

VIENLĪDZĪBA ES 20 GADUS PĒC LĪDZTIESĪBAS DIREKTĪVU SĀKOTNĒJĀS ĪSTENOŠANAS –

FRA Atzinums Nr. 1/21 parāda visā ES pieredzētās nevienlīdzības un diskriminācijas mērogu un izpausmes. Tas paveikts ar atsaucēm uz diskriminācijas iemesliem un dzīves jomām, uz kurām attiecas rasu un nodarbinātības vienlīdzības direktīvas, kā arī ierosinātā Vienlīdzīgas attieksmes direktīva. Atzinums izdots 2021. gada 30. aprīlī. Šajā kopsavilkumā izklāstīti galvenie ieteikumi ("Galvenie secinājumi un atzinumi"), kas izklāstīti *FRA* Atzinumā Nr. 1/21.

**FRA ATZINUMS NR. 1/2021 –
KOPSAVILKUMS**

6

Vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošana saskaņā ar Rasu vienlīdzības direktīvu un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvu

10

Uzmanības pievēršana nevienlīdzīgai aizsardzībai pret diskrimināciju ES tiesību normās

13

Iespējamo jauno diskriminācijas veidu apzināšana

14

Neziņošana par diskrimināciju un neinformētība par tiesībām

19

Līdztiesības iestāžu lomas attīstība

22

Līdztiesības datu vākšanas un izmantošanas veicināšana, tostarp Vispārīgās datu aizsardzības regulas pareiza piemērošana

25

Līdztiesības datu vākšana saskaņā ar Vispārīgo datu aizsardzības regulu

© Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra, 2022

Atļauts reproducēt, norādot avotu.

Lai varētu izmantot vai reproducēt fotoattēlus vai citus materiālus, uz ko Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūrai nav autortiesību, atļauja jāprasa tieši autortiesību īpašniekam.

Ne Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra, ne personas, kas rīkojas Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūras vārdā, neatbild par to, kā tiek izmantota šajā publikācijā iekļautā informācija.

Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2022

Print	ISBN: 978-92-9461-513-8	doi:10.2811/906496	TK-03-21-509-LV-C
PDF	ISBN: 978-92-9461-490-2	doi:10.2811/121312	TK-03-21-509-LV-N

Saīsinājumi

EDAK	Eiropas datu aizsardzības kolēģija
EDAU	Eiropas datu aizsardzības uzraudzītājs
Equinet	Eiropas Līdztiesības organizāciju tīkls
ES-27	27 ES dalībvalstis
EU-MIDIS	Eiropas Savienības minoritāšu un diskriminācijas apsekojums
FRA	Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra
Harta	Eiropas Savienības Pamattiesību harta
LESD	Līgums par Eiropas Savienības darbību
LGBTIQ	Lesbietes, geji, biseksuāļi, transpersonas, interseksuāļi un kvīri
MI	Mākslīgais intelekts
VDAR	Vispārīgā datu aizsardzības regula

EIROPAS SAVIENĪBAS PAMATTIESĪBU AĢENTŪRA,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienību un jo īpaši tā 6. pantu,

atgādinot pienākumus, kas izklāstīti Eiropas Savienības Pamattiesību hartā ("Harta"),

saskaņā ar Padomes Regulu (EK) Nr. 168/2007 (2007. gada 15. februāris), ar ko izveido Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūru, un jo īpaši tās 2. pantu, kur aģentūrai noteikts mērķis "sniegt palīdzību un speciālas zināšanas pamattiesību jomā attiecīgām Kopienas dalībvalstu struktūrām, iestādēm, birojiem un aģentūrām, īstenojot Kopienas tiesību aktus, tādējādi sniedzot tām atbalstu pasākumu veikšanā vai darbības virzienu noteikšanā to attiecīgās kompetences jomās, lai pilnībā ievērotu pamattiesības",

ņemot vērā Padomes Regulas (EK) Nr. 168/2007 4. panta 1. punkta d) apakšpunktu, kur aģentūrai uzdots «vai nu pēc savas ierosmes, vai pēc Eiropas Parlamenta, Padomes vai Komisijas lūguma izstrādāt secinājumus un atzinumus par konkrētiem tematiem Savienības iestādēm un dalībvalstīm, īstenojot Kopienas tiesību aktus»,

ņemot vērā Eiropas Komisijas 2014. un 2021. gada ziņojumus par to, kā tiek piemērota Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīva 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības ("Rasu vienlīdzības direktīva"), un Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju ("Nodarbinātības vienlīdzības direktīva"),

ņemot vērā, ka saskaņā ar Rasu vienlīdzības direktīvas 17. pantu Komisijas ziņojumā "attiecīgi ņem vērā Eiropas Rasisma un ksenofobijas uzraudzības centra viedokli"; centrs aizstāts ar Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūru,

pamatojoties uz pierādījumiem, ko apkopojusi un analizējusi ES Pamattiesību aģentūra, tostarp tās plaša mēroga apsekojumos, kā arī tematiskajos un gada ziņojumos,

turpinot iepriekšējo detalizēto informāciju, kas šajā sakarībā sniegta Eiropas Komisijai,

SNIEDZ ŠĀDU ATZINUMU:

GALVENIE SECINĀJUMI UN ATZINUMI

Direktīvas 2000/43/EK (Rasu vienlīdzības direktīva) 17. panta 1. punktā un Direktīvas 2000/78/EK (Nodarbinātības vienlīdzības direktīva) 19. pantā noteikts, ka Eiropas Komisijai reizi piecos gados jā sagatavo ziņojums Eiropas Parlamentam un Padomei par šo direktīvu piemērošanu. Rasu vienlīdzības direktīvas 17. panta 2. punktā noteikts, ka Komisijas ziņojumā attiecīgi jāņem vērā Eiropas Rasisma un ksenofobijas uzraudzības centra, kas tagad ir Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra (FRA), viedoklis.

Šeit sniegtie atzinumi papildina, pastiprina un dažkārt atkārto iepriekšējos atzinumus, ko FRA līdz šim formulējusi savā plašajā darbā līdztiesības, nediskriminācijas un rasisma jomā¹. Atzinumi attiecas uz līdztiesības stāvokli ES – dažādu iemeslu dēļ un dažādās dzīves jomās – līdz 2020. gada beigām.

Objektīvi, ticami un salīdzināmi dati, kuros dokumentēta nevienlīdzības un diskriminācijas pieredze, ir būtisks instruments uz pierādījumiem balstītas politikas veidošanā. FRA Atzinumā Nr. 1/2021 izmantoti FRA apsekojumos iegūtie dati un citi pierādījumi, ko aģentūra savākusi tās daudznozaru pētniecības tīklā *Franet* un sadarbībā ar Līdztiesības iestāžu Eiropas tīklu (*Equinet*).

FRA Atzinums Nr. 1/2021 parāda visā ES pieredzētās nevienlīdzības un diskriminācijas mērogu un izpausmes. Tas paveikts ar atsaucēm uz diskriminācijas iemesliem un dzīves jomām, uz kurām attiecas rasu un nodarbinātības vienlīdzības direktīvas, kā arī uz iemesliem un jomām, uz kurām attiecas ierosinātā Vienlīdzīgas attieksmes direktīva².

Galvenie datu avoti, kas minēti FRA Atzinumā Nr. 1/2021, ir pieci FRA apsekojumi, kas aptver dažādus ES tiesību aktos paredzētos aizsargātos iemeslus un dzīves jomas, kurās var notikt diskriminācija. FRA apkopo apsekojumu datus tieši no tiem, kurus skar diskriminācija, un šie dati sniedz unikālu ieskatu par līdzvērtīgu datu trūkumu daudzās ES dalībvalstīs. Konkrētāk, FRA Atzinumā Nr. 1/2021 izmantoti dati un pierādījumi no šādiem avotiem (plašāku informāciju par FRA apsekojumiem skatīt pielikumā):

- ★ **EU-MIDIS II: Eiropas Savienības minoritāšu un diskriminācijas otrais apsekojums** (2016)
- ★ **EU-MIDIS II: Being Black in the EU** (2018)
- ★ **EU-MIDIS II: Muslims – Selected findings** (2017)
- ★ **EU-MIDIS II: Roma – Selected findings** (2016)
- ★ **Second survey on discrimination and hate crime against Jews in the EU** (2018)
- ★ **EU LGBTI Survey II** (2019)
- ★ **Roma and Travellers Survey** (2019)
- ★ **Fundamental Rights Survey** (2019)
- ★ *ad hoc* datu vākšana par diskriminācijas pieredzi nodarbinātības un profesijas jomā invaliditātes un vecuma dēļ
- ★ *ad hoc* datu vākšana par līdztiesības iestāžu statusu un darbību sadarbībā ar *Equinet*.

FRA Atzinumā Nr. 1/2021 sniegti FRA pierādījumi par pieredzēto diskrimināciju tādu iemeslu dēļ un tādās dzīves jomās, uz ko attiecas rases un nodarbinātības vienlīdzības direktīvas. Tajā sniegti arī pierādījumi par diskriminācijas pieredzi, kas pārsniedz šajās divās direktīvās ietvertos iemeslus un dzīves jomas. Šī informācija ir svarīga ieilgušajām sarunām par 2008. gada priekšlikumu Padomes Direktīvai par vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu neatkarīgi no reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas³.

FRA Atzinuma Nr. 1/2021 4. iedaļā aplūkota dalībvalstu līdztiesības iestāžu lomas attīstība. Šī izskatīšana ir atbilde uz Eiropas Komisijas 2018. gada ieteikumu par līdztiesības iestāžu

1 FRA (2021), "Līdztiesība, nediskriminācija un rasisms".

2 Eiropas Komisija (2008), *Priekšlikums Padomes direktīvai par vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu neatkarīgi no reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas*, COM(2008) 426 final, Brisele, 2008. gada 2. jūlijs.

3 Turpat.

standartiem⁴ un uz iespējamo tiesību akta priekšlikumu par līdztiesības iestāžu stiprināšanu, kas tika paziņots 2022. gadam ES rasisma apkarošanas rīcības plānā 2020.–2025. gadam⁵.

Šajā ziņā *FRA* Atzinums Nr. 1/2021 papildina Eiropas Komisijas 2021. gada ziņojumu par Rasu vienlīdzības direktīvas un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas piemērošanu⁶ un tam pievienoto Komisijas dienestu darba dokumentu par līdztiesības iestādēm un to, kā tiek īstenots Komisijas ieteikums par līdztiesības iestāžu standartiem⁷.

Eiropas Komisijas ziņojumā analizētas grūtības, ar kādām dalībvalstīm nākas saskarties, interpretējot abu direktīvu noteikumus, un tajā iekļauti Eiropas Savienības Tiesas paskaidrojumi šajā jautājumā. Īsāk sakot, dienestu darba dokumentā līdztiesības iestāžu situācija salīdzināta ar pasākumiem, kas ierosināti Eiropas Komisijas ieteikumā par līdztiesības iestāžu standartiem.

FRA Atzinumā Nr. 1/2021 nav analizēta judikatūra par diskrimināciju, lai izvairītos no dublēšanās ar Eiropas Komisijas ziņojumu par direktīvu piemērošanu. *FRA* savā ikgadējā ziņojumā par pamattiesībām aptver atsevišķas judikatūras norises⁸ un regulāri atjaunina informāciju par lietām un nolēmumiem savā datubāzē par naidu pret musulmaņiem⁹. Pārskatā par Eiropas līdztiesības tiesību aktiem sniegta regulāra jaunākā informācija par tiesiskajām un politiskajām norisēm līdztiesības un nediskriminācijas jomā¹⁰.

Visbeidzot, *FRA* Atzinumā Nr. 1/2021 apsvērts, kā vienlīdzības datus var izmantot kā instrumentu, lai uzraudzītu vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu ES un tās dalībvalstīs.

4 Eiropas Komisija (2018), *Komisijas 2018. gada 22. jūnija ieteikums (ES) 2018/951 par līdztiesības iestāžu standartiem*, OV 2018, L 167.

5 Eiropas Komisija (2020), *Savienība, kurā valda līdztiesība – ES rasisma apkarošanas rīcības plāns 2020.–2025. gadam*, COM(2020) 565 final, Brisele, 2020. gada 18. septembris.

6 Eiropas Komisija (2021), *Komisijas ziņojums Eiropas Parlamentam un Padomei par to, kā tiek piemērota Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīva 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības ("Rasu vienlīdzības direktīva"), un Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju ("Nodarbinātības vienlīdzības direktīva")*, COM(2021) 139 final, Brisele, 2021. gada 19. marts.

7 Eiropas Komisija (2021), *Komisijas dienestu darba dokuments: Līdztiesības iestādes un Komisijas ieteikuma par līdztiesības iestāžu standartiem īstenošana*, SWD(2021) 63 final, Brisele, 2021. gada 19. marts.

