



Briselē, 7.12.2022.
COM(2022) 688 final

2022/0400 (COD)

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

par līdztiesības iestāžu standartiem attiecībā uz vienlīdzīgu attieksmi un iespēju vienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem nodarbinātības un profesijas jautājumos un par Direktīvas 2006/54/EK 20. panta un Direktīvas 2010/41/ES 11. panta svītrošanu

{SWD(2022) 386-387}

PASKAIDROJUMA RAKSTS

1. PRIEKŠLIKUMA KONTEKSTS

• Priekšlikuma pamatojums un mērķi

Līdztiesības iestādēm ir būtiska nozīme ES nediskriminācijas struktūrā. Tās ir publiskas organizācijas, kas palīdz no diskriminācijas cietušajām personām, uzrauga diskriminācijas gadījumus un ziņo par tiem, kā arī veicina izpratni par cilvēku tiesībām un vienlīdzīgas attieksmes vērtību. ES tiesību aktos līdz šim ir noteikts, ka līdztiesības iestādēm ir jāapkaro diskriminācija rases, etniskās izcelsmes un dzimuma dēļ konkrētās jomās. Valstu tiesību aktos bieži ir noteiktas plašākas pilnvaras.

Šā priekšlikuma mērķis ir izveidot saistošus standartus līdztiesības iestādēm vienlīdzīgas attieksmes un vienlīdzīgu iespēju starp sievietēm un vīriešiem nodarbinātības un profesijas, tostarp pašnodarbinātības, jautājumos. Ir pieņemts atsevišķs priekšlikums¹, lai noteiktu saistošus standartus līdztiesības iestādēm attiecībā uz vienlīdzīgu attieksmi pret personām neatkarīgi no viņu rases vai etniskās piederības, vienlīdzīgu attieksmi nodarbinātības un profesijas jomā pret personām neatkarīgi no viņu reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas, kā arī starp vīriešiem un sievietēm sociālā nodrošinājuma jautājumos un attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu. Kopā ar paralēlo priekšlikumu šā priekšlikuma mērķis ir izveidot spēcīgāku satvaru līdztiesības iestādēm Eiropas Savienībā, lai veicinātu vienlīdzīgu attieksmi un vienlīdzīgas iespējas un apkarotu diskrimināciju jebkādu iemeslu dēļ un jomās, kas noteiktas turpmāk minētajās līdztiesības direktīvās.

Attiecībā uz diskriminācijas dzimuma dēļ aizliegumu līdztiesības iestādēs šāds grozījums² pirmo reizi tika ieviests ar Direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem³. Direktīvā 76/207, kurā izdarīti grozījumi, noteikts, ka dalībvalstis izraugās iestādi vai iestādes, lai veicinātu, analizētu, uzraudzītu un atbalstītu vienlīdzīgu attieksmi pret visām personām bez diskriminācijas dzimuma dēļ.

Kopā ar citām direktīvām par diskriminācijas aizliegumu dzimuma dēļ⁴ (kurās vēl nebija iekļauti noteikumi par līdztiesības iestādēm) Direktīva 76/207 tika atcelta un aizstāta ar

¹ COM(2022)689.

² Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/73/EK (2002. gada 23. septembris), ar kuru groza Padomes Direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem (OV L 269, 5.10.2002, 15.–20. lpp.).

³ Padomes Direktīva 76/207/EEK (1976. gada 9. februāris) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem (OV L 39, 14.2.1976., 40.–42. lpp.).

⁴ Padomes Direktīva 75/117/EEK (1975. gada 10. februāris) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm (OV L 45, 19.2.1975, 19.–20. lpp.); Padomes Direktīva 86/378/EEK (1986. gada 24. jūlijs) par vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā arodnodrošinājuma sistēmā (OV L 225, 12.8.1986., 40.–42. lpp.). Padomes Direktīva 96/97/EK (1996. gada 20. decembris), ar ko groza Direktīvu 86/378/EEK par vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā arodnodrošinājuma sistēmā (OV L 46, 17.2.1997, 20.–24. lpp.); Padomes Direktīva 97/80/EK (1997. gada 15. decembris) par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu (OV L 14, 20.1.1998., 6.–8. lpp.). Padomes Direktīva 98/52/EK (1998. gada 13. jūlijs) par to, lai Direktīvu 97/80/EK par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos atkarībā no dzimuma attiecinātu uz Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienoto Karalisti (OV L 205, 22.7.1998, 66–66. lpp.), un Direktīva 76/207/EEK un tās turpmākie grozījumi.

Direktīvu 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta redakcija)⁵.

Direktīvā 2010/41/ES par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā⁶, ir ietverts noteikums, kas attiecas uz līdztiesības iestādēm un kurš satur a ziņā ir identisks Direktīvas 2006/54/EK noteikumam.

Direktīvā 2006/54/EK un Direktīvā 2010/41/ES ir noteiktas līdztiesības iestāžu kompetences, kas ietver:

- neatkarīgas palīdzības sniegšana no diskriminācijas cietušajiem sūdzību par diskrimināciju iesniegšanas un izskatīšanas procedūrā,
- neatkarīgu aptauju rīkošanu par diskrimināciju,
- neatkarīgu ziņojumu publicēšanu un ieteikumu sniegšanu par jautājumiem saistībā ar diskrimināciju,
- apmaiņu ar pieejamo informāciju ar attiecīgajām Eiropas iestādēm.

Ar divām pārējām vienlīdzības direktīvām līdztiesības iestādēm tika uzticēts viens un tas pats uzdevums to attiecīgajās darbības jomās: Rasu vienlīdzības direktīva (2000/43/EK)⁷ un Dzimumu līdztiesības direktīva preču un pakalpojumu jomā (2004/113/EK)⁸.

Divās citās vienlīdzības direktīvās — Nodarbinātības vienlīdzības direktīvā (2000/78/EK)⁹ un Dzimumu līdztiesības direktīvā sociālā nodrošinājuma jomā (79/7/EEK)¹⁰ — nav iekļauti noteikumi par līdztiesības iestādēm. Tomēr praksē daudzas dalībvalstis ir izvēlējušās uzticēt līdztiesības iestādēm visus diskriminācijas iemeslus un jomas, uz kurām attiecas abas šīs direktīvas, un dažkārt valsts tiesību aktos nosakot vēl plašākas pilnvaras¹¹. Lielākā daļa dalībvalstu tagad ir izveidojušas “daudzdisciplīnu” līdztiesības iestādes, kas ir atbildīgas par vairākiem diskriminācijas veidiem un jomām, kuras bieži vien ir plašākas par tām, ko aizsargā ES tiesību akti. Tomēr tas tā nav visās dalībvalstīs, un dažos gadījumos¹² līdztiesības iestādes vēl neaptver Direktīvā 2000/78/EK un Direktīvā 79/7/EEK minētos iemeslus un jomas.

⁵ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV L 204, 26.7.2006., 23.–36. lpp.).

⁶ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2010/41/ES (2010. gada 7. jūlijs) 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 L 180, 15.7.2010., 1.–6. lpp.).

⁷ Padomes Direktīva 2000/43/EK (2000. gada 29. jūnijs), ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības (OV L 180, 19.7.2000., 22. lpp.).

⁸ Padomes Direktīva 2004/113/EK (2004. gada 13. decembris), ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu (OV L 373, 21.12.2004., 37. lpp.).

⁹ Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 2.12.2000., 16. lpp.).

¹⁰ Padomes Direktīva 79/7/EEK (1978. gada 19. decembris) par pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos (OV L 6, 10.1.1979., 24. lpp.);

¹¹ Dažu dalībvalstu tiesību akti paredz plašāku aizsardzību attiecībā uz iemesliem un jomām, t. i., valstspiederību, ekonomisko statusu, dzimuma izpausmi vai pat neizsmeļošu iemeslu sarakstu.

¹² Sk. SWD(2021) 63, 2.1.1. daļa [commission staff working document - equality bodies and the implementation of the commission recommendation on standards for equality bodies en.pdf \(europa.eu\)](#).

Arī citos tiesību aktos un priekšlikumos ir iekļauti noteikumi par līdztiesības iestādēm, atsaucoties uz Direktīvu 2006/54/EK. Tādējādi ar Direktīvu (ES) 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem (turpmāk “Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīva”) līdztiesības iestādēm, kas izraudzītas saskaņā ar Direktīvu 2006/54/EK, ir uzticēta kompetence attiecībā uz diskrimināciju, kas ietilpst minētās direktīvas darbības jomā.

Kā Direktīvas 2006/54/EK *lex specialis* Komisijas priekšlikumā par darba samaksas pārredzamību¹³ (turpmāk – “ierosinātā direktīva par darba samaksas pārredzamību”) ir ierosināts stiprināt ar Direktīvu 2006/54/EK izveidoto līdztiesības iestāžu pilnvaras jautājumos attiecībā uz vienādu darba samaksu par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu, piešķirot tām tiesvedības pilnvaras un nodrošinot tām pienācīgus resursus, lai tās varētu pildīt savas funkcijas attiecībā uz jautājumiem, kas ietilpst minētā turpmākā instrumenta darbības jomā.

Spēkā esošajās ES vienlīdzības direktīvās nav iekļauti noteikumi par līdztiesības iestāžu faktisko struktūru un darbību, bet tikai prasīts, lai tām būtu noteiktas minimālās kompetences un lai tās, pildot savas pilnvaras, rīkotos neatkarīgi. Tā kā dalībvalstīm ir plaša rīcības brīvība šo noteikumu īstenošanā, pastāv būtiskas atšķirības starp līdztiesības iestādēm dažādās dalībvalstīs, jo īpaši attiecībā uz to mandātu, pilnvarām, vadību, neatkarību, resursiem, pieejamību un efektivitāti. Tas ietekmē to mērķu sasniegšanu saskaņā ar ES tiesību aktiem. Lai gan šo atšķirību iemesls daļēji ir dalībvalstu atšķirīgās tiesību tradīcijas un tiesību sistēmas, šī situācija atspoguļo arī atšķirīgos mērķu vērienīguma un sasniegumu līmeņus dalībvalstīs attiecībā uz šo direktīvu mērķu sasniegšanu.

Lai nodrošinātu, ka līdztiesības iestādes var pilnībā izmantot savu potenciālu, efektīvi veicināt visu līdztiesības direktīvu izpildi un palīdzēt no diskriminācijas cietušajiem piekļūt tiesu iestādēm, Komisija 2018. gadā pieņēma Ieteikumu par līdztiesības iestāžu standartiem¹⁴. Jo īpaši tās mērķis bija risināt problēmas, kas izriet no plašiem un nepilnīgiem noteikumiem par līdztiesības iestādēm ES direktīvās.

2021. gadā Komisija publicēja ziņojumu par Rasu vienlīdzības direktīvas un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas piemērošanu. Ziņojumā tika aplūkota Komisijas 2018. gada ieteikuma īstenošana, un tam bija pievienots detalizētāks dienestu darba dokuments par līdztiesības iestādēm¹⁵. Ziņojumā uzsvērts, ka līdztiesības iestādes ir kļuvušas par nepieciešamām un vērtīgām iestādēm, lai indivīdu, iestāžu un visas sabiedrības līmenī varētu notikt pārmaiņas.

Tomēr lielākā daļa problēmu, kuras ar šo ieteikumu tika mēģināts risināt, tā arī palika neatrisinātas, un tas kavēja dažas līdztiesības iestādes efektīvi pildīt savus uzdevumus. Aizsardzība pret diskrimināciju, direktīvu izpilde un līdztiesības un izpratnes veicināšanas sekmēšana sabiedrībā un valstu iestādēs visā ES joprojām bija nevienlīdzīga. Tas norādīja uz to, ka ar ieteikumu vien nepietiek. Tāpēc Komisija apņēmas izvērtēt, vai līdz 2022. gada beigām būtu jāierosina iespējami tiesību akti nolūkā stiprināt valstu līdztiesības iestāžu nozīmi.

¹³ 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).

¹⁴ Komisijas Ieteikums (ES) 2018/951 (2018. gada 22. jūnijs) par līdztiesības iestāžu standartiem (OV L 167, 4.7.2018., 28. lpp.).

¹⁵ SWD(2021) 63, 2021. gada 19. marts.

Šim priekšlikumam pievienotajā analītiskajā dokumentā izklāstītā retrospektīvā analīze apstiprināja šo novērtējumu¹⁶. Tajā secināts, ka nav pilnībā sasniegts mērķis nodrošināt ES tiesību aktu īstenošanu un izpildi attiecībā uz nevienlīdzīgas attieksmes un diskriminācijas apkarošanu un to novēršanas pastiprināšanu. Diskriminācijas līmenis joprojām ir augsts, un no diskriminācijas cietušo informētība par viņu tiesībām joprojām ir zema. Nepietiekama ziņošana joprojām ir būtiska problēma; sabiedrības informētība par diskrimināciju un zināšanas par to joprojām ir ierobežotas. Daudzām līdztiesības iestādēm nav pienācīgu pilnvaru un resursu, lai varētu efektīvi palīdzēt cietušajiem.

