EIROPAS
KOMISIJA

Briselē, 13.7.2026.
COM(2026) 364 final

KOMISIJAS ZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM UN PADOMEI

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

1. IEVADS

Rasu vienlīdzības direktīva un Nodarbinātības vienlīdzības direktīva ("direktīvas") ([1]) ir stūrakmeņi ES centienos izveidot Savienību, kurā valda līdztiesība. Rasu vienlīdzības direktīva nosaka vienlīdzīgu attieksmi pret cilvēkiem attiecībā uz nodarbinātību un arodapmācību, izglītību, sociālo aizsardzību (ieskaitot sociālo nodrošinājumu un veselības aprūpi) un piekļuvi precēm un pakalpojumiem (tostarp mājokļiem) un to piegādi neatkarīgi no viņu rasu vai etniskās piederības. Nodarbinātības vienlīdzības direktīva nosaka vienlīdzīgu attieksmi pret cilvēkiem attiecībā uz nodarbinātību un arodapmācību neatkarīgi no viņu reliģijas vai uzskatiem, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas.

Ar šīm direktīvām tiek īstenotas Līguma par Eiropas Savienību 2. pantā noteiktās pamatvērtības. Kopš 2000. gada direktīvām ir bijusi būtiska nozīme, nodrošinot, ka visi cilvēki var pilnībā piedalīties ekonomiskajā, kultūras un sociālajā dzīvē bez diskriminācijas rasu vai etniskās piederības, reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ.

Būtiska norise šajā laikposmā ir bijusi Eiropas Savienības Tiesas (EST) judikatūras izmantošana diskriminācijas aizlieguma tiesību aktu pamatjēdzienu precizēšanai. EST ir ievērojami uzlabojusi aizsardzību pret diskrimināciju visā ES, jo īpaši ar daudzajiem prejudiciālajiem nolēmumiem, ar kuriem tā nākusi klajā pēc valstu tiesu pieprasījuma. Minimālās problēmas, par kurām ziņojušas dalībvalstis, īstenojot ES diskriminācijas aizlieguma tiesību aktu pamatprincipus, apstiprina lielāku skaidrību, kas panākta ar EST nolēmumiem.

Tomēr vairāk nekā 25 gadus pēc direktīvu pieņemšanas joprojām **ir ļoti grūti nodrošināt to, ka personas var efektīvi izmantot tiesības uz nediskriminēšanu un vienlīdzīgu attieksmi**.

Komisijai ik pēc pieciem gadiem jāsniedz informācija par direktīvu piemērošanu Eiropas Parlamentam un Padomei ([2]). Šis ziņojums paredzēts minētā pienākuma izpildei, vienlaikus arī ilustrējot panākto progresu un problēmas, ar kurām aizvien vēl nākas saskarties diskriminācijas aizlieguma tiesību aktu piemērošanā un izpildes nodrošināšanā. Tas aptver laikposmu no 2021. līdz 2025. gadam, un tajā ir izklāstītas norises kopš pēdējā ziņojuma, kas tika publicēts 2021. gada martā ([3]).

Šajā ziņojumā ir sniegta plašāka informācija par ES līdztiesības nodrošināšanas rīcības plāniem un stratēģijām, jo īpaši ES rasisma apkarošanas stratēģiju 2026.–2030. gadam ([4]) un *LGBTIQ*+ līdztiesības stratēģiju 2026.–2030. gadam ([5]).

([1]) OV L 180, 19.7.2000., 22. lpp., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2000/43/oj; OV L 303, 2.12.2000., 16. lpp., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj.

([2]) Sk. Rasu vienlīdzības direktīvas 17. panta 1. punktu un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 19. panta 1. punktu.

([3]) COM(2021) 139 final un SWD(2021) 63 final (2021. gada 19. marts), EUR-Lex - 52021DC0139 - LV - EUR-Lex un EUR-Lex - 52021SC0063 - LV - EUR-Lex.

([4]) COM(2026) 12 final (2026. gada 20. janvāris), EUR-Lex - 52026DC0012 - LV - EUR-Lex.

([5]) COM(2025) 725 final (2025. gada 8. oktobris), EUR-Lex - 52025DC0725 - LV - EUR-Lex. Sk. arī citas attiecīgās stratēģijas: COM(2020) 620 final (2020. gada 7. oktobris), EUR-Lex - 52020DC0620 - LV - EUR-Lex; COM(2021) 101 final (2021. gada 3. marts), EUR-Lex - 52021DC0101 - LV - EUR-Lex,

Minētajās stratēģijās ir uzsvērts, ka ES nediskriminēšanas tiesību aktu efektīvas piemērošanas nodrošināšana ir Komisijas prioritāte un cik svarīgas ir efektīvas sankcijas pret diskrimināciju. Ar ziņojumu tiek veikta ļoti svarīga darbība, lai izpildītu rasisma apkarošanas stratēģijā pausto apņemšanos nodrošināt Rasu vienlīdzības direktīvas efektīvu īstenošanu, jo īpaši pievēršoties tās izpildei un piemērošanai algoritmiskās diskriminācijas gadījumos. Ziņojumā aplūkota arī direktīvu piemērošana strukturālās diskriminācijas novēršanai.

Cietušie reti ziņo iestādēm par diskrimināciju. Saskaņā ar dažādiem ES Pamattiesību aģentūras (*FRA*) veiktiem apsekojumiem([6]) ziņoto gadījumu īpatsvars svārstās diapazonā no 5 % līdz 11 %. Šī nepietiekamā ziņošana galvenokārt izriet no cietušo pārliecības, ka ziņošanai par diskrimināciju nesekos darbība vai izmaiņas ([7]).

Līdztekus uzticēšanās trūkumam esošajiem procesiem un sistēmām, kas tiek izmantotas ziņošanai par diskrimināciju, saglabājas priekšstats par ierobežoto progresu diskriminācijas apkarošanā ([8]) kopš iepriekšējā ziņojuma par direktīvām.

Iedzīvotāji kopumā joprojām uzskata, ka diskriminācija ir plaši izplatīta ES ([9]). ES 2022. gadā veiktajā minoritāšu un diskriminācijas apsekojumā (*EU-MIDIS* III) 50 % respondentu ziņoja, ka piecu gadu laikposmā pirms apsekojuma ir jutušies diskriminēti kāda iemesla dēļ ([10]). Rasu diskriminācijas pieredze ([11]) vien laikposmā no 2016. līdz 2023. gadam ir palielinājusies ([12]).

Pēdējā ziņojumā par direktīvu piemērošanu jau tika uzsvērti vairāki galvenie jautājumi. To vidū bija cietušo bailes no atriebības, neatbilstošs kompensācijas līmenis, grūtības savākt pierādījumus un cietušo neinformētība par viņu tiesībām un viņiem pieejamajiem atbalsta pakalpojumiem, piemēram, ar līdztiesības iestāžu starpniecību. Ziņojumā bija arī norādīts uz nevienmērību līdztiesības veicināšanā sabiedrībā kopumā un valsts institūcijās, kas bija atšķirīga katrā dalībvalstī.

COM(2026) 113 final (2026. gada 5. marts), EUR-Lex - 52026DC0113 - LV - EUR-Lex, COM(2026) 541 final (2026. gada 6. maijs), EUR-Lex - 52026DC0541 - LV - EUR-Lex.

([6]) ES Pamattiesību aģentūra, *Being Black in the EU – Experiences of people of African descent*, *Being Muslim in the EU – Experiences of Muslims*, *Jewish People's Experiences and Perceptions of Antisemitism – EU survey of Jewish people*, *LGBTIQ Equality at a Crossroads – Progress and challenges*, *Roma in 10 European Countries – Main results – Roma survey 2021*, *Rights of Roma and Travellers in 13 European Countries – Perspectives from the Roma survey 2024*, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga, 2021.–2025. gads.

([7]) Šādas atbildes sniedza 38 % respondentu *EU-MIDIS* III apsekojumā; 39 % respondentu – ebreju apsekojumā; 49 % respondentu – *LGBTQI* III apsekojumā; 30 % respondentu – 2021. gadā veiktajā romu apsekojumā.

([8]) ES Pamattiesību aģentūra (sk. 6. zemsvītras piezīmi).

([9]) Sk. Eiropas Komisija, *2023 Eurobarometer on discrimination in the EU*.

([10]) Diskriminācija, pamatojoties vismaz uz vienu no turpmāk minētajiem iemesliem: ādas krāsa, etniskā vai imigrantu izcelsme, reliģija vai reliģiskā pārliecība, vecums, dzimums/dzimte, invaliditāte, seksuālā orientācija un dzimumidentitāte vai dzimuma pašizpausme.

([11]) Apsekojumā ar rasu diskrimināciju tika saprasta diskriminācija, kuras pamatā ir vismaz viens no šādiem trim iemesliem: ādas krāsa, etniskā vai imigrantu izcelsme un reliģija vai reliģiskā pārliecība.

([12]) ES Pamattiesību aģentūra, *Being Black in the EU – Experiences of people of African descent*, *Being Muslim in the EU – Experiences of Muslims*, 44. lpp., *Experiences and perceptions of antisemitism – Second survey on discrimination and hate crime against Jews in the EU*, 59. lpp., *Jewish People's Experiences and Perceptions of Antisemitism – EU survey of Jewish people*, 77. lpp.

Pamatojoties uz iepriekšējo ziņojumu, šajā jaunajā ziņojumā ir sniegts pārskats par problēmām, ar kurām aizvien vēl nākas saskarties, un jaunām problēmām, panākto progresu un labo praksi direktīvu piemērošanā kopš 2021. gada.

Pārskata periodā ES ir veikusi konkrētus pasākumus, lai uzlabotu direktīvu piemērošanu un izpildi. Vissvarīgākais ir tas, ka kopš iepriekšējā ziņojuma ES ir pieņēmusi līdztiesības iestāžu direktīvas ([13]), lai stiprinātu valstu struktūras, kas ir atbildīgas par līdztiesības veicināšanu un diskriminācijas novēršanu un apkarošanu, cita starpā uzlabojot atbalstu diskriminētajām personām un grupām piekļuvē tiesu iestādēm.

Direktīvās ir noteikts, ka dalībvalstīm ir jānosaka efektīvas, atturošas un samērīgas sankcijas par diskriminēšanu. Lai atbalstītu dalībvalstis, Komisija pasūtīja **pētījumu par tiesību aktiem un sankciju piemērošanu rasu, etniskās un reliģiskās diskriminācijas dēļ.** Pētījumā atklājās, ka zemas un simboliskas sankcijas mazina juridisko aizsardzību un diskriminācijas novēršanu ilgtermiņā. Tas parādīja, ka ir vajadzīgas efektīvākas sankcijas, kas pilnībā nodrošina kompensāciju cietušajiem un veicina ilgstošus risinājumus, kā arī stingrāka izpildes nodrošināšana un juridisko profesiju pārstāvju un pilsoniskās sabiedrības spēju veidošana.

Ņemot vērā jaunāko tehnoloģiju attīstību, arī **automatizēto un mākslīgā intelekta (MI) sistēmu plašāku izplatību**, ziņojumā ir arī analizēta diskriminācijas aizlieguma tiesību aktu piemērošana dalībvalstīs algoritmiskās diskriminācijas gadījumos. Tas liecina, ka ir jāpalielina spējas un jāveido mehānismi efektīvai sadarbībai starp dažādām tiesību aizsardzības iestādēm.

Šā ziņojuma pamatā ir mērķorientētas apspriešanās rezultāti ([14]). Komisija saņēma atbildes uz īpaši pielāgotām aptaujas anketām no visām dalībvalstīm un dažādām ieinteresētajām personām un iestādēm, tostarp no ES Pamattiesību aģentūras, Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta (*EIGE*), 11 līdztiesības iestādēm, 2 sociālajiem partneriem, 17 pilsoniskās sabiedrības organizācijām un Eiropas līdztiesības iestāžu tīkla (*Equinet*). Šajā ziņojumā minētie statistikas dati ir balstīti uz šīm atbildēm.

Šajā ziņojumā galvenā uzmanība ir pievērsta ES diskriminācijas aizlieguma tiesību aktu efektīvai piemērošanai un izpildei, uzsverot būtisko nozīmi, ko rada:

– līdztiesības iestādes,

– efektīvas, atturošas un samērīgas sankcijas,

– labākas cietušo piekļuves nodrošināšana tiesu iestādēm un pierādījumiem,

– iespēju došana ieinteresētajām personām un sadarbība ar tām, un

([13]) OV L, 2024/1499, 29.5.2024., ELI*:* http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1499/oj, OV L, 2024/1500, 29.5.2024., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1500/oj.

([14]) No 2025. gada maija līdz jūlijam Komisija veica mērķorientētas apspriešanās, izmantojot tiešsaistes aptaujas anketu, kas ietvēra gan pielāgotus jautājumus par direktīvu īstenošanu, gan atvērtus jautājumus, lai respondenti varētu paust jebkādas papildu bažas. Anketas tika izplatītas visām dalībvalstīm, līdztiesības iestādēm katrā dalībvalstī, Eiropas sociālajiem partneriem, ar kuriem notika apspriešanās saskaņā ar LESD 154. pantu, un 57 pilsoniskās sabiedrības organizācijām. Ieinteresētās personas tika mudinātas aizpildīt anketu kopā ar attiecīgajām personām vietējā, reģionālā un valsts līmenī.

– EST judikatūra.

“Galvenās atziņas”, kas izklāstītas katras iedaļas sākumā, apkopo galveno, kas konstatēts ziņojumā. Papildu tekstlodziņos ir sniegti daudzsološas prakses piemēri.

2. IEPRIEKŠĒJĀ ZIŅOJUMĀ IZKLĀSTĪTO GALVENO DARBĪBU ĪSTENOŠANA

Iepriekšējā ziņojumā tika uzsvērts, ka ir būtiski uzlabot līdztiesības iestāžu redzamību, lomu un darbības neatkarību, lai risinātu problēmas direktīvu piemērošanā un izpildē. Tā rezultātā pēc Komisijas priekšlikuma tika pieņemtas līdztiesības iestāžu direktīvas. Komisija arī konstatēja vajadzību ciešāk pārraudzīt efektīvas, samērīgas un atturošas sankcijas, vienlaikus sniedzot atbalstu šajā jomā. Nākamajā nodaļā ir aplūkota šo galveno pasākumu īstenošana.

Galvenās atziņas

– Līdztiesības iestāžu direktīvu mērķis ir stiprināt līdztiesības iestāžu mandātu, neatkarību, resursus un pilnvaras. Tiek arī paplašināta šo iestāžu kompetence, iekļaujot tajā aizliegtos diskriminācijas iemeslus un jomas, ko aptver Nodarbinātības vienlīdzības direktīva.

– Līdztiesības iestāžu rīcībā jābūt instrumentiem un resursiem diskriminācijas, arī strukturālās diskriminācijas, novēršanai un reaģēšanai uz to.

– Līdztiesības iestādēm jābūt pilnvarotām rīkoties cietušo atbalstam tiesvedības procesā vai viņu vārdā, vai savā vārdā, lai aizstāvētu sabiedrības intereses.

– Zemas sankcijas un neefektīva sankciju piemērošana ir galvenie trūkumi sankciju sistēmās.

– Tiesību aktu konsolidēšana un uz nākotni vērstu sankciju ieviešana uzlabotu sankciju sistēmas.

2.1. Spēcīgākas līdztiesības iestādes – jauns impulss ES diskriminācijas aizlieguma tiesību aktu izpildes nodrošināšanā

Līdztiesības iestādēm ir būtiska nozīme ES diskriminācijas aizlieguma tiesību aktu izpildes nodrošināšanā. Līdz 2024. gadam Rasu vienlīdzības direktīva tikai pilnvaroja līdztiesības iestādes sniegt neatkarīgu palīdzību no diskriminācijas cietušajām personām un veikt un publicēt pašām savus apsekojumus, ziņojumus un ieteikumus ([15]).

Komisijas dienestu darba dokumentā, kas pievienots iepriekšējam ziņojumam par direktīvu piemērošanu ([16]), Komisija norādīja uz atšķirībām dalībvalstīs mērķu vēriena un sasniegtā līmeņa ziņā. Galvenās transversālās tēmas bija līdztiesības iestāžu resursu nepietiekamība finansējuma un personāla ziņā, ierobežota informētība par līdztiesības iestāžu esību un to ierobežotā neatkarība un juridiskais statuss.

([15]) Sk., piemēram, Rasu vienlīdzības direktīvas 13. panta 2. punktu.

([16]) SWD(2021) 63 final (2021. gada 19. marts), EUR-Lex - 52021SC0063 - LV - EUR-Lex.

Šā iemesla dēļ ES pieņēma līdztiesības iestāžu direktīvas, lai nodrošinātu, ka līdz 2026. gada jūnijam visas līdztiesības iestādes ir labāk sagatavotas diskriminācijas apkarošanai, cietušo atbalstīšanai un līdztiesības veicināšanai.

Līdztiesības iestāžu direktīvas paplašina līdztiesības iestāžu kompetenci, iekļaujot tajā diskrimināciju nodarbinātības jomā vecuma, reliģijas vai uzskatu, invaliditātes vai seksuālās orientācijas dēļ. Pirms tam ES tiesību aktos līdztiesības iestādes bija pilnvarotas veicināt, analizēt, uzraudzīt un atbalstīt vienlīdzīgu attieksmi pret visām personām, ņemot vērā tikai rasu vai etnisko piederību un dzimumu.

Turklāt līdztiesības iestāžu direktīvās ir noteikts, ka dalībvalstīm ir jānodrošina līdztiesības iestāžu neatkarība un tām nepieciešamie cilvēkresursi, tehniskie un finanšu resursi. Šiem resursiem jābūt tādiem, kas ļauj līdztiesības iestādēm veikt visus savus uzdevumus un efektīvi īstenot visas savas pilnvaras attiecībā uz visiem aizliegtajiem diskriminācijas iemesliem un jomām.

Visbeidzot, ir būtiski nostiprināts līdztiesības iestāžu uzdevumu un pilnvaru tvērums. To mandāts vairs nevar aprobežoties tikai ar reaģēšanu uz diskrimināciju. Tām jābūt arī pilnvarotām veikt preventīvas darbības, arī attiecībā uz diskrimināciju nodarbinātības un profesionālās apmācības jomā vecuma, reliģijas vai uzskatu, invaliditātes vai seksuālās orientācijas dēļ.

Lai pievērstos diskriminācijas strukturālajiem aspektiem un veicinātu sociālās pārmaiņas ([17]), līdztiesības iestādes veiks informatīvas, preventīvas un veicinošas darbības ([18]). Šādas darbības var ietvert labas prakses apmaiņu, pozitīvu darbību, ziņošanu par strukturālām problēmām, līdztiesības aspekta integrēšanu publiskā un privātā sektora struktūrās un attiecīgas apmācības, informācijas, konsultāciju, norādījumu un atbalsta sniegšanu šādām struktūrām.

Līdztiesības iestāžu direktīvās ir noteikts, ka dalībvalstīm ir jāpiešķir līdztiesības iestādēm pilnvaras piedalīties tiesvedībā ([19]). Iepriekš šo iestāžu pilnvaras piedalīties tiesvedībā visā ES teritorijā ievērojami atšķīrās. Ieviešot jaunos standartus, visas grupas, kas saskaņā ar ES tiesību aktiem ir aizsargātas, varēs lūgt līdztiesības iestāžu atbalstu jomās, uz kurām attiecas Rasu vienlīdzības direktīva un Nodarbinātības vienlīdzības direktīva.