8 *FRA* (2020), *2020. gada ziņojums par pamattiesībām*, Luksemburga, Eiropas Savienības Publikāciju birojs (Publikāciju birojs). Sk. arī *FRA* (2020), *2020. gada ziņojums par pamattiesībām – valstu pētniecība*.

9 *FRA* (2021), *"2012.–2019. gada datubāze par naidu pret musulmaņiem – Lietas un nolēmumi"*.

10 Eiropas līdztiesības tiesību tīkls (2021), *"Tiesību aktu pārskatīšana"*.

Rasu vienlīdzības direktīvas (2000/43/EK) un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas (2000/78/EK) līdzība un atšķirības

Kopīgās iezīmes

- Ar abām direktīvām tiek īstenots vienlīdzīgas attieksmes princips.
- Tās veido regulējumu diskriminācijas apkaršanai.
- Diskriminācijas aizliegums aptver tiešu diskrimināciju, netiešu diskrimināciju, aizskaršanu un norādījumus diskriminēt.
- Tās aizliedz diskrimināciju nodarbinātības un profesijas jomā.
- Tiek attaisnota atšķirīga attieksme, kuras pamatā ir patiesas un noteicošas profesionālās prasības.
- Tajās ir līdzvērtīgi noteikumi attiecībā uz pozitīvu rīcību, tiesību aizsardzību, pierādīšanas pienākumu, viktimizāciju, informācijas izplatīšanu, sociālo dialogu, dialogu ar nevalstiskajām organizācijām un sankcijām.

Atšķirības

- Rasu vienlīdzības direktīva aizliedz diskrimināciju rases vai etniskās piederības dēļ.
- Nodarbinātības vienlīdzības direktīva aizliedz diskrimināciju reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ.
- Rasu vienlīdzības direktīva aizliedz diskrimināciju attiecībā uz sociālo aizsardzību, tostarp sociālo nodrošinājumu un veselības aprūpi, sociālajām priekšrocībām, izglītību un piekļuvi pakalpojumiem un precēm un to piegādi, kas ir pieejami sabiedrībai, tostarp dzīvokļu apgādi.
- Nodarbinātības vienlīdzības direktīva attiecas tikai uz nodarbinātības un profesijas jomu.
- Rasu vienlīdzības direktīvā dalībvalstīm noteikts pienākums izraudzīties iestādes, kas veicina vienlīdzīgu attieksmi. Nodarbinātības vienlīdzības direktīvā šāds pienākums nav paredzēts.
- Nodarbinātības vienlīdzības direktīva paredz saprātīgus pielāgojumus personām ar invaliditāti.

VIENLĪDZĪGAS ATTIEKSMES PRINCIPA ĪSTENOŠANA SASKAŅĀ AR RASU VIENLĪDZĪBAS DIREKTĪVU UN NODARBINĀTĪBAS VIENLĪDZĪBAS DIREKTĪVU

FRA apkopotie dati un pierādījumi nepārprotami liecina, ka cilvēki visā ES regulāri saskaras ar diskrimināciju Rasu vienlīdzības direktīvā un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvā uzskaitīto iemeslu dēļ un minētajās direktīvās norādītajās dzīves jomās. Tas tā ir, neraugoties uz to, ka direktīvas ir spēkā kopš 2000. gada.

Tas liek apšaubīt to pasākumu un institucionālās kārtības efektivitāti, ko dalībvalstis ir ieviesušas, lai īstenotu nediskriminācijas tiesību aktus, tostarp noteikumus, ko tās noteikušas attiecībā uz sankciju efektivitāti, samērīgumu un preventīvo raksturu diskriminācijas gadījumos (Rasu vienlīdzības direktīvas 15. pants, Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 17. pants). Citi trūkumi ES tiesību aktu noteikumu par nediskrimināciju piemērošanā, ko konstatējuši praktizējoši juristi, ir saistīti ar dalībvalstīs piemērotajām sankcijām, kuras pašlaik "neparantē efektīvu tiesisko aizsardzību, un tās nedarbojas kā efektīvs preventīvs līdzeklis"¹¹.

Rasu vienlīdzības direktīva aizliedz tiešu un netiešu diskrimināciju rases vai etniskās piederības dēļ. 3. pantā par direktīvas darbības jomu ir precizēts, ka tā attiecas uz nodarbinātību un profesiju, profesionālo apmācību, darba apstākļiem un dalību darba ņēmēju vai darba devēju organizācijās, sociālo aizsardzību, tai skaitā sociālo nodrošinājumu un veselības aprūpi, sociālajām priekšrocībām, izglītību un piekļuvi precēm un pakalpojumiem, kas ir pieejami sabiedrībai, tostarp mājokļiem, un to piegādi.

Nodarbinātības vienlīdzības direktīva aizliedz tiešu un netiešu diskrimināciju reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ. 3. pantā par direktīvas darbības jomu ir precizēts, ka tā attiecas uz nodarbinātību un profesiju, profesionālo apmācību, darba apstākļiem un dalību darba ņēmēju vai darba devēju organizācijās.

Attiecībā uz Rasu vienlīdzības direktīvu apsekojuma dati liecina par turpmāk minēto.

- Diskriminācijas izplatība rases vai etniskās piederības dēļ joprojām ir nemainīgi augsta – gan laika gaitā, gan dažādās iedzīvotāju grupās dažādās dalībvalstīs. Piemēram, *EU-MIDIS II* dati liecina, ka 2016. gadā gandrīz viens no četriem respondentiem (24 %) iepriekšējos 12 mēnešos pirms apsekojuma izjuta diskrimināciju vienā vai vairākās ikdienas dzīves jomās etniskās vai imigrantu izcelsmes dēļ. *EU-MIDIS I* 2007. gada dati liecina, ka gandrīz katrs trešais respondents (30 %) norādīja, ka iepriekšējos 12 mēnešos pirms apsekojuma juties diskriminēts etniskās piederības dēļ (attiecībā uz vienu vai vairākām dzīves jomām)¹². Uzlabojumi atlases metodoloģijā un izlases struktūras svēruma piemērošana *EU-MIDIS II* datu analīzei zināmā mērā ierobežo abu apsekojumu tiešo salīdzināmību. Tomēr konstatējumi liecina par nelielu progresu laika gaitā, jo rādītāji joprojām ir augsti.
- FRA apsekojuma dati liecina, ka cilvēki ar etnisko minoritāšu vai imigrantu izcelsmi (tostarp romi un klejotāji, musulmaņi, ebreji un afrikāņu izcelsmes cilvēki) dažādās dzīves jomās regulāri saskaras ar augstu diskriminācijas līmeni etniskās vai rases izcelsmes (kā arī reliģijas vai pārliecības) dēļ. Piemēram, piecos gados pirms attiecīgā apsekojuma 41 % romu, 45 % Ziemeļāfrikas izcelsmes personu, 39 % Subsahāras Āfrikas iedzīvotāju¹³, 60 % romu un klejotāju¹⁴ un 25 % ebreju¹⁵ jutās diskriminēti etniskās vai imigrantu izcelsmes dēļ.

11 *Equinet* (2020), *Līdztiesības tiesību aktu nākotne Eiropā – Tiešsaistes apaļā galda kopsavilkuma ziņojums*, Brisele, *Equinet* sekretariāts.

12 FRA (2017), *EU-MIDIS II – Second European Union Minorities and Discrimination Survey – Main results*, Luksemburga, Publikāciju birojs, 13. lpp.; FRA (2010), *European Union Minorities and Discrimination Survey – Main results report*, Publikāciju birojs, 36. lpp.

13 FRA (2017), *EU-MIDIS II – Eiropas Savienības minoritāšu un diskriminācijas otrais apsekojums – galvenie rezultāti*, Luksemburga, Publikāciju birojs.

14 FRA (2020), *Roma and Travellers in six countries – Roma and Travellers Survey*, Luksemburga, Publikāciju birojs; FRA (2017), *EU-MIDIS II – Second European Union Minorities and Discrimination Survey – Main results*, Luksemburga, Publikāciju birojs.

15 FRA (2018), *Experiences and perceptions of antisemitism – Second survey on discrimination and hate crime against Jews in the EU*, Luksemburga, Publikāciju birojs, 60. lpp. Otrajā antisemitisma apsekojumā norādīts tikai 12 mēnešu diskriminācijas rādītājs.

- Cilvēki diskrimināciju raksturo kā regulāru pieredzi: lai gan daži cilvēki saskaras ar diskrimināciju diendienā, vidējais diskriminācijas gadījumu skaits ir 4,6 incidenti gadā¹⁶.
- Diskriminācija rases vai etniskās piederības dēļ ievērojami atšķiras ne tikai starp dalībvalstīm, bet arī starp dažādām grupām, kas apsektas vienā valstī. Piemēram, romi un klejotāji, afrikāņu izcelsmes cilvēki, imigranti un imigrantu pēcnācēji no Ziemeļāfrikas saskaras ar lielāku diskrimināciju nekā citas grupas, kas apsektas tajā pašā valstī¹⁷.
- Redzamas atšķirības pazīmes, piemēram, ādas krāsa, fiziskais izskats vai tradicionālo vai reliģisko apģērbu (piemēram, lakatu) valkāšana sabiedriskās vietās, pastiprināti izraisa nevienlīdzīgu attieksmi pret afrikāņu izcelsmes cilvēkiem, romiem un musulmaņu sievietēm visā ES¹⁸.
- Lai gan romu respondenti un afrikāņu izcelsmes cilvēki lielākoties norādīja uz diskrimināciju viņu fiziskā izskata dēļ, imigranti un imigrantu pēcnācēji no Ziemeļāfrikas un Turcijas galvenokārt norādīja uz diskrimināciju viņu vārda vai uzvārda dēļ¹⁹. Respondenta vārds bija galvenais iemesls diskriminācijai attiecībā uz mājokļa pieejamību un otrs nozīmīgākais visās citās dzīves jomās, uz kurām attiecas apsekojums.
- Diskriminācijas pieredze dažādās vecuma grupās un paaudzēs atšķiras, piemēram, imigrantu pēcnācēji no Ziemeļāfrikas norāda, ka viņi saskaras ar lielāku etnisko un reliģisko diskrimināciju nekā pirmās paaudzes imigranti²⁰. Šis konstatējums var atspoguļot arī vairākus faktorus, tostarp lielāku informētību par līdztiesību un tiesībām vēlāko paaudžu vidū un/vai atšķirīga juridiskā statusa – un no tā izrietošo tiesību – ietekmi uz imigrantu pēcnācējiem, un otrādi – pirmās paaudzes imigrantu mazākas cerības uz vienlīdzīgu attieksmi. Tomēr šie konstatējumi prasa dziļāku izpēti.
- Caurmērā nav būtisku atšķirību starp sievietēm un vīriem pieredzi saistībā ar diskrimināciju etniskās izcelsmes vai imigrantu izcelsmes dēļ. Tomēr dažās dalībvalstīs pastāv būtiskas dzimumu atšķirības mērķgrupās un starp tām²¹.
- Lielākā daļa respondentu, jo īpaši romi un Ziemeļāfrikas izcelsmes respondenti, saskaras ar rasu diskrimināciju darbā vai darba meklējumos. Ziemeļu un Subsahāras Āfrikas iedzīvotāji bieži saskaras ar diskrimināciju darbā²².
- Citas dzīves jomas, kurās ir īpaši augsts pieredzētās diskriminācijas līmenis, ir piekļuve mājokļiem un piekļuve citiem publiskiem vai privātiem pakalpojumiem, piemēram, valsts pārvaldei, sabiedriskajam transportam, veikaliem, restorāniem vai bāriem²³.

Attiecībā uz Vienlīdzīgas nodarbinātības direktīvu FRA apsekojuma dati un *ad hoc* dati, kas FRA apkopoti par pieredzi saistībā ar diskrimināciju nodarbinātībā un profesijā invaliditātes un vecuma dēļ FRA Atzinuma Nr. 1/2021 vajadzībām, liecina par turpmāk minēto.

- Kopš Eiropas Komisija 2014. gadā publicēja ziņojumu par direktīvas piemērošanu, progress uz vietas ir neliels²⁴: lielākajā daļā ES dalībvalstu joprojām ir augsts diskriminācijas īpatsvars nodarbinātībā reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ.

16 FRA (2017), *Eiropas Savienības minoritāšu un diskriminācijas otrais apsekojums – galvenie rezultāti*, Luksemburga, Publikāciju birojs, 14. lpp.

17 Turpat, 29.-32. lpp.

18 Turpat, 32. lpp.

19 Turpat, 36. lpp.

20 FRA (2017), *Eiropas Savienības minoritāšu un diskriminācijas otrais apsekojums – galvenie rezultāti*, Luksemburga, Publikāciju birojs, 30. lpp. FRA (2017), *Eiropas Savienības minoritāšu un diskriminācijas otrais apsekojums: Musulmaņi – atlasītie konstatējumi*, Luksemburga, Publikāciju birojs, 24. lpp.