Eiropas Parlaments un Padome ir paiduši atbalstu jaunu noteikumu pieņemšanai, lai stiprinātu līdztiesības iestāžu lomu. Eiropas Parlaments 2021. gadā aicināja¹⁷ Komisiju ierosināt tiesību aktus par līdztiesības iestāžu standartiem, piešķirot tām plašākas pilnvaras un pienācīgus resursus, lai garantētu vienlīdzīgu attieksmi pret personām ar invaliditāti un nodrošinātu visiem pieejamu informāciju. Padome¹⁸ 2022. gadā aicināja dalībvalstis atbalstīt stabilas līdztiesības struktūras un pieņemt tiesisko regulējumu, kas ļautu tām neatkarīgi pildīt savus uzdevumus, un nodrošināt tām pietiekamus resursus, lai tās varētu efektīvi veikt savus uzdevumus. Turklāt Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja uzsvēra, ka ir vajadzīgs lielāks atbalsts valstu līdztiesības un cilvēktiesību struktūrām, jo īpaši attiecībā uz to neatkarības uzlabošanu un personāla un finanšu resursu palielināšanu, un pauda atbalstu Komisijas iniciatīvai par valsts līdztiesības iestāžu efektivitāti un to potenciāla, daudzo uzdevumu un spēju attīstīšanu¹⁹.

Tāpēc, kā paziņots Komisijas 2022. gada darba programmā²⁰, Komisija ierosina saistošus noteikumus līdztiesības iestāžu lomas un neatkarības stiprināšanai. Tas ir daļa no Komisijas darba virzībā uz Savienību, kurā valda līdztiesība visiem, kā izklāstīts politikas pamatnostādņēs nākamajai Eiropas Komisijai (2019–2024).

Šīs direktīvas mērķis ir noteikt standartus līdztiesības iestādēm attiecībā uz to mandātu, uzdevumiem, neatkarību, struktūru, pilnvarām, pieejamību un resursiem, lai nodrošinātu, ka tās kopā ar citiem dalībniekiem var:

- (a) efektīvi veicināt Direktīvas 2006/54/EK, tostarp Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvas, un Direktīvas 2010/41/ES izpildi;
- (b) efektīvi palīdzēt no diskriminācijas cietušajiem piekļūt tiesu iestādēm;
- (c) veicināt vienlīdzīgu attieksmi un novērst diskrimināciju.

Šā priekšlikuma pamatā ir spēkā esošie noteikumi par līdztiesības iestādēm, kas ietverti Direktīvā 2006/54/EK un Direktīvā 2010/41/ES, lai aizstātu tos ar pastiprinātu un detalizētāku noteikumu kopumu. Jaunie noteikumi ietver visas minimālās saistības, kas bija paredzētas abās direktīvās.

¹⁶ SWD(2022)386.

¹⁷ Eiropas Parlamenta 2021. gada 10. marta rezolūcija par Padomes Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, īstenošanu, ņemot vērā UNCRPD (2020/2086(INI)).

¹⁸ PADOMES SECINĀJUMI par rasisma un antisemitisma apkarošanu – 6406/1/22 REV 1.

¹⁹ Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas pašiniciatīvas atzinums “Līdztiesības uzlabošana Eiropas Savienībā”, SOC/724-EESC-2022, pieņemts 2022. gada 26. oktobrī.

²⁰ https://ec.europa.eu/info/strategy-documents/commission-work-programme/commission-work-programme-2022_en.

- **Saskanība ar pašreizējiem noteikumiem konkrētajā politikas jomā**

Aizstājot attiecīgos Direktīvas 2006/54/EK noteikumus, šis priekšlikums attieksies arī uz līdztiesības iestādēm, kad tās saskaņā ar Direktīvas (ES) 2019/1158 15. pantu cīnās pret diskrimināciju, uz kuru attiecas šī Direktīva (ES) 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētajiem.

Ierosinātā direktīva par darba samaksas pārredzamību Direktīvas 2006/54/EK²¹ *lex specialis*. Ja lēmumu pieņemšanas procedūras rezultātā gaidāmajā direktīvā par darba samaksas pārredzamību līdztiesības iestādēm būtu jānosaka augstāki minimālie standarti jautājumos, kas saistīti ar vienādu darba samaksu par tādu pašu darbu vai vienādi vērtīgu darbu, salīdzinājumā ar šajā priekšlikumā izklāstītajiem standartiem, minētajiem augstākajiem standartiem vajadzētu būt prioritāriem salīdzinājumā ar šajā direktīvā noteiktajiem standartiem.

ES un visas dalībvalstis ir parakstījušas Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām, kas ietver pienākumu aizliegt diskrimināciju invaliditātes dēļ un garantēt personām ar invaliditāti vienlīdzīgu un efektīvu tiesisko aizsardzību pret jebkāda veida diskrimināciju.

- **Saskanība ar citām Savienības politikas jomām**

Citos ES instrumentos līdztiesības iestādēm ir paredzēta īpaša loma.

Brīvas pārvietošanās direktīvā²² uzmanība tiek pievērsta diskriminācijai valstspiederības un nepamatotu ierobežojumu vai šķēršļu dēļ attiecībā uz Savienības darba ņēmēju un viņu ģimenes locekļu tiesībām brīvi pārvietoties. Tajā ir paredzētas “struktūras, kuru pienākums ir veicināt, analizēt, pārraudzīt un atbalstīt vienlīdzīgu attieksmi pret Savienības darba ņēmējiem un viņu ģimenes locekļiem bez diskriminācijas pilsonības dēļ, nepamatotiem ierobežojumiem vai šķēršļiem viņu tiesībām uz brīvu pārvietošanos” un precizēts, ka “šādas struktūras var ietilpt esošajās valsts līmeņa struktūrās, kurām ir līdzīgi mērķi.”. Lielākā daļa dalībvalstu ir izvēlējušās iecelt līdztiesības iestādi, kas būtu atbildīga par šiem diskriminācijas gadījumiem. Lai gan šis priekšlikums neattiecas uz attiecīgajiem iemesliem un jomām, horizontālie pasākumi līdztiesības iestāžu darbības, pieejamības un neatkarības uzlabošanai var arī pozitīvi ietekmēt to kompetences īstenošanu saskaņā ar Brīvas pārvietošanās direktīvu.

Kopīgo noteikumu regulā par dalītas pārvaldības fondiem²³ ir noteikts, ka dalībvalstīm visā šādu programmu sagatavošanā, īstenošanā un novērtēšanā jāiesaista līdztiesības iestādes, tostarp piedaloties uzraudzības komitejās.

²¹ 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, 4.3.2021.).

²² Sk. 4. pantu Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2014/54/ES (2014. gada 16. aprīlis) par pasākumiem, ar ko veicina darba ņēmējiem piešķirto tiesību īstenošanu darba ņēmēju pārvietošanās brīvības jomā (OV L 128, 30.4.2014., 8. lpp.). Šī direktīva neattiecas uz LESD 19. pantā noteiktajiem diskriminācijas iemesliem. Tās pamatā ir LESD 46. pants par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos.

²³ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2021/1060 (2021. gada 24. jūnijs), ar ko paredz kopīgus noteikumus par Eiropas Reģionālās attīstības fondu, Eiropas Sociālo fondu Plus, Kohēzijas fondu, Taisnīgas pārkārtošanās fondu un Eiropas Jūrlietu, zvejniecības un akvakultūras fondu un finanšu noteikumus attiecībā uz tiem un uz Patvēruma, migrācijas un integrācijas fondu, Iekšējās drošības fondu un Finanšiāla atbalsta instrumentu robežu pārvaldībai un vīzu politikai (OV L 231, 30.6.2021., 159. lpp.).

Stratēģija, lai stiprinātu Pamattiesību hartas²⁴ ("Harta") piemērošanu ES, ietver līdztiesības iestāžu iesaistīšanu apmācībā par Hartu, kā arī sadarbību un koordināciju ar citiem attiecīgajiem dalībniekiem ar Hartu saistītu darbību jomā.

Priekšlikums Direktīvai par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē apkarošanu²⁵ arī ietver noteikumus par to līdztiesības iestāžu iespējamo lomu, kuras izveidota saskaņā ar Direktīvu 2004/113/EK, 2006/54/EK un 2010/41/ES. Tas sniedz dalībvalstīm elastību izraudzīt līdztiesības iestādi vai citu struktūru veikt uzdevumus, kuri noteikti ierosinātajā direktīvā, kas attiecas uz neatkarīgas palīdzības un konsultāciju sniegšanu personām, kuras cietušas no vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē; publicēt neatkarīgus ziņojumus un sniegt ieteikumus šajā jomā un apmainīties ar informāciju ar attiecīgajām Eiropas iestādēm.

Stiprinot palīdzību privātpersonām un grupām, kas tiek diskriminētas attiecībā uz tiesu iestāžu pieejamību visā Eiropas Savienībā, šis priekšlikums papildina jau pieņemtos ES tiesību aktus cietušo tiesību²⁶ un tiesu iestāžu pieejamības jomā (par juridisko palīdzību²⁷, alternatīviem strīdu izšķiršanas mehānismiem²⁸ un kolektīvu tiesisko aizsardzību²⁹) un tiesību aktus, lai apkarotu stratēģisku tiesvedību pret sabiedrības līdzdalību³⁰.

Līdztiesības iestādes kopā ar ombudiem un valstu cilvēktiesību iestādēm arī ir būtiski elementi līdzsvara un atsvara sistēmā veselīgā demokrātijā. Mēģinājumi ierobežot to darbības telpu var apdraudēt tiesiskumu. 2022. gada ziņojumā par tiesiskumu ir uzsvērts, ka šīm iestādēm ir vajadzīgas strukturālas neatkarības garantijas un pietiekami resursi, lai tās varētu efektīvi darboties, un vairākas no šīm iestādēm dalībvalstīs joprojām saskaras ar problēmām³¹.

Stiprinot to efektivitāti, neatkarību un resursus, šis priekšlikums arī palīdzēs uzlabot līdztiesības iestāžu ieguldījumu visās jomās, kurās tām ir svarīga nozīme.

Šis priekšlikums atbilst arī Eiropas sociālo tiesību pīlāram³², jo īpaši tā otrajam un trešajam principam par dzimumu līdztiesību un vienlīdzīgām iespējām.

²⁴ Komisijas paziņojums: Stratēģija, lai stiprinātu Pamattiesību hartas piemērošanu ES (COM(2020)711.).

²⁵ Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvai par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē apkarošanu (COM(2022)105, 8.3.2022.).

²⁶ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2012/29/ES (2012. gada 25. oktobris), ar ko nosaka noziegumos cietušo tiesību, atbalsta un aizsardzības minimālos standartus un aizstāj Padomes Pamatlēmumu 2001/220/TI (OV L 315, 14.11.2012., 57-73. lpp.).

²⁷ Padomes Direktīva 2003/8/EK (2003. gada 27. janvāris) par to, kā uzlabot tiesu pieejamību pārrobežu strīdos, nosakot kopīgus obligātus noteikumus attiecībā uz juridisko palīdzību šādos strīdos (OV L 26, 31.1.2003., 41.-47. lpp.).

²⁸ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/52/EK (2008. gada 21. maijs) par konkrētiem mediācijas aspektiem civillietās un komercietās (OV L 136, 24.5.2008., 3.-8. lpp.).

²⁹ Komisijas Ieteikums (2013. gada 11. jūnijs) par kopējiem principiem attiecībā uz dalībvalstu aizlieguma un atlīdzināšanas kolektīvās tiesiskās aizsardzības mehānismiem saistībā ar Savienības tiesību aktos paredzēto tiesību pārkāpumiem (OV L 201, 26.7.2013., 60.-65. lpp.) un Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2020/1828 (2020. gada 25. novembris) par pārstāvības prasībām patērētāju kolektīvo interešu aizsardzībai un ar ko atceļ Direktīvu 2009/22/EK (OV L 409, 4.12.2020., 1.-27. lpp.).

³⁰ KOMISIJAS IETEIKUMS (ES) 2022/758 (2022. gada 27. aprīlis) par sabiedrības līdzdalībā iesaistījušos žurnālistu un cilvēktiesību aizstāvju aizsardzību pret acīmredzami nepamatotu vai ļaunprātīgu tiesvedību ("stratēģisku tiesvedību pret sabiedrības līdzdalību").