Līdztiesības iestāžu direktīvas jo īpaši ļauj dalībvalstīm pilnvarot līdztiesības iestādes atbalstīt gan individuālas, gan kolektīvas tiesiskās aizsardzības ([20]) centienus. Dalībvalstis var iecelt līdztiesības iestādes, kas vairāku cietušo atbalstam vai savā vārdā darbojas nolūkā apkarot diskrimināciju sabiedrības interesēs. Šāda vajadzība var rasties, piemēram, liela lietu skaita vai lietu nopietnības dēļ, vai tāpēc, ka ir

([17]) Sk. Padomes Direktīvas (ES) 2024/1499 23. apsvērumu.

([18]) Sk. Padomes Direktīvas (ES) 2024/1499 5. pantu un 17. panta c) punktu.

([19]) Sk. Padomes Direktīvas (ES) 2024/1499 10. pantu. Dalībvalstīm jo īpaši jānodrošina, lai līdztiesības iestādei būtu vismaz vienas no turpmāk minētajām tiesībām rīcībai tiesvedībā: a) tiesības viena vai vairāku cietušo vārdā ierosināt tiesvedību; b) tiesības piedalīties tiesvedībā, lai atbalstītu vienu vai vairākus cietušos; vai c) tiesības ierosināt tiesvedību savā vārdā, lai aizstāvētu sabiedrības intereses.

([20]) Kolektīva tiesiskā aizsardzība ir juridisks mehānisms, kas ļauj vienai vai vairākām (fiziskām vai juridiskām) personām celt kolektīvu prasību, kā rezultātā var tikt piemērotas kolektīvas sankcijas.

nepieciešams ieviest juridisku skaidrību. Katrs no šiem faktoriem varētu nozīmēt, ka diskriminācija pēc būtības ir strukturāla vai sistemātiska ([21]).

Līdztiesības iestādes turpinās pildīt savu galveno uzdevumu, proti, sniegt palīdzību personām, kas cietušas no rasu vai etniskās diskriminācijas, cita starpā atbildot uz visām sūdzībām par diskrimināciju ([22]). Tagad šis uzdevums attieksies arī uz personām, kas cietušas no diskriminācijas nodarbinātības jomā vecuma, reliģijas vai uzskatu, invaliditātes vai seksuālās orientācijas dēļ. Turklāt saskaņā ar jaunajām līdztiesības iestāžu direktīvām līdztiesības iestādes arī jāpilnvaro piedāvāt alternatīvu strīdu izšķiršanu, veikt izmeklēšanu attiecībā uz vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpumiem un sniegt nesaistošus atzinumus vai pieņemt saistošus lēmumus ([23]). To sniegtajos atzinumos vai pieņemtajos lēmumos ir jāparedz atbilstoši tiesiskās aizsardzības, uzraudzības un izpildes nodrošināšanas mehānismi.

Komisija ir pieņēmusi īstenošanas aktu, ar ko izveido kopīgu līdztiesības iestāžu darbības rādītāju sarakstu ([24]). Šāds saraksts atvieglos uzraudzību pār to, kā jaunie standarti tiek piemēroti dalībvalstīs un kā tie ietekmē ES diskriminācijas aizlieguma tiesību aktu izpildes nodrošināšanu.

Secinājumi

Dalībvalstīm:

– pilnībā un pareizi jātransponē līdztiesības iestāžu direktīvas.

Komisija:

– turpinās sniegt atbalstu dalībvalstīm ar šim nolūkam paredzētu ekspertu grupu sanāksmju un tiešsaistes IT platformas starpniecību. Tā uzraudzīs, vai dalībvalstis pareizi transponē līdztiesības iestāžu direktīvas savos tiesību aktos, izmantojot visus savā rīcībā esošos instrumentus, tostarp neformālus dialogus un oficiālas pārkāpuma procedūras.

2.2. Sankcijas un tiesiskās aizsardzības līdzekļi – vajadzība pēc stingrākiem aizsardzības pasākumiem

Efektīvas sankcijas nodrošina, ka personas, kas cietušas no diskriminācijas, saņem pilnīgu kompensāciju par piedzīvoto kaitējumu. Turklāt sankcijas un tiesiskās aizsardzības līdzekļi var būt arī daļa no diskriminācijas novēršanas instrumentu kopuma. Direktīvās ir noteikts, ka dalībvalstis paredz iedarbīgas, samērīgas un atturošas sankcijas diskriminācijas gadījumā un nodrošina, ka tās tiek izpildītas. Sankcijas var ietvert kompensācijas izmaksu ([25]).

([21]) Sk. Padomes Direktīvas (ES) 2024/1499 35. apsvērumu.

([22]) Sk. Padomes Direktīvas (ES) 2024/1499 6. pantu.

([23]) Dalībvalstīm ir jāpieņem lēmums par to, vai tās pilnvaros līdztiesības iestādi sniegt nesaistošus atzinumus vai pieņemt saistošus lēmumus.

([24]) OV L, 2026/1196, 11.6.2026., ELI: http://data.europa.eu/eli/reg_impl/2026/1196/oj.

([25]) Sk. Rasu vienlīdzības direktīvas 15. pantu un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 17. pantu.

Pēdējā ziņojumā bija secināts, ka dažu valstu tiesas ir noteikušas salīdzinoši zemus kaitējuma atlīdzības līmeņus, kas attur cietušos no prasības celšanas vai finansiālas kompensācijas pieprasīšanas tiesā.

Kopš pēdējā ziņojuma EST ir sniegusi papildu skaidrojumu par sankcijām. *Braathens Regional Aviation* lietā EST paskaidroja, ka ES tiesību akti nepieļauj tādus valsts iekšējos tiesību aktus, kas ļautu tiesām izvairīties no diskriminācijas atzīšanas, ja atbildētājs piekrīt maksāt prasītāja pieprasīto kompensāciju ([26]). Šādi noteikumi jo īpaši neatbilstu prasībām par kompensējošām un atturošām sankcijām, jo tie ļautu vainīgajam izvairīties no pārkāpuma atzīšanas, lai aizsargātu savu reputāciju.

Konstatējumi pētījumā par sankcijām, ko piemēro par diskrimināciju rasu, etniskās vai reliģiskās piederības dēļ

Pēdējā ziņojumā tika uzsvērta problēma, ko rada neatbilstoša sankciju piemērošana. Tāpēc Komisija nolēma palīdzēt dalībvalstīm efektīvi īstenot noteikumus par sankcijām un pasūtīja pētījumu par tiesību aktiem un sankciju piemērošanu rasu, etniskās un reliģiskās diskriminācijas gadījumā ([27]).

Konstatējumi atklāja, ka sankciju sistēmas ir sadrumstalotas. Attiecīgie noteikumi ir atrodami izklaidus daudzos dažādos tiesību aktos. Tādēļ cietušajiem ir grūti noteikt savas tiesības un pieejamos tiesiskās aizsardzības līdzekļus.

Vairākās jurisdikcijās tiesību aktos paredzētās sankciju summas/diapazoni ir zemi un nav pietiekami bargi, lai atturētu potenciālos vainīgos. Iespējamo sankciju saraksts bieži vien ir ierobežots, tāpēc ir grūtāk tās pielāgot nodarījuma specifikai un smagumam. Turklāt piemērotās sankcijas bieži vien ir simboliskas un tuvas tiesību aktos noteiktajam minimumam, savukārt tiesvedības izmaksas ir augstas, kas varētu mazināt sistēmas efektivitāti un atturēt cietušos no ziņošanas par diskrimināciju. Turklāt sankcijas reti tiek grozītas, un daudzās jurisdikcijās ir spēkā novecojušas sankcijas, kurās nav ņemtas vērā ekonomiskās pārmaiņas, piemēram, inflācija vai dzīves dārdzība.

Visbeidzot, sankcijas parasti ir vērstas tikai uz pagātnē izdarītām ļaundarībām. To mērķis ir sodīt vainīgo vai izmaksāt kompensāciju cietušajam, nekādi neizmantojot sankciju potenciālu novērst nodarījumu. Parasti trūkst pasākumu ([28]) ar preventīvu

([26]) Tiesas 2021. gada 15. aprīļa spriedums lietā *Diskrimineringsombudsmannen / Braathens Regional Aviation AB*, C-30/19, ECLI:EU:C:2021:269, 49. punkts.

([27]) Eiropas Komisija, Tiesiskuma un patērētāju ģenerāldirektorāts un *Milieu Consulting*, *Study on sanctions for discrimination on racial/ethnic/religious grounds: final report*, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/7531428.

([28]) Šādi pasākumi var tikt īstenoti kā pienākumrīkojums, t. i., rīkojums, ar ko aizliedz konkrētas darbības vai arī uzdod veikt konkrētas darbības. Pamata pienākumrīkojums liktu vainīgajam veikt konkrētu darbību vai darbības veidu vai arī apturēt konkrētu darbību vai darbības veidu. Strukturālo pienākumrīkojumu mērķis ir novērst plaši izplatītu organizatorisku un pat sistemātisku diskrimināciju, kuras gadījumā ar pamata pienākumrīkojumu nevarētu panākt apmierinošas izmaiņas (piemēram, iekšējo noteikumu grozīšanu). Sk. arī 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, 60. sēj., 5. izdevums, 2023, 1269.–1312. lpp., https://doi.org/10.54648/cola2023093.

vai sociāli preventīvu mērķi, piemēram, strukturālu pienākumrīkojumu, kas prasītu, piemēram, desegregācijas plānus vai obligātas mācības vainīgajam ([29]).

Pētījumā arī uzsvērts, ka nav sankciju par diskriminācijas gadījumiem, kas skar lielas neidentificējamu cietušo grupas ([30]), tostarp gadījumiem, kas izriet no MI vai automatizētu sistēmu izmantošanas.

Vēl citas problēmas rada tas, ka, lemjot par sankciju vai sankcijas apmēru, netiek pietiekami ņemtas vērā konkrētas pazīmes vai apstākļi. Tas jo īpaši attiecas uz elementiem, kurus valsts tiesību aktos nav prasīts ņemt vērā, piemēram, gadījumos, kas saistīti ar multiplo, intersekcionālo vai algoritmisko diskrimināciju.

Turklāt neatbilstoši izpildes nodrošināšanas un uzraudzības noteikumi bieži vien izraisa sankciju kavēšanos vai neizpildi. Tikai dažās jurisdikcijās ir paredzēti efektīvi izpildes pasākumi, piemēram, soda maksājumi ([31]) vai naudas sodi ar noteiktiem nosacījumiem ([32]). Tāpat lielā mērā trūkst tāda veida uzraudzības pasākumu kā vainīgo ziņošana par veiktajiem pasākumiem, turpmākas uzklausīšanas, intervijas vai inspekcijas.

Gan dalībvalstis, gan ieinteresētās personas norādīja, ka informētība par direktīvās noteiktajām tiesībām ir zema (sk. 3.2. punktu). Arī informētība par esošajiem tiesiskās aizsardzības līdzekļiem ir ierobežota, vai pat tās nav vispār.

Pētījumā nav konstatēti nekādi īpaši valstu noteikumi informētības palielināšanai par sankcijām diskriminācijas gadījumā. Lielākā daļa izpratnes veicināšanas kampaņu visai plašā veidā ir vērstas uz diskriminācijas apkarošanu, nepaskaidrojot, ko cietušie var sagaidīt no tiesu sistēmas, ja tiek pārkāptas viņu tiesības. Turklāt trūkst mērķorientētu apmācību par šīm sankcijām speciālistiem, tostarp tiesnešiem, un tas var ietekmēt efektīvu, samērīgu un atturošu sankciju piemērošanu.

Labas prakses rokasgrāmatā par sankcijām diskriminācijas gadījumā, kas veido pētījuma daļu, ir uzsvērti vairāki daudzsološas prakses piemēri, kas ir īstenoti dalībvalstīs ([33]).

Sankciju sistēmu novērtējums, ko veica dalībvalstis, līdztiesības iestādes un pilsoniskā sabiedrība

([29]) Sk. 27. zemsvītras piezīmi.

([30]) Piemēram, paziņojumi par diskriminējošu darbā pieņemšanas politiku bez atklātas darbā pieņemšanas procedūras un bez identificējama sūdzības iesniedzēja, kas apgalvotu, ka ir cietis no diskriminācijas. Par līdzīgiem faktiem sk. Tiesas 2008. gada 10. jūlija spriedumu *Feryn*, C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397, vai Tiesas 25. aprīļa spriedumu *Asociaõia Accept*, C-81/12, ECLI:EU:C:2013:275.

([31]) Maksājums, ko tiesa parasti uzliek pēc cietušā pieprasījuma, lai piespiestu vainīgo izpildīt spriedumu pēc būtības.

([32]) Tiesas vai iztiesāšanas iestādes uzlikts sods, kas maksājams tikai tad, ja vainīgais nav nodrošinājis atbilstību konkrētiem nosacījumiem. To izmanto kā atturošu līdzekli, lai nodrošinātu atbilstību konkrētam rīkojumam vai prasībai.

([33]) Eiropas Komisija, Tiesiskuma un patērētāju ģenerāldirektorāts, Milieu Consulting SRL, Adamis-Császár, K., Vancauwenbergh, S., Gustave, F., et al., *How can sanctions effectively prevent and combat discrimination? – Good practice guide on sanctions for discrimination on racial, ethnic and religious grounds*, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2025, 32. lpp., https://data.europa.eu/doi/10.2838/0513884.

Dažādas ieinteresētās personas sankciju sistēmu efektivitāti uztvēra diezgan atšķirīgi. Lai gan 12 no 17 pilsoniskās sabiedrības organizācijām, kas piedalījās mērķorientētās apspriešanās procesā pirms ziņojuma sagatavošanas, uzskatīja, ka par diskrimināciju piemērojamās sankcijas nav ļoti efektīvas vai vispār nav efektīvas, respondenti no līdztiesības iestādēm sankciju vērtējuma ziņā dalījās vienādās grupās, un dalībvalstis bija lielā mērā pārliecinātas par savu sankciju sistēmu efektivitāti (piecas dalībvalstis) vai relatīvo efektivitāti (16 dalībvalstis).

Iemesli, kas tika minēti kā pamats sankciju sistēmu atzīšanai par efektīvām, parasti bija tikai sankciju esība kā tāda, uzraudzības un izpildes mehānismu pieejamība vai pieņēmums par to, ka nav nekādu norāžu, kas liecinātu par sankciju sistēmas neefektīvu darbību. Tomēr grūtību atzīšanas gadījumos visas ieinteresētās personas skaidri norādīja, ka sankciju sistēmu vājā vieta ir noteikto sankciju nepiemērošana praksē.

Apsekotās dalībvalstis, līdztiesības iestādes un pilsoniskās sabiedrības organizācijas piekrita, ka tiesību aktu konsolidācija un uz nākotni vērstu sankciju ieviešana uzlabotu sankciju sistēmas. Turklāt pilsoniskās sabiedrības organizācijas aicināja dalībvalstis savās sankciju sistēmās atzīt un ņemt vērā multiplo un intersekcionālo diskrimināciju. Viņuprāt, šādas reformas veicinātu par diskrimināciju noteikto sankciju izpildi, nostiprinātu uz cietušo vērstu pieeju un ļautu novērst diskriminējošu rīcību, nevis tikai sodīt par to.

Apspriešanās laikā sniegtajās atbildēs tikai Latvija, Portugāle un Spānija uzskatīja, ka tām jāpielāgo savas sankciju sistēmas aizvien biežākai algoritmisko rīku izmantošanai lēmumu pieņemšanā.

Secinājumi

Dalībvalstīm:

– jānodrošina sankciju efektīva piemērošana praksē. Naudas sodu apmēriem jāatspoguļo diskriminācijas radītais ilgtermiņa kaitējums, jānodrošina tiesiskā aizsardzība cietušajiem un jāveicina būtiskas pārmaiņas.

Dalībvalstīm būtu:

– jāievieš efektīvas sankcijas par diskrimināciju, kas skar lielas neidentificējamu cietušo grupas, tostarp gadījumos, kas izriet no MI vai automatizētu sistēmu izmantošanas.

Komisija:

– atbalstīs dalībvalstis, rīkojot sanāksmes, lai apspriestu sankcijas par ES līdztiesības tiesību aktu īstenošanu atbildīgo ekspertu grupā.

3. NORISES, KAS KOPĪGAS ABĀM DIREKTĪVĀM

Kopš 2021. gada ir notikušas izmaiņas, kas tiesību aktu, īstenošanas un piemērošanas ziņā skar abas direktīvas, turklāt ir veikti ārēji pētījumi par esošo satvaru, konkrētiem noteikumiem un direktīvu piemērošanu. Turpmāk apspriestie temati ir balstīti uz

iepriekšējā ziņojumā apzinātajiem jautājumiem, turpmākajām norisēm un atsauksmēm, kas tika saņemtas mērķorientētas apspriešanās laikā.

Galvenās atziņas

– Dalībvalstis nodrošina aizsardzību pret aizskarošu izturēšanos, aicinājumu diskriminēt un pakļaut netaisnībai. Šī aizsardzība dažādās dalībvalstīs ir ļoti atšķirīga, un dažkārt praksē tā ir ierobežota.

– Kopš iepriekšējā ziņojuma informētība par atbalsta pakalpojumiem ir nedaudz palielinājusies etniskajās grupās un migrantiem piederīgo personu vidū. Lielākā daļa dalībvalstu ir īstenojušas vai turpina īstenot praksi, kas atvieglo piekļuvi tiesu iestādēm. Tomēr nepietiekama informētība par tiesībām joprojām ir būtiska problēma.

– Tiesām un praktizējošiem juristiem bieži vien trūkst izpratnes par tiem direktīvu noteikumiem, kuri attiecas uz pierādīšanas pienākumu.

– Lielākajā daļā dalībvalstu ir ieviesti pasākumi, lai veicinātu dialogu ar sociālajiem partneriem un pilsonisko sabiedrību. Tomēr tas nenotiek sistemātiski visās dalībvalstīs un neskar visus aizliegtos diskriminācijas iemeslus. Turklāt lielākā daļa pilsoniskās sabiedrības organizāciju apgalvo, ka tās saskaras ar pastāvīgām problēmām.

– Gandrīz visas dalībvalstis atļauj vai veicina pozitīvu darbību, un tika minētas ļoti nedaudzas problēmas tās īstenošanā.

3.1. Jēdziens “diskriminācija”

Kā uzsvērts iepriekšējā ziņojumā, ir vairāki jautājumi, kas ir saistīti ar diskriminācijas jēdzienu. Papildus tam, ka ir definēta “tieša” un “netieša” diskriminācija ([34]), direktīvas aizliedz arī “aicinājumu diskriminēt” un “aizskarošu izturēšanos”. Ir arī citi diskriminācijas veidi, piemēram, diskriminācija “saistības dēļ” un “pieņēmuma dēļ”.

Aicinājums diskriminēt

Direktīvās ir noteikts, ka “aicinājums diskriminēt personas” direktīvās norādīto iemeslu dēļ ir uzskatāms par diskrimināciju ([35]).

Pēc direktīvu pieņemšanas visu dalībvalstu tiesību sistēmās tika ieviests jēdziens “aicinājums diskriminēt”. Tomēr, ņemot vērā aizlieguma vispārējo raksturu, tiesiskais regulējums dalībvalstīs ir atšķirīgs un valstu judikatūra ir ierobežota.