21 FRA (2017), *Eiropas Savienības minoritāšu un diskriminācijas otrais apsekojums – galvenie rezultāti*, Luksemburga, Publikāciju birojs.

22 Turpat, 34. un 38. lpp.

23 FRA (2020), *Roma and Travellers in six countries – Roma and Travellers Survey*, Luksemburga, Publikāciju birojs. FRA (2017), *Eiropas Savienības minoritāšu un diskriminācijas otrais apsekojums – galvenie rezultāti*, Luksemburga, Publikāciju birojs.

24 Eiropas Komisija (2014), *Komisijas ziņojums Eiropas Parlamentam un Padomei "Kopīgs ziņojums par to, kā tiek piemērota Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīva 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības ("Rasu vienlīdzības direktīva"), un Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju ("Nodarbinātības vienlīdzības direktīva")*, COM(2014) 2 final, Brisele, 2014. gada 17. janvāris.

- 2019. gadā to cilvēku īpatsvars, kuri sevi identificē kā lesbietes, gejus, biseksuāļus un transpersonas (*LGBT*), kuri meklējot darbu, jutās diskriminēti (11 %), ir aptuveni tāds pats kā 2012. gadā (13 %). Tas pats attiecas uz *LGBT* personu proporciju, kuri jutās diskriminēti darbā (21 % 2019. gadā, salīdzinot ar 19 % 2012. gadā)²⁵. Šajos skaitļos iekļautas personas, kuras sevi identificē kā transpersonas, lai salīdzinātu abus apsekojumus.
- Cilvēki ar etnisko minoritāšu, reliģisko vai imigrantu izcelsmi darba tirgū regulāri saskaras ar diskrimināciju reliģijas vai pārliecības dēļ, un lielākā mērā nekā citi iedzīvotāji.
- Diskriminācija reliģijas vai pārliecības dēļ nodarbinātībā ir salīdzinoši liela attiecībā uz cilvēkiem ar etnisko minoritāšu vai imigrantu izcelsmi (piecu gadu rādītājs: 12 %) un reliģisko minoritāšu pārstāvjiem, piemēram, musulmaņiem (piecu gadu rādītājs: 17 %) un ebrejiem (12 mēnešu rādītājs: 16 %)²⁶.
- Pamattiesību apsekojuma dati liecina, ka iepriekšējos piecos gados pirms apsekojuma tikai 1 % respondentu no visas sabiedrības jutās diskriminēti darba tirgū reliģijas vai pārliecības dēļ. Tomēr 15 % respondentu, kuri sevi identificē kā musulmaņus, tajā pašā aptaujā apgalvo, ka iepriekšējos piecos gados pirms apsekojuma jutušies diskriminēti nodarbinātības jomā savas reliģijas vai pārliecības dēļ.
- Musulmaņu sievietes kā galveno diskriminācijas iemeslu nodarbinātības jomā min "ģērbšanās veidu" (valkā lakatu/turbānu)²⁷.
- Pamattiesību apsekojuma dati attiecībā uz invaliditāti liecina, ka diskriminācija nodarbinātības jomā palielinās līdz ar ikdienas darbību ierobežojuma pakāpi. Personas ar smagiem ierobežojumiem saskaras ar diskrimināciju biežāk nekā personas bez smagiem ierobežojumiem un personas, kurām ikdienas darbībās nav nekādu ierobežojumu. Jāņem vērā, ka Pamattiesību apsekojumā tika risināti jautājumi, kas saistīti ar diskrimināciju invaliditātes dēļ, saistībā ar jautājumiem par Eiropas veselības moduli, ko *Eurostat* izstrādājis, lai vāktu veselības pašvērtējuma datus. Modulī ir šāds jautājums: "Cik lielā mērā kāda veselības problēma vismaz pēdējo sešu mēnešu laikā ir jūs ierobežojusi veikt aktivitātes, ko cilvēki parasti dara? Vai jūs teiktu, ka... [Piedāvātās atbildes: "Stipri ierobežojusi", "Ierobežojusi, bet ne stipri", "Nav ierobežojusi nemaz", "Nevēlos atbildēt", "Nezinu"]". *Eurostat* uzskata, ka šo jautājumu var izmantot, lai atklātu ilgstošus ierobežojumus, kas saistīti ar fiziskās vai garīgās veselības traucējumiem, slimībām vai invaliditāti²⁸.
- Personas ar invaliditāti regulāri saskaras ar diskrimināciju darbā un vēl jo vairāk, meklējot darbu, kā liecina *FRA* Atzinuma Nr. 1/2021 vajadzībām savāktie dati. *FRA* apkopoja šos datus ar *Franet* starpniecību. Šādi dati bija pieejami tikai nedaudzās ES dalībvalstīs²⁹.
- Nodarbinātības jomā sievietes ar invaliditāti saskaras ar diskrimināciju invaliditātes dēļ biežāk nekā vīrieši ar invaliditāti.
- Pamattiesību apsekojuma rezultāti liecina par salīdzinoši augstu vecuma diskriminācijas līmeni nodarbinātībā visiem iedzīvotājiem (piecu gadu rādītājs: 15 %), ar būtiskām atšķirībām starp valstīm.
- Pamattiesību apsekojuma dati liecina, ka divreiz vairāk cilvēku apgalvo, ka saskaras ar diskrimināciju nodarbinātībā, jo viņi ir "pārāk veci", salīdzinot ar tiem, kas ir "pārāk jauni" (10 % salīdzinājumā ar 6 %).
- Kā liecina *FRA* Atzinuma Nr. 1/2021 vajadzībām savāktie dati, ļoti liela ir gados vecāku cilvēku diskriminācija nodarbinātības jomā vecuma dēļ.

25 *FRA* (2020), *EU-LGBTI II – A long way to go for LGBTI equality*, Luksemburga, Publikāciju birojs, 10. lpp.

26 *FRA* (2017), *Eiropas Savienības minoritāšu un diskriminācijas otrs apsekojums – galvenie rezultāti*, Luksemburga, Publikāciju birojs; *FRA* (2018), *Experiences and perceptions of antisemitism – Second survey on discrimination and hate crime against Jews in the EU*, Luksemburga, Publikāciju birojs.

27 *FRA* (2017), *Eiropas Savienības minoritāšu un diskriminācijas otrs apsekojums: Musulmaņi – atlasītie konstatējumi*, Luksemburga, Publikāciju birojs, 24. lpp.

28 Sk. *Eurostat* (2013), *European Health Interview Survey (EHIS wave 2) – Methodological manual*, Luksemburga, Publikāciju birojs, 16.–17. lpp.

29 Sīkākas atsaucis skatīt *FRA* Atzinuma Nr. 1/2021 1.2.2. iedaļā.

- ★ Izplatība pieaug līdz ar respondenta vecumu, un tā ir īpaši augsta personām vecumā no 50 gadiem. Šie dati bija pieejami tikai nedaudzās ES dalībvalstīs³⁰.
 - ★ Ar vecumu saistītas diskriminācijas gadījumu skaits darba meklējumos ir lielāks nekā diskriminācijas gadījumu skaits darbā.
 - ★ Nodarbinātības jomā sievietes saskaras ar diskrimināciju vecuma dēļ biežāk nekā vīrieši.
- Pamattiesību apsekojuma dati liecina arī par to, ka piecu gadu diskriminācijas izplatība nodarbinātības jomā jebkura iemesla dēļ ir gandrīz divreiz lielāka attiecībā uz tiem, kuri paši sevi identificē kā lesbietes, gejus un biseksuāļus (*LGB*) vai "citi" (41 %), nekā tiem, kas paši sevi identificē kā heteroseksuālus (22 %)³¹.
 - *LGB* personas darba vietā saskaras ar lielāku diskrimināciju nekā darba meklējumos, bez būtiskām atšķirībām starp lesbietēm, gejiem un biseksuāļiem³².
 - Diskriminācija vecuma dēļ attiecībā uz *LGB* cilvēkiem pieaug līdz ar vecumu, un tā ir īpaši augsta attiecībā uz cilvēkiem vecumā no 55 gadiem³³.

↑ FRA 1. ATZINUMS

Saskaņā ar Rasu vienlīdzības direktīvas 5. pantu un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 7. pantu par to, kas abās direktīvās minēts kā pozitīva rīcība, ES dalībvalstis varētu ieviest pasākumus, "lai novērstu trūkumus vai kompensētu trūkumus, kas saistīti ar" šajās direktīvās uzskaitītajiem diskriminācijas iemesliem un dzīves jomām, kā to apliecina *FRA* pētījumi un valstu datu avoti.

ES dalībvalstis varētu konstatēt šādus trūkumus un diskriminācijas tendences, sistemātiski vācot un analizējot diskriminācijas riskam pakļauto iedzīvotāju grupu dzīves pieredzi un sociālekonomiskos apstākļus, kā norādīts *FRA* Atzinumā Nr. 6 par līdztiesības datiem.

Saskaņā ar Rasu vienlīdzības direktīvas 15. pantu un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 17. pantu ES dalībvalstīm būtu jāpastiprina centieni uzlabot to pasākumu un institucionālo pasākumu efektivitāti, ko tās izmanto, lai īstenotu tiesību aktus diskriminācijas novēršanas jomā, un jānodrošina, ka sankcijas, "ko piemēro to valsts noteikumu pārkāpumiem, kuri pieņemti saskaņā ar" šīm direktīvām, ir "efektīvas, proporcionālas un preventīvas".

30 Sikākas atsauces skatīt *FRA* Atzinuma Nr. 1/2021 1.2.3. iedaļā.

31 *FRA* (2020), *Ko pamattiesības nozīmē ES iedzīvotājiem? Pamattiesību apsekojums*, Luksemburga, Publikāciju birojs.

32 *FRA* (2020), *EU-LGBTI II – A long way to go for LGBTI equality*, Luksemburga, Publikāciju birojs, 31. lpp.

33 *FRA* (2020), *EU-LGBTI II – A long way to go for LGBTI equality*, Luksemburga, Publikāciju birojs; *FRA* (2020), *Ko pamattiesības nozīmē ES iedzīvotājiem? Pamattiesību apsekojums*, Luksemburga, Publikāciju birojs.

UZMANĪBAS PIEVĒRŠANA NEVIENLĪDZĪGAI AIZSARDZĪBAI PRET DISKRIMINĀCIJU ES TIESĪBU NORMĀS

Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 10. pantā noteikts, ka, “nosakot un īstenojot savu politiku un darbības, Savienība tiecas apkarot diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ”.

LESD 19. pantā ir arī precizēts, ka “Padome saskaņā ar īpašu likumdošanas procedūru, saņēmusi Eiropas Parlamenta piekrišanu, ar vienprātīgu lēmumu var paredzēt attiecīgus pasākumus, lai cīnītos pret diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ”.

Hartas 21. pantā ir aizliegta “jebkāda veida diskriminācija, tostarp diskriminācija dzimuma, rases, ādas krāsas, etniskās vai sociālās izcelsmes, ģenētisko īpatnību, valodas, reliģijas vai pārliecības, politisko vai jebkuru citu uzskatu dēļ, diskriminācija saistībā ar piederību pie nacionālās minoritātes, diskriminācija īpašuma, izcelsmes, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ”. 21. pants aizliedz arī jebkādu diskrimināciju pilsonības dēļ, “ievērojot Līgumu piemērošanas jomu un neskarot tajos paredzētos īpašos noteikumus”. Harta ir saistoša ES iestādēm visās to darbībās un dalībvalstīm, kad tās īsteno ES tiesību aktus. Saskaņā ar 51. panta 1. punktu Hartas noteikumi attiecas uz Savienības iestādēm un struktūrām, pienācīgi ievērojot subsidiaritātes principu, un uz dalībvalstīm tikai tad, ja tās īsteno Savienības tiesību aktus.

Turklāt ES parakstīja un ratificēja Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām, kurā kā konvencijas princips ir iekļauta diskriminācijas nepieļaušana (3. pants), kā arī 5. pants aizliedz jebkādu diskrimināciju pret personām ar invaliditāti.

Neraugoties uz šiem noteikumiem, ES tiesiskajā regulējumā līdztiesības jomā joprojām ir vērojami trūkumi vienlīdzīgas attieksmes veicināšanā. Piemērojamajos sekundārajos Savienības tiesību aktos, t. i., rasu, nodarbinātības un dzimumu līdztiesības direktīvās³⁴, ir nepilnības to sniegtajā aizsardzībā, un rezultātā veidojas diskriminācijas iemeslu mākslīga hierarhija, kas ierobežo ES līmeņa aizsardzības pret diskrimināciju mērogu un tvērumu. Atšķirībā no dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes iemesliem, kas ir plaši aizsargāti ES tiesību normās, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma un dzimumorientācijas iemesli nav aizsargāti tādā pašā mērā.