³¹ [2022. gada ziņojums par tiesiskumu, European Commission \(europa.eu\)](#)

³² [social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf \(europa.eu\)](#)

Tā kā Savienība savā ārpolitikā liek uzsvāru uz līdztiesību, ar šo priekšlikumu tā rāda piemēru līdztiesības iestāžu veicināšanā un to neatkarības stiprināšanā. Tajā pašā laikā līdztiesības iestāžu stiprināšana nāks par labu arī trešo valstu pilsoņiem, kuri saskaras ar diskrimināciju ES tādu iemeslu dēļ un jomās, uz kurām attiecas vienlīdzības direktīvas.

2. JURIDISKAIS PAMATS, SUBSIDIARITĀTE UN PROPORCIONALITĀTE

• Juridiskais pamats

Šīs iniciatīvas divu paralēlo priekšlikumu mērķis ir stiprināt līdztiesības iestāžu lomu un neatkarību visās direktīvās, kas jau pieņemtas vienlīdzīgas attieksmes jomā: Direktīvas 79/7/EEK, 2000/43/EK, 2000/78/EK, 2004/113/EK, 2006/54/EK un 2010/41/ES. Tā kā šīs direktīvas tika pieņemtas saskaņā ar diviem dažādiem juridiskajiem pamatiem ar divām dažādām pieņemšanas procedūrām, šo iniciatīvu veido divi pēc būtības identiski priekšlikumi ar diviem dažādiem juridiskajiem pamatiem.

Šis priekšlikums par standartiem līdztiesības iestādēm vienlīdzīgas attieksmes pret sievietēm un vīriešiem nodarbinātības un profesijas, tostarp pašnodarbinātības, jautājumos ir balstīts uz LESD 157. panta 3. punktu, kurā paredzēts, ka “Eiropas Parlaments un Padome saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru pēc apspriešanās ar Ekonomikas un sociālo lietu komiteju nosaka pasākumus, lai nodrošinātu to, ka nodarbinātības un profesiju jautājumos ir ievērots princips, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem, tostarp arī princips, ka tie par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu”, un kas ir Direktīvu 2006/54/EK un 2010/41/ES juridiskais pamats.

Šā paralēlā priekšlikuma pamatā ir Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 19. panta 1. punkts, kas nodrošina juridisko pamatu sekundārajiem tiesību aktiem, piemēram, direktīvām, lai veiktu pasākumus nolūkā apkarot diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ. Precīzāk, LESD 19. panta 1. punktā ir noteikts, ka, “neskarot pārējos Līgumu noteikumus un nepārsniedzot pilnvaras, ko Savienībai piešķir Līgumi, 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.”.

• Subsidiaritāte (neekskluzīvas kompetences gadījumā)

Vienlīdzība un nediskriminācija ir ES pamatvērtības, kas nostiprinātas Līguma par Eiropas Savienību (LES) 2. pantā un aizsargātas ar Hartas 21. un 23. pantu. Tām jābūt pietiekami aizsargātām visā ES.

Ar šo iniciatīvu netiek ieviesti tiesību akti jaunā jomā. Ar to tiek pārskatīti jau spēkā esošie tiesību akti nolūkā palielināt to efektivitāti. Jau ir panākta kopīga vienošanās par to, ka šajā jomā ir vajadzīga ES līmeņa rīcība un ka tā atbilst subsidiaritātes principam.

Kā paskaidrots iepriekš, ar spēkā esošajiem likumdošanas pasākumiem nepietiek, lai risinātu problēmas, ar kurām saskaras līdztiesības iestādes, nodrošinot, ka tiek īstenoti un izpildīti ES tiesību akti, kas vērsti pret nevienlīdzīgu attieksmi un diskrimināciju un palielina profilaksi. Tā rezultātā aizsardzības līmenis pret diskrimināciju visā ES ir nepietiekams un nevienlīdzīgs.

Situācijas analīze pirms noteikumu par līdztiesības iestādēm pieņemšanas skaidri parādīja ES intervences³³ pievienoto vērtību. Pirms ES vienlīdzības direktīvās tika ieviesti ES noteikumi par līdztiesības iestādēm, līdztiesības iestādes pastāvēja tikai dažās dalībvalstīs.

Tajā pašā laikā 2021. gada dienestu darba dokuments par līdztiesības iestādēm un analītiskais dokuments, kas pievienots šim priekšlikumam, skaidri liecina, ka 2018. gada Ieteikumam par līdztiesības iestāžu standartiem ir bijusi ierobežota ietekme. Mazāk nekā puse dalībvalstu ziņoja par turpmākiem pasākumiem saistībā ar ieteikumu, un tikai četras dalībvalstis³⁴ ziņoja, ka tās strādā pie likumdošanas reformām.

Tas liecina, ka tikai ar saistošu ES iniciatīvu var tikt nodrošināts pietiekams progress visās dalībvalstīs un novērstas ievērojamās atšķirības, kādas ES pastāv attiecībā uz aizsardzību pret diskrimināciju, jo īpaši pret diskrimināciju dzimuma dēļ nodarbinātības un profesijas, tostarp pašnodarbinātības, jautājumos.

Šajā priekšlikumā ir noteikti minimālie standarti, ņemot vērā dalībvalstu atšķirīgās tiesību tradīcijas un pilnībā ievērojot to institucionālo autonomiju. Tas ļauj dalībvalstīm noteikt augstākus standartus.

Līdztiesības iestāžu stiprināšana arī palīdzēs stiprināt ekonomisko un sociālo kohēziju, nodrošinot, ka cilvēkiem visās dalībvalstīs ir kopīgs minimālais aizsardzības līmenis pret diskrimināciju ar salīdzināmām tiesībām uz tiesisko aizsardzību, vienlaikus ņemot vērā dalībvalstu atšķirīgās sistēmas.

Vienoti minimālie standarti šajā jomā ir svarīgi arī vienotā tirgus darbībai. Saistībā ar personu brīvu pārvietošanos ir būtiski visā ES vienādi garantēt pamattiesības uz nediskrimināciju un nodrošināt piekļuvi aizsardzībai pret diskrimināciju un tiesiskās aizsardzības mehānismiem visās dalībvalstīs.

• **Proporcionalitāte**

Līguma par Eiropas Savienību 5. panta 4. punktā noteikts, ka “Saskaņā ar proporcionalitātes principu Savienības rīcības saturs un veids ir samērīgs ar Līgumu mērķu sasniegšanai nepieciešamo.”

Pašreizējie noteikumi par līdztiesības iestādēm un 2018. gada ieteikums nav pilnībā sasnieguši mērķi īstenot un izpildīt ES tiesību aktus par nevienlīdzīgas attieksmes un diskriminācijas apkarošanu un profilaktisko pasākumu pastiprināšanu. Tas ir saistīts ar dalībvalstīm atstāto plašo rīcības brīvību attiecībā uz to, kā piemērot direktīvu noteikumus par līdztiesības iestādēm, un ieteikuma nesaistošo raksturu.

Nesaistošie pasākumi nav bijuši pietiekami efektīvi, lai aizsargātu cilvēku pamattiesības uz nediskrimināciju. Ierosinātajā iniciatīvā ir noteikti minimālie standarti, kuri dalībvalstīm jāīsteno. Paredzams, ka minētie minimālie standarti ievērojami uzlabos aizsardzības pret diskrimināciju līmeni, kam būs ievērojama pozitīva ietekme uz (potenciālo) no diskriminācijas cietušo personu situāciju.

³³ ES intervence jeb ES satvars, kas minēts šajā priekšlikumā, ietver noteikumus par līdztiesības iestādēm Vienlīdzības direktīvās un 2018. gada Ieteikumā par līdztiesības iestāžu standartiem.

³⁴ PT, ES, MT, LT. Savukārt Spānija pieņēma jaunu likumu (Ley 15/2022, 12.7.2022.).

Nosakot minimālos standartus, priekšlikumā ir pilnībā ievērota dalībvalstu kompetence un procesuālā autonomija³⁵ un atstāta tām rīcības brīvība lemt par to, kā īstenot ierosinātos pasākumus, un noteikt labvēlīgākus standartus līdztiesības iestāžu darbībai.

- **Juridiskā instrumenta izvēle**

Juridisks instruments direktīvas veidā ļauj stiprināt līdztiesības iestādes un garantēt vienotus minimālos standartus, vienlaikus atstājot dalībvalstīm rīcības brīvību attiecībā uz to, kā īstenot jaunās prasības, ņemot vērā savu valsts kontekstu. Šī pieeja atbilst sākotnējai ES intervences formai šajā jomā, vienlaikus risinot pašreizējās problēmas.

Saskaņā ar priekšlikumu tiks svītroti spēkā esošie noteikumi par līdztiesības iestādēm Direktīvā 2006/54/EK un Direktīvā 2010/41/ES. Jauna direktīva būs paredzēta līdztiesības iestādēm, un tajā tiks apvienoti visi attiecīgie noteikumi to efektīvai darbībai attiecībā uz iemesliem un jomām, uz kurām attiecas Direktīva 2006/54/EK un Direktīva 2010/41/ES. Pašreizējo noteikumu svītrošana nozīmē arī to, ka var precizēt un papildināt pašreizējo līdztiesības iestāžu uzdevumu sarakstu, piemēram, skaidri pievienojot noteikumus par preventīviem un veicināšanas pasākumiem, kas esošajos noteikumos nebija pietiekami skaidri.

3. **SPECIĀLO ZINĀŠANU APKOPOŠANA, ANALĪZE UN APSPRIEŠANĀS AR IEINTERESĒTAJĀM PERSONĀM**

- **Speciālo zināšanu apkopošana un analīze**

Komisija piešķir tiesības slēgt līgumu par pētījumu, lai atbalstītu retrospektīva un paredzama analītiska **dokumenta** sagatavošanu nolūkā sagatavot tiesību akta priekšlikumu par saistošiem standartiem līdztiesības iestādēm. Analītiskais dokuments ir pievienots gan šim priekšlikumam, gan paralēlajam priekšlikumam par vienlīdzīgu attieksmi un vienlīdzīgām iespējām sievietēm un vīriešiem nodarbinātības un profesijas, tostarp pašnodarbinātības, jautājumos. Tas ietver spēkā esošo ES noteikumu par līdztiesības iestādēm retrospektīvu analīzi un perspektīvas analīzi par iespējamu turpmāku ES intervenci.

Pilnīgs novērtējums un ietekmes novērtējums netika veikti šādu iemeslu dēļ:

(1) **Proporcionalitāte — ES intervences ierobežotais tvērums**

Priekšlikumi ir vērsti tikai uz līdztiesības iestādēm, uz kurām attiecas viens pants četrās vienlīdzības direktīvās (un kuras nav iekļautas divās citās vienlīdzības direktīvās). Minētais pants ir gandrīz identisks šajās četrās direktīvās. Ar šiem priekšlikumiem netiek grozīti pārējie direktīvu noteikumi. Priekšlikumu pamatā ir arī spēkā esošais Komisijas 2018. gada ieteikums par līdztiesības iestāžu standartiem, kas tika novērtēts 2021. gadā. Tāpēc attiecīgo direktīvu pilnīga izvērtēšana kopumā netika uzskatīta par samērīgu un nepieciešamu.

(2) **Vienkāršošanas potenciāla trūkums**

Retrospektīvā analīze liecina, ka vienlīdzības direktīvās esošie noteikumi par līdztiesības iestādēm ir pārāk šauri un neskaidri. Šajos noteikumos nav vienkāršošanas potenciāla. Atsauksmēs par 2018. gada ieteikuma īstenošanu nekad nav norādīts uz vienkāršošanas nepieciešamību vai administratīvo slogu.

³⁵ Daudzi pasākumi ir jāīsteno saskaņā ar valsts tiesību aktiem, un daži pasākumi netiek ierosināti, lai ievērotu dalībvalstu procesuālo autonomiju, piemēram, prasība, ka līdztiesības iestādes var pieņemt saistošus lēmumus.

(3) Grūtības novērtēt ietekmi

Līdztiesības un nediskriminācijas jomā ietekmi uz ekonomiku, sociālo jomu un vidi ir grūti izteikt skaitļos un naudas izteiksmē, un datu pieejamība ir ierobežota. Līdztiesības iestāžu darbību sociālo ietekmi, piemēram, palīdzību diskriminācijas upuriem un vienlīdzīgas attieksmes novēršanu vai veicināšanu kopumā, nevar izmērīt, ja trūkst visaptverošu datu par līdztiesību. Šis ir izaicinājums, ko šis priekšlikums palīdzēs risināt, pieprasot līdztiesības iestādēm vākt datus par savām darbībām, veicot apsekojumus un dodot tām iespēju uzņemties koordinatora lomu attiecībā uz līdztiesības datiem, ko vāc citas publiskas vai privātas struktūras.