([34]) Sk. direktīvu 2. panta 2. punktu. Tieša diskriminācija attiecas uz gadījumiem, kad salīdzināmā situācijā pret personu izturas sliktāk nekā pret citu personu rasu vai etniskās piederības, reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ. Netieša diskriminācija attiecas uz šķietami neitrāliem noteikumiem (vai praksi), kas personām ar rasu vai etnisko piederību vai personām, kurām ir konkrēta reliģija vai uzskati, konkrēta invaliditāte, konkrēts vecums vai konkrēta seksuālā orientācija, radītu konkrētu nelabvēlīgu situāciju salīdzinājumā ar citām personām, ja vien šie noteikumi (vai prakse) nav objektīvi pamatoti ar likumīgu mērķi un līdzekļi šā mērķa sasniegšanai ir piemēroti un vajadzīgi.

([35]) Sk. direktīvu 2. panta 4. punktu.

Papildus tieša aicinājuma diskriminēt aizliegumam 22 dalībvalstis uzskata, ka attiecīgās valsts tiesību akti aizliedz arī netiešus aicinājumus, piemēram, izteikumus par priekšrokas došanu vai mudinājumu diskriminēt, kas pamatojas uz vienu vai vairākiem aizliegtiem diskriminācijas iemesliem. Lai sāktu darboties aizsardzība pret aicinājumiem diskriminēt, septiņās dalībvalstīs starp personu, kas izsaka aicinājumu, un personu, kas saņem šos norādījumus, ir jābūt hierarhiskām attiecībām. Visbeidzot, 20 dalībvalstīs pie atbildības var saukt gan to personu, kas izsaka aicinājumu, gan arī personu, kas saņem norādījumus ([36]).

Nesenā ziņojumā par aicinājumiem diskriminēt ([37]) eksperti apzināja 23 lietas laikposmā no 2002. līdz 2025. gadam. No šīm lietām 14 lietas attiecās uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem (tostarp mājokļiem) un to piegādi, un 17 lietas tika iesniegtas par diskrimināciju rasu vai etniskās piederības dēļ. Divpadsmit dalībvalstīs attiecīgas judikatūras nebija. Ziņojuma autori norāda, ka šāds judikatūras trūkums daļēji izriet no izpratnes trūkuma par to, kas veido aicinājumu diskriminēt. Prasītāji drīzāk mēdz ierosināt lietu par tiešu vai netiešu diskrimināciju tajos gadījumos, kad aicinājums ir izraisījis diskrimināciju, nevis apstrīdēt pašu aicinājumu.

Aizskaroša izturēšanās

Direktīvās ir sniegta aizskarošas izturēšanās definīcija. Tomēr tajās ir arī uzsvērts, ka aizskarošas izturēšanās jēdzienu var definēt saskaņā ar dalībvalstu attiecīgajiem tiesību aktiem un praksi ([38]). Normatīvā vide dalībvalstīs joprojām ir atšķirīga, un judikatūra ir ierobežota.

Dalībvalstis aizskarošu izturēšanos aizliedz vai nu saskaņā ar diskriminācijas aizlieguma tiesību aktiem vai krimināllikumu, vai abiem. Normatīvo aktu izvēle parasti ir atkarīga no kāda no turpmāk minētajiem faktoriem: nodarījuma veids ([39]), izdarītā smagums ([40]) vai nodoms ([41]). Dalībvalstis arī sniedza garu un daudzveidīgu sarakstu ar tādas rīcības piemēriem, uz kuru var attiekties aizskarošas izturēšanās definīcija. To tvērums un veids ir atkarīgs no jurisdikcijas ([42]).

([36]) Attiecīgajā literatūra var būt norādīti skaitļi, kas atšķiras no dalībvalstu sniegtajiem skaitļiem. Sk. Dewhurst, E. un Buendia, R., *Instructions to discriminate under EU and national law*, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/6242130.

([37]) Skatīt 36. zemsvītras piezīmi, 10. lpp.

([38]) Sk. direktīvu 2. panta 3. punktu.

([39]) "Diskriminējoša" aizskaroša izturēšanās galvenokārt attiecas uz ietekmi uz cietušā cieņu un rīcību, savukārt noziedzīga aizskaroša izturēšanās galvenokārt attiecas uz vainīgā sodīšanu par noziedzīgiem nodarījumiem.

([40]) Krimināllikumā tiek aplūkoti vissmagākie aizskarošas izturēšanās veidi, piemēram, naida kurināšana, neslavas celšana, vajāšana vai draudi.

([41]) Noziedzīga aizskaroša izturēšanās parasti paredz nodomu, atkārtotu rīcību un kaitējumu. Diskriminācijas aizlieguma tiesību aktu kontekstā šie kritēriji nav nepieciešami.

([42]) To vidū ir: nepiedienīga vai aizvainojoša valoda; attēlu, videoklipu vai rakstītu vārdu radīšana, demonstrēšana vai izplatīšana; fizisks kontakts vai vardarbība; iebiedēšana; atstumšana; nepamatota/pastāvīga kritika vai kontrole; profesionālā snieguma graušana vai baumu izplatīšana; pārmērīgas darba slodzes vai nesasniedzamu termiņu tīša noteikšana; pazemošana; verbāla vai neverbāla iebiedēšana vai draudi; verbāli pāridarījumi vai apvainojumi; nepiedienīgi joki; psiholoģisks spiediens vai vardarbība; nevēlamas darbības vai prasības; žesti; vajāšana; apsaukāšana; naida runa vai naida simboli; aizskaroša izturēšanās tiešsaistē; zīmējumi uz sienām; atteikšanās atzīt vēlamos vietniekvārdus.

Nodarbinātības nozarē ir parādījušies trīs galvenie modeļi saukšanai pie atbildības. Pie atbildības var saukt pārkāpuma izdarītāju, darba devēju vai abus. Daudzas dalībvalstis nespēja norādīt aizsardzības veidus pret aizskarošu izturēšanos ārpus nodarbinātības jomas. Tajos gadījumos, kad informācija bija pieejama, dalībvalstis parasti runāja par tiesisko regulējumu aizskarošas izturēšanās novēršanai izglītības iestādēs, veselības aprūpē un valsts pārvaldē.

Šajā sakarā vairākas dalībvalstis norādīja, ka pie atbildības var saukt ne tikai personu, kas aizskaroši izturējusies, bet arī attiecīgo struktūru vai iestādi par nolaidības dēļ pieļautu aizskarošu izturēšanos, pildot savu pienākumu novērst aizskarošu izturēšanos ([43]).

Desmit dalībvalstis uzsvēra grūtības aizskarošas izturēšanās jēdziena piemērošanā saskaņā ar savas valsts tiesību aktiem. Dalībvalstis jo īpaši norādīja uz problēmām pierādījumu iegūšanā, lai pierādītu aizskarošu izturēšanos. Turklāt dažas no šīm problēmām tika saistītas ar tiesību aktu īstenošanu valsts līmenī, kad rīcības atzīšanai par aizskarošu izturēšanos ir nepieciešama atkārtota rīcība, nodoms (nevis sekas), līdzīgās situācijās esošu personu vai grupu identifikācija un hierarhiskas attiecības. Nevienā no ES tiesību aktiem tas nav nepārprotami prasīts.

Dažās dalībvalstīs ir izveidojusies interesanta judikatūra, saskaņā ar kuru aizsardzība pret aizskarošu izturēšanos tiek izmantota, lai vērstos pret tādu diskrimināciju tiešsaistē, kas skar nenoteiktu cilvēku skaitu, un lai aizsargātu personu grupas no diskriminācijas.

1. izcēlums. Aizskarošas izturēšanās gadījumu piemēri dalībvalstīs ([44])

- Bulgārijā bija lieta, kurā Augstākā administratīvā tiesa kādas politiskas partijas aizskarošus ierakstus sociālajos medijos klasificēja kā aizskarošu izturēšanos seksuālās orientācijas dēļ ([45]). Citā lēmumā Tiesa konstatēja, ka pret romu etniskās piederības cilvēkiem vērsti stigmatizējoši tiešsaistes raksti ir aizskaroša izturēšanās etniskās piederības dēļ ([46]).

- Beļģijā (nodarbinātības jomā) ([47]) un Itālijā ([48]) tiesas ir atzinušas aizskarošu izturēšanos arī tajos gadījumos, kad sociālajos tīklos vai komunikācijas platformās ir pausti aizskaroši viedokļi, kaut arī tie tikuši kopīgoti ar ierobežotu cilvēku skaitu.

Diskriminācija saistības vai pieņēmuma dēļ

([43]) Malta uzsvēra, ka šāds satvars rada pozitīvu rūpības pienākumu darba devējiem, pedagogiem un pakalpojumu sniedzējiem aktīvi novērst aizskarošu izturēšanos – ne tikai starp darbiniekiem, bet arī starp darbiniekiem un trešām personām.

([44]) Bulgārijas un Itālijas sniegtie piemēri neietilpst ne Rasu vienlīdzības direktīvas, ne Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas materiālajā piemērošanas jomā. Tomēr tie attiecas uz jēdzienu "aizskaroša izturēšanās", kā tas definēts šajās direktīvās un īstenots valstu tiesību aktos.

([45]) Bulgārijas Augstākās administratīvās tiesas 2024. gada 16. septembra Lēmums Nr. 9763.

([46]) Bulgārijas Augstākās administratīvās tiesas 2025. gada 14. maija Lēmums Nr. 5014.

([47]) Antverpenes apelācijas tiesas 2024. gada 27. jūnija Spriedums Nr. 2023/CO/654.

([48]) Itālijas Augstākās kasācijas tiesas 2023. gada 26. maija Rīkojums Nr. 14836.

Diskriminācija saistības dēļ notiek tad, ja cietusī persona tiek diskriminēta tās saistības dēļ ar aizsargātu personu, grupu vai pazīmi. EST ir konsekventi atzinusi šo diskriminācijas veidu savā judikatūrā, pēdējo reizi saistībā ar netiešu diskrimināciju invaliditātes dēļ (sk. 5.3. punktu) ([49]). Turklāt 19 dalībvalstis tagad savos valsts tiesību aktos vai judikatūrā nepārprotami aizliedz diskrimināciju saistības dēļ ([50]).

EST vēl nav tieši pievērsusies jautājumam par "diskrimināciju pieņēmuma dēļ". Šāda diskriminācija notiek tad, ja persona tiek diskriminēta, pamatojoties uz nepareizu pieņēmumu vai priekšstatu, ka tai piemīt kāda no aizsargātajām pazīmēm. Jāatzīmē, ka Eiropas Cilvēktiesību tiesa vairākās lietās ir lēmusi, ka diskriminācija saskaņā ar Eiropas Cilvēktiesību konvenciju ietver arī diskrimināciju pieņēmuma dēļ ([51]). Turklāt šķiet, ka 19 dalībvalstis to jau ir aizliegušas vai nu attiecīgās valsts tiesību aktos, vai judikatūrā ([52]).

Dažās dalībvalstīs diskriminācija saistības vai pieņēmuma dēļ var attiekties arī uz aizskarošu izturēšanos, pakļaušanu netaisnībai un gadījumiem, kad tiek liegti saprātīgi pielāgojumi ([53]). Šāda izpratne reti izriet no tiesību aktiem. Tai vietā tā bieži vien izriet no judikatūras vai atspoguļo apsekoto iestāžu interpretāciju. Citām dalībvalstīm lielākoties nebija pārliecības par savas valsts tiesību aktu piemērojamību šādos gadījumos.

Neraugoties uz Tiesas nolēmumu *CHEZ* lietā ([54]), kurā konstatēts, ka diskriminācija saistības dēļ nav atkarīga no ciešas vai tuvas saistības starp iespējamo cietušo un attiecīgo grupu, dažās dalībvalstīs to vēl aizvien var pieprasīt.

Multiplā diskriminācija

Abās direktīvās ([55]) ir atzīts, ka noteiktas cilvēku grupas var pieredzēt diskrimināciju vairāku iemeslu dēļ vienlaicīgi. Līdz šim 14 dalībvalstis ir pieņēmušas tiesību aktus, kuros nepārprotami atzīta multiplā diskriminācija.

Šajās 14 dalībvalstīs multiplās diskriminācijas atzīšanas praktiskās un juridiskās sekas ievērojami atšķiras. Dažās dalībvalstīs tā ietekmē par diskrimināciju piemērojamo sankciju veidu un smagumu. Citās tā tiek uzskatīta par vienu no smagākajām diskriminācijas formām. Divās dalībvalstīs multiplajai diskriminācijai var paredzēt augstāku pierādīšanas slieksni atbildētājiem, jo katram aizliegtajam diskriminācijas iemeslam ir nepieciešams atsevišķs pierādījums par to, ka diskriminēšana nav notikusi.

([49]) Sk. Tiesas 2025. gada 11. septembra spriedumu lietā *Bervidi*, C-38/24, ECLI:EU:C:2025:690, 55.–56. punkts.

([50]) Walsh, J., *Discrimination by association and discrimination by assumption under directives 2000/43 and 2000/78*, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2024, 12.–13. lpp., https://data.europa.eu/doi/10.2838/4086758.

([51]) Sk., piemēram, *Timishev/*Krievija, Nr. 55762/00 un Nr. 55974/00, 2005. gada 13. decembris.

([52]) Sk. 50. zemsvītras piezīmi.

([53]) *Bervidi* lietā (sk. 49. zemsvītras piezīmi) EST nolēma, ka arī darba ņēmēji bez invaliditātes noteiktos apstākļos var prasīt saprātīgus pielāgojumus.

([54]) Tiesas 2015. gada 16. jūlija spriedums lietā *CHEZ Razpredelenie Bulgaria' AD / Komisia za zashtita ot diskriminatsia*, C-83/14, ECLI:EU:C:2015:480, 49. un 56. punkts.

([55]) Sk. Rasu vienlīdzības direktīvas 14. apsvērumu un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 3. apsvērumu.

Puse dalībvalstu, kas nepārprotami atzīst multiplo diskrimināciju, ir norādījusi uz būtiskām grūtībām šī jēdziena piemērošanā. Sešās dalībvalstīs trūkst izpratnes par multiplo diskrimināciju. Piecās dalībvalstīs nav pietiekamu statistikas datu par visiem attiecīgajiem aizliegtajiem diskriminācijas iemesliem. Piecas dalībvalstis arī uzskatīja, ka lietās, kas saistītas ar multiplo diskrimināciju, ir grūti noteikt salīdzināšanai piemērotu grupu, kas atrodas labvēlīgākā situācijā. Līdztiesības iestādes pauda līdzīgas bažas. Tomēr atšķirībā no dalībvalstīm gandrīz visas līdztiesības iestādes ziņoja par grūtībām multiplās diskriminācijas gadījumu atzīšanā.

Ne vienā, ne otrā direktīvā, uz kuru attiecas šis ziņojums, nav norādīts juridiskais pamats intersekcionālās diskriminācijas atzīšanai ([56]). Lai gan EST atzina, ka diskriminācija var pamatoties uz vairākiem iemesliem, kas aizliegti saskaņā ar ES tiesību aktiem, tā arī uzskatīja, ka "nav tādas jaunas diskriminācijas kategorijas, kas izriet no vairāku šādu iemeslu kombinācijas (..) un kura būtu konstatējama, ja diskriminācija šo iemeslu dēļ, aplūkojot tos izolēti, nav tikusi pierādīta" ([57]).

Apsekotās pilsoniskās sabiedrības organizācijas un līdztiesības iestādes norādīja uz nepieciešamību nostiprināt intersekcionālo diskrimināciju tiesiskajā regulējumā un sniegt norādījumus par to, kā formulēt, novērtēt un izspriest attiecīgās sūdzības.

Kopš 2021. gada ES ir sākusi ES tiesību aktos zināmā mērā risināt jautājumus par intersekcionālo diskrimināciju. Darba samaksas pārredzamības direktīva ([58]) ir pirmais ES tiesību akts, kurā definēta intersekcionālā diskriminācija ([59]). Līdztiesības iestāžu direktīvās ir noteikts, ka jāparedz tiesības līdztiesības iestādēm savā darbībā ņemt vērā intersekcionālo diskrimināciju, lai novērstu diskrimināciju un veicinātu vienlīdzīgu attieksmi ([60]). Turklāt Komisija turpina atzīt intersekcionālās diskriminācijas nozīmi līdztiesības stratēģijās ([61]).

3.2. Piekļuve tiesu iestādēm – plaisas mazināšana cietušo labā

Dalībvalstīm ir jānodrošina, ka attiecīgās personas tiek informētas par valsts tiesību aktiem, ar kuriem transponē direktīvas, izmantojot visus piemērotos līdzekļus visā šo

([56]) Diskriminācija, kas notiek vairāku personisku iemeslu vai pazīmju/identitātes dēļ, šiem elementiem darbojoties un mijiedarbojoties vienlaikus tādā veidā, ka tie nav nodalāmi.

([57]) Sk. Tiesas 2016. gada 24. novembra spriedumu lietā *David L. Parris / Trinity College Dublin* u. c., C-443/15, ECLI:EU:C:2016:897, 80. punkts.

([58]) OV L 132, 17.5.2023., 21. lpp. http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj.

([59]) Darba samaksas pārredzamības direktīvas 3. panta 2. punkta e) apakšpunktā intersekcionālā diskriminācija, kas ir minēta kā atsevišķs diskriminācijas veids, ir nepārprotami aizliegta. Intersekcionālā diskriminācija ir definēta "kā vairākpamatu diskriminācija, kas ir diskriminācija, kuras pamatā ir dzimuma un kāda cita diskriminācijas iemesla vai citu diskriminācijas iemeslu kombinācija, pret kuriem aizsargā Direktīva 2000/43/EK vai 2000/78/EK".

([60]) Sk. Padomes Direktīvas (ES) 2024/1499 5. panta 2. punktu un Direktīvas (ES) 2024/1500 5. panta 2. punktu.

([61]) Sk. arī COM(2025) 725 final (2025. gada 8. oktobris); COM(2026) 12 final (2026. gada 20. janvāris).

valstu teritorijā ([62]). Joprojām liela problēma ir nodrošināt cilvēku informētību par viņu tiesībām. Tomēr situācija dažos aspektos uzlabojas ([63]).

Puse dalībvalstu (14) atzina, ka problēmu rada cilvēku informētības trūkums par tiesībām un pienākumiem, kas izriet no direktīvām. Tāpat gandrīz visas pilsoniskās sabiedrības organizācijas, 8 no 11 līdztiesības iestādēm un *Equinet* apgalvoja, ka nav pietiekamas izpratnes par tiesībām un pienākumiem.

Neraugoties uz relatīvo vienprātību attiecībā uz to, ka informētības trūkums ir pamatcēlonis ES diskriminācijas aizlieguma tiesību aktu neatbilstīgai izpildei dalībvalstīs, šķiet, ka ne dalībvalstu, ne līdztiesības iestāžu, ne pilsoniskās sabiedrības organizāciju rīcībā nav datu par konkrētiem informētības līmeņiem. Turklāt tikai vienai līdztiesības iestādei bija ziņas par to, cik informēti ir iedzīvotāji par iestādes darbībām.

2. izcēlums. Apsekojums informētības par līdztiesības iestādes darbu noteikšanai

Maltā Personu ar invaliditāti tiesību komiteja (*CRPD*) 2024. gadā veica reprezentatīvu telefonaptauju. Tajā konstatēja, ka 59 % iedzīvotāju ir dzirdējuši par *CRPD* un tās darbību.

