmesį sutelkti į saugomas grupes, pasinaudodamos pilietinės visuomenės ir socialinių partnerių sukauptomis ekspertinėmis žiniomis ir vykdoma informavimo veikla;

– sudaryti sąlygas diskriminacijos aukoms ir jų atstovams lengvai susipažinti su atitinkamais įrodymais, įskaitant statistinius duomenis, kurių reikia diskriminacijai įrodyti, ir perkelti įrodinėjimo pareigą atsakovams.

Valstybės narės ir jų lygybės įstaigos turėtų:

– teikti teisėjams, praktikuojantiems teisininkams ir ieškovams tolesnes gaires ir paramą, kad jie galėtų diskriminacijos bylose veiksmingai įgyvendinti taisykles, susijusias su įrodinėjimo pareigos perkėlimu.

Komisija:

– padės valstybėms narėms geriau rinkti ir naudoti lygybės duomenis. Ji parengs rekomendaciją dėl lygybės duomenų, atsižvelgdama į nacionalines teisines sistemas;

– rems tolesnius tyrimus, kuriais siekiama palengvinti Direktyvų nuostatų dėl priekabiavimo ir viktimizacijos prevencijos taikymą ir sudaryti sąlygas aukoms visapusiškai naudotis jomis suteikiama apsauga.

4. SU RASINĖS LYGYBĖS DIREKTYVA SUSIJĘ ASPEKTAI

Ankstesnėje ataskaitoje Komisija išsamiai apžvelgė šios direktyvos taikymo sritį ir paaiškino, kaip, remiantis esama ESTT praktika, turi būti suprantama sąvoka „rasinė ar etninė kilmė“. Tolesniuose skirsniuose ši informacija atnaujinama atsižvelgiant į atitinkamus pokyčius, įvykusius nuo 2021 m.

([83]) Angajez 45+ | D&I România | Discriminarea de vârstă.

Pagrindinės įžvalgos

– Rasinės lygybės direktyva gali būti taikoma galimybei gauti socialinį būstą ir jo pasiūlai.

– Nustatant, ar būta diskriminacijos dėl etninės kilmės, kartu su kitais veiksniais gali būti atsižvelgiama į asmens tautybę arba gimimo šalį.

– Rasinės lygybės direktyva draudžiama diskriminuoti asmenis dėl priklausymo tiek vienai etninei grupei, tiek kelioms etninėms grupėms.

4.1. Materialinė taikymo sritis

Ap(si)rūpinimas būstu

Viena iš sričių, kurioms taikoma Rasinės lygybės direktyva, yra galimybė gauti visuomenei prieinamas prekes ir paslaugas, įskaitant aprūpinimą būstu, bei jų tiekimas ir teikimas ([84]). ESTT neseniai pateikė svarbių paaiškinimų dėl to, ar aprūpinimas socialiniu būstu patenka į šią taikymo sritį, atsižvelgiant į tariamą diskriminaciją dėl etninės kilmės valstybės narės viešojo šeimos būsto sistemoje ([85]).

Nagrinėdamas, ar šis atvejis patenka į Rasinės lygybės direktyvos taikymo sritį, Teismas pirmiausia priminė, kad būsto suteikimas už nuomos mokestį pagal tokią tvarką, kokia nagrinėjama šioje byloje, turi būti laikomas paslaugų teikimu, kaip tai suprantama pagal SESV 57 straipsnį, taigi ir pagal Direktyvos 2006/123/EB ([86]) 4 straipsnio 1 punktą, nes tai yra už užmokestį teikiama paslauga ([87]).

Be to, ESTT pabrėžė, jog tam, kad veikla būtų laikoma paslaugų teikimu, ji turi būti ekonominio pobūdžio. Šiomis aplinkybėmis tai, kad sistemą valdantys viešieji nuomotojai yra ne pelno organizacijos ir kad nuomininkų mokama nuomos mokesčio suma yra mažesnė už rinkos kainą, neturi reikšmės. Kad veikla būtų laikoma ekonomine, pakanka, kad ji nebūtų vykdoma be atlygio ([88]).

ESTT dar neišaiškino dažnai kylančio klausimo, ar iškeldinimas iš neteisėtai pastatyto ar neteisėtai užimto būsto galėtų būti priskiriamas Rasinės lygybės direktyvos taikymo sričiai. Nedarant poveikio ESTT kompetencijai aiškinti ES teisę ir bet kokiems būsimiems Teismo išaiškinimams šiuo klausimu, reikėtų pažymėti, kad ši direktyva taikoma tik galimybei gauti visuomenei prieinamas prekes ir paslaugas bei jų tiekimui ir teikimui; daugeliu atvejų, kai asmenys iškeldinami iš neteisėtai užimtų būstų, ši sąlyga greičiausiai nebus tenkinama.

Švietimas

([84]) Žr. Rasinės lygybės direktyvos 3 straipsnio 1 dalies h punktą.

([85]) 2025 m. gruodžio 18 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Slagelse Almennyttige Boligselskab, Afdeling Schackenborgvænge*, C-417/23, ECLI:EU:C:2025:1017.

([86]) OL L 376, 2006 12 27, p. 36, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2006/123/oj.

([87]) Žr. 85 išnašą, 56 punktą.

([88]) Žr. 85 išnašą, 60–61 punktus.

2023 m. gruodžio mėn. Komisija perdavė ESTT Slovakijos Respublikos bylą dėl struktūrinės diskriminacijos (žr. 6.1 skirsnį). Komisija teigė, kad Slovakijos Respublika, neproporcingai daug romų vaikų skirdama mokytis į specialiąsias mokyklas arba specialiąsias klases, skirtas vaikams su intelekto ar kitokia negalia, kurie mokosi pagal supaprastintą mokymo programą, ir atskirdama romų vaikus arba atskirose klasėse bendrojo lavinimo mokyklose, arba atskirose mokyklose, sistemingai ir nuolat nevykdė įsipareigojimų pagal Rasinės lygybės direktyvą ([89]). Šiame Teismo sprendime turėtų būti paaiškinti valstybių narių įsipareigojimai kovoti su diskriminacija šioje srityje.

4.2. Sąvoka „rasinė ar etninė kilmė“

Rasizmas yra įsitikinimas, kad tokiu pagrindu kaip rasė ([90]) arba etninė kilmė galima pateisinti nepagarbą asmeniui ar asmenų grupei arba nuomonę, kad tam tikras asmuo ar asmenų grupė yra pranašesni ([91]). Dėl to gali būti diskriminuojama dėl rasinės ar etninės kilmės, kaip apibrėžta Rasinės lygybės direktyvoje.

Akademiniai ekspertai yra paskelbę ataskaitų, kuriose nagrinėjamos platesnio masto ES ir nacionalinės kovos su neapykanta musulmonams ir antisemitizmu teisinės sistemos ([92]).

Rasinės lygybės direktyvoje sąvoka „rasinė ar etninė kilmė“ neapibrėžta. Remdamasis savo ankstesne praktika, Teismas byloje *Slagelse* ([93]) pateikė naujų paaiškinimų.

ESTT priminė, kad sąvoka „etninė kilmė“, kaip ji suprantama pagal Rasinės lygybės direktyvą, kildinama iš to, kad visuomenės grupes sieja visų pirma bendra tautybė, religiniai įsitikinimai, kalba, kultūra ir tradicijos, taip pat gyvenimo būdas ([94]). Teismas pabrėžė, kad etninė kilmė turi būti nustatoma remiantis ne tik tautybe ar gimimo šalimi, o įvairiais objektyviais ir subjektyviais veiksniais ([95]). Vis dėlto Teismas laikėsi nuomonės, kad vertinant, ar būta diskriminacijos dėl etninės kilmės, kartu su kitais veiksniais gali būti atsižvelgiama į asmens tautybę arba gimimo šalį ([96]).

([89]) Byla C-799/23: 2023 m. gruodžio 22 d. pareikštas ieškinys byloje *Europos Komisija / Slovakijos Respublika*, OL C, C/2024/1402, 2024 2 19, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/1402/oj.

([90]) Komisija atkreipia dėmesį į tai, jog bendrai sutariama, kad terminas „rasė“ grindžiamas tik socialinėje aplinkoje sukurtomis idėjomis, ir atmeta biologinės rasės sąvoką.

([91]) Žr. COM(2026) 12 *final*, 2026 m. sausio 20 d., p. 3.

([92]) Žr. Kádár, A., *The legal framework to combat anti-Muslim hate in the European Union*, Europos Sąjungos leidinių biuras, 2024, p. 11, https://data.europa.eu/doi/10.2838/0978883; Kadar. A, *The legal framework to combat antisemitism in the EU*, Europos Sąjungos leidinių biuras, 2024, p. 31, https://data.europa.eu/doi/10.2838/273421.

([93]) Žr. 85 išnašą.

([94]) Žr. 85 išnašą, 72 punktą.

([95]) Žr. 85 išnašą, 72–74 ir 82–85 punktus.

([96]) Žr. 85 išnašą, 86 punktą.