Spēkā esošo tiesību aktu retrospektīva analīze

Retrospektīvajā analīzē tiek aplūkota vienlīdzības direktīvās un 2018. gada ieteikumā³⁶ ietverta ES noteikumu par līdztiesības iestādēm efektivitāte, lietderība, saskaņotība, ES pievienotā vērtība un atbilstība.

Pašreizējā ES satvara līdztiesības iestādēm efektivitāte ir novērtēta kā ierobežota attiecībā uz progresu cīņā pret diskrimināciju un tās novēršanā. Neliels progress ir panākts, jo īpaši dalībvalstīs, kurās pirms ES intervences līdztiesības iestādes nepastāvēja. Tomēr vēlamie rezultāti³⁷ netika pilnībā sasniegti. Analīze liecina, ka diskriminācijas līmenis joprojām ir augsts, savukārt cietušo informētība par viņu tiesībām joprojām ir zema. Nepietiekama ziņošana joprojām ir būtiska problēma, un sabiedrības informētība par diskrimināciju un zināšanas par to joprojām ir ierobežotas. Daudzām līdztiesības iestādēm nav pienācīgu pilnvaru un resursu, lai varētu efektīvi palīdzēt cietušajiem.

Pašreizējā ES satvara līdztiesības iestādēm efektivitāte tiek vērtēta kā ierobežota attiecībā uz līdztiesības iestāžu spēju apkarot un novērst diskrimināciju un kā nepārliciecināma attiecībā uz izmaksām un ieguvumiem, galvenokārt ierobežotās datu pieejamības dēļ. Retrospektīvā analīze ir parādījusi, ka pašreizējais direktīvās paredzētais ES satvars ir pārāk vispārīgs un šaurs un neattiecas uz līdztiesības iestāžu struktūru, efektivitāti vai resursiem. Detalizētāks 2018. gada ieteikums sava nesaistošā rakstura dēļ šo situāciju nav spējis uzlabot. Retrospektīvā analīze ir parādījusi, ka šajā kontekstā līdztiesības iestāžu resursi ir ievērojama problēma, jo tie dažādās dalībvalstīs ir ļoti atšķirīgi un vairumam līdztiesības iestāžu nav pietiekami, lai tās spētu efektīvi pildīt visus savus uzdevumus.

Pašreizējā ES satvarā saskaņotība visos līmeņos kopumā ir novērtēta kā pozitīva. Analīze ir parādījusi, ka saskaņotība ar Līgumiem un Hartu ir laba, jo ES satvara mērķis ir veicināt līdztiesību un nediskrimināciju, kas ir ES pamatvērtības. Līdztiesība arī ir pamattiesības, ko aizsargā Harta. Lai gan starptautiskie instrumenti, piemēram, Apvienoto Nāciju Organizācijas “Principi attiecībā uz valstu cilvēktiesību iestāžu statusu”³⁸ (tā dēvētie “Parīzes principi”) un Eiropas Komisijas pret rasismu un neiecietību (ECRI) Ieteikums Nr. 2 no Eiropas Padomes³⁹, ir sīkāk izstrādāti to atšķirīgā juridiskā rakstura dēļ, šie dažādie instrumenti satura ziņā ir konsekventi.

³⁶ Turpmāk “ES satvars” jeb “ES intervence”.

³⁷ Paredzamā galvenā ietekme bija i) ES vienlīdzīgas attieksmes un nediskriminācijas tiesību aktu efektīva īstenošana un izpilde, ii) diskriminācijas un nevienlīdzīgas attieksmes līmeņa pazemināšanās un iii) pastiprināti profilakses pasākumi un lielāka informētība.

³⁸ <https://www.un.org/ruleoflaw/blog/document/principles-relating-to-the-status-of-national-institutions-paris-principles/>.

³⁹ <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.2#:~:text=ECRI%20General%20Policy%20Recommendation%20N%C2%B02%20revised%20on%20Equality,and%20combating%20discrimination%20and%20intolerance.>

ES pievienotā vērtība ir novērtēta pozitīvi. Analīze liecina, ka Direktīvas 2000/43 pieņemšanas laikā tikai aptuveni pusei no toreizējām ES-15 dalībvalstīm bija līdztiesības iestāde ar ierobežotām pilnvarām un tikai vienai no pārējām ES-12 dalībvalstīm pirms pievienošanās procesa bija līdztiesības iestāde. Pētījuma laikā aptaujātās ieinteresētās personas apstiprināja, ka bez ES rīcības līdztiesības iestādes nebūtu tikušas izveidotas visās dalībvalstīs. Tas, ka visās dalībvalstīs joprojām ir augsts diskriminācijas līmenis⁴⁰, liecina, ka joprojām ir vajadzīga rīcība ES līmenī. Tomēr šādai rīcībai vajadzētu būt detalizētai un konkrētākai nekā pašreizējam tiesiskajam regulējumam, lai nodrošinātu lielāku juridisko skaidrību par pasākumiem, kas dalībvalstīm jāīsteno.

ES satvara sākotnējo mērķu atbilstība, ņemot vērā sākotnējās un pašreizējās vajadzības, ir novērtēta kā pozitīva. Tomēr sākotnējais līdztiesības iestāžu tiesiskais regulējums tika uzskatīts par pārāk šauru un neskaidru. Šim viedoklim kopumā piekrīt visas ieinteresētās personas, jo īpaši līdztiesības iestādes, pilsoniskās sabiedrības organizācijas (PSO) un dalībvalstis. Analīze ir parādījusi, ka pastāv pārlicinošs atbalsts turpmākai rīcībai, lai risinātu iepriekš minētās problēmas⁴¹ un nodrošinātu, ka līdztiesības iestādēm ir resursi, kas vajadzīgi, lai risinātu jaunas problēmas nediskriminācijas jomā, piemēram, tās, kas saistītas ar automatizētu sistēmu izmantošanu, kuras līdz ar tehnoloģiju attīstību ir kļuvušas izplatītākas un aptverošākas.

Ņemot vērā visu iepriekšminēto, tika apzinātas gūtās atziņas, kā norādīts turpmāk. Tā kā pašreizējie noteikumi par līdztiesības iestādēm ir neskaidri, līdztiesības iestādes dalībvalstīs saskaras ar vairākām problēmām, kā paskaidrots turpmāk. Lai gan 2018. gada ieteikuma mērķis bija risināt šos jautājumus, tam sava nesaistošā rakstura dēļ bija tikai ierobežota ietekme, līdz ar to šo jautājumu efektīvākai risināšanai tika ierosināts saistošs juridiskais instruments.

Resursi un neatkarība

Analīze liecina, ka resursu trūkums ir pastāvīga problēma, kas būtiski kavē līdztiesības iestāžu darbību. Tāpat arī neatkarības trūkums traucē līdztiesības iestādēm efektīvi pildīt savus uzdevumus un sasniegt savus mērķus.

Palīdzība cietušajiem

Cietušajiem sniegtā palīdzība un šajā nolūkā līdztiesības iestādēm piešķirtās pilnvaras dažādās dalībvalstīs ievērojami atšķiras. Lai nodrošinātu pamattiesību uz nediskrimināciju minimālo aizsardzības līmeni, būtu lietderīgi izstrādāt konkrētākus kopīgus noteikumus šajā jomā. Tiesvedības pilnvaras šajā ziņā ir īpaši svarīgas pilnvaras. Lai varētu palīdzēt visiem no diskriminācijas cietušajiem, ir svarīgi arī nodrošināt, ka līdztiesības iestādes bez šķēršļiem ir pieejamas visiem no diskriminācijas cietušajiem.

Nodarbinātības vienlīdzības direktīvā un Dzimumu līdztiesības direktīvā sociālā nodrošinājuma jomā pašlaik nav ietverti noteikumi par līdztiesības iestādēm. Tomēr retrospektīvā analīze ir parādījusi, ka dalībvalstīs joprojām ir augsts diskriminācijas līmenis to iemeslu dēļ un tajās jomās, kuras ir aptvertas minētajās direktīvās.

Zināšanas par diskrimināciju

Retrospektīvā analīze liecina, ka regularitāte, ar kādu līdztiesības iestādes veic neatkarīgus pētījumus, apsekojumus un publicē ziņojumus, ir ļoti atšķirīga. Tas pats attiecas uz primāro

⁴⁰ Detalizētus 2019. gada Eirobarometra datus sk. analītiskā dokumenta 5. pielikuma 3. nodaļā.

⁴¹ Jo īpaši lielākā daļa atklātās sabiedriskās apspriešanas respondentu (97,2 %) uzskata, ka ir svarīgi izveidot spēcīgas un efektīvas līdztiesības iestādes – [sk. līdztiesības iestādes — saistoši standarti \(europa.eu\)](http://sk.lidztiesibas.iestades-saistoši.standarti.europa.eu).

un sekundāro datu par līdztiesību vākšanu. Ņemot vērā to, ka informētība par diskrimināciju un zināšanas par to joprojām ir nepietiekamas, šajā jomā ir vajadzīgi skaidrāki noteikumi.

Sadarbība

Dažādās dalībvalstīs pastāv atšķirības, cik lielā mērā līdztiesības iestādes sadarbojas un apmainās ar informāciju savā starpā un ar attiecīgajām valstu, Eiropas un starptautiskajām iestādēm vai struktūrām. Tomēr šāda apmaiņa būtu lietderīga, lai dalītos zināšanās un radītu sinerģiju.

Perspektīvas analīze par iespējamu jaunu ES rīcību

Runājot par politikas risinājumiem attiecībā uz iespējamu jaunu ES rīcību, nelegislatīvie risinājumi jau ir izmēģināti un tie nav snieguši gaidītos rezultātus. Nelegislatīvie intervences pasākumi ir aptvēruši:

- (a) aktīva līdztiesības iestāžu tīkla izveidi, ko finansē Komisija (*Equinet*);
- (b) nesaistošu Komisijas 2018. gada ieteikumu;
- (c) paraugprakses apmaiņa un
- (d) tiešu finansējumu no programmas “Pilsoni, vienlīdzība, tiesības un vērtības” (*CERV*).

Lai gan visiem šiem pasākumiem ir bijusi pozitīva ietekme un tie paliks spēkā arī turpmāk, ieteikums tā nesaistošā rakstura dēļ tika īstenots tikai daļēji.

Tāpēc vienīgais politikas risinājums, kas tika izskatīts papildus *status quo*, bija jaunu tiesību aktu pieņemšana. Kā sīkāk paskaidrots turpmāk, par katru politikas pasākumu tika veikta analīze par to pasākumu veidu, kuri būtu jāiekļauj jaunajos tiesību aktos.

ES intervences mērķus var iedalīt trīs galvenajos mērķos līdztiesības iestādēm:

- palīdzēt saistībā ar sešu Līdztiesības direktīvu īstenošanu,
- efektīvi palīdzēt no diskriminācijas cietušajiem piekļūt tiesu iestādēm un
- veicināt vienlīdzīgu attieksmi un novērst diskrimināciju.

Analīzē tika noteikts 21 mērķis iepriekš minēto problēmu risināšanai. Lai sasniegtu šos mērķus, par galvenajiem tika noteikti trīs darbības mērķi, proti, nodrošināt, ka:

- līdztiesības iestādes nav pakļautas ārējai ietekmei, lai tādējādi tās varētu veikt visus savus uzdevumus neatkarīgi,
- līdztiesības iestādēm ir nepieciešamie resursi visu savu uzdevumu veikšanai, un
- ja līdztiesības iestāde ir daļa no struktūras, kurai ir vairāki mandāti, pastāv iekšēja struktūra (tā dēvētais “firewall”), kas garantē, ka līdztiesības mandātam tiek nodrošināta pietiekama neatkarība, uzmanība un resursi.

Turpmākai analīzei tika atlasīti 48 pasākumi, kas ietilpst 11 tematisko bloku⁴² grupā un ko varētu iekļaut tiesību aktos, lai palīdzētu sasniegt iepriekšminētos mērķus.

⁴² Mandāts, pilnvaras, piekļuve, sadarbība, apsekojumi, datu vākšana, uzraudzība, izpilde, neatkarība, resursi un struktūra.

Analītiskajā dokumentā tika pētīti ierosinātie pasākumi, pamatojoties uz pieciem efektivitātes⁴³, lietderības⁴⁴, saskaņotības⁴⁵, ES pievienotās vērtības⁴⁶ un atbilstības⁴⁷ kritērijiem. ES pievienotās vērtības, atbilstības un saskaņotības novērtējums tika veikts ierosinātajai likumdošanas iniciatīvai kopumā, savukārt efektivitātes un lietderības novērtējums tika veikts katrā tematiskajā blokā, aplūkojot atsevišķus pasākumus. Dažiem pasākumiem pilnīgu novērtējumu nebija iespējams veikt datu ierobežotās pieejamības vai metodoloģisko ierobežojumu dēļ. Tas jo īpaši attiecas uz efektivitāti.