Apspriešanās laikā lielākā daļa dalībvalstu (20) norādīja, ka kopš 2021. gada tās ir rīkojušas izpratnes veicināšanas kampaņas par nediskriminēšanu. Tomēr tikai dažas dalībvalstis bija rīkojušas tādas kampaņas, kurās galvenā uzmanība tika pievērsta direktīvās aizliegtajiem diskriminācijas iemesliem. Lielākā daļa citu kampaņu galvenokārt bija veltītas dzimumu diskriminācijai. No nedaudzajām kampaņām, kas bija saistītas ar direktīvās aizliegtajiem diskriminācijas iemesliem, vēl mazāks skaits pievērsās tiesībām un pienākumiem, kas noteikti diskriminācijas aizlieguma tiesību aktos. Tāpat arī pilsoniskās sabiedrības organizāciju rīkotajās kampaņās tikai laiku pa laikam tika skartas diskriminācijas aizlieguma tiesību aktos noteiktās juridiskās tiesības un pienākumi.

Attiecīgu kampaņu piemēri ir antičigānisma (četrās dalībvalstīs), *LGBTIQ+* diskriminācijas (piecās dalībvalstīs) un rasisma (piecās dalībvalstīs) apkarošana. Dažās mērķorientētās kampaņās uzmanība tika pievērsta arī diskriminācijai vecuma dēļ, kā arī piekļūstamības un mājokļu jautājumiem.

Turklāt kampaņas, par kurām ziņo visu veidu ieinteresētās personas, parasti ir paredzētas plašai sabiedrībai, un to ietekme, izņemot sociālo mediju datplūsmas izsekošanu vai sūdzību skaita uzskaiti, tiek izvērtēta reti. Visbeidzot, pilsoniskās sabiedrības organizācijas uzsvēra, ka dažu dalībvalstu kampaņas ar laiku mēdz apsīkt.

([62]) Sk. Rasu vienlīdzības direktīvas 10. pantu un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 12. pantu.

([63]) Piemēram, tikai 39 % respondentu *EU-MIDIS* III apsekojumā par etniskajām vai imigrantu grupām bija dzirdējuši par vismaz vienu līdztiesības iestādi savā dzīvesvietas valstī. Iepriekšējā ziņojuma sagatavošanas laikā tikai 29 % no šīs grupas bija informēti par kādu organizāciju, kas sniedz atbalstu vai konsultācijas personām, kuras ir pakļautas diskriminācijai. Tomēr *FRA* norāda, ka pat augstāka informētība par konkrētām līdztiesības iestādēm nekorelē ar ziņojumu par diskrimināciju skaita būtisku pieaugumu.

3. izcēlums. Francijas līdztiesības iestādes diskriminācijas novēršanas platforma ([64])

Francijas līdztiesības iestāde *Défenseur des droits* [Tiesību aizstāvis] 2021. gadā izveidoja diskriminācijas novēršanas platformu. Platforma piesaistīja sociālo mediju satura veidotājus tās veikto diskriminācijas novēršanas darbību popularizēšanai. Līdztiesības iestāde arī īstenoja atslēgvārdu iegādes kampaņu, lai novirzītu apmeklētājus uz platformu. Platformai līdz 2024. gadam bija 2 109 000 skatījumu. Galvenie tiešsaistē meklētie atslēgvārdi bija "uzmākšanās darbā", "rasu diskriminācija" un "psiholoģiska uzmākšanās darbā".

Līdztiesības iestādes un pilsoniskās sabiedrības organizācijas norādīja, ka galvenie šķēršļi, kas traucē piekļūt tiesu iestādēm, ir ne tikai informētības trūkums, bet arī bailes no pakļaušanas netaisnībai un pušu procesuālo tiesību nevienlīdzība ([65]). Tās arī uzskatīja, ka piekļuvi tiesu iestādēm kavē nepietiekamas juridiskās konsultācijas un palīdzība, tiesvedības sarežģītība un procesuālie šķēršļi, tostarp kolektīvās tiesiskās aizsardzības trūkums dažās dalībvalstīs.

Iepriekšējā ziņojumā par abu direktīvu piemērošanu tika apzināta virkne labas prakses piemēru, kuru mērķis ir atvieglot personu, kas cietušas no diskriminācijas, tiesību aizsardzību ([66]). Kopumā 21 dalībvalsts ir īstenojusi vai īsteno dažus šās prakses veidus, no kuriem visizplatītākais ir juridiskā palīdzība (12 dalībvalstis), ziņošana tiešsaistē un uzlabota piekļuve vietējiem pakalpojumiem (astoņas dalībvalstis).

Citādā ziņā dalībvalstis reti veic pasākumus, lai novērstu procesuālos šķēršļus efektīvai piekļuvei tiesu iestādēm. Piemēram, tikai divas dalībvalstis ir atcēlušas tiesas nodevas diskriminācijas lietās vai izveidojušas piekļūstamas strīdu izšķiršanas struktūras, un tikai vienai dalībvalstij ir fondi, no kuriem tiek nodrošināta juridisko izmaksu iepriekšēja segšana cietušajiem. Neviena dalībvalsts nav samazinājusi tiesas nodevas diskriminācijas lietās, kaut arī iepriekšējā ziņojumā tā tika atzīta par labu praksi.

Jaunās līdztiesības iestāžu direktīvas palīdzēs risināt dažas no apzinātajām problēmām, jo īpaši piešķirot līdztiesības iestādēm lielākas pilnvaras sniegt bezmaksas palīdzību un alternatīvas strīdu izšķiršanas pakalpojumus un paredzot tām pilnvaras piedalīties tiesvedībā.

Vēl viens veids, kā uzlabot cietušo piekļuvi tiesu iestādēm, ir līdztiesības iestāžu un pilsoniskās sabiedrības organizāciju sadarbība stratēģiskās tiesvedības lietās.

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

([65]) Pušu procesuālo tiesību vienlīdzības princips ir viens no aspektiem plašākajā jēdzienā par taisnīgu tiesu. Katrai pusei ir jādod pienācīga iespēja izklāstīt savu lietu tādos apstākļos, kas tai nerada nelabvēlīgāku situāciju salīdzinājumā ar pretējo pusi. Sk., piemēram, Eiropas Cilvēktiesību tiesas 1996. gada 22. februāra spriedumu lietā *Bulut*/Austrija, 17358/90, ECLI:CE:ECHR:1996:0222JUD001735890, 47. punkts.

([66]) Sk. COM(2024) 419 final (2024. gada 25. septembris), EUR-Lex - 52024DC0419 - LV - EUR-Lex, 6. lpp.

3.3. Diskriminācijas gadījuma pierādīšana

Iepriekšējā ziņojumā tika uzsvērts, ka grūtības pierādīt diskrimināciju ir viena no galvenajām problēmām izpildes panākšanā. Šis ziņojums liecina, ka ieinteresētajām personām joprojām ir bažas par diskriminācijas pierādīšanu netiešas diskriminācijas, aizskarošas izturēšanās, aicinājuma diskriminēt, multiplas diskriminācijas un pakļaušanas netaisnībai gadījumos.

Pierādīšanas pienākums

Saskaņā ar direktīvām sūdzības iesniedzēji bauda priekšrocības, ko rada pierādīšanas pienākuma pārnese ([67]). Direktīvās ir noteikts, ka, sūdzības iesniedzējam uzrādot faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir bijusi diskriminācija, pierādīšanas pienākums tiek pārnests uz atbildētāju. Tomēr šā principa praktiskajā īstenošanā rodas daudzas problēmas.

Trīs ceturtdaļas no apsekotajām līdztiesības iestādēm un 14 dalībvalstis saskārās ar būtiskiem šķēršļiem, piemērojot pierādīšanas pienākuma pārneses principu. Konkrēti – tās lielākoties norādīja uz tiesu un praktizējošu juristu vispārēju informētības vai izpratnes trūkumu par pierādīšanas pienākuma noteikumiem.

Tikai divas dalībvalstis, neraugoties uz problēmām, ir īstenojušas pasākumus, lai risinātu grūtības, kas saistītas ar pierādīšanas pienākuma noteikumu piemērošanu. Savukārt lielākā daļa līdztiesības iestāžu ir veikušas vairākus pasākumus, tostarp iesniegušas priekšlikumus izmaiņām tiesību aktos pierādīšanas pienākuma sliekšņa pazemināšanai ([68]), sniegušas ieteikumus publiskajām iestādēm, veikušas tiesu iestāžu darbinieku, civildienesta darbinieku un darba devēju apmācību un konsekventi piemērojušas pierādīšanas pienākuma pārneses principu savos nesaistošajos atzinumos, pierādījumu vākšanā un vadlīniju materiālos.

Pierādījumi

Gan dalībvalstis, gan apsekotās līdztiesības iestādes uzsvēra grūtības piekļūt pierādījumiem, lai izpildītu sākotnējo pierādīšanas pienākumu. Tāpat kā iepriekšējā ziņojumā, lielākā daļa no tām joprojām saskaras ar grūtībām, vācot un publicējot datus par diskrimināciju. Turklāt pierādījumu vākšana un sistēmas testēšana digitālajā jomā

([67]) Sk. Rasu vienlīdzības direktīvas 8. pantu un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 10. pantu.

([68]) Piemēram, Vācijas līdztiesības iestāde ierosināja samazināt prasību pierādīt nelabvēlīgu situāciju, sniedza norādes *prima facie* pierādījumu konstatēšanai un ieteica izklāstīt tiesības uz informāciju pret atbildētāju.

notiek reti (sk. 7.2. punktu). Tomēr dažās dalībvalstīs tiek izmantotas vairākas alternatīvas metodes, piemēram, situācijas testēšana ([69]) un kontrolpirkumi ([70]).

Kopumā 16 dalībvalstis ļauj testēt situācijas, lai pierādītu diskrimināciju. Puse no līdztiesības iestādēm ziņoja par to, ka izmanto kontrolpirkumus un situāciju testēšanu diskriminācijas modeļu noteikšanai. Saskaņā ar *Equinet* datiem šīs metodes ir izrādījušās efektīvas diskriminācijas atklāšanā, jo īpaši nodarbinātības un mājokļu nozarē.

3.4. Pakļaušana netaisnībai

Dalībvalstīm ir jāaizsargā personas no pakļaušanas netaisnībai, proti, no jebkādas nelabvēlīgas attieksmes vai sekām, kas izriet no sūdzības vai diskriminācijas lietas izskatīšanas ([71]). EST šo jēdzienu interpretē plašā nozīmē, attiecinot to uz jebkuru personu, kas varētu saskarties ar nelabvēlīgām sekām saistībā ar to, ka tā ir iesniegusi sūdzību vai uzsākusi tiesvedību ([72]). Tomēr, kā norādīts iepriekšējā ziņojumā, praksē šīs aizsardzības īstenošana dalībvalstīs joprojām notiek nevienmērīgi un ir ierobežota.

Visas dalībvalstis nepārprotami nodrošina aizsardzību pret pakļaušanu netaisnībai jebkāda iemesla dēļ nodarbinātības jomā. Dažās dalībvalstīs netiek nepārprotami paredzēta aizsardzība pret pakļaušanu netaisnībai rases vai etniskās piederības dēļ tādās jomās kā izglītība, sociālā aizsardzība un piekļuve precēm un pakalpojumiem.

Personu aizsardzība pret pakļaušanu netaisnībai, par kuru ziņots, dažādās dalībvalstīs atšķiras. Papildus ziņojumiem par cietušajiem un sūdzību iesniedzējiem 17 dalībvalstis ziņoja, ka to valsts tiesību akti vai judikatūra paredz liecinieku un personu, kas atbalsta cietušo, aizsardzību. Turklāt 13 dalībvalstis norādīja, ka tās šo aizsardzību attiecina arī uz juridiskajiem un citiem pārstāvjiem, 14 dalībvalstis norādīja, ka tās aizsargā personas, kuras pakļautas netaisnībai uz pieņēmuma vai saistības pamata, un 10 dalībvalstis norādīja, ka tās piedāvā aizsardzību personām, pret kurām ir mazāk labvēlīga attieksme, jo tās atsakās diskriminēt citas personas.

Tikai septiņas dalībvalstis ziņoja par ierobežojumiem vai grūtībām efektīvas aizsardzības nodrošināšanā pret pakļaušanu netaisnībai praksē. Šādu ierobežojumu vai grūtību vidū tika minētas formālās ziņošanas procedūras, augsts pierādīšanas slieksnis un ierobežotais tvērums personas aizsardzībai. Dalībvalstīs gandrīz nemaz nav labas prakses vai judikatūras aizsardzībai pret pakļaušanu netaisnībai.

([69]) Situācijas testēšana ir metode, saskaņā ar kuru pārus, kas piedalās testēšanā (kandidātus uz mājokli vai brīvu darbavietu vai restorāna, naktskluba u. c. klientus), izvēlas tā, lai personas pārī atšķirtos pēc vienas vienīgas pazīmes, kas atspoguļo testējamo aizliegto diskriminācijas iemeslu (dzimums, etniskā piederība, vecums, invaliditāte, reliģija vai uzskati, vai seksuālā orientācija). Ja viens no pāra dalībniekiem saskaras ar atšķirīgu attieksmi, šī atšķirība norāda uz diskriminējošu rīcību. Sk. Rorive, I., *Proving Discrimination Cases – The role of situation testing*, Migrācijas politikas grupa, Vienlīdzīgu tiesību centrs, 2009, *Proving Discrimination Cases – The role of situation testing,|. Migration Policy Group*.

([70]) Kontrolpirkumi ir metode, ko izmanto, lai pārbaudītu, vai indivīdi un struktūras akceptē diskriminējošus pieprasījumus. Izmeklētāji, piemēram, iesniedz pagaidu nodarbinātības aģentūrām vai nekustamā īpašuma aģentūrām pieprasījumus, kas paredz diskrimināciju. Sk. *Tests de situation et mystery shopping en cas de discrimination | Unia*.

([71]) Sk. Rasu vienlīdzības direktīvas 9. pantu un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 11. pantu.

([72]) Sk. Tiesas 2019. gada 20. jūnija spriedumu lietā *Hakelbracht* u.c., C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523, 26.–30. punkts.

3.5. Sadarbība direktīvu piemērošanā

Direktīvās ir paredzēts, ka to izpilde ir cieši saistīta ar dialogu, kurā iesaistīti partneri, kas pārstāv diskriminācijas riskam pakļauto grupu kolektīvās intereses. Faktiski tajās ir prasīts, lai dalībvalstis veiktu atbilstīgus pasākumus, kas veicinātu sociālo dialogu starp darba devējiem un darba ņēmējiem ar mērķi veicināt vienādu attieksmi ([73]) un sekmēt dialogu ar nevalstiskajām organizācijām([74]).

Lielākā daļa dalībvalstu ziņoja, ka tās ir ieviesušas pasākumus sociālā dialoga veicināšanai starp darba devējiem un darba ņēmējiem, lai veicinātu vienādu attieksmi. Visizplatītākais veids, kā to darīt, ir veidot trīspusējas struktūras ([75]), un tādas darbojas vismaz 10 dalībvalstīs.

Līdzīgā kārtā dažas dalībvalstis ir izveidojušas pārvaldības forumus, kas veltīti nediskriminēšanas, romu, personu ar invaliditāti vai vecāka gadagājuma cilvēku tiesību jautājumiem. Tajos ir iesaistītas valdības struktūras, pilsoniskā sabiedrība un citas galvenās ieinteresētās personas. Tomēr tas netiek darīts sistemātiski visās dalībvalstīs, nedz arī attiecībā uz visiem aizliegtajiem diskriminācijas iemesliem.

Pilsoniskās sabiedrības organizācijas uzskata, ka iesaistīšanās praktiskā dialogā par diskriminācijas apkarošanu joprojām ir problemātiska. Gandrīz trīs ceturtdaļas respondentu (12 no 17) no apsekotajām pilsoniskās sabiedrības organizācijām norādīja, ka ir saskārušies ar grūtībām. Galvenie jautājumi kopš iepriekšējā ziņojuma lielākoties nav mainījušies ([76]).

Politikas īstenošanas posmā dalībvalstis sadarbojas ar pilsonisko sabiedrību retāk nekā politikas izstrādes posmā. Šo konstatējumu, kas pamatojas uz dalībvalstu atbildēm, atkārto arī apsekotās pilsoniskās sabiedrības organizācijas. Piemēram, divās trešdaļās dalībvalstu pilsoniskā sabiedrība tiek iesaistīta leģislatīvu vai politikas tēmu apspriešanā. Tomēr ar pilsoniskās sabiedrības organizācijām diskriminācijas novēršanas pasākumu īstenošanā sadarbojas nedaudz mazāk nekā puse no dalībvalstīm, un vēl mazāks skaits dalībvalstu iesaistīja tās ziņošanā par diskriminācijas jautājumiem un to pārraudzībā (attiecīgi 10 un 8 dalībvalstis).

3.6. Integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai

Abās direktīvās ir noteikta prasība ([77]) Komisijai ziņot par pasākumu ietekmi uz sievietēm un vīriešiem saskaņā ar dzimumu līdztiesības integrēšanas principu.

Pēc visa spriežot, dalībvalstis ir veikušas ierobežotus novērtējumus par direktīvu īpašo ietekmi uz vīriešiem un sievietēm. Kaut arī dažas dalībvalstis ziņoja, ka īstenošana ir īpaši ietekmējusi konkrētas vīriešu un sieviešu grupas, šie apgalvojumi parasti netika nedz paskaidroti sīkāk, nedz arī pamatoti ar datiem. Viena dalībvalsts

([73]) Sk. Rasu vienlīdzības direktīvas 11. pantu un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 13. pantu.

([74]) Sk. Rasu vienlīdzības direktīvas 12. pantu un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 14. pantu.

([75]) Trīspusējs dialogs paredz diskusijas starp valsts iestādēm un sociālajiem partneriem par kopīgo interešu jautājumiem.

([76]) Sk. COM(2021) 139 final (2021. gada 19. martā), EUR-Lex - 52021DC0139 - LV - EUR-Lex, 12. lpp.

([77]) Sk. Rasu vienlīdzības direktīvas 17. panta 2. punktu un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 19. panta 2. punktu.

norādīja, ka ir palielinājies tādu tiesvedības gadījumu skaits, kas saistīti ar diskrimināciju dzimuma un vecuma dēļ.

Kopumā dalībvalstu politikā attiecībā uz direktīvās aptvertajiem aizliegtajiem diskriminācijas iemesliem reti tiek īpaši nošķirtas vīriešu un sieviešu vajadzības. Dažas dalībvalstis minēja intersekcionālo pieeju, ko bija pieņēmušas savos politikas dokumentos, savukārt citas norādīja īpašas problēmas, ar kurām saskaras konkrētas sieviešu grupas. Bija minēti atsevišķi mērķorientētu pasākumu piemēri, kas attiecās uz romu sievietēm un sievietēm ar invaliditāti.

Tajā pašā laikā respondenti no pilsoniskās sabiedrības organizācijām aktīvi iekļauj dzimumu līdztiesības aspektu savās darbībās un īpaši pievēršas sievietēm no nelabvēlīgā situācijā esošām grupām un kopienām.

Gan *EIGE*, gan pilsoniskās sabiedrības organizācijas uzsvēra, ka dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanas ziņā starp dalībvalstīm pastāv ievērojamas atšķirības un konkrētas problēmas bieži vien netiek risinātas. *EIGE* norādīja, ka dažas valstis ir izveidojušas visaptverošus satvarus un atvēlējušas īpašus resursus, savukārt citas šajā ziņā atpaliek ([78]).