Turklāt aizsardzība pret diskrimināciju dalībvalstīs ir nekonsekventa, lai gan lielākā daļa dalībvalstu ir pieņēmušas tiesību aktus, kas pārsniedz minimālos standartus, kuri ieviesti ar rasu, nodarbinātības un dzimumu līdztiesības direktīvām. Iekļaujot papildu iemeslus un dzīves jomas valsts tiesību aktos, lielākā daļa dalībvalstu atzīst nepieciešamību aizsargāt cilvēkus pret diskrimināciju ārpus spēkā esošā ES tiesiskā regulējuma vienlīdzības jomā.

Tomēr, neraugoties uz Eiropas Parlamenta aicinājumiem un Eiropas Komisijas centieniem, Komisijas 2008. gada priekšlikums Padomes direktīvai par vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu neatkarīgi no reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas – Vienlīdzīgas attieksmes direktīva – joprojām ir bloķēts Padomē, kur tā jāpieņem vienprātīgi. Lai gan 14 dalībvalstis pilnībā atbalsta priekšlikumu, nenoteikts skaits dalībvalstu joprojām ir pret to³⁵.

FRA apsekojuma dati liecina, ka, piemēram, daudzi romi, klejotāji, musulmaņi, ebreji, imigranti un viņu pēcnācēji nevar droši pateikt, vai viņi saskaras ar diskrimināciju rases vai etniskās piederības dēļ vai reliģijas vai pārliecības dēļ. Dati arī konsekvēti liecina, ka daudzi

34 Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2010/41/ES par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā, un ar kuru atceļ Padomes Direktīvu 86/613/EEK, OV 2010 L 180; Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija), OV 2006, L 204; Padomes Direktīva 2004/113/EK, ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu, OV 2004, L 373.

35 Eiropas Savienības Padome (2020), *Priekšlikums Padomes direktīvai par vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu neatkarīgi no reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas – prezidentvalsts sniegta informācija par atbildēm uz anketas jautājumiem*, Brisele, 2020. gada 4. novembris.

cilvēki visā ES saskaras ar multiplo un intersekcionalo diskrimināciju dažādu iemeslu kombināciju dēļ.

Intersekcionalā diskriminācija ir situācija, kurā vairāki iemesli darbojas un mijiedarbojas vienlaikus tādā veidā, ka tie ir nenodalāmi un rada īpašus diskriminācijas veidus. Tomēr šīs jomas speciālisti atzīst, ka diskriminācijas novēršana no viena iemesla viedokļa neatspoguļo to, cik daudzveidīgi cilvēki ikdienā saskaras ar diskrimināciju. Tomēr intersekcionalā diskriminācija nav aizsargāta ar ES tiesību aktiem, un tikai dažas dalībvalstis ir pieņēmušas tiesību normas, kas attiecas uz multiplo vai intersekcionalo diskrimināciju.

Pastāv bažas arī par to, ka sistēmiska vai strukturāla diskriminācija ietekmē vienlīdzīgu attieksmi. Padomes leteikumā par romu līdztiesību, iekļaušanu un līdzdalību sistēmiska vai strukturāla diskriminācija ir definēta kā diskriminācija, "ko atspoguļo nevienlīdzība, kas izriet no tiesiskā regulējuma, politikas un prakses – nevis apzināti, bet virknes tādu institucionālo faktoru dēļ, kas raksturo tiesiskā regulējuma, politikas un prakses izstrādi, īstenošanu un pārskatīšanu"³⁶.

FRA apkopotie dati atklāj strukturālu diskrimināciju dalībvalstīs, par ko liecina konstatējumi par romiem un afrikāņu izcelsmes cilvēkiem *EU-MIDIS II* un romu un klejotāju apsekojumā. Šie rezultāti liecina, ka arī cilvēki, kas saskaras ar kādu no augstākajiem diskriminācijas rādītājiem, saskaras ar augstiem un augstākiem par vidējiem materiālās nenodrošinātības rādītājiem.

- Ievērojama daļa romu respondentu un viņu bērnu (80 %) dzīvo ar ienākumiem, kas ir zemāki par attiecīgo valstu nabadzības riska sliekšni; katrs ceturtais roms (27 %) un katrs trešais romu bērns (30 %) dzīvo mājāsaimniecībā, kas vismaz vienu reizi mēnesī pirms *EU-MIDIS II* ir saskārusies ar badu; katrs trešais roms dzīvo mājoklī bez krāna ūdens, un katrs desmitais dzīvo mājoklī bez elektrības. Jautāti, vai mājāsaimniecības kopējie ienākumi ir pietiekami izdzīvošanai, 92 % apsekoto romu apgalvo, ka sastopas ar zināmām grūtībām, bet 45 % sastopas ar "lielām grūtībām"³⁷.
- Krasā pretstatā pārējiem iedzīvotājiem, katrs ceturtais romu un klejotāju bērns (23 %) sešās valstīs, uz kurām attiecas FRA romu un klejotāju apsekojums, dzīvo mājāsaimniecībā, kuru skārusi smaga materiālā nenodrošinātība. Tas nozīmē, ka mājāsaimniecības locekļi nevar atļauties pamatpreces, piemēram, veselīgu pārtiku vai apkuri, vai arī viņi kavē īres maksājumus un nevar atļauties nedēļu brīvdienu gadā³⁸.
- Vairāk nekā pusei (55 %) afrikāņu izcelsmes respondentu mājāsaimniecību ienākumi ir zemāki par nabadzības riska sliekšni pēc sociālajiem maksājumiem valstī, kurā viņi dzīvo. Viņu nabadzības riska rādītājs ir augsts otrās paaudzes respondentiem (48 %) un respondentiem, kas ir pilsoņi (49 %), un augstāks nekā sabiedrībā kopumā. Viens no diviem afrikāņu izcelsmes respondentiem ziņoja, ka dzīvo pārapdzīvotos mājokļos (45 %) salīdzinājumā ar 17 % no visiem iedzīvotājiem tolaik 28 ES dalībvalstīs. Viens no 10 respondentiem (12 %) saskaras ar sliktiem sadzīves apstākļiem, kas ietver dzīvošanu mājoklī bez vannas un tualetes vai mājoklī, kas ir pārāk tumšs, ar sienu vai logu puvi vai tekošu jumtu³⁹.

36 Eiropas Savienības Padome (2021), *Padomes leteikums par romu līdztiesību, iekļaušanu un līdzdalību*, Brisele, 2021. gada 2. marts, 20. lpp.

37 FRA (2016) *Eiropas Savienības minoritāšu un diskriminācijas otrais apsekojums – Rezultātu izlase par romiem*, Luksemburga, Publikāciju birojs.

38 FRA (2020), *Roma and Travellers in six countries – Roma and Travellers Survey*, Luksemburga, Publikāciju birojs.

39 FRA (2018), *Being Black in the EU*, Luksemburga, Publikāciju birojs.

↑ FRA 2. ATZINUMS

ES likumdevējam un dalībvalstīm būtu jācenšas nodrošināt salīdzināmu, konsekventu un augstu aizsardzības līmeni pret diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ dažādās dzīves jomās. To darot, dalībvalstis varētu iedvesmoties no Eiropas Komisijas stratēģijām un rīcības plāniem, kas izstrādāti, lai izveidotu Savienību, kurā valda līdztiesība. Tie ietver ES rasisma apkarošanas rīcības plānu 2020.–2025. gadam, ES romu līdztiesības, iekļaušanas un līdzdalības stratēģisko satvaru 2020.–2030. gadam, *LGBTIQ* (lesbietes, geji, biseksuāļi, transpersonas, interseksuāļi un kvīri) līdztiesības stratēģiju 2020.–2025. gadam, personu ar invaliditāti tiesību stratēģiju 2021.–2030. gadam, integrācijas un iekļaušanas rīcības plānu 2021.–2027. gadam un ES Dzimumu līdztiesības stratēģiju 2020.–2025. gadam.

ES un tās dalībvalstīm būtu jāturpina izskatīt visas iespējas, lai atsāktu sarunas par ierosināto Vienlīdzīgas attieksmes direktīvu. Pieņemot direktīvu bez turpmākas kavēšanās, tiktu likvidēta Savienībā ieviestā iemeslu mākslīga hierarhija, nodrošinot, ka ES un tās dalībvalstis nodrošina visaptverošu un konsekventu aizsardzību pret diskrimināciju reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ galvenajās dzīves jomās, uz kurām pašlaik neattiecas ES sekundārie tiesību akti.

ES likumdevējam būtu jāapsver diskriminācijas jēdziena paplašināšana, lai iekļautu interseksionālo diskrimināciju spēkā esošajos un jaunajos tiesību aktos līdztiesības un nediskriminācijas jomā. Tas ļautu ES un dalībvalstīm pastiprināt tiesisko aizsardzību pret interseksionālo diskrimināciju, jo īpaši attiecībā uz sievietēm, kas saskaras ar diskrimināciju dažādu diskriminācijas iemeslu dēļ.

IESPĒJAMO JAUNO DISKRIMINĀCIJAS VEIDU APZINĀŠANA

Pēdējos gados strauji palielinājusies algoritmu un mākslīgā intelekta (MI) izmantošana lēmumu pieņemšanā dažādās sabiedrības jomās. *FRA* cita starpā ir parādījusi, ka algoritmu un mākslīgā intelekta izmantošana var būtiski ietekmēt vienlīdzīgas attieksmes un nediskriminācijas principu. To uzsvēra arī ES augsta līmeņa ekspertu grupa mākslīgā intelekta jautājumos.

Tomēr zināšanas par diskriminācijas iespējamību algoritmu un MI izmantošanā lietotāju vidū ievērojami atšķiras, un daudzi nav informēti par to, kā šādas sistēmas var izraisīt un saglabāt vai pat pastiprināt diskrimināciju, jo īpaši netiešo diskrimināciju. Šāda diskriminācija notiek tad, ja šķietami neitrāls noteikums rada nelabvēlīgāku situāciju personai vai grupai ar līdzīgām iezīmēm, salīdzinot ar citām personām, kā norādīts rasu un nodarbinātības vienlīdzības direktīvās. *FRA* pierādījumi, kuru pamatā ir aģentūras publicētie pētījumi par mākslīgo intelektu, liecina, ka MI izstrādātāji un publiskā un privātā sektora lietotāji bieži vien detalizēti vai vispār nenovērtē, vai automatizētās sistēmas, ko tie izmanto, ir diskriminējošas.

Apzinoties nozīmīgo izaicinājumu, kas saistīts ar MI izmantošanu nediskriminējošā veidā un tā, lai palielinātu, nevis samazinātu vienlīdzību, starptautiskās organizācijas, ES un dalībvalstis īsteno dažādus pasākumus attiecībā uz politikas veidošanu un tiesību aktu izstrādi MI jomā, kam būtu jāpievēršas arī nediskriminācijas nepieciešamībai. *Baltajā grāmatā par mākslīgo intelektu – Eiropas pieeja izcilībai un uzticībai*⁴⁰, kurā izklāstīti plāni iespējamam tiesību akta priekšlikumam, Eiropas Komisija uzsvēra, ka mākslīgais intelekts rada vairākus riskus, tostarp diskrimināciju dažādu aizsargātu iemeslu dēļ. Tas tika uzsvērts arī **ES rasisma apkarošanas rīcības plānā 2020.–2025. gadam**.

Šīs iniciatīvas un bažas norāda uz diskriminācijas risku, izmantojot MI dažādās dzīves jomās, un uz nepieciešamību pēc turpmāka regulējuma. Mākslīgā intelekta iespējamā plašā izmantošana var izraisīt diskrimināciju tādās dzīves jomās un tādu iemeslu dēļ, kas pārsniedz tos, uz kuriem attiecas spēkā esošie ES sekundārie tiesību akti diskriminācijas novēršanas jomā.

FRA 3. ATZINUMS

ES un tās dalībvalstīm būtu sīki jāizvērtē ietekme, ko rada pieaugošā paļaušanās uz algoritmiem un MI lēmumu pieņemšanā par vienlīdzīgu attieksmi un nediskrimināciju, un jāievieš attiecīgie pamattiesību aizsardzības pasākumi, lai ierobežotu šo ietekmi. Tas palīdzētu mazināt riskus, kas saistīti ar iespējamiem diskriminējošiem aizspriedumiem, kuri iestrādāti algoritmos un MI, ko izmanto lēmumu pieņemšanā.

Šajā sakarā ES būtu jāapsver arī iespēja finansēt mērķtiecīgus pētījumus par diskrimināciju, izmantojot mākslīgo intelektu un algoritmus.