Pētījumā secināts, ka piemērots risinājums būtu jaunas direktīvas, ievērojot subsidiaritātes un proporcionalitātes principus. Priekšlikumā tika iekļauti 44 apzinātie pasākumi.

Neliels skaits dalībvalstu jau piešķir savām līdztiesības iestādēm diezgan visaptverošu resursu un pilnvaru kopumu, taču vairums citu dalībvalstu tikai daļēji izpilda iepriekšminētos mērķus. Tāpēc pielāgošanās nepieciešamība un apjoms, kas izriet no jaunajiem ES noteikumiem, katram politikas pasākumam būtu atšķirīgs atkarībā no situācijas katrā dalībvalstī attiecībā uz to līdztiesības iestādes (vai struktūru)⁴⁸ iezīmēm.

Citas speciālās zināšanas un analīze

Komisija izmantoja arī informāciju, kas iegūta, sagatavojot 2021. gada 19. martā publicēto dienestu darba dokumentu par to, kā tiek īstenots Komisijas Ieteikums par līdztiesības iestāžu standartiem⁴⁹. Tajā bija iekļautas saņemtās atbildes, kā arī jau esošā informācija no dalībvalstīm, Eiropas Līdztiesības iestāžu tīkla (*Equinet*), ES Pamattiesību aģentūras (*FRA*), Eiropas Komisijas pret rasismu un neiecietību (*ECRI*), līdztiesības iestādēm, pilsoniskās sabiedrības un Eiropas juridisko ekspertu tīkla dzimumu līdztiesības un nediskriminācijas jomā. Tās pamatā bija arī paraugprakse, kas tika kopīgota paraugprakses apmaiņas seminārā, kuru 2019. gada jūnijā kopīgi rīkoja Komisija un Zviedrijas valdība.

Komisija izmantoja papildu esošos avotus no Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta (*EIGE*) un Valstu cilvēktiesību iestāžu Eiropas tīkla (*ENNHRI*), lai vāktu pierādījumus, kas tika izmantoti analītiskā dokumenta pamatošanai.

Visbeidzot, Komisija ņēma vērā konstatējumus pētījumā par iespējamiem trūkumiem tiesiskajā aizsardzībā pret diskrimināciju rases vai etniskās piederības dēļ, kas veikts, kā paredzēts rasisma apkarošanas rīcības plānā. Pētījumā tika izskatīti iespējamie trūkumi Rasu vienlīdzības direktīvā noteiktajos aizsardzības mehānismos, tostarp līdztiesības iestāžu loma.

Pētījums apstiprināja, ka līdztiesības iestādes tiek uzskatītas par (ļoti) svarīgu aizsardzības mehānismu cīņā pret diskrimināciju. Pētījuma ietvaros veiktās mērķorientētās aptaujas respondenti apstiprināja šo konstatējumu. Tajā tika konstatēts, ka līdztiesības iestādes – ņemot vērā to kompetences, jo īpaši tad, ja tās tiktu pastiprinātas, – varētu uzlabot citu aizsardzības mehānismu efektivitāti. Papildus līdztiesības iestāžu lomai aizsardzības mehānismi, kas var

⁴³ Efektivitātes analīzē tiek aplūkots, cik lielā mērā ierosinātais pasākums veicinās progresu virzībā uz intervences loģikā noteikto mērķu sasniegšanu.

⁴⁴ Lietderības analīzē tiek novērtēta saikne starp ierosinātā pasākuma izmantotajiem resursiem un izmaiņām, ko tas varētu radīt.

⁴⁵ Saskaņotības analīzē galvenā uzmanība ir pievērsta tam, cik labi ierosinātais pasākums varētu darboties kopā ar citiem ES, starptautiskiem un valstu instrumentiem.

⁴⁶ ES pievienotās vērtības analīzē aplūkotas izmaiņas, ko ierosinātais pasākums varētu radīt papildus tam, ko saprātīgi varēja sagaidīt tikai no ieinteresētajām personām, vai tad, ja nerīkojas vispār.

⁴⁷ Atbilstības analīzē ir aplūkots, vai ierosinātais pasākums ir piemērots risinājums vajadzībām.

⁴⁸ Sīkāka informācija par situāciju katrā dalībvalstī ir sniegta analītiskā dokumenta 4. pielikumā

⁴⁹ SWD(2021) 63 final.

palīdzēt novērst diskrimināciju un aizsargāt pret to, ietver noteikumus par tiesību aizsardzību un viktimizāciju, sankcijām, pozitīvu rīcību un dialogu. Pētījumā tika konstatēti daži iespējamie trūkumi saistībā ar šiem esošajiem mehānismiem (piemēram, sankcijām, tiesībām uz aizstāvību) un mehānismiem/pasākumiem, kas varētu ļaut izmantot proaktīvākas/preventīvākas pieejas, vienlaikus apkarojot diskrimināciju (piemēram, valstu rīcības plāni, līdztiesības pienākumi, līdztiesības datu vākšana). Tajā tika ieteikts līdztiesības iestādēm piešķirt lielāku lomu šādās jomās:

- (a) informēšana, izpratnes veicināšana, norādījumi un apmācība;
- (b) tiesību aizsardzība, tostarp izmeklēšanas un tiesvedības pilnvaras, alternatīva strīdu izšķiršana un sankcijas;
- (c) līdztiesības datu izmantošana;
- (d) dialogs un sadarbība un
- (e) pozitīva rīcība/līdztiesības pienākumi⁵⁰.

• **Apspriešanās ar ieinteresētajām personām**

Sagatavojot šo likumdošanas iniciatīvu, tika veikti vairāki apspriešanās pasākumi. Ieinteresētās personas stingri atbalsta jaunus ES pasākumus šajā jomā.

Atklātā sabiedriskajā apspriešanās kopumā atbildes sniedza 182 respondenti. Darbuņēmējs veica aptuveni 100 intervijas un saņēma 84 atbildes uz specializētām tiešsaistes aptaujām. Kopumā 239 ieinteresētās personas piedalījās trijos darbsemināros un noslēguma konferencē, kurā tās ģenerēja idejas par galvenajiem tematiem un iespējamajiem pasākumiem. Vienlaikus Komisija rīkoja četras sanāksmes, kurās tika informēti dalībvalstu pārstāvji un ar tiem notika apspriedes. Regulāri tika sniegtas arī ieinteresēto personu prezentācijas.

Šie pasākumi bija paredzēti ļoti plašam ieinteresēto personu lokam, lai uzrunātu visas ieinteresētās personas un apkopotu to ieguldījumu un viedokļus. Cita starpā notika apspriešanās ar šādām ieinteresētajām personām: visām līdztiesības iestādēm, *Equinet*, *FRA* un *EIGE*, visu dalībvalstu pārstāvjiem ministriju līmenī, galvenajiem akadēmisko aprindu pārstāvjiem un ekspertiem diskriminācijas novēršanas jomā, pilsoniskās sabiedrības organizācijām, sociālajiem partneriem, tostarp darba devēju pārstāvjiem ES līmenī, kā arī ES iedzīvotājiem (ES pilsoņiem un trešo valstu valstspiederīgajiem).

Komisāre Dalli 2022. gada 24. maijā ar jaunajiem aktīvistiem līdztiesības jomā organizēja jaunatnes politikas dialogu “Equality bodies that work for all of us”. Tas bija daļa no Eiropas Jaunatnes gada (2022. gads), un tā mērķis bija pirms šā priekšlikum vēl vairāk paplašināt apspriešanās pasākumus. Dalībnieki apstiprināja, ka tikai daži jaunieši vērstos pie līdztiesības iestādes, ja tiktu pārkāptas viņu tiesības. Viņi uzstāja, ka ir jāpastiprina sadarbība starp līdztiesības iestādēm un jaunatnes organizācijām, arī vietējā līmenī.

Apspriešanās pasākumos tika pausts pārliecinošs atbalsts priekšlikumam pieņemt jaunus ES noteikumus, lai risinātu iepriekšminētos jautājumus. Piemēram, 97,2 % atklātās sabiedriskās apspriešanas respondentu uzskata, ka spēcīgu un efektīvu līdztiesības iestāžu izveide ir (ļoti) svarīga. Ieinteresētās personas atbalstīja ES noteikumus par:

⁵⁰ Vienlīdzīgas attieksmes pienākumi ir publisko un/vai privāto struktūru pienākums apsvērt vai domāt par to, kā to politika vai lēmumi ietekmēs cilvēkus, kuri ir aizsargāti saskaņā ar vienlīdzīgas attieksmes tiesību aktiem.

- neatkarību (tostarp pārredzama un uz kompetencēm balstīta vadības atlase un budžeta neatkarība),
- pietiekamiem resursiem (cilvēkresursiem, finanšu resursiem un piemērotām telpām),
- visu diskriminācijas iemeslu un jomu, uz kurām attiecas Vienlīdzības direktīvas, aptveršanu,
- vieglu sūdzību iesniegšanas procesu un pieejamību,
- tiesvedības pilnvarām un izmeklēšanas pilnvarām visām līdztiesības iestādēm,
- līdztiesības iestāžu saistošu lēmumu izpildi un iespēju piemērot sankcijas,
- izpratnes veicināšanu par līdztiesības iestāžu pastāvēšanu sabiedrībā kopumā un grupās, kurās pastāv diskriminācijas risks,
- līdztiesības veicināšanu un diskriminācijas novēršanu,
- līdztiesības iestāžu veiktu datu vākšanu par savām darbībām un piekļuvi līdztiesības datiem, ko savākušas citas publiskas un privātas struktūras nolūkā sagatavot regulārus ziņojumus, un
- koordināciju un sadarbību ar publiskajām iestādēm, ieinteresētajām personām (piemēram, pilsoniskās sabiedrības organizācijām un sociālajiem partneriem) un starptautiskām/ES struktūrām.

Ieinteresētās personas atbalstīja visvērienīgākos risinājumus iepriekšminētajās jomās. Lielākā daļa ieinteresēto personu uzskata, ka turpmākajos tiesību aktos būtu jāparedz, ka dalībvalstis ir atbildīgas par tādu nosacījumu ieviešanu, kas ļautu līdztiesības iestādēm pilnībā īstenot savu lomu, jo līdztiesības iestādes nevar efektīvi sasniegt savus mērķus bez atbilstošiem līdzekļiem un pilnvarām.

Vienlaikus ieinteresētās personas uzsvēra, ka, pieņemot stingrākus saistošus minimālos standartus līdztiesības iestādēm, būtu jāņem vērā atšķirīgās juridiskās tradīcijas dalībvalstīs un jāievēro to institucionālā autonomija. Šajā sakarā kā svarīgi tika uzsvērti šādi elementi:

saistošas lēmumu pieņemšanas pilnvaras (kvazitiesas funkcijas) nebūtu jāuzliek visām līdztiesības iestādēm; tā vietā dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai izlemt, vai vajadzētu līdztiesības iestādēm uzticēt saistošas lēmumu pieņemšanas pilnvaras un kāds būtu labākais veids, kā nodrošināt to efektivitāti.

Šajā posmā nevajadzētu izveidot centralizētu līdztiesības iestāžu salīdzinošās izvērtēšanas akreditācijas sistēmu; tā vietā Komisijas veiktai regulārai uzraudzībai saskaņā ar rādītāju sarakstu būtu jāļauj izvērtēt, cik lielā mērā iniciatīvas mērķi ir sasniegti un cik lielā mērā dalībvalstis ir izpildījušas tajā noteiktās prasības.

Lai nodrošinātu, ka līdztiesības iestāžu pakalpojumi ir pieejami visiem potenciālajiem cietušajiem, ir svarīga zināma elastība attiecībā uz līdztiesības iestāžu fizisko klātbūtni dalībvalstu teritorijā (piemēram, dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai brīvi organizēt šādu klātbūtni pēc saviem ieskatiem, piemēram, izmantojot fiksētu biroju tīklu, regulārus vietējos apmeklējumus ("mobilos birojus") vai sadarbību ar vietējām PSO).

Dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka līdztiesības iestādēm ir atbilstošas pilnvaras, nosacījumi un instrumenti, lai tās varētu pildīt savus uzdevumus, nenosakot to, kā tām tie jebkurā konkrētā situācijā būtu jāizpilda (piemēram, tām būtu pilnvaras rīkoties tiesā, bet ne pienākums to darīt).

Visi šie aspekti tika izskatīti un atspoguļoti šajā priekšlikumā.