Svarbu tai, kad Teismas taip pat išaiškino, jog tai, kad toks bendras kriterijus kaip „imigrantai ne iš Vakarų šalių ir jų palikuonys“ ([97]), nurodytas toje byloje nagrinėjamuose Danijos viešojo šeimos būsto teisės aktuose, gali apimti kelias etninės kilmės grupes, savaime nereiškia, kad jis nėra grindžiamas etnine kilme. Jei sąvoka „etninė kilmė“ būtų aiškinama taip, kad diskriminuojama turi būti viena konkreti etninė grupė, sumažėtų Rasinės lygybės direktyvos veiksmingumas. Taip yra todėl, kad šia direktyva nustatytas tikslas kovoti su diskriminacija nebūtų taikomas, jeigu toks pat diskriminacinis elgesys būtų nukreiptas prieš kelias etnines grupes ([98]).

5. SU UŽIMTUMO LYGYBĖS DIREKTYVA SUSIJĘ ASPEKTAI

Nuo tada, kai buvo paskelbta 2021 m. ataskaita, ESTT priėmė nemažai prejudicinių sprendimų pagal kelių valstybių narių nacionalinių teismų pateiktus prašymus bylose, susijusiose su diskriminacija užimtumo ir profesinėje srityje keturiais šioje direktyvoje nurodytais pagrindais (dėl religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ir seksualinės orientacijos).

Pagrindinės įžvalgos

– Direktyvoje numatyta apsauga taikoma neatsižvelgiant į teisinę formą, pagal kurią atliekamas darbas.

– Šios direktyvos taikymo sritis apima darbuotojus, kurie nėra įdarbinami kaip nuolatiniai darbuotojai, pavyzdžiui, stažuotojus.

– Direktyva draudžiama netiesioginė sąsaja grindžiama diskriminacija dėl negalios.

5.1. Direktyvos materialinė ir subjektinė taikymo sritis

Šios direktyvos taikymo sritis paaiškinta keliuose sprendimuose.

Byloje *Zetschek* ESTT patvirtino ([99]), kad šioje direktyvoje išvardytų pagrindų sąrašas yra baigtinis ir kad ji netaikoma tariamos diskriminacijos dėl profesinės kategorijos atvejams ([100]).

Byloje *TP (Audiovizualinės medžiagos valstybinei televizijai montažo režisierius)* Teismas padarė išvadą, kad direktyvoje numatyta apsauga taikoma **neatsižvelgiant į teisinę formą, pagal kurią atliekamas darbas** ([101]). Ši byla buvo susijusi su

([97]) Sąvoka „imigrantai ne iš Vakarų šalių ir jų palikuonys“ buvo apibrėžta remiantis tautybės, gimimo šalies ir tėvų tautybės / gimimo šalies kriterijų deriniu, atskiriant vakarietišką ir ne vakarietišką kilmę. Danijos statistikos agentūra (*Danmarks Statistik*) Vakarų šalims priskyrė ES valstybes nares, Andorą, Australiją, Islandiją, Jungtines Amerikos Valstijas, Jungtinę Karalystę, Kanadą, Lichtenšteiną, Monaką, Naująją Zelandiją, Norvegiją, San Mariną, Šveicariją ir Vatikano Miesto Valstybę. Visos kitos šalys laikomos ne Vakarų šalimis.

([98]) Žr. 85 išnašą, 100–104 punktus.

([99]) Remdamasis ankstesne ESTT praktika, pvz., 2015 m. gegužės 21 d. Teisingumo Teismo sprendimu *SCMD*, C-262/14, EU:C:2015:336.

([100]) 2024 m. spalio 17 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Zetschek*, C-349/23, ECLI:EU:C:2024:889.

([101]) 2023 m. sausio 12 d. Teisingumo Teismo sprendimas *TP (Audiovizualinės medžiagos valstybinei televizijai montažo režisierius)*, C-356/21, ECLI:EU:C:2023:9.

atsisakymu sudaryti arba atnaujinti sutartį dėl tam tikro darbo dėl paslaugų teikėjo seksualinės orientacijos. Reikėjo įvertinti, ar šiai situacijai taikoma direktyvoje numatyta apsauga, o gal tokia veikla turėtų būti laikoma paprastu prekių tiekimu ar paslaugų teikimu. Iš šio sprendimo matyti, kad sąvokos *„įsidarbin[imo], savarankišk[o] įsidarbin[imo] ar darbo sąlygos“* ([102]) ir *„įdarbinimo ir darbo sąlygos, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą“* ([103]) **turi būti aiškinamos plačiai**, kaip apimančios ***bet kokią*** *darbo pagal darbo sutartį ar savarankiško darbo formą, neatsižvelgiant į teisinę formą, pagal kurią jis atliekamas* (ir galimybę verstis tokia veikla). Be to, Teismas padarė išvadą, kad *„savarankiškai dirbančio asmens veiklos nutraukim[as] ne savo noru <...> gali būti prilyginamas samdomo darbuotojo atleidimui iš darbo“*.

Byloje *HK* / *Danmark ir HK/Privat* Teismas jau buvo išaiškinęs, kad šios direktyvos materialinė taikymo sritis yra plati – ji apima ir darbuotojų organizacijos įstatus, kai juose nustatyta asmenų, norinčių eiti toje organizacijoje **renkamas** – pirmininko – **pareigas**, amžiaus riba ([104]).

Byloje *Ca Na Negreta* ([105]) išaiškinta **atleidimo iš darbo** sąvoka. Ši byla buvo susijusi su nacionalinės teisės aktais, pagal kuriuos leidžiama darbuotoją atleisti iš darbo, kai tik jis dėl negalios oficialiai pripažįstamas netinkamu eiti savo pareigas, nereikalaujant, kad darbdavys pirmiausia imtųsi reikiamų priemonių tinkamoms sąlygoms sudaryti arba toliau taikytų reikiamas priemones, kurių jau imtasi. Teismas nusprendė, jog tai, kad atitinkamas darbuotojas prašė pripažinti visišką nuolatinį nedarbingumą, nereiškia, kad jis sutiko nutraukti savo sutartį, net jeigu šis darbuotojas žinojo, kad pagal nacionalinės teisės aktus po tokio pripažinimo darbdaviui leidžiama nutraukti darbo sutartį. Todėl **toks darbo sutarties nutraukimas turi būti laikomas atleidimu iš darbo pagal Užimtumo lygybės direktyvą**.

Dar vienas svarbus sprendimas – byloje *HR Rail* – susijęs su stažuotojo, kuris dėl negalios negalėjo atlikti savo pareigų, atleidimu iš darbo. ESTT paaiškino, kad **nagrinėjama direktyva taikoma ir nenuolatiniams darbuotojams, pavyzdžiui, darbuotojams, kurie** įdarbinti **atlieka praktiką** ([106]).

Byloje *Bervidi* Teismas nagrinėjo darbuotojos, kuri paprašė darbdavio pakeisti darbo laiką, **kad ji galėtų prižiūrėti vaiką su sunkia negalia**, situaciją. Darbdavys sutiko tik laikinai pakeisti darbo sąlygas, pažymėdamas, kad pati darbuotoja negalios neturi ([107]). Nors ankstesnėje teismo praktikoje jau buvo nustatyta, kad šia direktyva draudžiama **tiesioginė** diskriminacija dėl sąsajos ([108]), byloje *Bervidi* Teismas patikslino, kad **netiesioginės** diskriminacijos dėl negalios draudimas taip pat taikomas darbuotojui, kuriam turėtų būti sudaromos tinkamos sąlygos.

([102]) Užimtumo lygybės direktyvos 3 straipsnio 1 dalies a punktas.

([103]) Užimtumo lygybės direktyvos 3 straipsnio 1 dalies c punktas.

([104]) 2022 m. birželio 2 d. Teisingumo Teismo sprendimas *HK / Danmark ir HK/Privat*, C-587/20, ECLI:EU:C:2022:419.

([105]) 2024 m. sausio 18 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Ca Na Negreta*, C-631/22, ECLI:EU:C:2024:53.

([106]) 2022 m. vasario 10 d. Teisingumo Teismo sprendimas *HR Rail*, C-485/20, ECLI:EU:C:2022:85.

([107]) 2025 m. rugsėjo 11 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Bervidi*, C-38/24, ECLI:EU:C:2025:690.

([108]) 2008 m. liepos 17 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Coleman*, C-303/06, ECLI:EU:C:2008:415.

5.2. Religija ir tikėjimas. Politinių, filosofinių ar religinių įsitikinimų demonstravimas darbe

Paskelbęs sprendimus bylose *Achbita* ([109]) ir *Bougnaoui ir ADDH* ([110]) dėl skarų ryšėjimo darbe, ESTT dar labiau išplėtojo savo praktiką dėl politinio, filosofinio ar religinio pobūdžio simbolių nešiojimo darbo vietoje. Joje ir toliau pripažįstama darbdavių teisė taikyti neutralumo taisykles, kuriomis draudžiama darbo vietoje nešioti bet kokius religinius, filosofinius ir politinius įsitikinimus atspindinčius simbolius, jeigu tenkinamos tam tikros sąlygos.

Toliau išdėstytuose sprendimuose paaiškinta, kad **religijos ar tikėjimo pagrindas** griežtai apima tik religinius, filosofinius ar dvasinius įsitikinimus, taigi jis skiriasi nuo sąvokos *„politinės ar kitokios pažiūros“* (byla *WABE* ([111])). Juose taip pat paaiškinta, kad šis pagrindas neapima nei politinių ar profesinių sąjungų, nei meninio, sportinio, estetinio ar kitokio pobūdžio įsitikinimų ar preferencijų (byla *S.C.R.L.* ([112])).