⁴⁰ Eiropas Komisija (2020), *Baltā grāmata par mākslīgo intelektu. Eiropiska pieeja – izcilība un uzticēšanās*.

NEZIŅOŠANA PAR DISKRIMINĀCIJU UN NEINFORMĒTĪBA PAR TIESĪBĀM

FRA apsekojuma dati liecina, ka diskriminācijas upuri parasti neziņo nevienai iestādei vai struktūrai par incidentiem, ar kuriem viņi saskaras, vairāku iemeslu dēļ, tostarp tādēļ, ka nezina, kur vērsties. Tas tā ir, neraugoties uz to, ka visās dalībvalstīs ir līdztiesības iestādes, kā prasīts Rasu vienlīdzības direktīvas 13. pantā, kurā arī noteikts, ka šādu struktūru uzdevums būtu "neatkarīgas palīdzības nodrošināšana diskriminācijas upuriem, ievērojot viņu sūdzības par diskrimināciju"⁴¹.

FRA apsekojumos gūtie rezultāti liecina par to, ka kopumā par diskrimināciju nav ziņots pietiekami, un līdztiesības iestādes visā ES saņem mazāk ziņojumu par diskrimināciju nekā citas vietas, kur var iesniegt sūdzības. Tas norāda, ka pašreizējie procesi un sistēmas ziņošanai par diskriminācijas pieredzi bieži vien ir neefektīvi un ne vienmēr palīdz diskriminācijas upuriem meklēt tiesisko aizsardzību un iespēju vērsties tiesā.

Konkrēti:

- visu FRA apsekojumu rezultāti liecina, ka visās apsekotajās iedzīvotāju grupās ziņošana par diskriminējošiem incidentiem ir zema⁴²;
- zemie ziņošanas rādītāji laika gaitā ir nemainīgi visās valstīs un dažādās iedzīvotāju grupās, uz kurām attiecas FRA apsekojumi – vidējie ziņošanas rādītāji dažādām iedzīvotāju grupām ir šādi:
 - ★ 12 % (2016 *EU-MIDIS II*)
 - ★ 23 % (2018. gada otrais antisemitisma apsekojums)
 - ★ 11 % (2019. gada ES *LGBTI* (lesbiešu, geju, biseksuāļu, transpersonu un interseksuāļu) II apsekojums)
 - ★ 10 % (2019. gada pamattiesību apsekojums)
 - ★ 21 % (2019. gada romu un klejotāju aptauja);
- tā rezultātā diskriminācijas gadījumi joprojām lielā mērā nav redzami iestādēm, kurām ir juridisks pienākums palīdzēt diskriminācijas upuriem, tostarp līdztiesības iestādēm;
- *EU-MIDIS II* 2016. gada dati liecina, ka lielākā daļa sūdzību tika iesniegta darba devējam (36 %), par aptuveni 13 % gadījumu tika ziņots arodbiedrībām un personāla komitejām, un vēl par 17 % gadījumu ziņoja policijai, ja tie bija saistīti ar iekļūšanu naktsklubā vai bārā⁴³;
- tikai 4 % no visiem ziņojumiem par diskrimināciju tika iesniegti līdztiesības iestādei, kas ir satraucoši zems rādītājs;
- lai gan vispārējais ziņošanas līmenis par diskrimināciju ir zems, atšķirības ir vērojamas dažādās dalībvalstīs un apsekotajās grupās – diskriminācijas upuri ar etnisko minoritāšu un imigrantu izcelsmi (tostarp romi un klejotāji), kuri dzīvo Somijā, Nīderlandē, Īrijā, Zviedrijā un Dānijā (valstis uzskaitītas skaitliskā secībā), biežāk ziņo par diskriminējošiem incidentiem nekā respondenti citās valstīs⁴⁴.

Neliels vai liels skaits paziņoto diskriminācijas gadījumu dalībvalstīs ne vienmēr atspoguļo diskriminācijas izplatību vai būtību šajās dalībvalstīs. Tā vietā ziņoto incidentu skaits var būt rādītājs, kas liecina par cilvēku gatavību ziņot par diskrimināciju, ko ietekmē uzticēšanās

41 Sīkāku informāciju par to, kad ES dalībvalstīs tika izveidotas līdztiesības iestādes, skatīt *Equinet* uzturētajā "Eiropas līdztiesības iestāžu direktoriā".

42 FRA (2017), *Eiropas Savienības minoritāšu un diskriminācijas otrais apsekojums – galvenie rezultāti*, Luksemburga, Publikāciju birojs; FRA (2018), *Experiences and perceptions of antisemitism – Second survey on discrimination and hate crime against Jews in the EU*, Luksemburga, Publikāciju birojs; FRA (2020), *Roma and Travellers in six countries – Roma and Travellers Survey*, Luksemburga, Publikāciju birojs; FRA (2020), *EU-LGBTI II – A long way to go for LGBTI equality*, Luksemburga, Publikāciju birojs; FRA (2019), *Fundamental Rights Survey*.

43 FRA (2017), *Eiropas Savienības minoritāšu un diskriminācijas otrais apsekojums – galvenie rezultāti*, Luksemburga, Publikāciju birojs, 22. lpp.

44 FRA (2017), *EU-MIDIS II – Eiropas Savienības minoritāšu un diskriminācijas otrais apsekojums – galvenie rezultāti*, Luksemburga, Publikāciju birojs, 43. lpp.; FRA (2020), *Roma and Travellers in six countries – Roma and Travellers Survey*, Publikāciju birojs, 31. lpp.

iestādēm līmenis un informētības līmenis par līdztiesības tiesību aktiem, līdztiesības tiesībām un līdztiesības iestādēm.

Liels skaits paziņoto diskriminācijas gadījumu dažkārt var norādīt uz to, ka ziņošanas sistēmas darbojas, bet mazs skaits, iespējams, norāda uz pretējo. Turklāt ziņošanas rādītāju atšķirības salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu ne vienmēr norāda uz diskriminācijas izplatības svārstībām. Tā vietā tie varētu atspoguļot izmaiņas ziņošanas sistēmās, palielinātu cietušo un liecinieku vēlmi un spēju ziņot par incidentiem vai uzlabotu kompetento iestāžu spēju attiecīgi tikt galā ar šādiem incidentiem.

FRA apsekojumu dati liecina, ka galvenie neziņošanas iemesli ir šādi.

- Visos *FRA* apsekojumos galvenais iemesls, kāpēc netiek ziņots par diskriminējošu incidentu, ir pārlicība, ka ziņošanas rezultātā nekas nenotiktu vai nemainītos. Šo konkrēto iemeslu minēja:
 - ★ 52 % respondentu otrajā aptaujā par antisemitismu, kuri neziņoja par pēdējo diskriminējošo incidentu⁴⁵;
 - ★ ES II *LGBTI* apsekojumā 41 % diskriminācijas upuru⁴⁶;
 - ★ 35 % diskriminācijas upuru ar etniskās minoritātes vai imigrantu izcelsmi *EU-MIDIS II*⁴⁷;
 - ★ Pamattiesību apsekojumā vairāk nekā 36 % respondentu no visiem iedzīvotājiem neziņoja par pēdējo diskriminācijas gadījumu, ar ko viņi saskārušies⁴⁸.
- Citi bieži minēti iemesli, kāpēc nav ziņots, ir uzskati, ka diskriminācija nav viegli pierādāma un ka incidents var būt pārāk ikdienišķs vai nenozīmīgs, lai par to ziņotu.

Kā liecina *FRA* veiktā ES *LGBTI* apsekojuma II konstatējumi, papildu iemesli, kāpēc nav ziņots par incidentiem, ir šādi:

- ★ nav vērts ziņot par diskrimināciju, jo tā notiek visu laiku (33 %);
- ★ nevēlas atklāt faktu, ka viņi sevi identificē kā *LGBTI* (21 %);
- ★ neuzticas iestādēm (21 %);
- ★ pauž bažas par to, ka incidents netiks uztverts nopietni (23 %);
- ★ nezina, kā vai kur ziņot (15 %);
- ★ jūtās sāpināti, traumēti un pārāk lielā stresā, lai aktīvi ziņotu (13 %) ⁴⁹.

Šie konstatējumi norāda uz to spēkā esošo tiesību aktu, politikas virzienu un struktūru atšķirīgo efektivitāti, kuru mērķis ir apkarot diskrimināciju un nodrošināt vienlīdzību visiem dalībvalstīs. Tie arī liecina, ka dažādās valstīs apsekotajās grupās atšķiras tiesībrīvības līmenis. *FRA* apsekojuma dati liecina, ka atšķirībā no konstatējumiem par visiem iedzīvotājiem līdztiesības iestādes joprojām lielā mērā nav zināmas to iedzīvotāju grupu vidū, kurām draud diskriminācija, piemēram, etnisko minoritāšu vai imigrantu vidū. Turklāt informētība par diskriminācijas novēršanas tiesību aktiem un iespējamiem tiesiskās aizsardzības mehānismiem, tostarp līdztiesības iestādēm, dažādās valstīs un apsekotajās grupās ievērojami atšķiras.

- Vidēji *EU-MIDIS II* respondentu informētības līmenis par diskrimināciju ir salīdzinoši augsts (67 %) ⁵⁰.
- Turpretī *EU-MIDIS II* respondentu informētības līmenis par jebkuru organizāciju, kas piedāvā atbalstu vai konsultācijas diskriminācijas upuriem, tostarp līdztiesības iestādēm, ir ļoti zems: 71 % nezina nevienu šādu organizāciju, savukārt 62 % nezina nevienas līdztiesības iestādes nosaukumu savā valstī ⁵¹.

45 *FRA* (2018), *Experiences and perceptions of antisemitism – Second survey on discrimination and hate crime against Jews in the EU*, Luksemburga, Publikāciju birojs, 59. lpp.

46 *FRA* (2020), *EU-LGBTI II – A long way to go for LGBTI equality*, Luksemburga, Publikāciju birojs, 37. lpp.

47 *FRA* (2017), *Eiropas Savienības minoritāšu un diskriminācijas otrais apsekojums – galvenie rezultāti*, Luksemburga, Publikāciju birojs, 49. lpp.

48 *FRA* (2020), *Ko pamattiesības nozīmē ES iedzīvotājiem? Pamattiesību apsekojums, 2019*, Luksemburga, Publikāciju birojs.

49 *FRA* (2020), *EU-LGBTI II – A long way to go for LGBTI equality*, Luksemburga, Publikāciju birojs, 37. lpp.

50 *FRA* (2017), *Eiropas Savienības minoritāšu un diskriminācijas otrais apsekojums – galvenie rezultāti*, Luksemburga, Publikāciju birojs, 55. lpp.

51 Turpat, 51.–53. lpp.

- Pārējās sabiedrības informētība par līdztiesības iestādēm ir nosacīti augsta salīdzinājumā ar etniskajām minoritātēm vai imigrantiem un viņu pēcnācējiem. Vidēji 27 ES dalībvalstīs (ES-27) trīs no pieciem respondentiem (61 %) pamattiesību apsekojumā ir informēti par vismaz vienu līdztiesības iestādi savā valstī, kas ietver zināšanas par līdztiesības iestādēm, kas nodarbojas ar rasu un etniskās izcelsmes un dzimumu jautājumiem kā diskriminācijas iemesliem. Vairāk nekā puse (52 %) respondentu ir informēti par līdztiesības iestādi, kas nodarbojas ar rasu un etniskās izcelsmes jautājumu kā diskriminācijas iemeslu⁵².
- Tomēr šis īpatsvars ir zemāks to respondentu vidū, kuri nav aptaujātās valsts pilsoņi (34 %), salīdzinot ar pilsoņiem (53 %). Tāpat 45 % respondentu Pamattiesību apsekojumā, kuri uzskata sevi par piederīgiem etniskai minoritātei, ir informēti par līdztiesības iestādi, kas nodarbojas ar rasu un etniskās izcelsmes jautājumu kā diskriminācijas iemeslu, salīdzinājumā ar 53 % respondentu, kuri neuzskata sevi par piederīgiem etniskai minoritātei⁵³.
- Pamattiesību apsekojuma dati arī liecina, ka 27 ES dalībvalstīs sabiedrības informētība par līdztiesības iestādi nedaudz atšķiras atkarībā no invaliditātes. Vairāk nekā puse (55 %) respondentu, kuru ikdienas darbība ir smagi ierobežota, norāda, ka ir informēti par līdztiesības iestādi, kam seko 57 % respondentu, kuri ir ierobežoti, bet ne smagi, un 63 % respondentu, kuri nav ierobežoti.
- Kopumā un dažādos *FRA* apsekojumos respondentu informētība par līdztiesības iestādi atšķiras atkarībā no viņu izglītības līmeņa – respondenti ar zemāku izglītības līmeni parasti ir mazāk informēti par šādām iestādēm.
- Pat ja zināšanas par konkrētu līdztiesības iestādi ir lielākas (piemēram, vispārējās sabiedrības un *LGBTI* gadījumā)⁵⁴, šis fakts nav saistīts ar ievērojami augstāku ziņošanas līmeni.
- *FRA* dati par līdztiesības iestādēm liecina, ka struktūras Čehijā, Dānijā, Īrijā, Latvijā, Polijā un Zviedrijā atrodas augstākajā segmentā personāla un budžeta lieluma un valsts iedzīvotāju skaita attiecības ziņā, un 50 % vai vairāk respondentu *FRA EU-MIDIS II* apgalvo, ka ir informēti par līdztiesības iestādēm šajās valstīs (ar nedaudz zemāku informētības līmeni Īrijā un Zviedrijā – aptuveni 40 %).
- Salīdzinājumam – *FRA* dati liecina, ka līdztiesības iestādes Austrijā, Bulgārijā, Vācijā, Grieķijā, Ungārijā, Itālijā, Luksemburgā, Maltā, Nīderlandē, Rumānijā, Slovēnijā un Spānijā ir zemākā līmenī personāla un budžeta lieluma ziņā attiecībā pret valsts iedzīvotāju skaitu, un 30 % vai mazāk respondentu *FRA EU-MIDIS II* ir informēti par līdztiesības iestādēm šajās valstīs.