- **Pamattiesības**

Šā priekšlikuma mērķi ir saskaņā ar Hartu, jo īpaši tās 21. pantu, kas aizliedz jebkāda veida diskrimināciju dzimuma, rases, etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ, un tās 23. pantu, kurā noteikts, ka “vīriešu un sieviešu līdztiesība ir jānodrošina visās jomās, tostarp nodarbinātības, darba un atalgojuma jomā”. 26. pants atzīst invalīdu tiesības izmantot pasākumus, kas paredzēti, lai nodrošinātu viņu neatkarību, sociālo un profesionālo integrāciju un dalību sabiedrības dzīvē.

4. IETEKME UZ BUDŽETU

Iniciatīva nerada papildu izmaksas Eiropas Komisijai un tās aģentūrām. Lai atbalstītu šīs direktīvas īstenošanas uzraudzību, *FRA* un *EIGE* vāktu un analizētu attiecīgos datus. Šāda veida uzdevumi jau ir ietverti *FRA*⁵¹ un *EIGE*⁵² pašreizējās pilnvarās, un tos var veikt bez papildu resursiem.

5. CITI ELEMENTI

- **Īstenošanas plāni un uzraudzības, izvērtēšanas un ziņošanas kārtība**

Dalībvalstīm šī direktīva ir jātransponē 18 mēnešu laikā pēc tās stāšanās spēkā un jāpaziņo Komisijai par saviem transponēšanas pasākumiem.

Lai novērtētu, cik efektīvi šī iniciatīva sasniedz savus mērķus, dalībvalstis reizi piecos gados ziņos par tās īstenošanu, un Komisija pieņems īstenošanas ziņojumu, pamatojoties uz dalībvalstu sniegto informāciju un *FRA* un *EIGE* savāktajiem datiem saskaņā ar rādītāju sarakstu, kas Komisijai jāizstrādā ciešā sadarbībā ar šīm aģentūrām un *Equinet*. Komisija plāno izveidot ekspertu grupu, lai par šiem rādītājiem apspriestos ar dalībvalstīm.

- **Detalizēts konkrētu priekšlikuma noteikumu skaidrojums**

1. pants. Mērķis, priekšmets un darbības joma

Šajā noteikumā ir precizēts direktīvas mērķis, priekšmets un darbības joma. Tajā precizēts, ka direktīvā noteiktās minimālās prasības attiecas uz līdztiesības iestādēm Direktīvu 2006/54/EK un 2010/41/ES darbības jomā.

2. pants. Līdztiesības iestāžu izraudzīšanās

Šajā pantā paredzēts, ka dalībvalstis izraugās vienu vai vairākas līdztiesības iestādes, lai cīnītos pret diskrimināciju saskaņā ar Direktīvu 2006/54/EK un 2010/41/ES darbības jomu. Tas atspoguļo šajās direktīvās ietverto līdzvērtīgo noteikumu.

Pat ja visas dalībvalstis līdz šim jau ir izraudzījušās līdztiesības iestādi, jaunajā direktīvā ir jāsaņem pienākums to izraudzīties un izveidot, jo pašreiz spēkā esošie noteikumi tiks svītroti.

⁵¹ 4. pants Padomes Regulā (EK) Nr. 168/2007 (2007. gada 15. februāris), ar ko izveido Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūru (OV L 53, 1. lpp.).

⁵² 3. pants Eiropas Parlamenta un Padomes Regulā (EK) Nr. 1922/2006 (2006. gada 20. decembris) par Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta izveidi (OV L 403, 9. lpp.).

Svītros arī noteikumus, kas ietverti Direktīvā 2006/54/EK un Direktīvā 2010/41/ES un kuros precizētas līdztiesības iestāžu kompetences vai uzdevumi. Tie ir iekļauti šajā direktīvā līdztekus šādām jaunām kompetencēm un uzdevumiem:

- neatkarība: 3. pants,
- palīdzība no diskriminācijas cietušajiem: 6.–9. pants,
- atzinumi un ieteikumi: 8., 13. un 14. pants,
- apsekojumi un ziņojumi: 14. un 15. pants un
- sadarbība: 12. pants.

3. pants. Neatkarība

Neatkarība ir būtiska iezīme, lai nodrošinātu līdztiesības iestāžu pienācīgu darbību un to uzdevumu izpildi.

Ar šo noteikumu līdztiesības iestādēm ir noteikts vispārējs pienākums būt neatkarīgām, savukārt Vienlīdzības direktīvu noteikumi paredz tikai to, ka tām, īstenojot savas kompetences, ir jārīkojas neatkarīgi.

Šajā noteikumā ir uzskaitītas īpašas prasības, kas veicina un/vai garantē šo neatkarību. Tās attiecas uz līdztiesības iestāžu juridisko struktūru, pārskatatbildību, budžetu, personālu, organizatoriskajiem jautājumiem un noteikumiem, kas piemērojami to personālam un vadībai, lai nodrošinātu to kompetenci un neatkarību.

Turklāt saskaņā ar šo noteikumu dalībvalstīm ir jānodrošina, ka līdztiesības iestāžu iekšējā struktūra garantē to pilnvaru un kompetenču neatkarīgu īstenošanu. Līdztiesības iestāžu (iekšējā) struktūra nodrošina to spēju īstenot savas kompetences un efektīvi pildīt savus uzdevumus. Piemēram, lai pieņemtu lēmumus vai sniegtu atzinumus par lietu, līdztiesības iestādēm ir jārīkojas objektīvi, savukārt cietušo atbalstam var būt nepieciešams, lai līdztiesības iestādes būtu cietušo pusē.

Dažas līdztiesības iestādes ir daļa no lielākām struktūrām, kurām ir vairāki mandāti, piemēram, valsts cilvēktiesību iestāde vai ombudi. Šādos gadījumos starp šiem dažādajiem mandātiem var rasties konflikts gan attiecībā uz resursiem – jo īpaši tad, ja mandāts līdztiesības jomā ir pievienots citam mandātam vai mandātiem –, gan attiecībā uz pilnvaru īstenošanu. Piemēram, ombudam parasti ir jārīkojas objektīvi, kas ne vienmēr ir savienojams ar palīdzības sniegšanu cietušajiem, tostarp tiesās.

Šo spriedzi var atrisināt tā, lai šai iestādei būtu piemērota struktūra, kurā šīs pilnvaras un/vai mandātus īsteno dažādas specializētas struktūrvienības vai darbinieki, t. i., ieviešot strukturālus “ugunsmūrus”.

4. pants. Resursi

Pietiekami resursi ir priekšnoteikums efektīvai līdztiesības iestāžu darbībai un to pamatzdevuma izpildei.

Ar šo noteikumu dalībvalstīm tiek noteikts vispārējs pienākums nodrošināt līdztiesības iestādēm pietiekamus resursus, lai tās varētu veikt visus savus uzdevumus un efektīvi īstenot visu savu kompetenci. Tajā sīkāk precizēti apstākļi un/vai jomas, kas dalībvalstīm jāņem vērā,

nosakot finanšu resursus: jebkāda kompetenču vai uzdevumu palielināšana, vajadzība pēc īpašām zināšanām saistībā ar automatizētu sistēmu izmantošanu, lai novērstu iespējamās diskriminācijas riskus, pietiekami rezerves līdzekļi tiesvedības izmaksu segšanai, kuras iepriekš var būt grūti paredzēt, un līdztiesības iestādes struktūra, kas ir daļa no struktūras, kurai ir vairāki mandāti.

5. pants. Profilakses pasākumi, popularizēšana un izpratnes veicināšana

Cīņa pret diskrimināciju sākas ar nepieciešamo pasākumu veikšanu, lai to novērstu. Spēkā esošajās vienlīdzības direktīvās paredzētie aizsardzības mehānismi būtībā ir retrospektīvi (pēc diskriminācijas gadījuma), individualizēti un vērsti uz cietušajiem. Direktīvas neietver visaptverošus preventīvus mehānismus, un profilakse nebija skaidri iekļauta sākotnējo līdztiesības iestāžu uzdevumos.

Attiecībā uz vienlīdzīgas attieksmes veicināšanu līdztiesības iestādes vispirms tika dēvētas par “vienādas attieksmes veicināšanas iestādēm” Direktīvā 2000/43/EK un pēc tam “vienlīdzīgas attieksmes analīzes, uzraudzības un atbalsta iestādēm” turpmākajās vienlīdzības direktīvās. Tāpēc to loma vienlīdzīgas attieksmes veicināšanā vienmēr bija acīmredzama, bet nekad nebija skaidri norādīta direktīvās.

Šis noteikums tagad precizē līdztiesības iestāžu lomu vienlīdzīgas attieksmes veicināšanā un diskriminācijas novēršanā, kas ir cieši ar to saistīta. Šīs direktīvas mērķis ir izveidot tās kā publiskas struktūras, kas atbild par publisko un privāto struktūru zināšanu veicināšanu un spēju veidošanu jautājumos, kas saistīti ar vienlīdzīgu attieksmi, ar mērķi novērst (atkārtotus) diskriminācijas gadījumus.

Šā noteikuma mērķis ir arī nodrošināt, ka dalībvalstis pieņem stratēģiju, lai risinātu jautājumu saistībā ar zemo informētības līmeni par līdztiesības tiesībām un līdztiesības iestāžu sniegtajiem pakalpojumiem, ņemot vērā dažādu mērķgrupu īpašās iezīmes.

6. pants. Palīdzība cietušajiem

Šajā noteikumā ir precizēts, kā līdztiesības iestādēm ir jāpalīdz cietušajiem pēc viņu sūdzību saņemšanas, sniedzot būtisku un mērķtiecīgu informāciju par tiesisko regulējumu, pieejamajiem tiesiskās aizsardzības līdzekļiem, līdztiesības iestādes piedāvātajiem pakalpojumiem, piemērojamiem konfidencialitātes noteikumiem, personasdatu aizsardzību un iespējām saņemt psiholoģisku atbalstu (pat ja līdztiesības iestādes pašas nav atbildīgas par šāda atbalsta sniegšanu).

Līdztiesības iestādes var vākt informāciju, ko brīvprātīgi iesniegušas iesaistītās puses. Tām ir jāsniedz visu sūdzību sākotnējais novērtējums un jāinformē sūdzības iesniedzējs par savu novērtējumu un turpmākajiem pasākumiem, ko tās ierosina. Atkarībā no lietas novērtējuma tās var izvēlēties un ierosināt sūdzības iesniedzējam turpmākus pasākumus saskaņā ar 7., 8. un 9. pantu.

7. pants. Izlīgums

Šajā pantā noteikts, ka dalībvalstīm ir jāparedz iespēja izšķirt strīdus izlīguma ceļā, ko vada pati līdztiesības iestāde vai cita esoša īpaša struktūra, ja visas puses piekrīt iesaistīties šādā procesā. Tas ļauj dalībvalstīm noteikt procesa kārtību saskaņā ar valsts tiesību aktiem.

8. pants. Atzinumi un lēmumi

Šis noteikums ļauj līdztiesības iestādēm izmeklēt iespējamās diskriminācijas gadījumus un pēc sūdzības saņemšanas vai pēc savas iniciatīvas sniegt argumentētu atzinumu (nesaistošu) vai pieņemt lēmumu (saistošu). Ja iesaistīto pušu brīvprātīgi iesniegtā informācija jau ir pietiekama, tās var sniegt šādus atzinumus vai pieņemt šādus lēmumus, nepieprasot papildu informāciju. Visām pusēm jābūt tiesībām uz pienācīgu procesu, tostarp tiesībām tikt uzklausītām.

Līdz šim līdztiesības iestādes bija kompetentas sniegt ieteikumus par jebkuru jautājumu saistībā ar diskrimināciju. Termins “ieteikums” šajā direktīvā ir saglabāts attiecībā uz politikas ieteikumiem saskaņā ar 13., 14. un 15. pantu. Dažas līdztiesības iestādes izmantoja šo kompetenci arī, lai sniegtu “ieteikumus” atsevišķos gadījumos. Lai nošķirtu šīs divas situācijas, šajā direktīvā termins “atzinums” ir lietots, lai atsauktos uz līdztiesības iestāžu kompetenci sniegt secinājumus atsevišķos gadījumos. Šie atzinumi nav juridiski saistoši.

Dažām līdztiesības iestādēm saskaņā ar valsts noteikumiem ir pilnvaras pieņemt saistošus lēmumus, ja dalībvalstis tā izlemj. Lai gan šīs direktīvas mērķis nav piešķirt šīs pilnvaras visām līdztiesības iestādēm visās dalībvalstīs, tajā ir aplūkotas situācijas, kad līdztiesības iestādēm ir šādas pilnvaras saskaņā ar valsts noteikumiem, un tās mērķis ir nodrošināt saistošo lēmumu izpildi.

Ja ir notikusi diskriminācija, atzinumu sniegšana un lēmumu izdošana ir līdzeklis, lai izbeigtu diskriminācijas situāciju, kā arī iespēja novērst turpmākas līdzīgas situācijas. Attiecīgos gadījumos līdztiesības iestādēm savos atzinumos un lēmumos papildus īpašiem pasākumiem situācijas labošanai ir jāiekļauj preventīvi pasākumi.