Byloje *WABE* Teismas paaiškino, kad draudimas darbo vietoje nešioti bet kokius matomus politinių, filosofinių arba religinių įsitikinimų išraiškos simbolius gali būti pateisinamas realiu darbdavio poreikiu išlaikyti neutralų įvaizdį klientų atžvilgiu arba išvengti socialinių ginčų. Vis dėlto toks draudimas turi būti taikomas bendrai ir nediferencijuotai, neviršijant to, kas griežtai būtina. Teismas priminė, kad svarbu atsižvelgti į konkrečias kiekvienos valstybės narės aplinkybes, nes jos turi „diskreciją atliekant būtiną įvairių nagrinėjamų teisių ir interesų derinimą, siekiant užtikrinti tinkamą šių teisių ir interesų pusiausvyrą“.

To paties požiūrio laikomasi ir byloje *S.C.R.L.*, kurioje ESTT taip pat nusprendė, kad įmonės darbo tvarkos taisyklė, pagal kurią darbo vietoje draudžiama nešioti bet kokius matomus politinių, filosofinių ar religinių įsitikinimų simbolius, nėra tiesioginė diskriminacija „dėl religijos ar įsitikinimų“, jeigu ta taisyklė vienodai taikoma bet kokiam tokių įsitikinimų demonstravimo būdui ir pagal ją visi įmonės darbuotojai vertinami vienodai, nes jiems, pavyzdžiui, nustatyta bendra ir nediferencijuota pareiga laikytis neutralios aprangos kodo, pagal kurį draudžiama nešioti tokius simbolius. Nevienodas požiūris nebūtų laikomas netiesiogine diskriminacija, jeigu jis būtų objektyviai pateisinamas teisėtu tikslu ir jeigu šio tikslo būtų siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. **Vis dėlto vien darbdavio siekio vykdyti neutralumo politiką – nors tai savaime ir yra teisėtas tikslas – nepakanka, kad būtų galima objektyviai pateisinti skirtingą požiūrį, netiesiogiai grindžiamą religija ar įsitikinimais**, nes toks pateisinimas gali būti laikomas objektyviu tik esant realiam to darbdavio poreikiui, kurį jis turi įrodyti.

Byloje *Commune d’Ans* pirmą kartą nagrinėjamas religinio neutralumo **viešajame sektoriuje, kai klientai neaptarnaujami tiesiogiai**, klausimas ([113]). Teismas nusprendė, kad griežto neutralumo politika, kurią viešojo administravimo institucija

([109]) 2017 m. kovo 14 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Achbita*, C-157/15, ECLI:EU:C:2017:203.

([110]) 2017 m. kovo 14 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Bougnaoui ir ADDH*, C-188/15, ECLI:EU:C:2017:204.

([111]) 2021 m. liepos 15 d. Teisingumo Teismo sprendimas *WABE*, sujungtos bylos C-804/18 ir C-341/19, ECLI:EU:C:2021:594.

([112]) 2022 m. spalio 13 d. Teisingumo Teismo sprendimas *S.C.R.L.*, C-344/20, ECLI:EU:C:2022:774.

([113]) 2023 m. lapkričio 28 d. Teisingumo Teismo sprendimas *OP* / *Commune d’Ans*, C-148/22, ECLI:EU:C:2023:924.

taiko savo darbuotojams, iš tikrųjų gali būti laikoma objektyviai pateisinama teisėtu tikslu. Tokia taisyklė nėra diskriminacinė, jeigu ji visuotinai ir nediferencijuojant taikoma visiems tos administravimo institucijos darbuotojams, neviršijant to, kas griežtai būtina, ir atsižvelgiant į įvairias susijusias teises ir interesus. **Tai, kad ši taisyklė daugiausia paveikia moteris, nebuvo nagrinėjama, nes Teismas šį klausimą pripažino nepriimtinu.**

Byloje *Katholische Schwangerschaftsberatung* ([114]) ESTT nusprendė, kad turėtų būti užtikrinama tinkama darbdavio, kurio veiklą reguliuojančios normos grindžiamos religija, interesų, kad jo veiklą reguliuojančiomis normomis ir teise į autonomiją nebūtų abejojama, ir darbuotojų interesų nebūti diskriminuojamiems dėl jų religijos pusiausvyra. ES teise kiekvienai valstybei narei suteikiama diskrecija užtikrinti tą pusiausvyrą.

Naujausioje byloje *Ministero della Difesa* ([115]) Teismas pažymėjo, kad atsisakydamas laikytis Gynybos ministerijos kariniam personalui taikomo reikalavimo skiepytis pareigūnas siekė ginčyti Italijos valdžios institucijų sprendimus visuomenės sveikatos srityje, o ne reikšti savo įsitikinimus. Atitinkamai to atsisakymo priežastys nepatenka į sąvoką „įsitikinimai“, o yra pažiūros, į kurias Užimtumo lygybės direktyvoje neatsižvelgiama.

5.3. Negalia ir sąvoka „tinkamų sąlygų sudarymas“

Per konsultacijas, vykusias rengiant šią ataskaitą, EQUINET ir pilietinės visuomenės organizacijos atkreipė dėmesį į sunkumus, kurių kyla įgyvendinant pareigą sudaryti tinkamas sąlygas užimtumo srityje. Šiuo klausimu Teismas pateikė naudingų paaiškinimų.

Byloje *Komisia za zashtita ot diskriminatsia* ([116]) Teismas padarė išvadą, kad siekiant nustatyti, ar po to, kai buvo imtasi priemonių tinkamoms sąlygoms sudaryti, aklas teismo tarėjas gali atlikti savo darbą, turėtų būti atliktas **individualus vertinimas**.

Byloje *HR Rail* ([117]) Teismas padarė išvadą, kad stažuotojui turėjo būti sudarytos tinkamos sąlygos, pavyzdžiui, jį **perkeliant į kitą darbo vietą**, kurioje dirbti reikalingą **kompetenciją, gebėjimų ir galimybių** jis turi, nebent pritaikius tokią priemonę darbdaviui būtų buvusi užkrauta neproporcinga našta. Tokia pozicija patvirtinta ir byloje *Ca Na Negreta* ([118]).

Daugiau pavyzdžių Teismas pateikė byloje *Tartu Vangla*. Šioje byloje klausos sutrikimų turintis įkalinimo įstaigos pareigūnas buvo atleistas iš darbo remiantis nacionalinės teisės aktu, kuriuo draudžiama įdarbinti asmenis, jeigu jų klausos aštrumas neatitinka minimalaus klausos lygio. Šioje byloje Teismas pabrėžė, kad reikėtų išnagrinėti galimybes taikyti tokias priemones kaip **klausos aparato**

([114]) 2026 m. kovo 17 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Katholische Schwangerschaftsberatung*, C-258/24, ECLI:EU:C:2026:211.

([115]) 2026 m. birželio 18 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Ministero della Difesa*, C-522/24, ECLI:EU:C:2026:498.

([116]) 2021 m. spalio 21 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Komisia za zashtita ot diskriminatsia*, C-824/19, ECLI:EU:C:2021:862.

([117]) 2022 m. vasario 10 d. Teisingumo Teismo sprendimas *HR Rail*, C-485/20, ECLI:EU:C:2022:85.

([118]) 2024 m. sausio 18 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Ca Na Negreta*, C-631/22, ECLI:EU:C:2024:53.

naudojimas, atleidimas nuo kai kurių užduočių arba paskyrimas į pareigas, kuriose nereikalingas tam tikro lygio klausos aštrumas.

Svarbu tai, kad šiuose ESTT sprendimuose vis dažniau daromos nuorodos į Pagrindinių teisių chartiją ir Jungtinių Tautų asmenų su negalia teisių konvenciją ([119]). Taip patvirtinama, kad šios direktyvos nuostatos turi būti aiškinamos kuo labiau laikantis tos konvencijos ([120]).

5.4. Amžius

Nevienodas požiūris dėl amžiaus tebėra priežastis, dėl kurios ESTT priima daugiausia sprendimų, susijusių su šia direktyva. Kai kuriuose nacionaliniuose įstatymuose nustatytos amžiaus ribos, taikomos norint verstis tam tikromis profesijomis. Tokiais atvejais pagrindinis klausimas yra tai, ar atitinkama amžiaus riba gali būti pateisinama pagal šios direktyvos 6 straipsnį (skirtingo požiūrio dėl amžiaus pateisinimas) kaip proporcinga priemonė teisėtam užimtumo ar darbo rinkos tikslui pasiekti ([121]).

Byloje *Ministero della Giustizia* Teismas nagrinėjo nacionalinį įstatymą, kuriuo **asmenims, norintiems verstis notaro profesija, nustatyta 50 metų amžiaus riba ([122])**, ir atidžiai analizavo nagrinėjamų nacionalinės teisės aktų nuoseklumą.

Kitas pavyzdys byloje *Ministero dell'Interno* susijęs su nacionaliniu įstatymu, kuriuo **įdarbinant policijos komisarus** nustatyta maksimali **30 metų** amžiaus riba ([123]). Teismas pabrėžė, kad tokia taisyklė neatitiktų šios direktyvos, jeigu tų policijos komisarų faktiškai vykdomoms funkcijoms atlikti nereikia turėti konkrečių fizinių pajėgumų. Jei konkrečių fizinių pajėgumų reikia turėti, reikėtų patikrinti, ar amžiaus riba nėra neproporcinga priemonė; šiuo atveju atlikti fizinio pasirengimo testą per įdarbinimo konkursą galėtų būti tinkama ir mažiau ribojanti priemonė.