Zemā informētība par līdztiesības iestādēm mazina svarīgo lomu, kas tām jāuzņemas, sniedzot palīdzību diskriminācijas upuriem. Pieejamie pierādījumi apstiprina saikni starp līdztiesības iestādēm piešķirtajiem resursiem (personāls un budžets) un informētību par šīm struktūrām iedzīvotāju vidū. Tas liecina, ka līdztiesības iestādes, kas ir juridiski un finansiāli spēcīgākas, visticamāk, spēs efektīvāk darboties, lai palielinātu informētību par tiesībām gan potenciālajiem diskriminācijas upuriem, gan šādu incidentu lieciniekiem. Tas ietvertu to spēju īstenot mērķtiecīgus pasākumus, lai sasniegtu personas vai grupas, kas visvairāk pakļautas diskriminācijas riskam.

Tomēr jāatzīmē, ka lielāka informētība par līdztiesības iestādēm ne vienmēr ir saistīta ar augstāku ziņošanas līmeni šīm iestādēm. Tas attiecas pat uz dažām iestādēm, kas atrodas augstākā līmenī, ņemot vērā šo iestāžu cilvēkresursu un finanšu resursu attiecību pret tās valsts iedzīvotāju skaitu, kurā tās ir dibinātas.

ES un tās dalībvalstis uzsāka konkrētus centienus, lai veicinātu ziņošanu attiecīgajām struktūrām un iestādēm naida noziegumu jomā, kas ir viens no smagākajiem diskriminācijas

52 *FRA* (2020), *Ko pamattiesības nozīmē ES iedzīvotājiem? Pamattiesību apsekojums*, Luksemburga, Publikāciju birojs.

53 Turpat.

54 *FRA* (2020), *Ko pamattiesības nozīmē ES iedzīvotājiem? Pamattiesību apsekojums, 2019*, Luksemburga, Publikāciju birojs; *FRA* (2020), *EU LGBTI II – A long way to go for LGBTI equality*, Luksemburga, Publikāciju birojs, 35.–37. lpp.

veidiem⁵⁵. ES augsta līmeņa grupa rasisma, ksenofobijas un citu neiecietības veidu apkarošanas jautājumos 2021. gada martā apstiprināja pamatprincipu kopumu, lai mudinātu cietušos ziņot tiesībsardzības iestādēm par naida noziegumiem⁵⁶. Šos principus izstrādāja darba grupa naida noziegumu reģistrēšanas, datu vākšanas un ziņošanas veicināšanas jautājumos, izmantojot *FRA* atbalstītas darbības.

Daži galveno pamatprincipu aspekti attiecībā uz to, kā veicināt ziņošanu par naida noziegumiem, ir būtiski saistībā ar ziņošanas veicināšanu par diskrimināciju līdztiesības iestādēm. Tas tā ir, neraugoties uz to, ka dažu līdztiesības iestāžu pilnvaras skaidri attiecas uz naida noziegumiem, kas parasti tiek risināti saskaņā ar krimināllikuma normām.

Principi Nr. 5, 6, 8 un 9 ir īpaši interesanti, veicinot ziņošanu līdztiesības iestādēm. Šie principi lielā mērā attiecas uz:

- strukturālas un oficiālas sadarbības izveide starp līdztiesības iestādēm, policiju un pilsoniskās sabiedrības organizācijām, tostarp efektīvas sūdzību iesniegšanas sistēmas;
- cietušajiem un lieciniekiem pieejamu ziņošanas kanālu izveide, piemēram, ziņojumu pieņemšana no trešajām personām;
- īpaši pielāgotas informācijas sniegšana personām, kas pakļautas aizspriedumu motivētas viktimizācijas riskam.

Aizspriedumu motivētu noziegumu un uzmākšanās upuri var sazināties ar līdztiesības iestādēm saistībā ar incidentiem, kas nesasniedz sliekšni, kad tos varētu klasificēt kā noziedzīgus nodarījumus. Formalizēti un efektīvi nosūtīšanas protokoli starp attiecīgajām iestādēm atkarībā no to kompetences konkrētajā lietā ir svarīgs solis diskriminācijas upuriem, lai meklētu atbalstu, aizsardzību un tiesisko aizsardzību. Šāda iestāžu sadarbība ietver izpratnes veicināšanu par tiesībām un līdztiesības iestāžu zināšanu izmantošanu iedzīvotāju vidū un to personu vidū, kurām ir vislielākais diskriminācijas risks.

55 *FRA* (2012), *Making hate crime visible in the European Union: Acknowledging victims' rights*, Luksemburga, Publikāciju birojs.

56 Eiropas Komisija, ES augsta līmeņa grupa rasisma, ksenofobijas un citu neiecietības veidu apkarošanas jautājumos, Darba grupa naida noziegumu reģistrēšanas, datu vākšanas un ziņošanas veicināšanas jautājumos (2021), *Galvenie pamatprincipi ziņošanai par naida noziegumiem – tiesībsardzības un attiecīgo iestāžu loma*, Luksemburga, Publikāciju birojs.

↑ FRA 4. ATZINUMS

Eiropas Komisijai un ES dalībvalstīm, cieši sadarbojoties ar *Equinet*, līdztiesības iestādēm un attiecīgajām pilsoniskās sabiedrības organizācijām, būtu jāapsver iespēja izstrādāt konkrētus pamatprincipus, lai veicinātu ziņošanu līdztiesības iestādēm augsta līmeņa darba grupas nediskriminācijas, līdztiesības un dažādības jautājumos ietvaros.

Attiecībā uz ziņošanas veicināšanu ES un dalībvalstīm būtu jāapsver iespēja nodot līdztiesības iestādēm pieredzi, ko devuši FRA atbalstītie pasākumi ES augsta līmeņa grupā rasisma, ksenofobijas un citu neiecietības veidu apkarošanas jautājumos saistībā ar ziņošanu par naida noziegumiem, lai veicinātu ziņošanu par diskrimināciju. Augsta līmeņa grupas apstiprinātos pamatprincipus par to, kā veicināt ziņošanu par naida noziegumiem, varētu pielāgot apstākļiem, kad par diskrimināciju ziņo līdztiesības iestādēm, jo īpaši attiecībā uz:

- efektīvas sistēmas izveidi ziņošanai starp līdztiesības iestādēm, policiju un pilsoniskās sabiedrības organizācijām;
- pieejamu ziņošanas kanālu nodrošināšana, tostarp ziņojumu pieņemšanai no trešajām personām;
- īpaši pielāgotas informācijas nodrošināšana cilvēkiem, kuriem draud diskriminācija.

Dalībvalstīm būtu jāpastiprina centieni, lai nodrošinātu, ka līdztiesības iestādēm ir vajadzīgie līdzekļi, lai palielinātu informētību par to pastāvēšanu un uzdevumiem, jo īpaši iedzīvotāju grupās, kurām draud diskriminācija, kā arī sabiedrībā kopumā.

Eiropas Komisijai un dalībvalstīm būtu jāveicina neatkarīga pētniecība, iesaistot tās iedzīvotāju grupas, kuras visvairāk skar diskriminācija, lai izpētītu dažādos faktorus, kas var ietekmēt cilvēku lēmumu par to, vai ziņot līdztiesības iestādēm vai ne.

Saskaņā ar Rasu vienlīdzības direktīvas 10. pantu un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas 12. pantu ES dalībvalstīm būtu jāpastiprina centieni palielināt informētību par diskriminācijas novēršanas tiesību aktiem un attiecīgajiem tiesiskās aizsardzības mehānismiem, jo īpaši visās iedzīvotāju grupās, kurām draud diskriminācija.

ES dalībvalstīm būtu jāpastiprina centieni izmantot tādus instrumentus kā publiskā sektora līdztiesības pienākumi un vienlīdzības ietekmes novērtējumi, lai nodrošinātu vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu.

LĪDZTIESĪBAS IESTĀŽU LOMAS ATTĪSTĪBA

Spēkā esošo tiesību aktu efektīvai īstenošanai vajadzīgas atbilstošas struktūras un mehānismi, lai stiprinātu tiesību aktu ievērošanu un uzticēšanos līdztiesības veicināšanā iesaistītajām struktūrām. Šajā sakarā ir ļoti svarīgi, lai līdztiesības iestādes būtu efektīvas.

Rasu vienlīdzības direktīvas 13. pantā noteikts, ka "dalībvalstis nozīmē iestādi vai iestādes, lai veicinātu vienādu visu cilvēku attieksmi bez diskriminācijas rasu vai etniskas piederības dēļ. Šīs iestādes var būt daļa no aģentūrām, kuras valsts mērogā atbild par cilvēktiesību aizstāvību vai indivīda tiesību aizsardzību."

Saskaņā ar direktīvas noteikumiem šo līdztiesības iestāžu kompetencē būtu jāiekļauj neatkarīgas palīdzības sniegšana diskriminācijas upuriem, viņiem iesniedzot sūdzības par diskrimināciju, neatkarīgu izmeklēšanu veikšana attiecībā uz diskrimināciju un neatkarīgu ziņojumu publicēšana un ieteikumu sniegšana par jebkuru jautājumu, kas saistīts ar šādu diskrimināciju. Direktīva atstāj dalībvalstīm plašas iespējas izveidot līdztiesības iestādes saskaņā ar to institucionālajām tradīcijām un kārtību.

Eiropas Komisija 2018. gadā publicēja ieteikumu par līdztiesības iestāžu standartiem, norādot trīs jomas, kurās dalībvalstis varētu īstenot pasākumus, lai līdztiesības iestādes varētu pilnībā veicināt vienlīdzīgu attieksmi un efektīvi izpildīt uzdevumus, kas tām uzticēti saskaņā ar ES tiesību aktiem. Tie attiecas uz šo iestāžu pilnvarām, to neatkarību un efektivitāti un to, kā tās sadarbojas un saskaņo darbības cita ar citu, valsts iestādēm un citām organizācijām.

Kā norāda Eiropas Komisija⁵⁷, līdztiesības iestāžu loma un statuss dalībvalstīs joprojām ievērojami atšķiras – to struktūra, diskriminācijas iemesli un dzīves jomas, uz kurām attiecas to pilnvaras, ir ļoti dažādas, atšķiras to funkcijas, neatkarība un tām pieejamie cilvēkresursi, finanšu un tehniskie resursi. Tas, ka dalībvalstu līdztiesības iestādes nav vienveidīgas, rada nepilnības aizsardzībā pret diskrimināciju ES. Šie pierādījumi par līdztiesības iestāžu joprojām pastāvošo daudzveidību, neraugoties uz Eiropas Komisijas ieteikumu par līdztiesības iestāžu standartiem, kura mērķis bija novērst dažas no šīm nepilnībām un kurš tika pieņemts jau 2018. gadā, apstiprina, ka ir iespējams saskaņot līdztiesības iestāžu lomu un statusu ES un stiprināt to pilnvaras.

Turklāt Eiropas Komisija ES rasisma apkarošanas rīcības plānā 2020.–2025. gadam paziņoja, ka tā izskatīs iespēju ierosināt jaunus tiesību aktus līdztiesības iestāžu stiprināšanai līdz 2022. gadam.

Equinet izstrādāja divus rādītāju kopumus, kas var palīdzēt ES un tās dalībvalstīm to centienos stiprināt līdztiesības iestādes.