Lai veicinātu atzinumu/lēmumu īstenošanu un veiktu turpmākus pasākumus saistībā ar to, dalībvalstīm ir jāievieš atbilstoši mehānismi, lai veiktu turpmākus pasākumus pēc atzinumu pieņemšanas, piemēram, jāievieš pienākums sniegt atgriezenisko saiti, un lai izpildītu lēmumus.

9. pants. Tiesvedība

Ar šo pantu līdztiesības iestādēm tiek piešķirtas tiesvedības pilnvaras, lai nodrošinātu, ka tiek ievērots vienlīdzīgas attieksmes princips, kas noteikts Direktīvās 2006/54/EK un 2010/41/ES. Noteikumi attiecas arī uz līdztiesības iestādēm, kad tās cīnās pret diskrimināciju, uz kuru attiecas Direktīva (ES) 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem, pamatojoties uz šī pēdējās minētās direktīvas 15. pantā ietverto atsauci uz Direktīvas 2006/54/EK 20. pantu, kas tiek aizstāts ar šā priekšlikuma noteikumiem.

Tiesvedības pilnvaras ļauj līdztiesības iestādēm konkrēti palīdzēt cietušajiem vērsties tiesā, kā arī ar stratēģiskas tiesvedības palīdzību panākt noteikumu juridisku interpretāciju un sociālās pārmaiņas. Šajā ziņā īpaši svarīga ir iespēja rīkoties savā vārdā, sabiedrības interesēs, ja nav identificēts konkrēts cietušais, un vairāku cietušo atbalstam vai vairāku cietušo vārdā. Visbeidzot, iespēja līdztiesības iestādēm iesniegt tiesām mutiskas vai rakstiskas liecības tiesā (piemēram, *amicus curiae*) lietderīgi papildina šīs tiesvedības pilnvaras, jo tas līdztiesības iestādēm prasa mazāk resursu, bet joprojām ļauj tām iesniegt savu ekspertu atzinumu tiesās.

Šis noteikums arī nodrošina, ka līdztiesības iestāžu tiesības vērsties tiesā atbilst taisnīgas tiesas un pušu procesuālo tiesību vienlīdzības principiem. Līdztiesības iestādei nebūs atļauts tiesvedībā iesniegt pierādījumus, kas iespējamajam nodarījumam izdarītājam vai jebkurai trešai personai bija jāsniedz iepriekšējās izmeklēšanās par to pašu lietu. Tas neattiecas uz

gadījumiem, kad līdztiesības iestāde darbojas kā puse tiesvedībā par sava lēmuma izpildi vai pārskatīšanu tiesā vai rīkojas kā *amicus curiae*.

10. pants. Procesuālās garantijas

Procedūras, kas noteiktas 6.–9. pantā, jānosaka ar atbilstošām procesuālajām garantijām iesaistītajām fiziskajām un juridiskajām personām attiecībā uz tiesībām uz aizstāvību, konfidencialitāti un pārskatīšanu tiesā. Dalībvalstis ir atbildīgas par šādu garantiju definēšanu saskaņā ar valsts noteikumiem.

11. pants. Piekļuve, pieejamība un saprātīgi pielāgojumi

Lai varētu sniegt palīdzību visiem no diskriminācijas cietušajiem, ir būtiski, lai līdztiesības iestādes būtu pieejamas visiem cilvēkiem bez šķēršļiem un lai tās sniegtu bezmaksas pakalpojumus sūdzību iesniedzējiem visā dalībvalstu teritorijā, tostarp lauku un attālos apvidos. Šis noteikums paredz arī visu pakalpojumu pieejamību, kā arī saprātīgu pielāgojumu nodrošināšanu personām ar invaliditāti.

12. pants. Sadarbība

Sadarbība ar citām publiskām un privātām struktūrām ir būtiska, lai veicinātu vienlīdzīgu attieksmi un nediskrimināciju, sniegtu informāciju, ko izmantot līdztiesības iestāžu darbā, un koordinētu to darbību ar citu struktūru darbību.

13. pants. Apspriešanās

Šā noteikuma mērķis ir nodrošināt, ka valdība un citas publiskās iestādes regulāri apspriežas ar līdztiesības iestādēm par tādu valsts politiku, kas ietver līdztiesības un nediskriminācijas jautājumus, pateicoties savlaicīgu un pārredzamu procedūru pieņemšanai. Tas arī ļauj līdztiesības iestādēm sniegt ieteikumus par šādu valsts politiku, kas ir kompetence, kāda līdztiesības iestādēm ir kopš to izveides saskaņā ar ES tiesību aktiem. Tādējādi šis noteikums palīdz nostiprināt to kā valsts ekspertu lomu vienlīdzīgas attieksmes jautājumos.

14. pants. Datu vākšana un piekļuve līdztiesības datiem

Šis noteikums nosaka līdztiesības iestāžu i) pienākumus vākt datus par savām darbībām, ii) pilnvaras veikt apsekojumus, iii) pilnvaras piekļūt statistikas datiem, ko savākušas citas publiskas vai privātas struktūras, un apstrādāt tos, un iv) iespēju uzņemt koordinatora lomu līdztiesības datu vākšanā, ko veic citas publiskas vai privātas struktūras. Tādējādi līdztiesības iestādes palīdzēs vākt līdztiesības datus, kas tiks izmantoti to ziņojumos, 16. pantā minētajā Komisijas uzraudzības ziņojumā un sabiedrības zināšanās par vienlīdzīgu attieksmi un diskrimināciju dalībvalstīs.

Turklāt šis noteikums nodrošina, ka līdztiesības iestādes var sniegt ieteikumus par līdztiesības datu vākšanu dalībvalstīs. Līdztiesības datiem ir izšķiroša nozīme, lai veicinātu izpratni, informētu cilvēkus, noteiktu diskriminācijas apmēru, norādītu tendences laika gaitā, pierādītu diskriminācijas pastāvēšanu, novērtētu līdztiesības tiesību aktu īstenošanu, demonstrētu nepieciešamību īstenot pozitīvu darbību un izstrādātu pierādījumos pamatotu politiku.

15. pants. Ziņojumi un stratēģiskā plānošana

Šā noteikuma mērķis ir nodrošināt, lai līdztiesības iestādes regulāri plānotu un publiski ziņotu par savu darbu, stāvokli vienlīdzīgas attieksmes un nediskriminācijas jomā. Darot pieejamus

datos par savām darbībām, saņemto sūdzību skaitu pa iemesliem un jomām, kā arī par diskrimināciju kopumā dalībvalstīs, līdztiesības iestādes veicinās sabiedrības zināšanas par diskrimināciju un par savu darbu.

Savukārt šīs zināšanas palīdzēs tām pieņemt apzinātus lēmumus par savu darba organizāciju nākotnē, prioritātēm turpmākajiem gadiem un to, kā vislabāk sadalīt savus resursus.

16. pants. Uzraudzība

Saskaņā ar šo noteikumu Komisija izveidos kopīgu rādītāju sarakstu, lai uzraudzītu šīs direktīvas īstenošanu, un sagatavos ziņojumu par piemērošanu. Sagatavojot rādītājus, Komisija var lūgt *FRA* un *EIGE* padomu. Rādītāju saraksts aptvers līdztiesības iestāžu resursus, neatkarīgu darbību, darbības un efektivitāti, kā arī jebkādas izmaiņas to mandātā, pilnvarās vai struktūrā. Gan valstu, gan ES līmenī notiks apspriešanās ar dalībvalstīm un ieinteresētajām personām, un tiks ņemti vērā *Equinet* izstrādātie rādītāji.

Ar šo pantu arī ievieš pienākumu dalībvalstīm ik pēc pieciem gadiem paziņot Komisijai visu attiecīgo informāciju par direktīvas īstenošanu, pamatojoties uz iepriekš minētajiem rādītājiem, tādējādi ļaujot Komisijai pārskatīt direktīvas īstenošanu un sagatavot tās īstenošanas ziņojumu.

17. pants. Minimālās prasības

Šis ir standarta “aizsardzības līmeņa nepazemināšanas” noteikums, kas attiecas uz dalībvalstīm, kuras ir pieņēmušas vai varētu pieņemt tiesību aktus, kas paredz augstāku aizsardzības līmeni nekā direktīvā garantētais. Tajā paredzēts, ka, īstenojot šo direktīvu, dalībvalstīm nevajadzētu pasliktināt jau pastāvošos apstākļus līdztiesības iestāžu darbībai.

18. pants. Persondatu apstrāde

Visi persondati, ko līdztiesības iestādes savākušas savu uzdevumu izpildei, piemēram, izskatot sūdzību, būtu jāapstrādā saskaņā ar Vispārīgo datu aizsardzības regulu⁵³. Šajā pantā ir precizēts, ka līdztiesības iestādes var vākt personas datus tikai tad, ja tas ir nepieciešams, lai izpildītu kādu šajā direktīvā paredzētu uzdevumu. Būtu jāpieņem papildu aizsardzības pasākumi ikreiz, kad līdztiesības iestādēm kāda no savu uzdevumu veikšanai ir jāapstrādā sensitīvi persondati.

19. pants. Pašreizējo noteikumu par līdztiesības iestādēm svīturošana

Ar šo pantu groza Direktīvu 2006/54/EK un Direktīvu 2010/41/ES, lai svītrotu spēkā esošos noteikumus par līdztiesības iestādēm, un precizē, ka visas atsaucē uz svītrotajiem noteikumiem jāuzskata par atsaucēm uz šo direktīvu.

21. pantā ir sīkāk precizēts šā panta spēkā stāšanās datums, lai nodrošinātu, ka līdztiesības iestāžu darbībā nebūs nepilnību.

20. pants. Transponēšana

⁵³ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2016/679 (2016. gada 27. aprīlis) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK (Vispārīgā datu aizsardzības regula) (OV L 119, 4.5.2016., 1. lpp.).

Šajā noteikumā paredzēts maksimālais laikposms, kāds ir dalībvalstu rīcībā, lai šo direktīvu transponētu valsts tiesību aktos un attiecīgos tekstus paziņotu Komisijai. Noteiktais laikposms ir 18 mēneši no šīs direktīvas spēkā stāšanās dienas.

21. pants. Stāšanās spēkā

Šis standarta noteikums prasa, lai direktīva stātos spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas Oficiālajā Vēstnesī. Tā arī nodrošina, ka pašreizējie noteikumi par līdztiesības iestādēm paliks spēkā līdz jauno noteikumu piemērošanai.

22. pants. Adresāti

Šis standarta noteikums attiecas uz adresātiem, un tajā ir skaidri noteikts, ka direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

par līdztiesības iestāžu standartiem attiecībā uz vienlīdzīgu attieksmi un iespēju vienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem nodarbinātības un profesijas jautājumos un par Direktīvas 2006/54/EK 20. panta un Direktīvas 2010/41/ES 11. panta svītrotānu

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 157. panta 3. punktu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu¹,

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu²,

ņemot vērā Eiropas Datu aizsardzības uzraudzītāja atzinumu³,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru,

tā kā:

- (1) Līgumos un Eiropas Savienības Pamattiesību hartā tiesības uz vienlīdzību un tiesības uz nediskrimināciju ir atzītas par Savienības pamatvērtībām⁴, un Savienība jau ir pieņēmusi vairākas direktīvas par diskriminācijas aizliegumu.
- (2) Saskaņā ar LESD 157. panta 3. punktu Eiropas Parlaments un Padome nosaka pasākumus, lai nodrošinātu to, ka nodarbinātības un profesiju jautājumos ir ievērots princips, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem, tostarp arī princips, ka tie par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu.
- (3) Šīs direktīvas mērķis ir noteikt minimālās prasības līdztiesības iestāžu darbībai ar mērķi uzlabot to efektivitāti un garantēt to neatkarību, tādējādi stiprinot vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanu, kas izriet no Direktīvām 2006/54/EK⁵ un 2010/41/ES⁶.

¹ OV C , , lpp. .

² OV C , , lpp. .

³ OV C , , lpp. .

⁴ Līguma par Eiropas Savienību ("LES") 2. un 3. pants, Līguma par Eiropas Savienības darbību ("LESD") 8. un 10. pants un Hartas 21., 23. un 26. pants.

⁵ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.).

⁶ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2010/41/ES (2010. gada 7. jūlijs) 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 L 180, 15.7.2010., 1. lpp.).