Spręsdamas kitą su amžiumi susijusį klausimą ESTT nagrinėjo nacionalinės teisės nuostatą, pagal kurią viešojo sektoriaus darbuotojai, įgiję teisę gauti visą pensiją, iki jų darbo sutarties nutraukimo įtraukiami į **darbo jėgos rezervo** sistemą. Tai atitinkamiems darbuotojams turėjo neigiamų ekonominių padarinių (pvz., sumažėjo darbo užmokestis, buvo prarastos galimybės būti paaukštintiems, panaikintos išeitinės išmokos) ([124]). Teismas nusprendė, kad direktyva nedraudžiami tokie nacionaliniai įstatymai, jeigu tenkinamos 6 straipsnio sąlygos. Kaip argumentus Teismas nurodė **didelės ekonomikos krizės aplinkybes ir tikslus išlaikyti užimtumą bei užtikrinti darbo jėgos amžiaus struktūros pusiausvyrą**.

([119]) Europos bendrijos vardu patvirtinta 2009 m. lapkričio 26 d. Tarybos sprendimu 2010/48/EB.

([120]) 2024 m. sausio 18 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Ca Na Negreta*, C-631/22, ECLI:EU:C:2024:53, 41 punktas.

([121]) 2024 m. spalio 17 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Anwaltsnotarin*, C-408/23, ECLI:EU:C:2024:901, dėl maksimalios 60 metų amžiaus ribos, taikomos pirmą kartą skiriant asmenį advokatu-notaru.

([122]) 2021 m. birželio 3 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Ministero della Giustizia*, C-914/19, ECLI:EU:C:2021:430.

([123]) 2022 m. lapkričio 17 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Ministero dell'Interno*, C-304/21, ECLI:EU:C:2022:897.

([124]) 2021 m. balandžio 15 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Olympiako Athlitiko Kentro Athinon*, C-511/19, ECLI:EU:C:2021:274.

Galiausiai byloje *AP Assistenzprofis* ESTT turėjo suderinti priešingus interesus, susijusius su amžiumi ir negalia ([125]). 28 metų asmuo su negalia, ieškojęs asmeninio padėjėjo, kuris padėtų jam visose kasdienio gyvenimo srityse, nurodė, kad į atranką kviečiami tik 18–30 metų kandidatai. Teismas nusprendė, kad nacionalinėje teisėje gali būti atsižvelgiama į individualius asmenų su negalia pageidavimus, jeigu tokia priemonė yra būtina jų teisėms ir laisvėms apsaugoti. Jis pažymėjo, kad su tam tikra amžiaus grupe susijęs reikalavimas gali padėti skatinti pagarbą asmens su negalia teisei į apsisprendimą ir kad, atrodo, būtų pagrįsta tikėtis, kad tai pačiai amžiaus grupei kaip ir asmuo su negalia priklausantis asmeninis padėjėjas lengviau integruosis į to asmens asmeninę ir socialinę aplinką.

5.5. Seksualinė orientacija

Pirmiau minėtoje byloje *TP (Audiovizualinės medžiagos valstybinei televizijai montažo režisierius)* (žr. 5.1 skirsnį) Teismas nusprendė, kad laisvė sudaryti sutartis demokratinėje visuomenėje nėra absoliuti ir turi būti vertinama atsižvelgiant į jos socialinę funkciją ([126]). Šiomis aplinkybėmis pripažinus, kad laisvė sudaryti sutartis leidžia šaliai atsisakyti sudaryti sutartį su asmeniu dėl jo seksualinės orientacijos, direktyva netektų praktinio veiksmingumo.

6. DIREKTYVŲ TAIKYMAS KOVOJANT SU STRUKTŪRINE DISKRIMINACIJA

Nelygybė nėra tiesiog pavienių nepagarbos apraiškų ar kliūčių, su kuriomis susiduriama, pavyzdžiui, ieškant būsto ar darbo, darbo vietoje ar siekiant gauti išsilavinimą, visuma.

Pavyzdžiui, 2026–2030 m. kovos su rasizmu strategijoje pažymima, kad visą gyvenimą patiriamo rasizmo poveikis kaupiasi ir dėl jo atsiranda struktūrinių kliūčių (struktūrinis rasizmas). Jos gali peraugti į struktūrinę diskriminaciją. Struktūrinės kliūtys gali daryti didesnį neigiamą poveikį nei pavieniai diskriminacijos atvejai, nes neleidžia naudotis lygiomis galimybėmis, o jų poveikis gali persiduoti iš kartos į kartą ([127]).

Savo atsakymuose Komisijai beveik visos apklausoje dalyvavusios lygybės įstaigos ir visos pilietinės visuomenės organizacijos išreiškė nuomonę, kad valdžios institucijos, privatusis sektorius ar plačioji visuomenė dar tinkamai nesupranta ir nesprendžia struktūrinės diskriminacijos problemos.

Lygybės įstaigos ir pilietinės visuomenės organizacijos pranešė, kad su struktūrine diskriminacija daugiausia susiduria rasinėms ar etninėms mažumoms priklausantys asmenys ir asmenys su negalia. Ji aiškiausiai pasireiškia užimtumo, švietimo, sveikatos priežiūros ir galimybių gauti prekes bei paslaugas srityse. Kaip paaiškinta

([125]) 2023 m. gruodžio 7 d. Teisingumo Teismo sprendimas *AP Assistenzprofis*, C-518/22, ECLI:EU:C:2023:956.

([126]) Taip pat pagal, be kita ko, 2013 m. sausio 22 d. Teisingumo Teismo sprendimą *Sky Österreich*, C-283/11, ECLI:EU:C:2013:28.

([127]) Geras šios problemos pavyzdys – struktūrinė nelygybė švietimo srityje. Pavyzdžiui, esama pastebimai didesnės tikimybės, kad rasinėms ar etninėms mažumoms priklausantys asmenys bus segreguojami mokykloje arba jos nebaigs. 2024 m. tik 32 proc. FRA apklausoje dalyvavusių romų ar klajoklių buvo įgiję bent vidurinį išsilavinimą, palyginti su 84 proc. visų ES gyventojų. Žr. FRA, „Romų ir klajoklių teisės 13-oje Europos šalių. 2024 m. romų apklausos įžvalgos“, p. 42.

toliau, kai kurios Direktyvose numatytos teisinės priemonės suteikia galimybę spręsti struktūrinės diskriminacijos problemą.

Pagrindinės įžvalgos

– Pagal galiojančius teisės aktus valstybės narės gali naudotis svarbiausiomis teisinėmis kovos su struktūrine diskriminacija priemonėmis (pvz., imtis pozityvių veiksmų ir drausti netiesioginę diskriminaciją).

– Dauguma valstybių narių yra numačiusios bent vieną kolektyvinio teisių gynimo formą. Vis dėlto tai yra viena iš mažiausiai įgyvendinamų priemonių, skirtų ES nediskriminavimo teisės aktų vykdymui užtikrinti.

6.1. Netiesioginės diskriminacijos draudimo vaidmuo kovojant su struktūrine diskriminacija

Dabartinėje ES teisinėje sistemoje numatyta teisinių priemonių, kuriomis galima kovoti su struktūrine diskriminacija, nors Direktyvose šis terminas nėra aiškiai vartojamas. Visų pirma, abiejose direktyvose draudžiama netiesioginė diskriminacija.

Netiesioginė diskriminacija atsiranda tada, kai dėl tarsi neutralių sąlygų, kriterijų ar praktikos tam tikri saugomi asmenys gali patekti į tam tikru atžvilgiu prastesnę padėtį nei kiti asmenys ([128]).

Šiuo metu valstybių narių teisės aktuose terminas „struktūrinė diskriminacija“ nėra aiškiai vartojamas. Svarbu pažymėti, kad daugiau kaip trečdalis valstybių narių tai įvardija kaip vieną iš pagrindinių sunkumų, trukdančių spręsti šią problemą. Joms pritaria ir apklausoje dalyvavusios lygybės įstaigos bei pilietinės visuomenės organizacijos.

Be to, dauguma valstybių narių pripažįsta, kad netiesioginės diskriminacijos draudimas ir pozityvūs veiksmai (žr. 3.7 skirsnį) gali padėti kovoti su struktūrine diskriminacija.

5 langelis. Bylų, susijusių su struktūrine diskriminacija, valstybėse narėse pavyzdžiai

– 2023 m. Slovakijos Respublikos Aukščiausiasis Teismas priėmė sprendimą, kuriame nagrinėjamas sisteminės romų vaikų segregacijos švietimo sistemoje klausimas. Nors šiame sprendime struktūrinė diskriminacija aiškiai nepaminėta, teismas pripažino bendrą nepalankią padėtį, į kurią patenka romų vaikai, ir patvirtino, kad reikia imtis aktyvių priemonių ([129]).

– 2022 m. Čekijos Aukščiausiasis Teismas priėmė sprendimą dėl segregacijos. Jis pasmerkė segregaciją kaip praktiką, kurios negalima pateisinti, nes ja iš esmės pažeidžiamas žmogaus orumas ([130]).