3.7. Pozitīva darbība

Lai nodrošinātu pilnīgu vienlīdzību praksē, dalībvalstis var apstiprināt vai turpināt veikt īpašus pasākumus, kuru mērķis ir novērst diskrimināciju vai kompensēt traucēkļus, kas saistīti ar aizsargātām pazīmēm ([79]). EST ir sniegusi norādījumus par to, kā interpretējama pozitīva darbība ([80]). Pozitīvai darbībai jābūt samērīgai, un principā tās īstenošanas rezultāts nedrīkstētu būt automātiska vai bez nosacījumiem dota priekšroka nepietiekami pārstāvētām grupām. Struktūrām, kas apstiprina pozitīvus pasākumus, tie jāuzrauga un jāizvērtē, kā arī jāpublicē par tiem informācija, lai nodrošinātu, ka pasākumi joprojām ir nepieciešami un efektīvi ([81]).

Gandrīz visas dalībvalstis pieļauj vai veicina pozitīvu darbību, un visizplatītākie pasākumi ir kvotu sistēmas un kampaņas, kuru mērķis ir palielināt informētību un veicināt dažādību (17 dalībvalstis). Kopumā 14 dalībvalstis piedāvā apmācības un mentorēšanas programmas nepietiekami pārstāvētām grupām, 13 dalībvalstis ir apstiprinājušas īpašus pasākumus, piemēram, lai uzlabotu piekļuvi izglītībai vai

([78]) Piemēram, *EIGE* dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanas rādītāja rezultāti svārstījās no 71 % Spānijā līdz nullei Ungārijā, un 21 dalībvalstī rādītājs bija mazāks par 50 %. Tas liecina, ka daudzas valstis varētu darīt vairāk, lai dzimumu līdztiesības jautājumus efektīvi integrētu politikas procesos. Sk. Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts, *Institutional mechanisms that deliver on gender equality and gender mainstreaming*, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga, 14. lpp.

([79]) Sk. Rasu vienlīdzības direktīvas 5. pantu un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 7. pantu.

([80]) Sk. cita starpā jo īpaši spriedumus lietās C-450/93, *Eckhard Kalanke / Freie Hansestadt Bremen*; C-409/95, *Hellmut Marschall / Land Nordrhein-Westfalen*; C-158/97, *Georg Badeck* u. c.; C-407/98, *Katarina Abrahamsson* un *Leif Anderson / Elisabet Fogelqvist*; C-476/99, *H. Lommers / Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij*; C-559/07, Komisija/Grieķija.

([81]) Sk. arī Giteva, D., "Positive action on the grounds of racial or ethnic origin in the EU with a focus on Bulgaria, Greece and Hungary", *European equality law review 2024*, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2024, 26.–42. lpp.

profesionālajai apmācībai, un 13 dalībvalstis īsteno mērķtiecīgas darbinieku atlases un darbā pieņemšanas iniciatīvas ([82]).

Ja izmanto kvotu sistēmas, tās galvenokārt piemēro nodarbinātībai un profesionālajai apmācībai (12 dalībvalstis). Konkrētāk, dažās dalībvalstīs ir īpašas nodarbinātības kvotas personām ar invaliditāti. Četrās dalībvalstīs tās attiecas arī uz izglītību (piemēram, uzņemšanu universitātēs un stipendijām). Kvotas ir paredzētas gandrīz tikai dzimumu līdztiesības ievērošanai vai personām ar invaliditāti.

Mazāk nekā puse dalībvalstu ziņoja par grūtībām pozitīvas darbības īstenošanā. Trešdaļa no tām norādīja uz nepietiekamu izpildes nodrošināšanu un iekšēju juridisko un politikas vadlīniju trūkumu. Attiecībā uz gadījumiem, kad bija radušās grūtības, dalībvalstis visbiežāk minēja nepietiekamus resursus un finansējumu, kā arī ierobežotu izpratni galveno ieinteresēto personu vidū. Piecas dalībvalstis uzsvēra negatīvu uztveri sabiedrībā un pārāk lielu paļaušanos uz brīvprātīgām iniciatīvām.

Savukārt pilsoniskā sabiedrība un līdztiesības iestādes strādāja pie tā, lai palielinātu galveno ieinteresēto personu informētību par pozitīvu darbību. Tās arī – gan iekšēji, gan ārēji – īstenoja pašas savus pozitīvas darbības pasākumus.

4. izcēlums. Platforma *Angajez 45+* (“Darbavietas cilvēkiem 45+”) Rumānijā ([83])

Rumānijā platforma *Angajez 45+* (“Pieņemam darbā 45+”) mudina darba devējus un darba meklētājus vērsties pret diskriminējošu attieksmi pret vecāka gadagājuma cilvēku pieņemšanu darbā. Šī pilsoniskās sabiedrības vadītā iniciatīva veicina 45 gadus vecu un vecāku cilvēku nodarbinātību, stimulējot iekļaujošu pieņemšanu darbā un demonstrējot gūtās pieredzes vērtību darbavietā.

([82]) Dažas valstis piedāvā papildu pasākumus, piemēram, finansiālus stimulus uzņēmumiem, kas veicina dažādību un iekļaušanu (deviņas dalībvalstis), un programmas uzņēmējdarbības attīstības atbalstam starp nelabvēlīgā situācijā esošām grupām (sešas dalībvalstis).

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

Secinājumi

Dalībvalstīm un to līdztiesības iestādēm:

– jāpalielina informētība par direktīvās noteiktajām tiesībām un pienākumiem. Tām jo īpaši jāpievēršas aizsargātām grupām, izmantojot pilsoniskās sabiedrības un sociālo partneru speciālās zināšanas un kontaktus;

– jānodrošina no diskriminācijas cietušajām personām un viņu pārstāvjiem viegla piekļuve attiecīgajiem pierādījumiem, tostarp statistikas datiem, kas vajadzīgi, lai pierādītu diskrimināciju, un jāpārnes pierādīšanas pienākums, uzliekot to atbildētājiem.

Dalībvalstīm un to līdztiesības iestādēm:

– būtu jāsniedz tiesnešiem, praktizējošiem juristiem un prasītājiem papildu norādījumi un atbalsts, lai palīdzētu viņiem efektīvi īstenot noteikumus par pierādīšanas pienākuma pārnesi diskriminācijas lietās.

Komisija:

– atbalstīs dalībvalstis ar līdztiesības jautājumiem saistīto datu vākšanas un izmantošanas uzlabošanā. Tā strādās pie ieteikuma par līdztiesības datiem, kurā tiks ņemti vērā dalībvalstu tiesiskie regulējumi;

– atbalstīs turpmākus pētījumus, lai atvieglotu direktīvu noteikumu par aizskarošu izturēšanos un pakļaušanu netaisnībai piemērošanu un lai cietušie varētu pilnībā izmantot direktīvās paredzēto aizsardzību.

4. RASU VIENLĪDZĪBAS DIREKTĪVAS SPECIFISKIE ASPEKTI

Iepriekšējā ziņojumā Komisija sniedza plašu pārskatu par direktīvas darbības jomu un to, kā ir jāsaprot jēdziens "rasu vai etniskā piederība", pamatojoties uz pieejamo EST judikatūru. Turpmākajās iedaļās šī informācija ir atjaunināta, ņemot vērā attiecīgās norises kopš 2021. gada.

Galvenās atziņas

– Rasu vienlīdzības direktīva var tikt attiecināta uz piekļuvi sociālajiem mājokļiem un to nodrošināšanu.

– Nosakot, vai ir bijusi diskriminācija "etniskās piederības" dēļ, līdztekus citiem faktoriem var ņemt vērā personas valstspiederību vai dzimšanas valsti.

– Rasu vienlīdzības direktīva aizliedz diskrimināciju gan pret vienu etnisko grupu, gan vairākām etniskajām grupām.

4.1. Materiālā piemērošanas joma

Mājokļi

Viena no jomām, uz kuru attiecas Rasu vienlīdzības direktīva, ir piekļuve sabiedrībai pieejamām precēm un pakalpojumiem, tostarp mājokļiem, un to piedāvājums ([84]). EST nesen ir sniegusi svarīgus skaidrojumus par to, vai sociālo mājokļu nodrošināšana ietilpst šajā darbības jomā saistībā ar iespējamu diskrimināciju etniskās piederības dēļ dalībvalsts publiskajā ģimenes mājokļu sistēmā ([85]).

Izvērtējot, vai lieta ietilpst Rasu vienlīdzības direktīvas piemērošanas jomā, Tiesa vispirms atgādināja, ka mājokļa nodrošināšanai pret īres naudu saskaņā ar tādu shēmu, kā šajā lietā aplūkotā, ir piemērojams jēdziens par "pakalpojumu" sniegšanu LESD 57. panta izpratnē un līdz ar to arī Direktīvas 2006/123/EK 4. panta 1. punkta izpratnē([86]), jo tas ir pakalpojums, kas tiek sniegts par atlīdzību ([87]).

Turklāt EST uzsvēra, ka darbībai ir jābūt pēc būtības saimnieciskai, lai to varētu uzskatīt par "pakalpojumu". Šajā kontekstā nav nozīmes tam, ka publiskie iznomātāji, kas pārvalda sistēmu, ir bezpeļņas organizācijas un nomnieku samaksātā nomas maksa ir zemāka par tirgus cenu. Lai darbība būtu "saimnieciska", pietiek ar to, ka tā netiek nodrošināta bez maksas ([88]).

EST vēl nav sniegusi norādījumus par atkārtoti izteikto jautājumu, vai izlikšana no nelikumīgi uzbūvētiem vai nelikumīgi apdzīvotiem mājokļiem varētu ietilpt Rasu vienlīdzības direktīvas darbības jomā. Neskarot EST kompetenci ES tiesību aktu interpretēšanā un jebkādus turpmākus Tiesas skaidrojumus šajā jautājumā, jānorāda, ka direktīva attiecas tikai uz piekļuvi tādām precēm un pakalpojumiem, kas ir sabiedrībai pieejamas, un to piedāvājumu; daudzi izlikšanas gadījumi no nelikumīgi uzbūvētiem vai nelikumīgi apdzīvotiem mājokļiem, visticamāk, neatbilst šim kritērijam.

Izglītība

Komisija 2023. gada decembrī vērsās ES Tiesā pret Slovākijas Republiku par strukturālu diskrimināciju (sk. 6.1. punktu). Komisija apgalvoja, ka, nesamērīgi ievietojot romu kopienas bērnus īpašās skolās vai īpašās klasēs, kuras paredzētas bērniem ar intelektuāliem vai citādiem traucējumiem un kurās tiek izmantota ierobežota mācību programma, un veicot romu kopienas bērnu segregāciju vispārējo skolu atsevišķās klasēs vai īpašās skolās, Slovākijas Republika sistemātiski un pastāvīgi nav izpildījusi savus pienākumus saskaņā ar Rasu vienlīdzības direktīvu ([89]). Paredzams, ka Tiesas nolēmums precizēs dalībvalstu pienākumus attiecībā uz diskriminācijas apkarošanu šajā jomā.

([84]) Rasu vienlīdzības direktīvas 3. panta 1. punkta h) apakšpunkts.

([85]) Tiesas 2025. gada 18. decembra spriedums lietā *Slagelse Almennyttige Boligselskab, Afdeling Schackenborgvænge*, C-417/23, ECLI:EU:C:2025:1017.

([86]) OV L 376, 27.12.2006., 36. lpp. ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2006/123/oj.

([87]) Skatīt 85. zemsvītras piezīmi, 56. punkts.

([88]) Sk. 85. zemsvītras piezīmi, 60.–61. punkts.

([89]) Lieta C-799/23, prasība, kas celta 2023. gada 22. decembrī – Eiropas Komisija / Slovākijas Republika, OV C, C/2024/1402, 19.2.2024., ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/1402/oj.

4.2. “Rasu un etniskās piederības” jēdziens

Rasisms ir uzskats, ka tāds diskriminācijas iemesls kā “rase” ([90]) vai etniskā piederība attaisno necieņu pret personu vai personu grupu vai ideju par pārākumu pār personu vai personu grupu ([91]). Tas var radīt diskrimināciju “rasu vai etniskās piederības” dēļ Rasu vienlīdzības direktīvas izpratnē.

Akadēmisko aprindu eksperti ir publicējuši ziņojumus, kuros izvērtēts plašāks ES un valstu tiesiskais regulējums pret musulmaņiem vērsta naida un antisemītisma apkarošanai ([92]).

Rasu vienlīdzības direktīvā nav definēts “rasu vai etniskās piederības” jēdziens. Pamatojoties uz savu iepriekšējo judikatūru, Tiesa sniedza jaunus skaidrojumus *Slagelse* lietā ([93]).

EST atgādināja, ka Rasu vienlīdzības direktīvas nozīmē “etniskās piederības” jēdziena pamatā ir ideja par sabiedrības grupām, kuras jo īpaši atšķir kopīga valstspiederība, reliģiskā ticība, valoda, kultūra un tradicionālā izcelsme un dzīves vide([94]). Tiesa uzsvēra, ka “etniskā piederība” ir jānosaka, pamatojoties uz dažādiem objektīviem un subjektīviem faktoriem, nevis tikai uz valstspiederību vai dzimšanas valsti ([95]). Tomēr Tiesa uzskatīja, ka apvienojumā ar citiem faktoriem var ņemt vērā personas valstspiederību vai dzimšanas valsti, lai noteiktu, vai ir notikusi diskriminācija “etniskās piederības” dēļ ([96]).

Svarīgi, ka Tiesa arī precizēja, ka vairāku etnisko piederību ietveršana tādā vispārējā kritērijā kā “imigranti no valstīm, kas nav Rietumu valstis, un viņu pēcnācēji” ([97]), kas minēts Dānijas tiesību aktos par valsts nodrošinātiem ģimenes mājokļiem, uz kuriem attiecas minētais spriedums, automātiski neizslēdz to, ka kritērijs ir balstīts uz “etnisko piederību”. Tāda jēdziena “etniskā piederība” interpretācija, saskaņā ar kuru diskriminācijai būtu jābūt vērstai pret vienu konkrētu etnisko grupu, mazinātu Rasu vienlīdzības direktīvas efektivitāti. Iemesls ir tas, ka direktīvas mērķis aizliegt

([90]) Tomēr Komisija uzsver vispārpieņemto izpratni, ka “rases” pamatā ir tikai sociāli konstruēti priekšstati, un tā noraida bioloģisko “rasu” jēdzienu.

([91]) Sk. COM(2026) 12 final (2026. gada 20. janvāris), 3. lpp.

([92]) Sk. Kádár, A., *The legal framework to combat anti-Muslim hate in the European Union*, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2024, 11. lpp., https://data.europa.eu/doi/10.2838/0978883; Kádár, A., *The legal framework to combat antisemitism in the EU*, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2024, 31. lpp., https://data.europa.eu/doi/10.2838/273421.

([93]) Sk. 85. zemsvītras piezīmi.

([94]) Sk. 85. zemsvītras piezīmi, 72. punkts.

([95]) Sk. 85. zemsvītras piezīmi, 72.–74. punkts un 82.–85. punkts.

([96]) Sk. 85. zemsvītras piezīmi, 86. punkts.

([97]) Jēdziens “imigranti no valstīm, kas nav Rietumu valstis, un viņu pēcnācēji” tika definēts, pamatojoties uz valstspiederības, dzimšanas valsts un vecāku valstspiederības / dzimšanas valsts faktoru kombināciju, nošķirot izcelsmi no “Rietumu valstīm” un izcelsmi no “valstīm, kas nav Rietumu valstis”. Dānijas Statistikas aģentūra (*Danmarks Statistik*) “rietumu” valstis definēja kā ES dalībvalstis, Andoru, Austrāliju, Kanādu, Islandi, Lihtenšteinu, Monako, Jaunzēlandi, Norvēģiju, Sanmarīno, Šveici, Apvienoto Karalisti, Amerikas Savienotās Valstis un Vatikāna Pilsētvalsti. Visas pārējās valstis tika minētas kā “valstis, kas nav Rietumu valstis”.

diskrimināciju netiktu piemērots tādā gadījumā, ja ar tādu pašu diskriminējošu attieksmi saskartos vairākas etniskās grupas ([98]).

5. NODARBINĀTĪBAS VIENLĪDZĪBAS DIREKTĪVAS SPECIFISKIE ASPEKTI

Kopš 2021. gada ziņojuma EST ir pasludinājusi ievērojamu skaitu spriedumu prejudiciālās lietās, ko iesniegušas vairāku dalībvalstu tiesas, par diskrimināciju nodarbinātības un profesijas jomā četru direktīvā ietverto iemeslu dēļ (reliģija vai uzskati, invaliditāte, vecums un seksuālā orientācija).

Galvenās atziņas

– Direktīvas sniegtā aizsardzība ir piemērojama neatkarīgi no juridiskās formas, atbilstoši kurai darbs tiek veikts.

– Direktīvas darbības tvērumā ietilpst arī tie darbinieki, kuri nav pieņemti darbā uz nenoteiktu laiku, piemēram, praktikanti.

– Direktīva aizliedz netiešu diskrimināciju saistības ar invaliditāti dēļ.

5.1. Direktīvas materiālā piemērošanas joma un aizsargātās personas

Direktīvas darbības joma ir precizēta vairākos nolēmumos.

Zetschek lietā EST apstiprināja ([99]), ka direktīvā uzskaitītie iemesli ir izsmeļoši un ka direktīva nav attiecināma uz apgalvojumiem par diskrimināciju atkarībā no piederības profesionālai kategorijai ([100]).

Lietā *TP* (audiovizuālo materiālu montētājs sabiedriskajai televīzijai) Tiesa secināja, ka direktīvas aizsardzība ir piemērojama **neatkarīgi no juridiskās formas, atbilstoši kurai darbs tiek veikts** ([101]). Lieta attiecās uz atteikumu noslēgt vai pagarināt līgumu par konkrēta darba veikšanu pakalpojumu sniedzēja seksuālās orientācijas dēļ. Bija jāizvērtē jautājums, vai direktīvā paredzētā aizsardzība bija attiecināma uz šo situāciju vai arī attiecīgā darbība jāuzskata tikai par preču piegādi vai pakalpojumu sniegšanu. No nolēmuma izriet, ka jēdziens "nosacījumi darba, pašnodarbinātības vai profesijas iegūšanai" ([102]) un jēdziens "nodarbinātība un darba nosacījumi, to skaitā atlaišana un atalgojums" ([103]) **ir jāinterpretē plaši**, iekļaujot tajā (piekļuvi) **jebkāda** veida nodarbinātībai vai pašnodarbinātībai neatkarīgi no juridiskās formas, kādā tā tiek veikta. Turklāt Tiesa secināja, ka "pašnodarbinātas personas darbības piespiedu izbeigšanu (..) var pielīdzināt algota darbinieka atlaišanai".

([98]) Sk. 85. zemsvītras piezīmi, 100.–104. punkts.

([99]) Saskaņā ar iepriekšējo EST judikatūru, piemēram, Tiesas 2015. gada 21. maija spriedumu lietā *SCMD*, C-262/14, EU:C:2015:336.

([100]) Tiesas 2024. gada 17. oktobra spriedums lietā *Zetschek*, C-349/23, ECLI:EU:C:2024:889.

([101]) Tiesas 2023. gada 12. janvāra spriedums lietā *TP* (audiovizuālo materiālu montētājs sabiedriskajai televīzijai), C-356/21, ECLI:EU:C:2023:9.

([102]) Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 3. panta 1. punkta a) apakšpunkts.

([103]) Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 3. panta 1. punkta c) apakšpunkts.