Pilnvaru rādītāju kopums ir vērsts uz diskriminācijas iemesliem un dzīves jomām, uz kurām koncentrējas līdztiesības iestādes, to būtību un kompetences apjomu attiecībā uz neatkarīgas palīdzības sniegšanu diskriminācijas upuriem, to lēmumu pieņemšanas pilnvarām, spēju veikt apsekojumus un pētījumus, kā arī to konsultatīvo funkciju.

Neatkarības rādītāju kopums ir vērsts uz tiesisko regulējumu, ar ko izveido līdztiesības iestādes, to spēju veikt savas funkcijas bez iejaukšanās, budžetu un resursiem, kas piešķirti līdztiesības iestādēm, kā arī līdztiesības iestāžu vadības iecelšanu un pārskatatbildību.

Līdztiesības iestāžu svarīgo lomu vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanā apliecina arī uzdevumi, kas līdztiesības iestādēm ir uzticēti dažādās ES iniciatīvās: ES rasisma apkarošanas rīcības plānā 2020.–2025. gadam⁵⁸, ES stratēģijā par cietušo tiesībām⁵⁹, Padomes lēmumā par romu līdztiesību, iekļaušanu un līdzdalību⁶⁰, priekšlikumā regulai, ar ko laikposmam no 2021. līdz 2027. gadam paredz kopīgus noteikumus par ES fondiem (Kopīgo noteikumu

57 Eiropas Komisija (2021), *Komisijas dienestu darba dokuments "Līdztiesības iestādes un Komisijas ieteikuma par līdztiesības iestāžu standartiem īstenošana"*, SWD(2021) 63 final, Brisele, 2021. gada 19. marts.

58 Eiropas Komisija (2020), *Savienība, kurā valda līdztiesība – ES rasisma apkarošanas rīcības plāns 2020.–2025. gadam*, COM(2020) 565 final, Brisele, 2020. gada 18. septembris.

59 Eiropas Komisija (2020), *ES stratēģija par cietušo tiesībām (2020.–2025. gads)*, COM(2020) 258 final, Brisele, 2020. gada 24. jūnijs.

60 Eiropas Savienības Padome (2021), *Padomes lēmums par romu līdztiesību, iekļaušanu un līdzdalību*, Brisele, 2021. gada 2. marts.

regula)⁶¹ un priekšlikumā par saistošiem darba samaksas pārredzamības pasākumiem⁶². Katra no tām piešķir aktīvas funkcijas līdztiesības iestādēm, kas aicina šīs iestādes piešķirt resursus, lai tās varētu efektīvi un neatkarīgi pildīt šos uzdevumus.

Konkrētāk, Kopīgo noteikumu regulā ir paredzēta līdztiesības iestāžu dalība ES finansēto programmu uzraudzības komitejās. Šo komiteju uzdevums būs pārbaudīt, vai ES finansētās programmas atbilst veicinošajiem nosacījumiem, kas vajadzīgi, lai piekļūtu ES līdzekļiem un tos izmantotu visā plānošanas periodā.

FRA 5. ATZINUMS

ES dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka līdztiesības iestādes var efektīvi pildīt savus uzdevumus, kas noteikti Rasu vienlīdzības direktīvā, un attiecībā uz uzdevumiem, kas tām paredzēti ES rasisma apkarošanas rīcības plānā, ES stratēģijā par cietušo tiesībām, Padomes lēmumos par romu līdztiesību, iekļaušanu un līdzdalību, Priekšlikumā regulai, ar ko laikposmam no 2021. līdz 2027. gadam paredz kopīgus noteikumus par ES fondiem un priekšlikumā par saistošiem darba samaksas pārredzamības pasākumiem.

Tas nozīmē nodrošināt, ka līdztiesības iestādēm tiek piešķirtas pietiekami plašas pilnvaras un piešķirti atbilstoši cilvēkresursi, finanšu un tehniskie resursi, lai efektīvi un neatkarīgi veiktu visus likumā noteiktos uzdevumus. Šī nepieciešamība ir uzsvērtā arī Eiropas Komisijas 2021. gada ziņojumā par rasu un nodarbinātības vienlīdzības direktīvu piemērošanu.

To darot, dalībvalstīm būtu pienācīgi jāņem vērā Eiropas Komisijas 2018. gada jūnija lēmums (ES) 2018/951 par līdztiesības iestāžu standartiem. Tas ietver iespēju līdztiesības iestādēm saņemt un izskatīt sūdzības (tostarp trešo personu sūdzības) un palīdzēt diskriminācijas upuriem, publicēt neatkarīgus ziņojumus un ieteikumus par jebkādiem jautājumiem, kas saistīti ar diskrimināciju, vākt datus, izmantojot neatkarīgus apsekojumus, kas palīdz veidot pierādījumu bāzi diskriminācijas līmeņa uzraudzībai un veicināt iedzīvotāju izpratni par viņu apkalpošanai izveidoto līdztiesības iestāžu pastāvēšanu.

Dalībvalstis tiek mudinātas pilnībā īstenot pasākumus, kas iekļauti Eiropas Komisijas ieteikumā par līdztiesības iestāžu standartiem, lai nodrošinātu, ka šīs iestādes var īstenot savu milzīgo potenciālu un praksē veicināt vienlīdzīgu attieksmi.

Turklāt Eiropas Komisija tiek mudināta līdz 2022. gadam ierosināt jaunus tiesību aktus, lai stiprinātu līdztiesības iestādes, kā izklāstīts ES rasisma apkarošanas rīcības plānā 2020.–2025. gadam. Nevienlīdzīgā aizsardzība pret diskrimināciju visā ES, kas izriet no līdztiesības iestāžu struktūras dažādības, liecina par labu šādiem tiesību aktiem, jo īpaši, ja tiek uzskatīts, ka līdztiesība ir viena no Savienības pamatvērtībām.

61 Eiropas Komisija (2018), *Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes regulai, ar ko paredz kopīgus noteikumus par Eiropas Reģionālās attīstības fondu, Eiropas Sociālo fondu Plus, Kohēzijas fondu un Eiropas Jūrlietu un zivsaimniecības fondu un finanšu noteikumus attiecībā uz tiem un uz Patvēruma un migrācijas fondu, Iekšējās drošības fondu un Robežu pārvaldības un vīzu instrumentu*, COM/2018/375 final – 2018. gada 29. maijs.

62 Eiropas Komisija (2021), *Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu palīdzību nostiprinātu principa, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, piemērošanu*, COM(2021) 93 final, Brisele, 2021. gada 4. marts.

Ņemot vērā dalībvalstu tiesību tradīciju un sistēmu dažādību, tiek mudināts turpināt pieredzes apmaiņu, lai noteiktu, kā vienā valstī īstenotos pasākumus – stiprinot līdztiesības iestādes – varētu pārnest uz citu valsti. Dalībvalstis varētu lūgt Eiropas Komisijas, *FRA* un *Equinet* palīdzību, lai veicinātu šādu prakses apmaiņu.

Dalībvalstis tiek mudinātas piemērot *Equinet* izstrādātos rādītājus, lai novērtētu atbilstību līdztiesības iestāžu standartiem, un veikt pasākumus, lai attiecīgi stiprinātu šīs iestādes.

ES būtu jānodrošina, ka *Equinet* tiek piešķirti atbilstoši cilvēkresursi, tehniskie un finanšu resursi, lai tas varētu turpināt izstrādāt un nodrošināt savu rādītāju kopumu īstenošanu, lai palīdzētu Eiropas Komisijai, dalībvalstīm un līdztiesības iestādēm uzraudzīt ieteikuma par līdztiesības iestāžu standartiem praktisko īstenošanu. Tas palīdzētu stiprināt līdztiesības iestādes.

LĪDZTIESĪBAS DATU VĀKŠANAS UN IZMANTOŠANAS VEICINĀŠANA, TOSTARP VISPĀRĪGĀS DATU AIZSARDZĪBAS REGULAS PAREIZA PIEMĒROŠANA

Saskaņā ar *Eiropas rokasgrāmatu par līdztiesības datiem*⁶³ "vienlīdzības dati" ir jebkura informācija, kas noderīga, lai aprakstītu un analizētu līdztiesības stāvokli. Šādi dati ir neaizstājami, lai sniegtu uz pierādījumiem balstītu novērtējumu par nediskriminācijas politikas piemērošanu ES un dalībvalstu līmenī un lai stiprinātu to iedzīvotāju grupas, kurām draud diskriminācija.

Ja šāda informācija tiek regulāri un sistemātiski apkopota, tā ir būtiska, lai palīdzētu dalībvalstīm novērtēt, kā tās ievēro saistības cilvēktiesību jomā. Tā arī ļauj politikas veidotājiem uzraudzīt to tiesību aktu, rīcībpolitiku un pasākumu piemērošanas rezultātu tendences, kurus ES un tās dalībvalstis pieņem, lai veicinātu vienlīdzīgu attieksmi. Ņemot vērā iepriekš minēto, Eiropas Revīzijas palāta savā 2016. gada īpašajā ziņojumā "**ES politikas iniciatīvas un finansiālais atbalsts romu integrācijai**" aicināja Eiropas Komisiju sadarboties ar dalībvalstīm, lai izstrādātu kopīgu metodiku un mudinātu dalībvalstis vākt statistikas datus par etnisko piederību⁶⁴. Reaģējot uz to, Eiropas Komisija un *FRA* sadarbojās ar valstu kontaktpunktiem romu jautājumos darba grupā, kas izstrādāja romu līdztiesības, iekļaušanas un līdzdalības rādītāju sistēmu un tos aizpildīja ar datiem. Šis darbs joprojām turpinās.

Līdz šim dažas dalībvalstis izmanto visaptverošas sistēmas vai koordinētu pieeju līdztiesības datu vākšanai un izmantošanai, kā norādīts *Pamatnostādnēs par līdztiesības datu vākšanas un izmantošanas uzlabošanu*, kuras 2018. gadā apstiprināja⁶⁵ Eiropas Komisijas augsta līmeņa grupa nediskriminācijas, līdztiesības un dažādības jautājumos. Pamattiesību aģentūras atbalstītā apakšgrupa līdztiesības datu jautājumos izstrādāja šīs pamatnostādnes, lai sniegtu konkrētus norādījumus par to, kā uzlabot līdztiesības datu vākšanu un izmantošanu valsts līmenī.

Dažas dalībvalstis ir sākušas īstenot šīs pamatnostādnes, kas attiecas uz līdztiesības datu vākšanas un izmantošanas institucionālo, strukturālo un darbības dimensiju. Pamatnostādnes papildina **daudzsološu prakšu apkopojums**⁶⁶ un diagnostikas kartēšanas rīks.

Apakšgrupa līdztiesības datu jautājumos konstatēja vairākas problēmas saistībā ar daudzām dalībvalstīm kopīgu līdztiesības datu izmantošanu un vākšanu, tostarp līdzsvara trūkumu diskriminācijas iemeslos un dzīves jomās, par kurām tiek vākti dati, definīciju, klasifikāciju un kategorizāciju konsekvences un saskaņotības trūkumu, kas ietekmē līdztiesības statistikas salīdzināmību dalībvalstīs un to iekšienē, nepietiekamu apspriešanos ar attiecīgajām ieinteresētajām personām un skartajām grupām datu vākšanas plānošanā un īstenošanā, periodisku datu vākšanu, kas neļauj analizēt tendences laika gaitā un datu aizsardzības tiesisko regulējumu neprecīzu interpretāciju, jo tie attiecas uz datiem par līdztiesību.

Šis datu trūkums nozīmē, ka ES un dalībvalstīm nav pilnīgas informācijas par situāciju, ja tās vēlas pievērsties miljoniem cilvēku pieredzei visā ES, ko raksturo diskriminācija dažādu iemeslu dēļ un dažādās dzīves jomās. Turklāt attiecīgo datu trūkums neļauj ES un dalībvalstīm efektīvi uzraudzīt līdztiesības stāvokli. Līdztiesības dati var arī palīdzēt labāk novērtēt iespējamo diskrimināciju un neobjektivitāti gadījumos, kad lēmumu pieņemšanā arvien vairāk izmanto algoritmus un mākslīgo intelektu.

Tas, ka trūkst uzticamu un sistemātiski apkopotu datu par līdztiesību, kā arī ļoti neliels skaits diskriminācijas gadījumu, par kuriem informētas attiecīgās iestādes, kompetentās iestādes un tiesas, liecina par nepilnīgu priekšstatu par diskriminācijas reālo situāciju ES. Kā norādīts 1. pamatnostādnē par līdztiesības datiem, valsts statistikas birojs, līdztiesības iestāde vai

63 Eiropas Komisija (2016), *Eiropas rokasgrāmata par līdztiesības datiem*, Luksemburga, Publikāciju birojs, 15. lpp.

64 Eiropas Revīzijas palāta (2016. gads), *ES politikas iniciatīvas un finansiālais atbalsts romu integrācijai: pēdējā desmitgadē panākts ievērojams progress, taču dalībvalstīm jāiegulda papildu darbs*, Luksemburga, Publikāciju birojs.