([128]) Žr., pvz., Rasinės lygybės direktyvos 2 straipsnio 2 dalies b punktą ir Užimtumo lygybės direktyvos 2 straipsnio 2 dalies b punktą.

([129]) Slovakijos Respublikos Aukščiausiasis Teismas, 6Cdo/14/2023.

([130]) 2022 m. gegužės 5 d. Čekijos Respublikos Aukščiausiojo Teismo sprendimas, 25 Cdo 473/2021, ECLI:CZ:NS:2022:25.CDO.473.2021.1.

6.2. Kitos teisinės priemonės struktūrinėms kliūtims šalinti

Lygybės įstaigos ir valstybės narės nurodė, kad be pozityvių veiksmų ir netiesioginės diskriminacijos draudimo veiksmingos teisinės kovos su struktūrine diskriminacija priemonės yra *actio popularis* ([131]) ir pareigos užtikrinti lygybę ([132]).

Actio popularis ir grupės ieškiniai ([133]) yra dvi kolektyvinio teisių gynimo formos. Jos padeda mažinti priklausomybę nuo individualaus teisių gynimo mechanizmų ir spręsti su struktūriniu diskriminacijos pobūdžiu susijusias problemas ([134]).

Direktyvomis valstybės narės neįpareigojamos diskriminacijos aukoms užtikrinti kolektyvinio teisių gynimo ([135]). Šiuo metu 20 valstybių narių savo teisės aktuose yra numačiusios galimybę diskriminacijos bylose naudotis viena iš dviejų kolektyvinio teisių gynimo formų.

Nepaisant to, grupės ieškiniai kartais gali būti teikiami tik tam tikrose teisės srityse, juos teikiant gali būti reikalaujama priklausyti konkrečiai organizacijai arba gali būti nepriimami asociacijų arba profesinių sąjungų teikiami ieškiniai ([136]). Be to, nors *actio popularis* galimybė numatyta 14-os valstybių narių teisinėse sistemose, bent penkios valstybės narės šiuo metodu praktiškai nesinaudoja arba juo naudojasi labai retai ([137]). Todėl dar neišnaudojamos visos kolektyvinio teisių gynimo priemonių teikiamos galimybės kovoti su diskriminacija.

Atsižvelgiant į tai, pagal naujuosius lygybės įstaigoms taikomus standartus reikalaujama, kad valstybės narės suteiktų teisę lygybės įstaigoms veikti teismo procesuose ([138]). Vienas iš būdų, kaip valstybės narės gali įvykdyti šį įpareigojimą, – sudaryti sąlygas lygybės įstaigoms veikti teismo procese remiant kelias aukas ar kelių aukų vardu arba savo vardu inicijuoti teismo procesą siekiant apginti viešąjį interesą.

Be kolektyvinių veiksmų, apklausoje dalyvavusios lygybės įstaigos kaip dar vieną priemonę taip pat paminėjo viešojo sektoriaus pareigas užtikrinti lygybę. Pareigos užtikrinti lygybę nustatytos 23-ose valstybėse narėse, tačiau dažnai trūksta veiksmingų jų įgyvendinimo mechanizmų, atskaitomybės ir vykdymo užtikrinimo priemonių, be to, administracijos dažnai apie šias pareigas nežino. Šioms išvadoms iš

([131]) Kai organizacija veikia viešojo intereso labui savo vardu, nesant konkretaus nukentėjusiojo, kurį reikėtų remti ar kuriam reikėtų atstovauti. Žr. 27 išnašą, p. 126.

([132]) Pareigos užtikrinti lygybę apima viešųjų ir (arba) privačiųjų institucijų diskriminacijos prevencijos priemones, institucinius įsipareigojimus skatinti lygybę ir reikalavimus integruoti lygybės aspektą. Žr. Equinet, Crowley, N. (2016), *Making Europe more equal: A legal duty?*, p. 9, Making Europe more Equal: A Legal Duty?

([133]) Kai ieškovai veikia neapibrėžtos ieškovų grupės arba kelių konkrečių ieškovų, teikiančių kelis ieškinius, vardu. Žr. 27 išnašą, p. 126.

([134]) Equinet, Tudisco, V. and Lantschner, E. (2022), *Preventing and Reacting to Discrimination through Sanctions and Remedies*, p. 24, Preventing and Reacting to Discrimination through Sanctions and Remedies – Equinet.

([135]) Žr. Rasinės lygybės direktyvos 7 straipsnį ir Užimtumo lygybės direktyvos 9 straipsnį.

([136]) Pavyzdžiui, Švedijoje pagal teisės aktus neleidžiama teikti grupės ieškinių darbo teisės srityje. Rumunijoje grupės ieškinių negali teikti asociacijos, organizacijos ar profesinės sąjungos. Žr. 27 išnašą, p. 126.

([137]) Žr. 33 išnašą, p. 32.

([138]) Žr. Tarybos direktyvos (ES) 2024/1499 10 straipsnio 3 dalį.

esmės pritarė 13 valstybių narių, pranešusių apie sunkumus, kurių kyla vykdant pareigas užtikrinti lygybę.

Išvados

Valstybės narės privalo:

– toliau stiprinti Direktyvų vykdymo užtikrinimą, be kita ko, struktūrinės diskriminacijos atvejais.

Valstybės narės turėtų:

– sudaryti palankesnes sąlygas diskriminacijos bylose naudotis kolektyvinio teisių gynimo priemonėmis.

7. DIREKTYVŲ TAIKYMAS KOVOJANT SU ALGORITMINE DISKRIMINACIJA

Dėl skaitmenizacijos dar labiau pasunkėja struktūrinę nelygybę patiriančių bendruomenių padėtis.

Žmonės nustato automatizuotų sistemų, įskaitant algoritmus ir DI sistemas, tikslus, kurių siekdamos šios sistemos naudoja iš žmonių ar kompiuterinių šaltinių jiems veikiant surinktus duomenis. Todėl programavimo etapu, tvarkant duomenis ir žmonėms sąveikaujant su taikomosiomis programomis algoritmai ir DI sistemos gali perimti žmonėms būdingą šališkumą, stereotipus, normas ir praktiką ([139]). Paaiškėjo, kad dėl to kartais kyla problemų, darančių neigiamą poveikį asmenims dėl nediskriminavimo teisės aktais draudžiamų pagrindų ir juose saugomose srityse.

Pavyzdžiui, dėl nepakankamo atstovavimo tam tikroms rasinėms ar etninėms mažumoms priklausantiems asmenims susiklostė padėtis, kai fotografavimo kabinose, darant biometrines nuotraukas, neatpažįstami tamsesnės odos spalvos asmenų veido bruožai ([140]). Kitais atvejais DI ar automatizuotos sistemos rekomendavo imtis veiksmų, kurie turėjo neproporcingą poveikį tam tikroms žmonių grupėms, nes rėmėsi saugomų savybių netiesioginiais rodikliais ([141]). Pavyzdžiui, pašto kodai gali būti naudojami kaip rasinės ar etninės kilmės arba seksualinės orientacijos, o vardai – kaip amžiaus netiesioginiai rodikliai ([142]).

Rasinės lygybės direktyvoje ir Užimtumo lygybės direktyvoje nustatyta bendra kovos su diskriminacija sistema. Ji galioja nepriklausomai nuo diskriminavimo būdų. Kaip

([139]) Bartoletti, I., Xenidis, R. (2023), *Study on the impact of artificial intelligence systems, their potential for promoting equality, including gender equality, and the risks they may cause in relation to non-discrimination* (liet. „Dirbtinio intelekto sistemų poveikio, jų potencialo skatinti lygybę, įskaitant lyčių lygybę, ir rizikos, kurią jos gali kelti nediskriminavimo srityje, tyrimas“), Europos Taryba, p. 15.

([140]) Žr. Wulf J., *Automated Decision-Making Systems and Discrimination – Understanding causes, recognizing cases, supporting those affected*, AlgorithmWatch, 2022, p. 8.

([141]) Netiesioginis rodiklis – tai su saugoma savybe susijęs kriterijus, kurį naudojant sprendimo priėmimo procese gali atsirasti netiesioginė diskriminacija. Žr. Datta, A., Fredrikson, M., Ko, G., Mardziel, P. and Sen, S., *Proxy Non-Discrimination in Data-Driven Systems*, https://doi.org/10.48550/arXiv.1707.08120.

([142]) Žr. 139 išnašą.

paaiškinta toliau, Direktyvos taikomos tais atvejais, kai diskriminacija atsiranda naudojant automatizuotas ir DI sistemas (algoritminė diskriminacija).

Algoritmais ir DI grindžiami sprendimai priimami plačiu mastu ir greitai, o galimą šališkumą ir priežastis, dėl kurių saugomos grupės gali sulaukti nepalankių padarinių, gali būti sunku nustatyti. Savo atsakymuose Komisijai beveik visos apklausoje dalyvavusios lygybės įstaigos ir visos pilietinės visuomenės organizacijos išreiškė nuomonę, kad valdžios institucijos, privatusis sektorius ar plačioji visuomenė dar tinkamai nesupranta ir nesprendžia algoritminės diskriminacijos problemos.

Lygybės įstaigos ir pilietinės visuomenės organizacijos pranešė, kad pagrindinės algoritminės diskriminacijos, kuri akivaizdžiausiai pasireiškia užimtumo, švietimo, sveikatos priežiūros ir galimybių gauti prekes bei paslaugas srityse, aukos yra rasinėms ar etninėms mažumoms priklausantys asmenys ir asmenys su negalia.