Lietā *HK/*Dānija un *HK/Privat* Tiesa jau iepriekš bija precizējusi direktīvas plašo materiālās piemērošanas jomu, kura attiecas arī uz darba ņēmēju organizācijas statūtiem, ja šajos statūtos ir noteikts vecuma ierobežojums kandidēšanai uz "priekšsēdētāja amatu", kas ir **vēlēts amats** šajā organizācijā ([104]).

Spriedumā *Ca Na Negreta* lietā ([105]) ir skaidrots **atlaišanas** jēdziens. Lieta attiecās uz valsts tiesību aktiem, kas ļāva atlaist darba ņēmēju, tiklīdz tas ir oficiāli atzīts par nepiemērotu savam amatam invaliditātes iestāšanās dēļ, neprasot darba devējam iepriekš veikt atbilstošus saprātīgus pielāgojumu pasākumus vai saglabāt atbilstošos pasākumus, kas jau bija veikti. Tiesa uzskatīja, ka attiecīgā darba ņēmēja lūgums atzīt šo pilnīgo pastāvīgo darbnespēju nenozīmē, ka šis darba ņēmējs ir piekritis sava darba līguma izbeigšanai pat tad, ja darba ņēmējs zināja, ka valsts tiesiskais regulējums ļauj darba devējam izbeigt darba līgumu pēc šādas atzīšanas. Attiecīgi **šāda darba attiecību izbeigšana ir uzskatāma par "atlaišanu" saskaņā ar Nodarbinātības vienlīdzības direktīvu**.

Vēl viens svarīgs nolēmums, proti, *HR Rail* lietā, attiecās tāda praktikanta atlaišanu, kurš invaliditātes dēļ nespēja pildīt savus pienākumus. EST precizēja, ka **direktīvas tvērumā ietilpst arī tie darbinieki, kas nav pieņemti darbā uz nenoteiktu laiku, piemēram, darbinieki, kas iztur pārbaudes laiku** saistībā ar pieņemšanu darbā ([106]).

Bervidi lietā Tiesa pievērsās tāda darba ņēmēja situācijai, kurš lūdza savam darba devējam mainīt darba laiku, **lai varētu rūpēties par bērnu ar smagu invaliditāti**. Darba devējs piekrita tikai pagaidu pielāgojumam, norādot, ka darba ņēmējs nav persona ar invaliditāti ([107]). Lai gan iepriekšējā judikatūrā jau bija nostiprināts, ka direktīva aizliedz **tiešu** diskrimināciju saistības dēļ ([108]), Tiesa *Bervidi* lietā precizēja, ka **netiešas** diskriminācijas invaliditātes dēļ aizliegums ir attiecināms arī uz darba ņēmēju, kuram būtu jāparedz saprātīgs pielāgojums.

5.2. Reliģija un uzskati – politisku, filozofisku vai reliģisku uzskatu paušana darbā

Publicējot nolēmumus *Achbita* ([109]) un *Bougnaoui* un *ADDH* ([110]) lietās par hidžābu nēsāšanu darbā, EST vēl vairāk paplašināja savu judikatūru par politisku, filozofisku vai reliģisku atšķirības zīmju nēsāšanu darbavietā. Tiesa joprojām atzīst darba devēju tiesības uz neitralitātes noteikumiem, kas aizliedz darbavietā nēsāt jebkādas reliģisko, filozofisko un politisko uzskatu atšķirības zīmes, ja vien ir izpildīti konkrēti nosacījumi.

Turpmāk izklāstītajos nolēmumos tika precizēts, ka **diskriminācijas iemesls "reliģijas vai uzskatu dēļ"** ir stingri ierobežots un attiecas tikai uz reliģisko,

([104]) Tiesas 2022. gada 2. jūnija spriedums *HK/*Dānija un *HK/Privat*, C-587/20, ECLI:EU:C:2022:419.

([105]) Tiesas 2024. gada 18. janvāra spriedums lietā *Ca Na Negreta*, C-631/22, ECLI:EU:C:2024:53.

([106]) Tiesas 2022. gada 10. februāra spriedums lietā *HR Rail*, C-485/20, ECLI:EU:C:2022:85.

([107]) Tiesas 2025. gada 11. septembra spriedums lietā *Bervidi*, C-38/24, ECLI:EU:C:2025:690.

([108]) Tiesas 2008. gada 17. jūlija spriedums lietā *Coleman*, C-303/06, ECLI:EU:C:2008:415.

([109]) Tiesas 2017. gada 14. marta spriedums lietā *Achbita*, C-157/15, ECLI:EU:C:2017:203.

([110]) Tiesas 2017. gada 14. marta spriedums lietā *Bougnaoui* un *ADDH*, C-188/15, ECLI:EU:C:2017:204.

filozofisko vai garīgo pārliecību, tādējādi nošķirot to no "politisko vai jebkuru citu uzskatu" jēdziena (*WABE* lieta ([111])). Tāpat tika arī precizēts, ka tajā nav ietverti politiskie uzskati vai ar arodbiedrībām saistīta pārliecība, kā arī uzskati vai gaume mākslinieciskajā, sporta, estētiskajā vai citā jomā (*S.C.R.L.* lieta ([112])).

WABE lietā Tiesa paskaidroja, ka aizliegums darbavietā nēsāt redzamas politisko, filozofisko vai reliģisko uzskatu atšķirības zīmes var būt pamatots ar darba devēja patiesu vajadzību radīt neitrālu tēlu saskarsmē ar klientiem vai novērst sociālus strīdus. Tomēr šis aizliegums ir jāpiemēro vispārīgi un nediferencēti, un tam ir jāaprobežojas ar to, kas ir absolūti nepieciešams. Tiesa atgādināja, ka ir svarīgs katras dalībvalsts īpašais konteksts, jo tām ir "rīcības brīvība, novēršot nepieciešamību saskaņot dažādas attiecīgās tiesības un intereses, lai nodrošinātu taisnīgu līdzsvaru starp šīm tiesībām un interesēm".

Tāda pati nostāja tika ievērota lietā *S.C.R.L.*, kurā EST arī atzina, ka iekšējs uzņēmuma noteikums, kas aizliedz darbavietā nēsāt jebkādas redzamas politiskas, filozofiskas vai reliģiskas atšķirības zīmes, nav tieša diskriminācija "reliģijas vai uzskatu dēļ", ar nosacījumu, ka aizliegums vienādi attiecas uz jebkuru šādu uzskatu izpausmi un attieksme pret visiem uzņēmuma darbiniekiem ir vienāda, vispārīgi un nediferencēti pieprasot, piemēram, neitrāli ģērbties, un tas nepieļauj šādu zīmju nēsāšanu. Atšķirīga attieksme nebūtu netieša diskriminācija, ja to objektīvi attaisnotu likumīgs mērķis un ja līdzekļi šā mērķa sasniegšanai būtu atbilstoši un vajadzīgi. **Tomēr tikai ar darba devēja vēlmi īstenot neitralitātes politiku – lai gan tā pati par sevi tā ir leģitīms mērķis – nepietiek, lai objektīvi attaisnotu atšķirīgu attieksmi, kas netieši balstīta uz reliģiju vai uzskatiem**, jo šādu pamatojumu var uzskatīt par objektīvu tikai tad, ja šim darba devējam ir patiesa vajadzība, kura tam ir jāpierāda.

Commune d'Ans lieta bija pirmā, kurā tika risināts jautājums par reliģisko neitralitāti **publiskajā sektorā saistībā ar *back-office* darbu ([113])**. Tiesa atzina, ka publiskā sektora iestādes saviem darbiniekiem noteikto stingras neitralitātes politiku patiešām var uzskatīt par objektīvi pamatotu ar leģitīmu mērķi. Šāds noteikums nav diskriminējošs, ja tas tiek vispārīgi un nediferencēti piemērots visiem šīs publiskā sektora iestādes darbiniekiem un aprobežojas ar to, kas ir absolūti nepieciešams, ņemot vērā dažādās iesaistītās tiesības un intereses. **Tas, ka noteikums galvenokārt skāra sievietes, netika izpētīts, jo Tiesa atzina šo jautājumu par nepieņemamu**.

Lietā *Katholische Schwangerschaftsberatung* ([114]) EST nosprieda, ka būtu jānodrošina taisnīgs līdzsvars starp darba devēja, kura ētoss ir balstīts uz reliģiju, interesēm, ka netiek apšaubīts tā ētoss un autonomijas tiesības, no vienas puses, un darba ņēmēju interesēm netikt diskriminētiem atkarībā no viņu reliģijas, no otras puses. ES tiesībās katrai dalībvalstij ir piešķirta rīcības brīvība nodrošināt šo līdzsvaru.

([111]) Tiesas 2021. gada 15. jūlija spriedums apvienotajās lietās *WABE*, C-804/18 un C-341/19, ECLI:EU:C:2021:594.

([112]) Tiesas 2022. gada 13. oktobra spriedums lietā *S.C.R.L*, C-344/20, ECLI:EU:C:2022:774.

([113]) Tiesas 2023. gada 28. novembra spriedums lietā *OP / Commune d'Ans*, C-148/22, ECLI:EU:C:2023:924.

([114]) Tiesas 2026. gada 17. marta spriedums lietā *Katholische Schwangerschaftsberatung*, C-258/24, ECLI:EU:C:2026:211.

Nesenākajā lietā *Ministero della Difesa*([115]) Tiesa nosprieda, ka, atsakoties izpildīt Aizsardzības ministrijas militārpersonu pienākumu vakcinēties, amatpersona centās apstrīdēt Itālijas iestāžu izvēli sabiedrības veselības jomā, nevis aizstāvēt savu pārliecību. Tādējādi šī atteikuma iemesli neietilpst jēdzienā "pārliecība", bet drīzāk ir viedokļi, kas Nodarbinātības vienlīdzības direktīvā netiek ņemti vērā.

5.3. Invaliditāte un saprātīgu pielāgojumu jēdziens

Ziņojuma apspriešanas laikā *Equinet* un pilsoniskās sabiedrības organizācijas uzsvēra grūtības, kas saistītas ar pienākuma nodrošināt saprātīgus pielāgojumus darbā īstenošanu. Šajā sakarā Tiesa sniedza noderīgus skaidrojumus.

Komisia za zashtita ot diskriminatsia lietā ([116]) Tiesa secināja, ka jāveic **individuāls novērtējums**, lai noteiktu, vai neredzīgs piesēdētājs var veikt savu darbu pēc tam, kad ir veikti saprātīgi pielāgojumi.

HR Rail lietā ([117]) Tiesa secināja, ka pārbaudes laikā bija jāpiedāvā saprātīgi pielāgojumi, piemēram, **norīkojot personu citā amatā**, kuram tai ir nepieciešamā **kompetence, spējas un pieejamība**, ar nosacījumu, ka šāds pasākums darba devējam nerada nesamērīgu slogu. Tas tika apstiprināts *Ca Na Negreta* lietā ([118]).

Tiesa sniedza arī vēl citus piemērus *Tartu Vangla* lietā, kas attiecas uz gadījumu, kad cietuma amatpersona ar dzirdes traucējumiem tika atlaista, pamatojoties uz valsts noteikumiem, kas aizliedz nodarbināt personas, kuru dzirdes asums neatbilst skaņas uztveres minimālajiem sliekšņiem. Šajā lietā Tiesa uzsvēra, ka būtu **jāizpēta** tādi pasākumi kā **dzirdes aparāta izmantošana, atbrīvojums no dažu uzdevumu izpildes vai pārcelšana tādā amatā, kurā nebūtu nepieciešams dzirdes asums**.

Svarīgi ir tas, ka šajos EST spriedumos arvien biežāk ir minētas atsauces uz Pamattiesību hartu un Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām ([119]). Tas apstiprina, ka direktīvas noteikumi, cik vien iespējams, jāinterpretē atbilstoši minētajai konvencijai ([120]).

5.4. Vecums

Ar vecumu saistītas atšķirības attieksmē joprojām ir pamats lielākajam skaitam nolēmumu, ko EST pieņēmusi par direktīvu. Vairākos valstu tiesību aktos ir noteikti vecuma ierobežojumi piekļuvei konkrētām profesijām. Šādos gadījumos galvenais jautājums ir par to, vai vecuma ierobežojumu var pamatot saskaņā ar direktīvas 6. pantu (tādas dažādas atšķirīgas attieksmes attaisnojums, kuras pamatā ir cilvēka

([115]) Tiesas 2026. gada 18. jūnija spriedums lietā *Ministero della Difesa*, C-522/24, ECLI:EU:C:2026:498.

([116]) Tiesas 2021. gada 21. oktobra spriedums lietā *Komisia za zashtita ot diskriminatsia*, C-824/19, ECLI:EU:C:2021:862.

([117]) Tiesas 2022. gada 10. februāra spriedums lietā *HR Rail*, C-485/20, ECLI:EU:C:2022:85.

([118]) Tiesas 2024. gada 18. janvāra spriedums lietā *Ca Na Negreta*, C-631/22, ECLI:EU:C:2024:53.

([119]) Eiropas Kopienas vārdā apstiprināta ar Padomes Lēmumu 2010/48/EK (2009. gada 26. novembris).

([120]) Tiesas 2024. gada 18. janvāra spriedums lietā *Ca Na Negreta*, C-631/22, ECLI:EU:C:2024:53, 41. punkts.

vecums) kā samērīgu pasākumu likumīga nodarbinātības vai darba tirgus mērķa sasniegšanai ([121]).

Ministero della Giustizia lietā Tiesa izskatīja valsts likumu, kurā noteikts **50 gadu vecuma ierobežojums piekļuvei darbam notāra profesijā** ([122]), rūpīgi analizējot attiecīgo valsts tiesību aktu saskaņotību.

Cits piemērs *Ministero dell'Interno* lietā attiecās uz valsts tiesību aktu, kurā noteikts maksimālais **30 gadu vecuma ierobežojums policijas komisāru pieņemšanai darbā** ([123]). Tiesa uzsvēra, ka šāds noteikums neatbilstu direktīvai, ja uzdevumiem, ko faktiski veic šie policijas komisāri, nav vajadzīgas īpašas fiziskās spējas. Ja tiek prasītas īpašas fiziskās spējas, vecuma ierobežojums būtu jāpārbauda, ņemot vērā tā iespējamo nesamērīgumu; šajā gadījumā attiecīgajā konkursā paredzēto fiziskās sagatavotības pārbaudījumu varētu izmantot kā piemērotu un mazāk ierobežojošu pasākumu.

Citā ar vecumu saistītā jautājumā EST izskatīja valsts noteikumu, saskaņā ar kuru publiskā sektora darba ņēmēji, kuriem pienācās pilna apmēra vecuma pensija, līdz līguma izbeigšanai tika iekļauti **"rezerves darbaspēka"** sistēmā. Tas attiecīgajiem darba ņēmējiem radīja negatīvas ekonomiskas sekas (piemēram, darba samaksas samazinājumu, nepaaugstināšanu amatā, atlaišanas pabalsta atcelšanu) ([124]). Tiesa atzina, ka direktīva neaizliedz šādu valsts tiesību aktu, ja ir izpildīti 6. panta nosacījumi. Tā minēja **akūtās ekonomikas krīzes kontekstu un nodarbinātības saglabāšanas un darbaspēka vecuma struktūras līdzsvarošanas mērķus**.

Visbeidzot, *AP Assistenzprofis* lietā EST bija jālīdzsvaro pretējas intereses vecuma un invaliditātes dēļ ([125]). Persona ar invaliditāti, kuras vecums bija 28 gadi un kura meklēja personīgo palīdzi palīdzības sniegšanai visās ikdienas dzīves jomās, ierobežoja atlasi, attiecinot to tikai uz kandidātēm vecumā no 18 līdz 30 gadiem. Tiesa nosprieda, ka valsts tiesību aktos var ņemt vērā personu ar invaliditāti individuālās vēlmes, ja šāds pasākums ir nepieciešams viņu tiesību un brīvību aizsardzībai. Tā norādīja, ka prasība par vecuma grupu varētu veicināt personas ar invaliditāti pašnoteikšanās tiesību ievērošanu un būtu saprātīgi sagaidīt, ka personīgais palīgs, kas ir tajā pašā vecuma grupā kā persona ar invaliditāti, labāk iederētos šīs personas privātajā un sociālajā lokā.

5.5. Seksuālā orientācija

Iepriekš minētajā lietā *TP* (audiovizuālo materiālu montētājs sabiedriskajai televīzijai) (sk. 5.1. punktu) Tiesa atzina, ka līguma slēgšanas brīvība demokrātiskā sabiedrībā nav absolūta, bet ir jāizvērtē saistībā ar tās funkciju sabiedrībā ([126]). Šajā kontekstā, ja

([121]) Tiesas 2024. gada 17. oktobra spriedums lietā *Anwaltsnotarin*, C-408/23, ECLI:EU:C:2024:901 par maksimālo 60 gadu vecuma ierobežojumu pirmreizējai iecelšanai advokāta notāra amatā.

([122]) Tiesas 2021. gada 3. jūnija spriedums lietā *Ministero della Giustizia*, C-914/19, ECLI:EU:C:2021:430.

([123]) Eiropas Savienības Tiesas 2022. gada 17. novembra spriedums lietā *Ministero dell'Interno,* C-304/21, ECLI:EU:C:2022:897.

([124]) Tiesas 2021. gada 15. aprīļa spriedums lietā *Olympiako Athlitiko Kentro Athinon*, C-511/19, ECLI:EU:C:2021:274.

([125]) Tiesas 2023. gada 7. decembra spriedums *AP Assistenzprofis* lietā, C-518/22, ECLI:EU:C:2023:956.

([126]) Cita starpā arī saskaņā ar Tiesas 2013. gada 22. janvāra spriedumu lietā *Sky Österreich*, C-283/11, ECLI:EU:C:2013:28.

tiktu atzīts, ka līguma slēgšanas brīvība ļauj pusei atteikties noslēgt līgumu ar personu tās seksuālās orientācijas dēļ, direktīvai vairs nebūtu praktiskas iedarbības.

6. DIREKTĪVU PIEMĒROŠANA, REAĢĒJOT UZ STRUKTURĀLO DISKRIMINĀCIJU

Nevienlīdzība nav tikai atsevišķu necieņas izpausmju vai šķēršļu kopums, piemēram, tādu, kas rodas, meklējot mājokli, meklējot darbu, darbavietā vai saistībā ar piekļuvi izglītībai.

Piemēram, rasisma apkarošanas stratēģijā 2026.–2030. gadam ir norādīts, ka rasisma pieredze dzīves laikā uzkrājas un rada strukturālus šķēršļus ("strukturālais rasisms"). Tie var izraisīt strukturālu diskrimināciju. Strukturālo šķēršļu radītā ietekme var būt kaitīgāka nekā atsevišķu rasu diskriminācijas gadījumu ietekme, jo tā liedz iespēju izmantot vienlīdzīgas iespējas un var saglabāties no paaudzes paaudzē ([127]).

Komisijai sniegtajās atbildēs gandrīz visas apsekotās līdztiesības iestādes un visas pilsoniskās sabiedrības organizācijas pauda uzskatu, ka publiskās iestādes, privātais sektors vai plašāka sabiedrība vēl nav pienācīgi izpratusi strukturālo diskrimināciju un nav risinājusi ar to saistītos jautājumus.

Līdztiesības iestādes un pilsoniskās sabiedrības organizācijas ziņoja, ka strukturālā diskriminācija galvenokārt skar cilvēkus, kas ir piederīgi rasu vai etniskai minoritātei, un personas ar invaliditāti. Tā visskaidrāk izpaužas nodarbinātībā, izglītībā, veselības aprūpē un piekļuvē precēm un pakalpojumiem. Kā parādīts tālāk tekstā, daži direktīvu juridiskie instrumenti ļauj novērst strukturālo diskrimināciju.