65 Eiropas Komisija, augsta līmeņa grupa nediskriminācijas, līdztiesības un dažādības jautājumos, Līdztiesības datu apakšgrupa (2018), *Pamatnostādnes par līdztiesības datu vākšanas un izmantošanas uzlabošanu*, Brisele, Eiropas Komisija.

66 *FRA* (2020), "**Līdztiesības datu vākšanas prakses apkopojums**".

pētniecības institūts varētu kartēt "esošos dalībvalstu līdztiesības datu avotus (..) un izveidot pamatu sistemātiskākai pieejai līdztiesības datu vākšanā"⁶⁷.

Lai novērstu nepilnības, kas konstatētas šādā kartēšanā, 2. pamatnostādne par līdztiesības datiem liecina, ka attiecīgās iestādes varētu izveidot iestāžu darba grupu, kurā ietilptu, piemēram, "ministrijas, valstu statistikas biroji, līdztiesības iestādes, valstu cilvēktiesību iestādes, pētniecības iestādes un zinātnieku aprindas, kā arī citi attiecīgie dalībnieki un datu sniedzēji, piemēram, attiecīgo vietējo iestāžu, tiesu iestāžu, policijas u. c. pārstāvji"⁶⁸.

Apvienoto Nāciju Organizācijas Augstā cilvēktiesību komisāra birojs 2018. gada **norādījumos datu vākšanai un sadalīšanai, lai uzraudzītu progresu Ilgtspējīgas attīstības programmas 2030. gadam mērķu sasniegšanā**, uzsver cilvēktiesību principu "neradīt kaitējumu"⁶⁹. Kā atzīts *Pamatnostādnēs par līdztiesības datu vākšanas un izmantošanas uzlabošanu*, "neradīt kaitējumu" nozīmē, ka nevienai datu vākšanas darbībai nevajadzētu radīt vai pastiprināt pastāvošo diskrimināciju, aizspriedumus vai stereotipus un ka savākie dati būtu jāizmanto to grupu labā, kuras tie apraksta, un visas sabiedrības labā⁷⁰.

67 Eiropas Komisija, Augsta līmeņa grupa nediskriminācijas, līdztiesības un dažādības jautājumos, Līdztiesības datu apakšgrupa (2018), *Pamatnostādnēs par līdztiesības datu vākšanas un izmantošanas uzlabošanu*, Brisele, Eiropas Komisija, 9. lpp.

68 Turpat, 10. lpp.

69 Apvienoto Nāciju Organizācijas Augstā cilvēktiesību komisāra birojs (2018) *A human rights-based approach to data – Leaving no one behind in the 2030 agenda for sustainable development*, Ņujorka, Apvienoto Nāciju Organizācija.

70 Eiropas Komisija, Augsta līmeņa grupa nediskriminācijas, līdztiesības un dažādības jautājumos, Līdztiesības datu apakšgrupa (2018), *Pamatnostādnēs par līdztiesības datu vākšanas un izmantošanas uzlabošanu*, Brisele, Eiropas Komisija, 4. lpp.

↑ FRA 6. ATZINUMS

ES dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka sistemātiski tiek vākti uzticami, derīgi un salīdzināmi dati par līdztiesību, kas sadalīti pēc dzimuma, rases un etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas. Dalībvalstīm šie dati būtu jāapkopo, izmantojot turpmāk aprakstītos līdzekļus, pamatojoties uz diskriminācijas riskam pakļauto personu pašidentifikāciju. Pilsoniskās sabiedrības organizācijām, kas pārstāv šīs iedzīvotāju grupas, būtu jāpalīdz izstrādāt attiecīgas definīcijas un rādītājus.

Dalībvalstīm būtu jāizmanto pēc iespējas pilnīgāks līdztiesības datu avotu klāsts, tostarp valsts līmenī, līdztekus FRA datiem, iedzīvotāju skaitīšana, administratīvie reģistri, mājsaimniecību un individuālie apsekojumi, attieksmes apsekojumi, vienlīdzības iestāžu saņemto sūdzību dati un pētījumi, situāciju pārbaudes, dažādības uzraudzība, ko veic darba devēji un pakalpojumu sniedzēji un dati, kas iegūti kvalitatīvās pētniecības stratēģijās, piemēram, gadījumu izpētē, padziļinātās intervijās un ekspertu intervijās.

Dalībvalstīm būtu jāpastiprina regulāra un visaptveroša līdztiesības datu vākšana, izmantojot savas valsts statistikas iestādes un citas attiecīgās valdības aģentūras. Tas ietver sistemātisku līdztiesības statistikas apkopošanu, pamatojoties uz iedzīvotāju un mājsaimniecību skaitīšanu, administratīvajiem reģistriem un oficiāliem ES mēroga apsekojumiem, piemēram, Eiropas Savienības statistiku par ienākumiem un dzīves apstākļiem, darbaspēka apsekojumu un citiem reprezentatīviem apsekojumiem. Lai varētu uzraudzīt līdztiesības rezultātus, šādiem datu avotiem būtu i) jāaptver nepietiekami pārstāvētas grupas, kurām draud diskriminācija un ii) jāietver informācija par pieredzi saistībā ar diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ.

Lai pienācīgi aptvertu situācijas, kurās dažādi diskriminācijas iemesli ir savstarpēji saistīti vai darbojas kopā, t. i., multiplo un interseksionālo diskrimināciju, ES dalībvalstīm būtu jāizmanto visaptverošs līdztiesības datu vākšanas instrumentu kopums, tostarp plaša mēroga kvantitatīvi apsekojumi, kas aptver dažādas iedzīvotāju grupas un diskriminācijas iemeslus, kā arī diskriminācijas pārbaude, kas ir iedibināta metode objektīvu diskriminācijas pierādījumu iegūšanai.

Dalībvalstīm būtu jāpastiprina centieni panākt saskaņotu pieeju datu vākšanai līdztiesības jomā un jāizmanto šādi dati kā pamats uz pierādījumiem balstītas politikas izstrādei, lai veicinātu līdztiesību un nediskrimināciju. Šajā sakarā dalībvalstīm būtu pienācīgi jāapsver Pamatnostādnes par vienlīdzības datu vākšanas un izmantošanas uzlabošanu, ko apstiprinājusi ES augsta līmeņa grupa nediskriminācijas, līdztiesības un dažādības jautājumos. Dalībvalstis tiek mudinātas izmantot kartēšanas rīku un prakses apkopojumu, kas papildina šīs pamatnostādnes. ES iestādēm un struktūrām jāapsver šo pamatnostādņu piemērošana savās struktūrās.

Saskaņā ar Pamatnostādņēm Nr. 2, kas ietvertas Pamatnostādņēs par līdztiesības datu vākšanas un izmantošanas uzlabošanu, dalībvalstīm būtu jāapsver iespēja līdztiesības iestādēm veicināt iestāžu sadarbību līdztiesības datu vākšanā un izmantošanā. To varētu panākt, izveidojot struktūras (piemēram, iestāžu darba grupu), kas nodrošina sistemātisku un ilgtermiņa sadarbību starp attiecīgajām struktūrām jebkurā konkrētā valstī. Dalībvalstīm, kas pilnvaro līdztiesības iestādes ar šādu koordinācijas funkciju, būtu jānodrošina, ka šīm iestādēm ir vajadzīgās spējas, speciālās zināšanas un resursi.

LĪDZTIESĪBAS DATU VĀKŠANA SASKAŅĀ AR VISPĀRĪGO DATU AIZSARDZĪBAS REGULU

Eiropas Parlamenta un Padomes 2016. gada 27. aprīļa Regula (ES) 2016/679 par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti – Vispārīgā datu aizsardzības regula (VDAR) – stājās spēkā 2018. gada 25. maijā. Tas ir izraisījis pārdomas par to, kā likumīgi vākt un apstrādāt īpašas personas datu kategorijas (VDAR 9. pants), piemēram, tādas, kas saistītas ar personas rasi vai etnisko izcelsmi, veselību, reliģiju vai ticību vai dzimumorientāciju. Piemēram, *Pamatnostādnes par līdztiesības datu vākšanas un izmantošanas uzlabošanu*, ko apstiprinājis augsta līmeņa grupa nediskriminācijas, līdztiesības un dažādības jautājumos, norāda, ka "datu aizsardzības prasības [dažreiz] tiek saprastas kā tādas, kas aizliedz vākt personas datus, piemēram, par personas etnisko izcelsmi, reliģiju vai dzimumorientāciju"⁷¹. Tomēr saskaņā ar VDAR 9. panta 2. punkta j) apakšpunktu īpašu kategoriju personas datu apstrāde ir aizliegta, **ja vien** "apstrāde nav vajadzīga (...) statistikas nolūkos saskaņā ar 89. panta 1. punktu, pamatojoties uz Savienības vai dalībvalsts tiesību aktiem, kas ir samērīgi izvirzītajam mērķim, respektē tiesību uz datu aizsardzību būtību un paredz piemērotus un konkrētus pasākumus datu subjekta pamattiesību un interešu aizsardzībai".

Tāpēc dalībvalstis var vākt un apstrādāt datus par līdztiesību, pamatojoties uz īpašām personas datu kategorijām būtisku sabiedrības interešu, statistikas mērķu un zinātniskās vai vēstures pētniecības nolūkos, nodrošinot, ka datu subjekts ir devis nepārprotamu piekrišanu minēto personas datu apstrādei vienam vai vairākiem konkrētiem nolūkiem (9. panta 2. punkta a) apakšpunkts).

Turklāt VDAR 26. apsvērumā ir precizēts, ka datu aizsardzības principus piemēro īpašām personas datu kategorijām, kas attiecas uz identificētu vai identificējamu fizisku personu, un nebūtu jāpiemēro anonīmai informācijai vai personas datiem, ko sniedz anonīmi tādā veidā, ka datu subjekts nav vai vairs nav identificējams, piemēram, datiem, ko izmanto apkopotos statistikas nolūkos, lai identificētu un reģistrētu tendences līdztiesības jomā.

Eiropas Datu aizsardzības uzraudzītājs (EDAU) publicēja **sākotnējo atzinumu par datu aizsardzību un zinātnisko izpēti**, lai nodrošinātu juridisko noteiktību par nosacījumiem, saskaņā ar kuriem šādu datu apstrāde ir atļauta, un par to, kādi aizsardzības pasākumi ir jāievieš, tos vācot. Šis EDAU atzinums attiecas uz datu vācējiem un apstrādātājiem, kas ietver pētniecības iestādes, akadēmiskās aprindas, valsts un vietējā līmeņa valdības aģentūras, līdztiesības iestādes, cilvēktiesību iestādes, ES aģentūras un struktūras (tostarp FRA) un pilsoniskās sabiedrības organizācijas.

FRA 7. ATZINUMS

VDAR ļauj vākt un apstrādāt īpašu kategoriju personas datus, ievērojot konkrētus nosacījumus, tostarp statistikas vai pētniecības nolūkos (9. panta 2. punkta a), g) un j) apakšpunkts).

Datu vācējiem un datu apstrādātājiem ES dalībvalstīs būtu jālūdz savas valsts datu aizsardzības iestāžu ieteikumi un Eiropas Datu aizsardzības kolēģijas (EDAK) un EDAU turpmākie norādījumi par aizsardzības pasākumiem, kas jāpiemēro, vācot un apstrādājot īpašu kategoriju personas datus, tostarp zinātniskās pētniecības nolūkos (Vispārīgās datu aizsardzības regulas 9. panta 2. punkta j) apakšpunkts). To darot, tām būtu pienācīgi jāņem vērā **EDAU 2020. gada 6. janvāra sākotnējais atzinums par datu aizsardzību un zinātnisko pētniecību** un gaidāmie EDAK norādījumi par datu aizsardzību un zinātnisko pētniecību.

Visa līdztiesības datu vākšana un apstrāde būtu jāveic, pilnībā ievērojot VDAR noteiktos principus un aizsardzības pasākumus.



JŪSU PAMATTIESĪBU VEICINĀŠANA UN AIZSARDZĪBA VISĀ ES —

Pilnu *FRA* 2021. gada 30. aprīļa atzinumu Nr. 1/2021 skatīt:
<https://fra.europa.eu/en/publication/2021/fra-opinion-eu-equality-20-years>

PLAŠĀKA INFORMĀCIJA



FRA – EIROPAS SAVIENĪBAS PAMATTIESĪBU AĢENTŪRA

Schwarzenbergplatz 11 – 1040 Vīne – Austrija

Tālr. +43 158030-0 – Fakss +43 158030-699

fra.europa.eu

 facebook.com/fundamentalrights

 twitter.com/EURightsAgency

 linkedin.com/company/eu-fundamental-rights-agency



Eiropas Savienības
Publikāciju birojs