Tolesniuose skirsniuose apžvelgiamos pagrindinės ES nediskriminavimo teisės sąvokos ir joje numatytos apsaugos priemonės, kurios yra svarbios sprendžiant algoritminės diskriminacijos problemą. Be to, šioje ataskaitoje nagrinėjamos kitos priemonės, kuriomis siekiama užkirsti kelią galimam diskriminaciniam algoritmų ir DI sistemų poveikiui ir jį sušvelninti. Joje taip pat pristatomos valstybėse narėse taikomos teisinės sistemos ir praktika bei nustatyti gerosios praktikos pavyzdžiai.

Pagrindinės įžvalgos

– Dauguma valstybių narių turi nedaug praktinės patirties, susijusios su nediskriminavimo teisės aktų taikymu algoritminės diskriminacijos atvejais.

– Pagal lygybės įstaigų direktyvas lygybės įstaigos turi turėti tinkamų žmogiškųjų ir techninių išteklių, kad galėtų naudoti DI ir automatizuotas sistemas ir užtikrinti jų atitiktį nediskriminavimo taisyklėms.

7.1. Teisinė sistema

Tiek Rasinės lygybės direktyva, tiek Užimtumo lygybės direktyva taikomos diskriminacijai, atsirandančiai dėl DI naudojimo, atsižvelgiant į jų atitinkamas subjektinę ir materialinę taikymo sritis.

Tiesioginės diskriminacijos draudimu algoritmams neleidžiama naudotis saugomomis savybėmis ir asmenų traktuoti taip, kad panašiose situacijose jie atsidurtų mažiau palankioje padėtyje. Netiesioginės diskriminacijos draudimu siekiama panaikinti neigiamą tam tikros praktikos, kuri gali atrodyti neutrali, pavyzdžiui, saugomų savybių netiesioginių rodiklių naudojimo, poveikį.

Be to, valstybės narės turi nustatyti tinkamus teisių gynimo mechanizmus ([143]). Jos privalo užtikrinti, kad asociacijos ir organizacijos galėtų teikti paramą diskriminacijos aukoms arba veikti jų vardu. Tokia specializuota parama gali būti nepaprastai svarbi siekiant pasinaudoti teisių gynimo priemonėmis itin sudėtingoje techninėje algoritmų valdomoje aplinkoje. Be to, įrodinėjimo pareigos perkėlimo principas padeda lengviau įveikti sunkumus, kurių kyla renkant įrodymus.

([143]) Žr. Rasinės lygybės direktyvos 7 straipsnį ir Užimtumo lygybės direktyvos 9 straipsnį.

Užtikrinant, kad būtų galima pašalinti galimus pažeidimus, ES nediskriminavimo teisės aktais prisidedama prie patikimų DI sistemų kūrimo.

Kuriant DI ekosistemas taip pat turi būti užtikrinama, kad jose būtų naudojamasi kokybiškais duomenų rinkiniais, o sistemos būtų pakankamai skaidrios, prieinamos ir paaiškinamos visiems, įskaitant asmenis su negalia, ir kad būtų aiškiai nustatyta atskaitomybė už jų veikimą. Tai svarbu visą DI ar automatizuotų sistemų gyvavimo ciklą – pradedant jų kūrimu ir baigiant diegimu.

Siekiant šių tikslų, 2024 m. liepos mėn. ES buvo priimtas Reglamentas (ES) 2024/1689 (Dirbtinio intelekto aktas) ([144]). Dirbtinio intelekto aktas bus taikomas nuo 2026 m. rugpjūčio 2 d. ([145]). Tačiau kai kurios jo nuostatos jau taikomos nuo 2025 m. vasario 2 d. arba 2025 m. rugpjūčio 2 d. Be to, priėmus Bendrojo skaitmeninės srities dokumentų rinkinio dėl dirbtinio intelekto dalinius pakeitimus, tam tikri skyriai bus pradėti taikyti tik vėliau. Tai yra taisyklių, susijusių su didelės rizikos DI sistemomis, atvejis ([146]). Dirbtinio intelekto aktas taikomas kartu su nediskriminavimo teisės aktais.

Dirbtinio intelekto akto tikslas – skatinti inovacijas ir patikimą DI Europos Sąjungoje, kartu mažinant riziką, kuri dėl DI sistemų pateikimo rinkai, pradėjimo naudoti ir naudojimo kyla sveikatai, saugai ir pagrindinėms teisėms, įskaitant teisę į nediskriminavimą, demokratiją ir teisinę valstybę. Jame vadovaujamasi rizika grindžiamu požiūriu, pagal kurį DI sistemos skirstomos į kategorijas pagal jų keliamos rizikos sveikatai, saugai ir pagrindinėms teisėms lygį. Juo nustatomos proporcingos pareigos ir reikalavimai, priklausomai nuo kategorijos, kuriai priskirta atitinkama DI sistema.

Dirbtinio intelekto akte sistemos skirstomos į keliančias minimalią, nedidelę, didelę arba nepriimtiną riziką.

Tam tikra DI praktika, pavyzdžiui, žalingas manipuliavimas, socialinis reitingavimas ir tikralaikis nuotolinis biometrinis tapatybės nustatymas viešai prieinamose erdvėse teisėsaugos tikslais, yra draudžiama, nes ji neatitinka ES vertybių ([147]).

Didelės rizikos DI sistemos, prieš jas pateikiant rinkai arba pradedant naudoti, turi atitikti griežtus reikalavimus. Tarp tokių didelės rizikos sistemų – sistemos, kurias numatyta naudoti, pavyzdžiui, kaip saugos komponentus ypatingos svarbos infrastruktūroje, biometrijos tikslais arba sprendžiant dėl priėmimo į švietimo įstaigas ([148]). Tokios sistemos turi atitikti reikalavimus, susijusius su, be kita ko, patikimu rizikos valdymu, kokybiškais duomenimis, šališkumo vertinimu ir mažinimu, skaidrumu ir žmogaus atliekama priežiūra ([149]).

([144]) OL L, 2024/1689, 2024 7 12, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.

([145]) Sistemų, integruotų į gaminius, tokius kaip liftai arba žaislai, atveju taisyklės bus taikomos nuo 2028 m. rugpjūčio 2 d.

([146]) Nuo 2027 m. gruodžio 2 d. taisyklių, patenkančių į DI akto III priedo taikymo sritį, atveju ir 2028 m. rugpjūčio 2 d. DI sistemų, patenkančių į DI akto I priedo taikymo sritį, atveju.

([147]) Žr. Dirbtinio intelekto akto 5 straipsnį.

([148]) Žr. Dirbtinio intelekto akto 6 straipsnį.

([149]) Žr. Dirbtinio intelekto akto 8–15 straipsnius.

Naudojant nedidelę riziką keliančias sistemas turi būti užtikrinamas skaidrumas, susijęs su DI naudojimu, o jų diegėjams taikomos tam tikros skaidrumo pareigos ([150]). Tokioms sistemoms priskiriami pokalbių robotai ir sintetinė sankaita. Dirbtinio intelekto akte nenustatytos minimalią riziką keliančioms arba jokios rizikos nekeliančioms sistemoms, pavyzdžiui, brukalo filtrams, taikytinos taisyklės.

Komisija remia ir palengvina veiksmingą Dirbtinio intelekto akto įgyvendinimą, be kita ko, priimdama gaires ir kitas pagalbines priemones, taip pat koordinuodama veiksmus su nacionalinėmis institucijomis DI valdyboje.

7.2. Sunkumai, susiję su Direktyvų taikymu algoritminės diskriminacijos atvejais

Taikant Direktyvas algoritminės diskriminacijos atvejais kyla tam tikrų sunkumų.

Pirma, algoritminės diskriminacijos atvejais sudėtinga taikyti Direktyvų nuostatas. Virtualioje aplinkoje asmenys kartais net nesvarsto galimybės pasinaudoti savo teisėmis ir pranešti apie diskriminaciją. Taip yra todėl, kad labai tikslingoje ir individualizuotoje algoritmų valdomoje aplinkoje asmenys gali nesuvokti, kad yra diskriminuojami ([151]).

Antra, gali būti sudėtinga nustatyti, ar algoritminė diskriminacija yra tiesioginė, ar netiesioginė diskriminacija ([152]).

Galiausiai sunkumai, kurių kyla Direktyvas taikant algoritminės diskriminacijos atvejais, dar labiau padidėja dėl to, kad daugumoje valstybių narių trūksta praktinės patirties, ir dėl ribotų jų teisės aktų. Atsakydamos į Komisijos klausimyno klausimus, valstybės narės nurodė, kad, kaip atlikti algoritminių sistemų techninius bandymus, skirtus šališkumui ir (arba) diskriminacijai nustatyti, praktinės patirties beveik nėra. Kartais tai netgi neįmanoma. Todėl praktinės patirties, susijusios su nacionalinės teisės aktų, kuriais Direktyvos perkeliamos į nacionalinę teisę, taikymu algoritminės diskriminacijos atvejais, turima labai mažai.