Galvenās atziņas

– Dalībvalstīm ir pieejami svarīgākie juridiskie instrumenti strukturālās diskriminācijas novēršanai (piemēram, pozitīva darbība un netiešas diskriminācijas aizliegums).

– Lielākajā daļā dalībvalstu ir paredzēts vismaz viens kolektīvās tiesiskās aizsardzības veids. Tomēr tas ir viens no vismazāk īstenotajiem pasākumiem ES diskriminācijas aizlieguma tiesību aktu izpildes nodrošināšanā.

6.1. "Netiešas diskriminācijas" aizlieguma nozīme strukturālās diskriminācijas novēršanā

Spēkā esošais ES tiesiskais regulējums nodrošina juridiskus instrumentus, ar kuriem var novērst strukturālo diskrimināciju, pat ja direktīvās šis termins nav tieši lietots. Konkrēti abās direktīvās ir aizliegta netieša diskriminācija.

([127]) Strukturālā nelīdztiesība izglītībā labi ilustrē šo problēmu. Piemēram, cilvēki, kas ir piederīgi rasu vai etniskai minoritātei, ievērojami biežāk tiek segregēti skolā vai priekšlaicīgi pamet skolu. No visiem *FRA* apsekojuma respondentiem vismaz vidējo izglītību bija ieguvuši tikai 32 % romu vai klejotāju salīdzinājumā ar 84 % no ES iedzīvotājiem kopumā 2024. gadā. Sk. ES Pamattiesību aģentūra, *Rights of Roma and Travellers in 13 European countries – Perspectives from the Roma survey, 2024*, 42. lpp.

Netieša diskriminācija notiek tad, ja šķietami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ konkrētas aizsargājamās personas tiek nostādītas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar citām personām ([128]).

Pašlaik dalībvalstu tiesību aktos netiek skaidri lietots termins "strukturālā diskriminācija". Ir svarīgi atzīmēt, ka vairāk nekā trešdaļa dalībvalstu norāda to kā vienu no galvenajām grūtībām šā jautājuma risināšanā. To pašu saka respondenti no līdztiesības iestādēm un pilsoniskās sabiedrības organizācijām.

Tajā pašā laikā lielākā daļa dalībvalstu atzīst, ka netiešas diskriminācijas aizliegšana un pozitīva darbība (sk. 3.7. punktu) var palīdzēt novērst strukturālo diskrimināciju.

5. izcēlums. Strukturālas diskriminācijas gadījumu piemēri dalībvalstīs

– Slovākijas Republikas Augstākās tiesas nolēmumā, kas pieņemts 2023. gadā, tika risināts jautājums par romu bērnu sistēmisko segregāciju izglītības sistēmā. Lai gan strukturāla diskriminācija tajā nebija nepārprotami minēta, tiesa atzina kumulatīvās nelabvēlīgās situācijas, ar kurām saskaras romu bērni, un apstiprināja vajadzību veikt aktīvus pasākumus ([129]).

– Čehijas Augstākā tiesa 2022. gadā pieņēma nolēmumu par segregācijas jautājumu. Tā nosodīja segregāciju kā praksi, kas nav attaisnojama, jo tā pēc būtības grauj cilvēka cieņu ([130]).

6.2. Papildu juridiskie instrumenti strukturālo šķēršļu novēršanai

Papildus pozitīvai darbībai un netiešās diskriminācijas aizliegumam līdztiesības iestādes un dalībvalstis norādīja uz *actio popularis* ([131]) un līdztiesības pienākumiem ([132]) kā efektīviem juridiskajiem instrumentiem strukturālās diskriminācijas novēršanai.

Actio popularis un kolektīvās prasības ([133]) ir divi kolektīvās tiesiskās aizsardzības veidi. Tie samazina paļaušanos uz individuāliem tiesiskās aizsardzības veidiem un pievēršas diskriminācijas strukturālajai būtībai ([134]).

([128]) Sk. Rasu vienlīdzības direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunktu un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunktu.

([129]) Slovākijas Republikas Augstākā tiesa, 6Cdo/14/2023.

([130]) Čehijas Republikas Augstākā tiesa, 2022. gada 5. maija spriedums, 25 Cdo 473/2021, ECLI:CZ:NS:2022:25.CDO.473.2021.1.

([131]) Gadījumi, kad organizācijas darbojas sabiedrības interesēs savā vārdā bez konkrēta atbalstāma vai pārstāvāma cietušā. Sk. 27. zemsvītras piezīmi, 126. lpp.

([132]) Līdztiesības pienākumi ietver pasākumus diskriminācijas novēršanai, institucionālos pienākumus veicināt līdztiesību un prasības par integrētas pieejas ievērošanu publiskām un/vai privātām iestādēm. Sk. *Equinet*, Crowley, N., *Making Europe more equal: A legal duty?*, 2016, 9. lpp., *Making Europe more Equal: A Legal Duty?*.

([133]) Gadījumi, kad prasītāji rīkojas nenoteiktas prasītāju grupas vārdā vai vairāku identificētu prasītāju vārdā, kuri iesniedz vairākas prasības. Sk. 27. zemsvītras piezīmi, 126. lpp.

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

Direktīvas neuzliek dalībvalstīm pienākumu nodrošināt kolektīvu tiesisko aizsardzību personām, kas cietušas no diskriminācijas ([135]). Pašlaik 20 dalībvalstis savos tiesību aktos paredz vienu no diviem kolektīvās tiesiskās aizsardzības veidiem diskriminācijas lietās.

Tomēr kolektīvās prasības dažkārt attiecas tikai uz konkrētām tiesību jomām, tās var paredzēt piederību konkrētai organizācijai vai liegumu ietvert tajās apvienību vai arodbiedrību prasības ([136]). Lai gan *actio popularis* ir paredzēta 14 dalībvalstu tiesību sistēmās, vismaz piecās dalībvalstīs šis regulējums praksē netiek izmantots vai tiek izmantots ļoti reti ([137]). Līdz ar to kolektīvās tiesiskās aizsardzības pasākumu potenciāls cīņā pret diskrimināciju vēl nav pilnībā apgūts.

Ņemot vērā iepriekš minēto, jaunie līdztiesības iestāžu standarti paredz, ka dalībvalstīm ir jāpiešķir līdztiesības iestādēm tiesības rīkoties tiesvedībā ([138]). Viens no veidiem, kā dalībvalstis var izpildīt šo pienākumu, ir ļaut līdztiesības iestādēm rīkoties vairāku cietušo atbalstam vai to vārdā vai rosināt tiesvedību savā vārdā sabiedrības interešu aizstāvībai.

Papildus kolektīvajām prasībām apsekotās līdztiesības iestādes kā vēl vienu instrumentu minēja arī publiskā sektora pienākumus vienlīdzības nodrošināšanas jomā. Pienākumi attiecībā uz vienlīdzības nodrošināšanu ir noteikti 23 dalībvalstīs, bet bieži vien trūkst jēgpilnu īstenošanas mehānismu, pārskatatbildības un izpildes nodrošināšanas iespēju, un pārvaldes iestādēm bieži vien nav attiecīgās informācijas. Tās 13 dalībvalstis, kuras ziņoja, ka saskaras ar problēmām vienlīdzības pienākumu īstenošanā, lielā mērā piekrita šiem secinājumiem.

Secinājumi

Dalībvalstīm:

– jāturpina stiprināt direktīvu izpildi, arī strukturālas diskriminācijas gadījumos.

Dalībvalstīm:

– būtu jāatvieglo kolektīvās tiesiskās aizsardzības izmantošana diskriminācijas gadījumos.

7. DIREKTĪVU PIEMĒROŠANA, REAĢĒJOT UZ ALGORITMISKO DISKRIMINĀCIJU

Digitalizācija vēl vairāk sarežģī situāciju, ar ko saskaras kopienas, kas ir pakļautas strukturālai nelīdztiesībai.

Cilvēki nosaka automatizēto sistēmu, tostarp algoritmu un MI sistēmu, mērķus, saskaņā ar kuriem šīs sistēmas to darbības laikā izmanto datus, kas savākti no resursiem, ko veido cilvēki vai mašīnas. Tā rezultātā algoritmos un MI sistēmās laikā, kad notiek programmēšana, datu apstrāde un cilvēku mijiedarbība ar lietotnēm, var

([135]) Sk. Rasu vienlīdzības direktīvas 7. pantu un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 9. pantu.

([136]) Piemēram, Zviedrijā tiesību akti nepieļauj kolektīvās prasības darba tiesību jomā. Rumānijā kolektīvās prasības nevar iesniegt apvienības, organizācijas un arodbiedrības. Sk. 27. zemsvītras piezīmi, 126. lpp.

([137]) Sk. 33. zemsvītras piezīmi, 32. lpp.

([138]) Sk. Padomes Direktīvas (ES) 2024/1499 10. panta 3. punktu.

ieviesties cilvēkiem raksturīgi aizspriedumi, stereotipi, normas un prakse ([139]). Ir pierādīts, ka dažkārt tā rezultātā rodas problēmas, kas negatīvi ietekmē cilvēkus tādu aizliegtu diskriminācijas iemeslu dēļ un tādās jomās, kas ir aizsargājamas saskaņā ar diskriminācijas aizlieguma tiesību aktiem.

Piemēram, rasu vai etniskai minoritātei piederīgu cilvēku nepietiekama pārstāvība radīja situācijas, kad fotokabīnēs, uzņemot biometriskos attēlus, netika atpazīti cilvēki ar tumšāku ādaskrāsu ([140]). Citur MI vai automatizētās sistēmas ieteica darbības, kas nesamērīgi ietekmēja konkrētas cilvēku grupas, pamatojoties uz aizsargāto pazīmju aizstājējiem ([141]). Piemēram, pasta indeksus var izmantot kā aizstājēju, kas norāda uz rasu vai etnisko piederību vai seksuālo orientāciju, un vārdus var izmantot kā aizstājēju, kas norāda uz vecumu ([142]).

Ar Rasu vienlīdzības direktīvu un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvu ir izveidots vispārējs satvars diskriminācijas apkarošanai. Tas nav atkarīgs no tā, ar kādiem līdzekļiem diskriminācija ir notikusi. Kā parādīts tālāk tekstā, direktīvas attiecas uz situācijām, kad diskriminācija rodas automatizētu un MI sistēmu izmantošanas rezultātā (algoritmiskā diskriminācija).

Algoritmi un lēmumi, kas balstās uz MI, tiek pieņemti plašā mērogā un ļoti ātri, savukārt potenciālu neobjektivitāti un iemeslu aizsargātajām grupām nelabvēlīgiem iznākumiem var būt grūti identificēt. Komisijai sniegtajās atbildēs gandrīz visas apsekotās līdztiesības iestādes un visas pilsoniskās sabiedrības organizācijas pauda uzskatu, ka publiskās iestādes, privātais sektors vai plašāka sabiedrība vēl pienācīgi neizprot algoritmisko diskrimināciju un to nerisina.

Līdztiesības iestādes un pilsoniskās sabiedrības organizācijas ziņoja, ka no algoritmiskās diskriminācijas vispirms cieš personas, kas ir piederīgas rasu vai etniskai minoritātei, un personas ar invaliditāti, un tā visnepārprotamāk izpaužas nodarbinātībā, izglītībā, veselības aprūpē un piekļuvē precēm un pakalpojumiem.

Turpmākajās iedaļās ir izklāstīti galvenie jēdzieni un aizsardzības pasākumi saskaņā ar ES diskriminācijas aizlieguma tiesību aktiem, kas ir būtiski algoritmiskās diskriminācijas novēršanai. Turklāt ziņojumā ir aplūkoti citi instrumenti, kas izstrādāti, lai novērstu un mazinātu algoritmu un MI sistēmu potenciāli diskriminējošo ietekmi. Tajā arī izklāstīts dalībvalstīs piemērojamais tiesiskais regulējums un prakse, kā arī apzinātie labas prakses piemēri.

([139]) Eiropas Padome, Bartoletti, I., Xenidis, R., *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*, 2023, 15. lpp.

([140]) Sk. Wulf J., *Automated Decision-Making Systems and Discrimination – Understanding causes, recognition cases, support the affected,* AlgorithmWatch, 2022, 8. lpp.

([141]) "Aizstājējs" attiecas uz pazīmi, kas korelē ar aizsargātu pazīmi un kuras izmantošana lēmuma pieņemšanas procedūrā var izraisīt netiešu diskrimināciju. Sk. Datta, A., Fredrikson, M., Ko, G., Mardziel, P. un Sen, S., "Proxy Non-Discrimination in Data-Driven Systems", https://doi.org/10.48550/arXiv.1707.08120.

([142]) Sk. 139. zemsvītras piezīmi.

Galvenās atziņas

– Lielākajai daļai dalībvalstu ir minimāla praktiskā pieredze diskriminācijas aizlieguma tiesību aktu piemērošanā algoritmiskās diskriminācijas gadījumiem.

– Saskaņā ar līdztiesības iestāžu direktīvām līdztiesības iestāžu rīcībā ir jābūt atbilstošiem cilvēkresursiem un tehniskajiem resursiem, lai izmantotu MI un automatizētas sistēmas un nodrošinātu, ka tiek ievēroti noteikumi, kas aizliedz diskrimināciju.

7.1. Tiesiskais regulējums

Gan Rasu vienlīdzības direktīva, gan Nodarbinātības vienlīdzības direktīva attiecas uz diskrimināciju, kas izriet no MI izmantošanas attiecībā uz personām un direktīvu materiālās piemērošanas jomās.

Tiešas diskriminācijas aizliegums neļauj algoritmos izmantot aizsargātas pazīmes, lai izturētos pret personām veidā, kas salīdzināmās situācijās rada tām mazāk labvēlīgu iznākumu. Netiešas diskriminācijas aizliegums attiecas uz nelabvēlīgo ietekmi, ko rada šķietami neitrāla prakse, piemēram, aizsargāto pazīmju aizstājēju izmantošana.

Turklāt dalībvalstīm tiek prasīts izveidot piemērotus tiesiskās aizsardzības mehānismus ([143]). Tām ir pienākums nodrošināt, ka apvienības un organizācijas var sniegt atbalstu no diskriminācijas cietušajām personām vai rīkoties viņu vārdā. Šis specializētais atbalsts var būt kritiski svarīgs, meklējot tiesiskās aizsardzības līdzekļus ļoti sarežģītā, tehniskā un algoritmiskā vidē. Turklāt pierādīšanas pienākuma pārneses princips ļauj vieglāk pārvarēt ar pierādījumu iegūšanu saistītās problēmas.

Nodrošinot, ka iespējamos pārkāpumus var novērst, ES diskriminācijas aizlieguma tiesību akti veicina uzticamu MI sistēmu izstrādi.

MI ekosistēmām ir arī jānodrošina, ka tajās tiek izmantotas augstas kvalitātes datu kopas un ka sistēmas ir pietiekami pārredzamas, tām var piekļūt un tās var ikvienam izskaidrot, tostarp personām ar invaliditāti, un ka par to darbību ir skaidra pārskatatbildība. Tas ir svarīgi visā MI vai automatizēto sistēmu dzīves ciklā no izstrādes līdz ieviešanai.

Lai to panāktu, ES 2024. gada jūlijā pieņēma Regulu (ES) 2024/1689 (Mākslīgā intelekta akts) ([144]). Mākslīgā intelekta aktu piemēros no 2026. gada 2. augusta ([145]). Tomēr daži noteikumi tiek piemēroti jau kopš 2025. gada 2. februāra vai 2025. gada 2. augusta. Turklāt pēc grozījumiem Digitālajā Omnibus regulā par mākslīgo intelektu dažas nodaļas tiks piemērotas tikai vēlāk. Tas attiecas uz noteikumiem par augsta riska MI sistēmām ([146]). Mākslīgā intelekta aktu piemēro kopā ar diskriminācijas aizlieguma tiesību aktiem.

([143]) Sk. Rasu vienlīdzības direktīvas 7. pantu un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 9. pantu.

([144]) OV L, 2024/1689, 12.7.2024., ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.

([145]) Attiecībā uz sistēmām, kas integrētas tādos ražojumos kā lifti vai rotaļlietas, noteikumus piemēros no 2028. gada 2. augusta.

([146]) No 2027. gada 2. decembra attiecībā uz noteikumiem, uz kuriem attiecas MI akta III pielikums, un no 2028. gada 2. augusta attiecībā uz MI sistēmām, uz kurām attiecas MI akta I pielikums.

Mākslīgā intelekta akta mērķis ir veicināt inovāciju un uzticamu MI Eiropas Savienībā, vienlaikus novēršot riskus, ko veselībai, drošībai un pamattiesībām, tostarp tiesībām uz nediskriminēšanu, demokrātijai un tiesiskumam rada MI sistēmu laišana tirgū, nodošana ekspluatācijā un izmantošana. Tajā ir ievērota uz risku balstīta pieeja, saskaņā ar kuru MI sistēmas tiek klasificētas atbilstoši riska līmenim, ko tās rada veselībai, drošībai un pamattiesībām. Tajā ir noteikti samērīgi pienākumi un prasības atkarībā no tā, kā klasificēta MI sistēma.

Mākslīgā intelekta aktā ir apzinātas sistēmas, kas rada minimālus, ierobežotus, augstus vai nepieņemamus riskus.

Daži MI prakses veidi, piemēram, kaitīga manipulācija, sociālā novērtēšana un reāllaika biometriskā tālidentifikācija sabiedriskās vietās tiesībaizsardzības nolūkos, ir aizliegti, jo tie neatbilst ES vērtībām ([147]).

Augsta riska MI sistēmām, pirms tās tiek laistas tirgū vai nodotas ekspluatācijā, ir jānodrošina atbilstība stingri noteiktiem pienākumiem. Šādas augsta riska sistēmas ietver sistēmas, ko paredzēts izmantot, piemēram, kā drošības sastāvdaļas kritiskajā infrastruktūrā, biometrijas vajadzībām vai uzņemšanas noteikumiem izglītības iestādēs ([148]). Šādām sistēmām ir jānodrošina atbilstība pienākumiem, kas cita starpā paredz stabilu riska pārvaldību, augstas kvalitātes datus, neobjektivitātes pārbaudi un mazināšanu, pārredzamību un cilvēka virsvadību ([149]).

Ierobežota riska sistēmas, no kurām tiek prasīta MI izmantošanas pārredzamība un kurām ir jānodrošina atbilstība konkrētu pārredzamības pienākumu izpildei ([150]). Šādas sistēmas ietver sarunbotus vai dziļviltojumus. Ar Mākslīgā intelekta aktu netiek ieviesti noteikumi minimālā riska vai bezriska sistēmām, piemēram, surogātpasta filtriem.

Komisija atbalsta un veicina Mākslīgā intelekta akta efektīvu īstenošanu, arī pieņemot pamatnostādnes un citus atbalsta rīkus un MI padomē nodrošinot koordināciju ar valstu iestādēm.

7.2. Problēmas direktīvu piemērošanā algoritmiskās diskriminācijas gadījumos

Piemērojot direktīvas algoritmiskās diskriminācijas gadījumos, rodas vairākas problēmas.

Pirmkārt, direktīvu noteikumu piemērošana algoritmiskās diskriminācijas gadījumos ir sarežģīta. Virtuālā vidē atsevišķas personas dažkārt var pat neapsvērt iespēju izmantot savas tiesības un ziņot par diskrimināciju. Tas notiek tāpēc, ka ļoti

([147]) Sk. Mākslīgā intelekta akta 5. pantu.

([148]) Sk. Mākslīgā intelekta akta 6. pantu.

([149]) Sk. Mākslīgā intelekta akta 8.–15. pantu.

([150]) Sk. Mākslīgā intelekta akta 50. pantu.

mērķorientētā un personalizētā algoritmiskā vidē personas var neapzināties, ka tiek diskriminētas ([151]).

Otrkārt, ne vienmēr ir viegli noteikt, vai algoritmiskā diskriminācija ir tieša vai netieša diskriminācija ([152]).

Visbeidzot, algoritmiskās diskriminācijas gadījumos minimālā praktiskā pieredze un ierobežotie tiesību akti lielākajā daļā dalībvalstu vēl vairāk saasina problēmas direktīvu piemērošanā. Atbildot uz Komisijas anketas jautājumiem, dalībvalstis norādīja, ka nav gandrīz nekādas praktiskas pieredzes algoritmisko sistēmu tehniskās testēšanas organizēšanā, lai noskaidrotu to neobjektivitāti un/vai no tām izrietošo diskrimināciju. Dažkārt tas pat nav iespējams. Līdz ar to praktiskā pieredze to valsts tiesību aktu piemērošanā, ar kuriem transponē direktīvas, algoritmiskās diskriminācijas gadījumos ir minimāla.

Kā izklāstīts iepriekš, respondenti no līdztiesības iestādēm un pilsoniskās sabiedrības organizācijām arī lielā mērā uzskatīja, ka valsts pārvaldes iestādes, privātais sektors vai sabiedrība vēl nav pietiekami apzinājušas algoritmisko diskrimināciju. Līdztiesības iestādes norādīja, ka tas galvenokārt ir saistīts ar izpratnes veicināšanas iniciatīvu trūkumu, pašas parādības novitāti, nepietiekamām zināšanām un digitālo pratību, kā arī esošo izpildes nodrošināšanas mehānismu ierobežojumiem.

Tajā pašā laikā pilsoniskās sabiedrības organizācijas uzsvēra ierobežoto nozīmi, kas raksturīga šā jautājuma publiskajai apspriešanai, kurā lielāka uzmanība parasti tiek piešķirta ieguvumiem, nevis riskiem. Turklāt tās pauda bažas par algoritmisko sistēmu izmantošanu tādās jomās kā migrācija, tiesībaizsardzība un labklājība ([153]).

7.3. Algoritmiskās diskriminācijas apkarošana dalībvalstīs

No visām dalībvalstīm tikai Nīderlande minēja algoritmiskās diskriminācijas gadījumus, kurus bija izskatījusi vai nu tiesa ([154]), vai arī līdztiesības iestāde ([155]). Tikai vienā dalībvalstī (Austrijā) ir labvēlīgi noteikumi cietušajiem algoritmiskās diskriminācijas pierādīšanai vai tehniskā sloga mazināšanai.

([151]) Šajā sakarā Mākslīgā intelekta akta 26. panta 11. punktā ir noteikts, ka augsta riska MI sistēmu, kas pieņem vai palīdz pieņemt ar fiziskām personām saistītus lēmumus, uzturētājiem ir jāinformē minētās personas, ka uz tām attiecas šādas sistēmas izmantošana. Turklāt ar Mākslīgā intelekta akta 86. pantu personām tiek piešķirtas tiesības saņemt skaidrus un jēgpilnus paskaidrojumus par MI sistēmas lomu lēmumu pieņemšanas procesā un pieņemtā lēmuma galvenajiem elementiem.

([152]) Sīkāku informāciju sk. Hacker, P. (2018) "Teaching fairness to artificial intelligence – Existing and novel strategies against algorithmic decision-making under EU law", *Common Market Law Review*, 55. sēj., 4. izdevums, 2018, 1143., 1151. lpp.

([153]) Migrācijas un tiesībaizsardzības jomas ir ārpus Rasu vienlīdzības direktīvas un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas tvēruma, savukārt labklājība neietilpst Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas tvērumā. Mākslīgā intelekta aktā dažas MI sistēmas, ko paredzēts izmantot migrācijas, tiesībaizsardzības, būtisku privāto un publisko pakalpojumu un pabalstu jomā, un dažās citās sensitīvās jomās, ir klasificētas kā augsta riska sistēmas. Šo augsta riska MI sistēmu nodrošinātājiem un ieviesējiem ir jāpilda Mākslīgā intelekta aktā noteiktie pienākumi, kas aprakstīti šā ziņojuma 7.1. punktā.

([154]) *Rechtbank Overijssel*, 2024. gada 29. oktobris, 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*.

ES 2025. gadā atbalstīja to, ka tiek pieņemts Eiropas Padomes ieteikuma projekts par līdztiesību un mākslīgo intelektu ([156]). Ieteikuma ([157]) mērķis ir nodrošināt, ka MI sistēmas veicina līdztiesību, arī dzimumu līdztiesību, un nepastiprina diskrimināciju. Tas atbilst Mākslīgā intelekta aktam un tiks īstenots, izmantojot pasākumus un aizsardzības pasākumus, kas piemērojami MI sistēmām, ievērojot uz risku balstītu pieeju.

6. izcēlums. Vadlīnijas par nediskriminēšanas nodrošināšanu MI sistēmas izstrādē un ieviešanā

Nīderlandes Iekšlietu ministrijas vārdā eksperti ir izstrādājuši vadlīnijas sistēmu veidotājiem, datu analītiķiem un MI ekspertiem, lai nodrošinātu nediskriminēšanu MI sistēmas izstrādē un ieviešanā. Šajās 2022. gada vadlīnijās ir paskaidrots, kuri jautājumi un principi ir būtiski MI sistēmas izveidē un darbā ar to, galveno uzmanību pievēršot diskriminācijas aizliegumam no juridiskā, tehniskā un organizatoriskā viedokļa ([158]).

Digitālajā jomā, kas aizvien paplašinās, svarīga nozīme ir iestāžu sadarbībai un dialogam ar partneriem, kas pārstāv diskriminācijas riskam pakļauto grupu intereses. Saskaņā ar līdztiesības iestāžu direktīvām dalībvalstīm ir jānodrošina, lai līdztiesības iestādēm būtu ieviesti atbilstoši mehānismi sadarbībai ar citām līdztiesības iestādēm tajā pašā dalībvalstī, kā arī ar attiecīgajām publiskajām un privātajām struktūrām to attiecīgajās kompetences jomās arī starptautiskā līmenī ([159]).

Turklāt līdztiesības iestāžu direktīvās ir uzsvērts, ka to rīcībā ir jābūt nepieciešamajiem cilvēkresursiem un tehniskajiem resursiem, lai tās savā darbā varētu izmantot MI un novērtēt, vai automatizētās sistēmas atbilst Rasu vienlīdzības direktīvai un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvai ([160]).

Mākslīgā intelekta akta 77. pantā ir noteikts, ka struktūrām, kas atbild par to pienākumu uzraudzību vai izpildi, kuri noteikti ES tiesību aktos, kas aizsargā pamattiesības, un tirgus uzraudzības iestādēm ir pienākums cieši sadarboties un sniegt savstarpēju palīdzību.

Dalībvalstīm ir jānosaka tās pamattiesību struktūras ([161]), kurām ir pilnvaras no attiecīgās tirgus uzraudzības iestādes pieprasīt un piekļūt jebkādai informācijai vai dokumentācijai, kas izveidota vai tiek uzturēta saskaņā ar šo regulu, ja tas ir nepieciešams to pilnvaru īstenošanai. Ja minētā dokumentācija nav pietiekama, lai pārliecinātos, vai ir noticis pārkāpums, tās var iesniegt pamatotu pieprasījumu tirgus

([156]) Padomes Lēmums (ES) 2025/2350 (2025. gada 13. novembris) par nostāju, kas Eiropas Savienības vārdā jāieņem Eiropas Padomes Ministru komitejā attiecībā uz projektu ieteikumam par līdztiesību un mākslīgo intelektu, OV L, 2025/2350, 17.11.2025., ELI: http://data.europa.eu/eli/dec/2025/2350/oj).

([157]) Ministru komitejas Ieteikums dalībvalstīm par līdztiesību un mākslīgo intelektu (pieņemts Ministru komitejā 2026. gada 4. martā ministru vietnieku 1552. sanāksmē), CM/Rec(2026)1, 4.3.2026., https://search.coe.int/cm?i=09125948802acd7f.

([158]) Nīderlandes Iekšlietu ministrija, "Vadlīnijas integrētai nediskriminēšanas nodrošināšanai", *Handreiking non-discriminatie Artificial Intelligence (AI) | Rapport | Rijksoverheid.nl*.

([159]) Sk. Padomes Direktīvas (ES) 2024/1499 14. pantu.

([160]) Sk. Padomes Direktīvas (ES) 2024/1499 22. apsvērumu.

([161]) Līdz šim 21 dalībvalsts ir paziņojusi par tām dažām vai visām līdztiesības iestādēm, kas ir pamattiesību aizsardzības iestādes ar īpašām pilnvarām saskaņā ar Mākslīgā intelekta aktu.

uzraudzības iestādēm organizēt augsta riska MI sistēmas testēšanu, izmantojot tehniskus līdzekļus ([162]).

Mākslīgā intelekta akts arī paredz konkrētus sadarbības pienākumus tirgus uzraudzības iestādēm, ja augsta riska MI sistēmu izmantošana rada riskus pamattiesībām, tostarp tiesībām uz nediskriminēšanu. Tām jo īpaši ir jāinformē attiecīgās pamattiesību iestādes, jāapspriežas ar tām un pilnībā ar tām jāsadarbojas ([163]).

Šie noteikumi vēl nav īstenoti. Apspriešanās laikā gandrīz neviena no aptaujātajām līdztiesības iestādēm nejutās gatava savā darbā izmantot automatizētas vai MI sistēmas, nedz arī novērtēt to atbilstību nediskriminēšanas noteikumiem ([164]). Kā galvenie iemesli tika minēti pieredzes, specializēta personāla un tehnisko resursu trūkums.

7. izcēlums. Līdztiesības iestādes, kas atbalsta līdztiesību un diskriminācijas aizliegumu attiecībā uz MI izmantošanu publiskās pārvaldes iestādēs ([165])

Izmantojot ES finansēto Tehniskā atbalsta instrumentu, līdztiesības iestādes Beļģijā, Somijā un Portugālē cenšas veidot savas administratīvās spējas. Projektā galvenā uzmanība tiek pievērsta MI radītajai ietekmei uz diskrimināciju un līdztiesību, un tā mērķis ir palielināt līdztiesības iestāžu spēju atklāt algoritmisko diskrimināciju un sniegt juridisko palīdzību.

Kā norādīja ieinteresētās personas, ar kurām notika apspriešanās saistībā ar ziņojumu, sistemātiska līdztiesības iestāžu iesaistīšana un to iecelšana par attiecīgo kompetento iestāžu padomdevējām ([166]) palīdz veidot vidi, kas veicina efektīvu sadarbību Rasu vienlīdzības direktīvas un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas īstenošanā algoritmiskās diskriminācijas kontekstā.

Vairākās dalībvalstīs līdztiesības iestādēm jau ir iepriekš noslēgtas vienošanās ar regulatīvajām iestādēm, tostarp datu aizsardzības iestādēm.

8. izcēlums. Sadarbība starp līdztiesības iestādēm un citām iestādēm

Nīderlandes līdztiesības iestāde aktīvi sadarbojas ar tirgus uzraudzības iestādēm. Somijas nediskriminācijas tiesībsargs sadarbojas ar Somijas Transporta un sakaru aģentūru, un Maltas Personu ar invaliditāti tiesību komisija sadarbojas ar Maltas Konkurences un patērētāju lietu iestādi. Līdzīgi Francijā tiesību aizstāvis ir Francijas Datu aizsardzības iestādes konsultatīvās padomes loceklis, kalpojot par paraugu tam, kā regulāri atjaunināt informāciju un organizēt sadarbību.

([162]) Sk. Mākslīgā intelekta akta 77. panta 3. punktu.

([163]) Sk. Mākslīgā intelekta akta 79. panta 2. punktu un 82. panta 1. punktu.

([164]) Vērā ņemams izņēmums ir Somija. Līdzās Beļģijai un Portugālei tā piedalās spēju veidošanas projektā Tehniskā atbalsta instrumenta ietvaros.

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

([166]) Piemēram, tirgus uzraudzības iestādes, datu aizsardzības iestādes un patērētāju organizācijas. Sk. Padomes Direktīvas (ES) 2024/1499 41. apsvērumu.

Secinājumi

Dalībvalstīm:

– jāturpina centieni stiprināt direktīvu izpildi, arī algoritmiskās diskriminācijas gadījumos.

Dalībvalstīm:

– būtu jānodrošina efektīva sadarbība starp attiecīgajām līdztiesības iestādēm un tirgus uzraudzības iestādēm saskaņā ar Mākslīgā intelekta aktu.

Komisija apņemas:

– veicināt iestāžu savstarpējo informācijas apmaiņu un zināšanu kopīgošanu par MI sistēmām un apkarot algoritmisko diskrimināciju kopā ar attiecīgajām iestādēm, pamatojoties uz esošo TAI projektu, lai labāk sagatavotu iestādes cīņai pret jauniem diskriminācijas veidiem.

8. SECINĀJUMI

Kopš pēdējā ziņojuma par direktīvu piemērošanu ES joprojām ir stingri apņēmusies nodrošināt līdztiesību un ES diskriminācijas aizlieguma tiesību aktu īstenošanu. Tā ir īstenojusi līdztiesības savienības stratēģijas, apstiprinājusi jaunas stratēģijas rasisma apkarošanas, LGBTIQ+ līdztiesības un dzimumu līdztiesības jomā, pieņēmusi papildinātu personu ar invaliditāti tiesību stratēģiju un, pieņemot līdztiesības iestāžu direktīvas, devusi jaunu impulsu nediskriminēšanas noteikumu izpildei. Komisija ir arī turpinājusi atbalstīt diskriminācijas aizlieguma tiesību aktu praktisko īstenošanu.

Ziņojumā ir uzsvērtas vairākas pozitīvas tendences. Piemēram, dažās grupās ir nedaudz palielinājusies informētība par atbalsta pakalpojumiem, kas paredzēti no diskriminācijas cietušajām personām. Lielākā daļa dalībvalstu neziņoja par būtiskām grūtībām ES diskriminācijas aizlieguma tiesību aktos ietverto pamatjēdzienu piemērošanā, un daudzas dalībvalstis dalījās ar pozitīvu un uz citiem gadījumiem attiecināmu praksi. Turklāt EST ir pasludinājusi spriedumus, kas nodrošinās svarīgus skaidrojumus attiecībā uz direktīvās minētajiem jēdzieniem. Šķiet, ka direktīvas arī nodrošina pielāgojamus un efektīvus instrumentus diskriminācijas novēršanai mainīgā sabiedrības vidē.

Lielākā daļa dalībvalstu ir veltījušas pūles, lai personām, kas cietušas no diskriminācijas, būtu labāka piekļuve tiesu iestādēm un sadarbībai ar attiecīgajiem sociālajiem un pilsoniskās sabiedrības partneriem. Tās ir arī apstiprinājušas pozitīvus pasākumus, lai novērstu trūkumus, kas saistīti ar aizsargātām pazīmēm.

Tomēr dalībvalstīm ir jāturpina centieni piemērot direktīvas praksē. Jo īpaši **ir kritiski svarīgi, lai sankcijas būtu efektīvas un lai to summas atspoguļotu diskriminācijas radīto ilgtermiņa kaitējumu**, nodrošinātu tiesisko aizsardzību cietušajiem un veicinātu būtiskas pārmaiņas.

Centieniem palielināt informētību par direktīvās noteiktajām tiesībām un pienākumiem vajadzētu būt orientētiem uz konkrētām aizsargātām grupām,

vienlaikus izmantojot pilsoniskās sabiedrības un sociālo partneru speciālās zināšanas un to darba tvērumu.

No diskriminācijas cietušajām personām un viņu pārstāvjiem jānodrošina viegla piekļuve attiecīgajiem pierādījumiem, tostarp statistikas datiem, kas vajadzīgi, lai pierādītu diskrimināciju un pārnestu pierādīšanas pienākumu, uzliekot to atbildētājiem.

Turklāt dalībvalstīm būtu jāatvieglo kolektīvās tiesiskās aizsardzības izmantošana diskriminācijas gadījumos un jāveicina sadarbība starp regulatīvajām iestādēm, pilsonisko sabiedrību un sociālajiem partneriem.

Pamatojoties uz ziņojuma konstatējumiem, **dalībvalstīm un to līdztiesības iestādēm būtu jāturpina risināt dažādās problēmas, kas izriet no to valstu tiesību aktiem un prakses**. Tās jo īpaši varētu sniegt tiesnešiem, praktizējošiem juristiem un prasītājiem papildu norādes un atbalstu, lai palīdzētu viņiem efektīvi iedarbināt noteikumus par pierādīšanas pienākuma pārnesi diskriminācijas lietās. Vienlaikus dalībvalstīm ir jāturpina centieni stiprināt direktīvu izpildi, arī algoritmiskās diskriminācijas gadījumos. Tam ir vajadzīga līdztiesības iestāžu direktīvu pilnīgas un pareizas ieviešanas nodrošināšana.

Lai efektīvi piemērotu un izpildītu direktīvas, ir vajadzīgi kopīgi centieni. Komisija turpinās sadarboties ar dalībvalstīm, līdztiesības iestādēm, *FRA, EIGE*, regulatoriem, pilsoniskās sabiedrības organizācijām un sociālajiem partneriem, lai nodrošinātu sistēmisku aizsardzību no diskriminācijas cietušajām personām un pilnībā izmantotu direktīvu potenciālu.

Turklāt **Komisija** ir apņēmusies strādāt vēl divās citās darbības jomās.

- **Veicināt regulāras diskusijas starp dalībvalstīm** par iepriekš minētajiem tematiem. Šīs diskusijas notiks par ES līdztiesības tiesību aktu īstenošanu atbildīgo ekspertu grupā, kas tika izveidota 2024. gada maijā.

- **Izmantot ES finansējumu, lai atbalstītu dalībvalstu un attiecīgo dalībnieku spēju nodrošināt pamattiesību izpildi.** Atbalstu, piemēram, varētu sniegt saskaņā ar programmu "Pilsoņi, vienlīdzība, tiesības un vērtības" (*CERV*) vai topošo programmu *AgoraEU* (pēc iestāžu sarunām). Minētais atbalsts aptver pilsoniskās sabiedrības organizāciju, valstu cilvēktiesību iestāžu, līdztiesības iestāžu, juridisko profesiju pārstāvju, praktiskā darba speciālistu, tiesībsarga iestāžu un citu cilvēktiesību aizstāvju prasmju un spēju attīstīšanu un uzlabošanu, lai izstrādātu un īstenotu tiesvedības stratēģijas un stratēģiskas tiesvedības pieejas.

Nākamais ziņojums par direktīvu piemērošanu tiks sniegts 2031. gadā. Īpaša uzmanība tajā tiks pievērsta sasniegtajam progresam direktīvu izpildē. Tajā pašā gadā Komisija no dalībvalstīm saņems informāciju par līdztiesības iestāžu direktīvu piemērošanu. Pēc informācijas saņemšanas tā ziņos arī par šo direktīvu darbību un efektivitāti.