Kaip nurodyta pirmiau, apklausoje dalyvavusios lygybės įstaigos ir pilietinės visuomenės organizacijos taip pat iš esmės laikosi nuomonės, kad viešojo administravimo institucijos, privatusis sektorius ar visuomenė dar nepakankamai pripažįsta algoritminės diskriminacijos problemą. Lygybės įstaigos teigė, kad tai daugiausia lemia tokie veiksniai kaip informuotumo didinimo iniciatyvų trūkumas, paties reiškinio naujumas, nepakankamos žinios ir skaitmeninis raštingumas, taip pat riboti esami vykdymo užtikrinimo mechanizmai.

Be to, pilietinės visuomenės organizacijos atkreipė dėmesį į viešų diskusijų šiuo klausimu ribotumą, nes per jas labiau pabrėžiama ne rizika, o nauda. Jos taip pat

([150]) Žr. Dirbtinio intelekto akto 50 straipsnį.

([151]) Šiuo požiūriu Dirbtinio intelekto akto 26 straipsnio 11 dalyje reikalaujama, kad didelės rizikos DI sistemų diegėjai, kurie priima su fiziniais asmenimis susijusius sprendimus arba padeda juos priimti, informuotų tuos asmenis, kad jų atžvilgiu naudojama tokia sistema. Be to, Dirbtinio intelekto akto 86 straipsniu asmenims suteikiama teisė gauti aiškius ir prasmingus paaiškinimus apie DI sistemos vaidmenį sprendimų priėmimo procese ir pagrindinius priimto sprendimo elementus.

([152]) Daugiau informacijos žr. Hacker, P. (2018), *Teaching fairness to artificial intelligence – Existing and novel strategies against algorithmic decision-making under EU law*, Common Market Law Review, Vol. 55, Issue 4, 2018, p. 1143, 1151.

išreiškė susirūpinimą dėl algoritminių sistemų naudojimo tokiose srityse kaip migracija, teisėsauga ir socialinė gerovė ([153]).

7.3. Kova su algoritmine diskriminacija valstybėse narėse

Iš visų valstybių narių tik Nyderlandai pranešė apie algoritminės diskriminacijos atvejus, kuriuos nagrinėjo teismas ([154]) arba lygybės įstaiga ([155]). Tik viena valstybė narė (Austrija) yra nustačiusi aukoms palankias taisykles, kuriomis padedama įrodyti algoritminę diskriminaciją arba sumažinti techninę naštą.

2025 m. ES pritarė Europos Tarybos rekomendacijos dėl lygybės ir dirbtinio intelekto projekto ([156]) priėmimui. Šios rekomendacijos ([157]) tikslas – užtikrinti, kad naudojantis DI sistemomis būtų skatinama lygybė, įskaitant lyčių lygybę, ir nedaugėtų diskriminacijos. Ji suderinta su Dirbtinio intelekto aktu ir bus įgyvendinama taikant DI sistemoms skirtas priemones ir apsaugos mechanizmus, vadovaujantis rizika grindžiamu požiūriu.

6 langelis. Gairės, kaip užtikrinti nediskriminavimą kuriant ir diegiant DI sistemas

Nyderlandų vidaus reikalų ministerijos pavedimu ekspertai parengė sistemų kūrėjams, duomenų analitikams ir DI ekspertams skirtas gaires, kaip užtikrinti nediskriminavimą kuriant ir diegiant DI sistemas. 2022 m. gairėse paaiškinama, kokie klausimai ir principai yra labai svarbūs kuriant DI sistemas ir dirbant su jomis, daugiausia dėmesio skiriant diskriminacijos draudimui teisiniu, techniniu ir organizaciniu požiūriais ([158]).

Nuolat besiplečiančioje skaitmeninėje erdvėje svarbų vaidmenį atlieka įvairių institucijų bendradarbiavimas ir dialogas su partneriais, atstovaujančiais grupių, kurioms gresia diskriminacija, interesams. Pagal lygybės įstaigų direktyvas valstybės narės turi užtikrinti, kad lygybės įstaigos įdiegtų tinkamus mechanizmus, kad galėtų bendradarbiauti su kitomis lygybės įstaigomis toje valstybėje narėje, taip pat su

([153]) Rasinės lygybės direktyvos ir Užimtumo lygybės direktyvos taikymo sritis neapima migracijos ir teisėsaugos sričių, o socialinė gerovė taip pat nepatenka į Užimtumo lygybės direktyvos taikymo sritį. Dirbtinio intelekto akte tam tikros DI sistemos, skirtos naudoti migracijos, teisėsaugos, esminių privačiųjų ir viešųjų paslaugų bei išmokų, taip pat kai kuriose kitose jautriose srityse, priskiriamos didelės rizikos sistemoms. Šių didelės rizikos DI sistemų tiekėjai ir diegėjai turi laikytis Dirbtinio intelekto akte nustatytų reikalavimų, kaip aprašyta šios ataskaitos 7.1 skirsnyje.

([154]) 2024 m. spalio 29 d. Overeiselio apylinkės teismo sprendimas, ECLI:NL:RBOVE:2024:5627.

([155]) *College voor de Rechten van de Mens*, Vooronderzoek naar de vermeende discriminerende effecten van de werkwijzen van de Belastingdienst/Toeslagen | College voor de Rechten van de Mens.

([156]) 2025 m. lapkričio 13 d. Tarybos sprendimas (ES) 2025/2350 dėl pozicijos, kurios Europos Sąjungos vardu turi būti laikomasi Europos Tarybos ministrų komitete dėl rekomendacijos dėl lygybės ir dirbtinio intelekto projekto, (OL L, 2025/2350, 2025 11 17, ELI: http://data.europa.eu/eli/dec/2025/2350/oj).

([157]) Ministrų Komiteto rekomendacija valstybėms narėms dėl lygybės ir dirbtinio intelekto (Ministrų Komiteto priimta 2026 m. kovo 4 d. 1552-ajame ministrų pavaduotojų posėdyje), CM/Rec(2026)1, 2026 m. kovo 4 d., https://search.coe.int/cm?i=09125948802acd7f.

([158]) Nyderlandų vidaus reikalų ministerija, „Gairės dėl integruotojo nediskriminavimo užtikrinimo“, Handreiking non-discriminatie Artificial Intelligence (AI) | Rapport | Rijksoverheid.nl.

atitinkamais viešaisiais ir privačiaisiais subjektais atitinkamose jų kompetencijos srityse, be kita ko, tarpvalstybiniu mastu ([159]).

Be to, lygybės įstaigų direktyvose pabrėžiama, kad lygybės įstaigos turi turėti reikiamų žmogiškųjų ir techninių išteklių, kad galėtų savo darbe naudoti DI ir įvertinti, ar automatizuotos sistemos atitinka Rasinės lygybės direktyvą ir Užimtumo lygybės direktyvą ([160]).

Dirbtinio intelekto akto 77 straipsnyje nustatyta įstaigų, atsakingų už priežiūrą, kaip vykdomos pareigos pagal ES teisės aktus, kuriais saugomos pagrindinės teisės, ar tų pareigų vykdymo užtikrinimą, glaudaus bendradarbiavimo ir tarpusavio paramos prievolė.

Valstybės narės turi identifikuoti tas pagrindinių teisių įstaigas ([161]), kurios turi įgaliojimus atitinkamos rinkos priežiūros institucijos prašyti prieigos prie visos pagal tą reglamentą parengtos ar saugomos informacijos ar dokumentų ir ją gauti, kai ta prieiga yra būtina jų įgaliojimams įgyvendinti. Kai tų dokumentų nepakanka, kad būtų galima įsitikinti, ar buvo nesilaikyta pareigų, jos gali pateikti rinkos priežiūros institucijoms motyvuotą prašymą organizuoti didelės rizikos DI sistemos bandymą techninėmis priemonėmis ([162]).

Dirbtinio intelekto aktu taip pat nustatomos tam tikros bendradarbiavimo pareigos rinkos priežiūros institucijoms, kai naudojant didelės rizikos DI sistemas kyla rizika pagrindinėms teisėms, įskaitant teisę į nediskriminavimą. Visų pirma, jos turi informuoti atitinkamas pagrindinių teisių institucijas, su jomis konsultuotis ir visapusiškai bendradarbiauti ([163]).

Šios taisyklės dar neįgyvendintos. Per konsultacijas beveik nė viena iš apklausoje dalyvavusių lygybės įstaigų manė esanti pasirengusi savo darbe naudoti automatizuotų ar DI sistemų arba įvertinti, ar jos atitinka nediskriminavimo taisykles ([164]). Kaip pagrindinės priežastys buvo nurodyta patirties stoka ir specialistų bei techninių išteklių trūkumas.

([159]) Žr. Tarybos direktyvos (ES) 2024/1499 14 straipsnį.

([160]) Tarybos direktyvos (ES) 2024/1499 22 konstatuojamoji dalis.

([161]) Iki šiol 21 valstybė narė yra pranešusi apie kai kurias arba visas savo lygybės įstaigas, paskirtas pagrindinių teisių apsaugos institucijomis, kurioms pagal Dirbtinio intelekto aktą suteikti specialūs įgaliojimai.

([162]) Žr. Dirbtinio intelekto akto 77 straipsnio 3 dalį.

([163]) Žr. Dirbtinio intelekto akto 79 straipsnio 2 dalį ir 82 straipsnio 1 dalį.

([164]) Svarbi išimtis – Suomija. Ji kartu su Belgija ir Portugalija pagal techninės paramos priemonę įgyvendina gebėjimų stiprinimo projektą.

7 langelis. Lygybės įstaigos, užtikrinančios lygybę ir nediskriminavimą naudojant DI viešojo administravimo institucijose ([165])

Pagal ES lėšomis finansuojamą techninės paramos priemonę lygybės įstaigos Belgijoje, Suomijoje ir Portugalijoje siekia stiprinti savo administracinius gebėjimus. Įgyvendinant šį projektą daugiausia dėmesio skiriama poveikiui, kurį DI daro diskriminacijos ir lygybės srityse, siekiant didinti lygybės įstaigų gebėjimus nustatyti algoritminės diskriminacijos atvejus ir teikti teisinę pagalbą.

Pasak suinteresuotųjų subjektų, su kuriais konsultuotasi rengiant šią ataskaitą, sistemingai įtraukiant lygybės įstaigas ir paskiriant jas atitinkamų kompetentingų institucijų ([166]) patariamosiomis įstaigomis, skatinama palanki aplinka, kurioje galima palaikyti veiksmingą bendradarbiavimą užtikrinant Rasinės lygybės direktyvos ir Užimtumo lygybės direktyvos vykdymą susidūrus su algoritmine diskriminacija.

Keliose valstybėse narėse lygybės įstaigos jau yra sudariusios susitarimus su reguliavimo institucijomis, įskaitant duomenų apsaugos institucijas.

8 langelis. Lygybės įstaigų ir kitų institucijų bendradarbiavimas

Nyderlandų lygybės įstaiga aktyviai bendradarbiauja su rinkos priežiūros institucijomis. Suomijos nediskriminavimo reikalų ombudsmeno tarnyba bendradarbiauja su Suomijos transporto ir ryšių agentūra, o Maltos asmenų su negalia teisių komisija – su Maltos konkurencijos ir vartotojų reikalų tarnyba. Be to, Prancūzijoje Teisių gynimo tarnyba yra viena iš Prancūzijos duomenų apsaugos institucijos patariamosios tarybos narių – tai pavyzdys, kaip galima organizuoti reguliarų keitimąsi naujausia informacija ir bendradarbiavimą.

([165]) Europos Taryba, Upholding equality and non-discrimination by Equality bodies regarding the use of artificial intelligence (AI) in public administrations – Inclusion and anti-discrimination.

([166]) Pvz., rinkos priežiūros institucijų, duomenų apsaugos institucijų ir vartotojų organizacijų. Žr. Tarybos direktyvos (ES) 2024/1499 41 konstatuojamąją dalį.

Išvados

Valstybės narės privalo:

– toliau stengtis stiprinti Direktyvų vykdymo užtikrinimą, be kita ko, algoritminės diskriminacijos atvejais.

Valstybės narės turėtų:

– užtikrinti veiksmingą atitinkamų lygybės įstaigų ir rinkos priežiūros institucijų bendradarbiavimą pagal Dirbtinio intelekto aktą.

Komisija yra įsipareigojusi:

– sudaryti palankesnes sąlygas įvairioms institucijoms keistis informacija ir dalytis žiniomis apie DI sistemas ir kovą su algoritmine diskriminacija su atitinkamomis institucijomis, remiantis šiuo metu vykdomu TPP projektu, kad institucijos būtų geriau pasirengusios kovoti su naujų formų diskriminacija.

8. IŠVADOS

Nuo tada, kai buvo pateikta paskutinė Direktyvų taikymo ataskaita, ES tebėra tvirtai įsipareigojusi užtikrinti lygybę ir įgyvendinti ES nediskriminavimo teisės aktus. Ji įgyvendina lygybės sąjungos strategijas, priėmė naujas kovos su rasizmu, LGBTIQ+ asmenų lygybės ir lyčių lygybės strategijas, priėmė sustiprintą asmenų su negalia teisių strategiją ir, priėmusi lygybės įstaigų direktyvas, suteikė naują postūmį užtikrinti nediskriminavimo taisyklių vykdymą. Komisija taip pat toliau padeda praktiškai įgyvendinti nediskriminavimo teisės aktus.

Šioje ataskaitoje atkreipiamas dėmesys į tam tikras teigiamas tendencijas. Pavyzdžiui, šiek tiek padidėjo tam tikrų grupių informuotumas apie diskriminacijos aukoms teikiamas paramos paslaugas. Dauguma valstybių narių nepranešė apie didelius sunkumus taikant pagrindines ES nediskriminavimo teisės sąvokas ir daugelis jų pasidalijo teigiamos ir pritaikomos praktikos pavyzdžiais. Be to, ESTT priėmė sprendimų, kuriuose pateikiama svarbių Direktyvose vartojamų sąvokų išaiškinimų. Taip pat atrodo, kad Direktyvose numatyta lanksčių ir veiksmingų kovos su diskriminacija kintančioje visuomenėje priemonių.

Dauguma valstybių narių stengiasi stiprinti diskriminacijos aukų teisę kreiptis į teismą ir bendradarbiauti su atitinkamais socialiniais ir pilietinės visuomenės partneriais. Jos taip pat ėmėsi pozityvių priemonių, kad sušvelnintų su saugomomis savybėmis susijusią nepalankią padėtį.

Nepaisant to, valstybės narės turi toliau dėti pastangas Direktyvas taikyti praktikoje. Visų pirma, **nepaprastai svarbu, kad sankcijos būtų veiksmingos, o jų dydis atspindėtų ilgalaikę diskriminacijos padarytą žalą**, taip pat kad jomis aukoms būtų užtikrinamas žalos atlyginimas ir skatinami esminiai pokyčiai.

Pastangos didinti informuotumą apie Direktyvose nustatytas teises ir pareigas turėtų būti orientuotos į konkrečias saugomas grupes, pasinaudojant pilietinės visuomenės ir socialinių partnerių sukauptomis ekspertinėmis žiniomis ir vykdoma informavimo veikla.

Diskriminacijos aukos ir jų atstovai turi turėti galimybę lengvai susipažinti su atitinkamais įrodymais, įskaitant statistinius duomenis, kurių reikia diskriminacijai įrodyti, ir atsakovams perkelti įrodinėjimo pareigą.

Be to, valstybės narės turėtų sudaryti palankesnes sąlygas diskriminacijos bylose naudotis kolektyvinio teisių gynimo priemonėmis ir turi skatinti reguliavimo institucijų, pilietinės visuomenės ir socialinių partnerių bendradarbiavimą.

Remdamosi šioje ataskaitoje padarytomis išvadomis, **valstybės narės ir jų lygybės įstaigos turėtų toliau spręsti įvairias problemas, kylančias jų nacionalinės teisės sistemose ir praktikoje**. Visų pirma, jos galėtų teisėjams, praktikuojantiems teisininkams ir ieškovams teikti tolesnes gaires ir paramą, kad šie galėtų diskriminacijos bylose veiksmingai pritaikyti taisykles, susijusias su įrodinėjimo pareigos perkėlimu. Be to, valstybės narės privalo toliau stengtis stiprinti Direktyvų vykdymo užtikrinimą, be kita ko, algoritminės diskriminacijos atvejais. Kad tai įvyktų, turi būti užtikrintas visiškas ir tinkamas lygybės įstaigų direktyvų įgyvendinimas.

Norint veiksmingai taikyti Direktyvas ir užtikrinti jų vykdymą, reikia dėti bendras pastangas. Komisija toliau bendradarbiaus su valstybėmis narėmis, lygybės įstaigomis, FRA, EIGE, reguliavimo institucijomis, pilietinės visuomenės organizacijomis ir socialiniais partneriais, kad užtikrintų nuolatinę diskriminacijos aukų apsaugą ir visapusiškai išnaudotų Direktyvų teikiamas galimybes.

Be to, **Komisija** yra įsipareigojusi imtis veiksmų dar dviejose srityse.

- **Palankesnių sąlygų reguliarioms valstybių narių diskusijoms** pirmiau nurodytais klausimais **sudarymas**. Šios diskusijos vyks 2024 m. gegužės mėn. sudarytoje ES lygybės teisės aktų įgyvendinimo ekspertų grupėje.

- **ES finansavimo naudojimas valstybių narių ir atitinkamų subjektų gebėjimams užtikrinti pagrindinių teisių laikymąsi remti**. Pavyzdžiui, parama galėtų būti teikiama pagal Piliečių, lygybės, teisių ir vertybių programą arba būsimą programą „AgoraEU“ (dėl jos dar vyksta tarpinstitucinės derybos). Teikiant tokią paramą gali būti ugdomi ir stiprinami pilietinės visuomenės organizacijų, nacionalinių žmogaus teisių institucijų, lygybės įstaigų, teisės specialistų ir praktikuojančių teisininkų, ombudsmeno institucijų ir kitų žmogaus teisių gynėjų įgūdžiai ir gebėjimai rengti ir įgyvendinti bylinėjimosi strategijas ir strateginio bylinėjimosi metodus.

Kita Direktyvų taikymo ataskaita turi būti pateikta 2031 m. Joje visų pirma bus apžvelgta pažanga, padaryta užtikrinant Direktyvų vykdymą. Tais pačiais metais valstybės narės Komisijai pateiks informaciją apie lygybės įstaigų direktyvų taikymą. Tada Komisija taip pat pateiks šių įstaigų nepriklausomo veikimo ir veiksmingumo ataskaitą.