- (4) Direktīvā 2006/54/EK ir aizliegta diskriminācija dzimuma dēļ attiecībā uz darba un profesijas iegūšanas iespējām, tostarp paaugstinājumu amatā, un attiecībā uz profesionālo izglītību, darba apstākļiem, tostarp atalgojumu, un nodarbinātības sociālā nodrošinājuma sistēmām.
- (5) Ar Direktīvu 2010/41/ES tiek aizliegta diskriminācija starp vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā.
- (6) Direktīvas 2006/54/EK un 2010/41/ES ietver prasību dalībvalstīm izraudzīties vienu vai vairākas iestādes, lai veicinātu, tostarp analizētu, uzraudzītu un atbalstītu, vienlīdzīgu attieksmi pret visām personām bez diskriminācijas tādu iemeslu dēļ, kas izklāstīti attiecīgajās direktīvās (turpmāk – “līdztiesības iestādes”). Tās nosaka dalībvalstīm pienākumu nodrošināt, ka šo iestāžu kompetencē ietilpst neatkarīgas palīdzības sniegšana cietušajiem, neatkarīgu aptauju veikšana attiecībā uz diskrimināciju, neatkarīgu ziņojumu publicēšana un ieteikumu sniegšana par visiem ar šādu diskrimināciju saistītajiem jautājumiem. Direktīvas arī ietver dalībvalstīm prasību nodrošināt, ka šo iestāžu uzdevumos ietilpst informācijas apmaiņa ar attiecīgām Eiropas struktūrām, piemēram, Eiropas Dzimumu līdztiesības institūtu.
- (7) Arī Padomes Direktīvā 2000/43/EK⁷ un Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2004/113/EK⁸ ir paredzēta līdztiesības iestāžu izraudzīšanās.
- (8) Visas dalībvalstis ir izveidojušas līdztiesības iestādes saskaņā ar Direktīvu 2006/54/EK un Direktīvu 2010/41/ES. Ir ieviesta daudzveidīga līdztiesības iestāžu sistēma, un ir izveidojusies laba prakse. Tomēr daudzas līdztiesības iestādes saskaras ar problēmām, jo īpaši attiecībā uz resursiem, neatkarību un pilnvarām, kas nepieciešamas to uzdevumu veikšanai⁹.
- (9) Direktīva 2006/54/EK un Direktīva 2010/41/ES atstāj dalībvalstīm plašu rīcības brīvību attiecībā uz līdztiesības iestāžu struktūru un darbību. Tā rezultātā starp dalībvalstīs izveidotajām līdztiesības iestādēm rodas būtiskas atšķirības attiecībā uz iestāžu mandātu, kompetencēm, struktūrām, resursiem un operatīvo darbību. Tas savukārt nozīmē, ka aizsardzība pret diskrimināciju dažādās dalībvalstīs ir atšķirīga.
- (10) Lai nodrošinātu, ka līdztiesības iestādes var efektīvi veicināt Direktīvu 2006/54/EK un 2010/41/ES izpildi, veicinot vienlīdzīgu attieksmi, novēršot diskrimināciju un sniedzot palīdzību visām diskriminētajām personām un grupām, lai tās varētu piekļūt tiesu iestādēm visā Savienībā, ir jāpieņem saistoši minimālie standarti šo iestāžu darbībai. Jaunajos standartos būtu jāņem vērā pieredze, kas gūta, piemērojot Komisijas Ieteikumu 2018/951¹⁰, pamatojoties uz dažiem tā noteikumiem un vajadzības gadījumā paredzot jaunus noteikumus. Tiem būtu jābalstās arī uz citiem attiecīgiem instrumentiem, piemēram, Vispārējās politikas ieteikumu Nr. 2¹¹ par līdztiesības iestādēm, ko pieņēmusi Eiropas Komisija pret rasismu un neiecietību (ECRI), un

⁷ Padomes Direktīva 2000/43/EK (2000. gada 29. jūnijs), ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības (OV L 180, 19.7.2000., 22. lpp.).

⁸ Padomes Direktīva 2004/113/EK (2004. gada 13. decembris), ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu (OV L 373, 21.12.2004., 37. lpp.).

⁹ Sk. detalizēto analīzi SWD(2021) 63 final “Equality bodies and the implementation of the Commission Recommendation on standards for equality bodies”.

¹⁰ Komisijas Ieteikums (ES) 2018/951 (2018. gada 22. jūnijs) par līdztiesības iestāžu standartiem (OV L 167, 4.7.2018., 28. lpp.).

¹¹ ECRI pārskatīts vispārējās politikas ieteikums Nr. 2 “Equality Bodies to combat racism and intolerance at national level” – pieņemts 1997. gada 13. jūnijā un pārskatīts 2017. gada 7. decembrī.

Parīzes principi¹², ko pieņēmusi Apvienoto Nāciju Organizācija un kas piemērojami valstu cilvēktiesību iestādēm.

- (11) Tie paši saistošie minimālie standarti līdztiesības iestāžu darbībai jautājumos, uz kuriem attiecas 79/7/EEK¹³, 2000/43/EK, 2000/78/EK¹⁴ un 2004/113/EK, ir paredzēti Direktīvā (ES).../...[*par līdztiesības iestāžu standartiem attiecībā uz vienlīdzīgu attieksmi pret personām neatkarīgi no viņu rases vai etniskās piederības, vienlīdzīgu attieksmi nodarbinātības un profesijas jomā pret personām neatkarīgi no viņu reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas, vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm sociālā nodrošinājuma jautājumos un attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu un par Direktīvas 2000/43/EK 13. panta un Direktīvas 2004/113/EK 12. panta svītrosānu*]¹⁵.
- (12) Šī direktīva būtu jāpiemēro līdztiesības iestāžu rīcībai jautājumos, uz kuriem attiecas Direktīvas 2006/54/EK un 2010/41/ES. Standartiem būtu jāattiecas tikai uz līdztiesības iestāžu darbību, un tiem nebūtu jāpaplašina minēto direktīvu materiālā piemērošanas joma vai darbības joma attiecībā uz personām.
- (13) Šī direktīva attiecas arī uz līdztiesības iestādēm, kad tās cīnās pret diskrimināciju, uz kuru attiecas Direktīva (ES) 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem, pamatojoties uz šī pēdējās minētās direktīvas 15. pantā ietvertu atsauci uz Direktīvas 2006/54/EK 20. pantu, kas tiek aizstāts ar šīs direktīvas noteikumiem.
- (14) Ierosinātā direktīva, kuras mērķis ir stiprināt principa, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, piemērošanu, izmantojot darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismus¹⁶ būtu jāuzskata par *lex specialis* attiecībā uz Direktīvas 2006/54/EK izpildes noteikumiem, kas tiks aizstāti ar šo direktīvu. Visiem augstākajiem minimālajiem standartiem, kas noteikti gaidāmajā direktīvā par darba samaksas pārredzamību līdztiesības iestādēm jautājumos, kas saistīti ar vienādu darba samaksu par tādu pašu vai vienādas vērtības darbu, tostarp attiecībā uz darba samaksas pārredzamību, salīdzinājumā ar šajā direktīvā izklāstītajiem standartiem, jābūt noteicošiem attiecībā uz šajā direktīvā noteiktajiem standartiem.
- (15) Veicinot vienlīdzīgu attieksmi, novēršot diskrimināciju un palīdzot no diskriminācijas cietušajiem, līdztiesības iestādēm būtu jāpievērš īpaša uzmanība diskriminācijai, kuras pamatā ir vairāki iemesli, kas aizsargāti ar Direktīvām 79/7/EEK, 2000/43/EK, 2000/78/EK, 2004/113/EK, 2006/54/EK un 2010/41/ES.
- (16) Līdztiesības iestādes var efektīvi pildīt savus pienākumus tikai tad, ja tās spēj rīkoties pilnīgi neatkarīgi bez jebkādas ārējas ietekmes. Šajā nolūkā dalībvalstīm būtu jāņem vērā vairāki kritēriji, kas veicina līdztiesības iestāžu neatkarību. Līdztiesības iestādes

¹² Principi attiecībā uz valsts iestāžu statusu, kas pieņemti ar Ģenerālās asamblejas 1993. gada 20. decembra Rezolūciju 48/134.

¹³ Padomes Direktīva 79/7/EEK (1978. gada 19. decembris) par pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos (OV L 6, 10.1.1979., 24. lpp.);

¹⁴ Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 2.12.2000., 16. lpp.).

¹⁵ COM(2022)689.

¹⁶ 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).

nevajadzētu izveidot kā daļu no ministrijas vai struktūras, kas saņem norādījumus tieši no valdības. Jebkuram darbiniekam vai personai, kas ieņem vadošu amatu, piemēram, līdztiesības iestādes valdes loceklim, līdztiesības iestādes vadītājam, vietniekam vai pagaidu darbiniekam, vajadzētu būt neatkarīgam, jābūt atbilstīgai kvalifikācijai un jābūt izvēlētam pārredzamā procesā. Līdztiesības iestādēm būtu jāspēj pārvaldīt savu budžetu un resursus, tostarp atlasot un pārvaldot savus darbiniekus, un būtu jāspēj noteikt savas prioritātes.

- (17) Lai nodrošinātu, ka līdztiesības iestādes var īstenot visas savas kompetences un pildīt visus savus uzdevumus, dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka līdztiesības iestāžu iekšējā struktūra ļauj neatkarīgi īstenot to dažādās kompetences. Īpaša uzmanība būtu jāpievērš situācijām, kad iestādēm ir jābūt gan objektīvām, gan jāsniedz atbalsts cietušajiem. Tas ir īpaši svarīgi, ja līdztiesības iestādei ir saistošas lēmumu pieņemšanas pilnvaras, kas prasa objektivitāti, vai ja tā ir daļa no struktūras, kurai ir vairāki mandāti un kurā cita mandāta īstenošanai ir nepieciešama objektivitāte. Iekšējai struktūrai, kas nodrošina attiecīgo kompetenču un uzdevumu stingru nošķiršanu, būtu jāgarantē, ka līdztiesības iestāde var tos efektīvi īstenot.
- (18) Atbilstīgu resursu trūkums ir būtiska problēma, kas kavē līdztiesības iestāžu spēju pienācīgi pildīt savus uzdevumus. Tāpēc dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka līdztiesības iestādes saņem pietiekamu finansējumu, var pieņemt darbā kvalificētus darbiniekus un tām ir piemērotas telpas un infrastruktūra, lai tās katru uzdevumu varētu veikt efektīvi, saprātīgā termiņā un ievērojot termiņos, kas paredzēti valsts tiesību aktos. To budžeta piešķirumam vajadzētu būt stabilam, izņemot kompetenču palielināšanas gadījumos, kas plānoti daudzgadu perspektīvā, un ar to būtu jāvar segt izmaksas, kuras var būt grūti paredzēt, piemēram, izmaksas saistībā ar tiesvedību. Lai nodrošinātu, ka līdztiesības iestādēm ir piešķirti pietiekami resursi, to budžetā, piemēram, nevajadzētu veikt samazinājumus, kas būtu ievērojami lielāki par samazinājumiem, kādi vidēji tiek veikti citu publisko struktūru budžetos; tāpat arī to gada pieaugumam vajadzētu būt vismaz piesaistītam vidējam citu struktūru finansējuma pieaugumam. Ja līdztiesības iestāžu uzdevumi un pilnvaras tiek paplašināti, būtu proporcionāli jāpalielina arī to resursi.
- (19) Automatizētas sistēmas, tostarp mākslīgais intelekts, ir lietderīgs instruments diskriminācijas modeļu identificēšanai, taču risks ir arī algoritmiskā diskriminācija. Tādēļ līdztiesības iestādēm vajadzētu būt piekļuvei kvalificētiem darbiniekiem vai pakalpojumiem, kas, no vienas puses, var izmantot automatizētas sistēmas savam darbam un, no otras puses, novērtēt to atbilstību nediskriminācijas noteikumiem. Īpaša uzmanība būtu jāpievērš tam, lai līdztiesības iestādēm nodrošinātu pienācīgus digitālos resursus gan tieši, gan apakšuzņēmuma līgumu veidā.
- (20) Līdztiesības iestādēm kopā ar citiem dalībniekiem ir būtiska nozīme diskriminācijas novēršanā un līdztiesības veicināšanā. Lai risinātu diskriminācijas strukturālos aspektus un veicinātu sociālās pārmaiņas, tām būtu jāveicina vienlīdzības pienākumi, laba prakse, pozitīva rīcība un līdztiesības aspekta iekļaušana publiskajās un privātajās struktūrās un jānodrošina tām attiecīga apmācība, informācija, konsultācijas, norādījumi un atbalsts. Tām būtu jāsažinās ar publiskām un privātām struktūrām un grupām, kas pakļautas diskriminācijas riskam, un jāiesaistās publiskās debatēs, lai cīnītos pret stereotipiem un palielinātu informētību par daudzveidību un tās priekšrocībām, kas ir viens no galvenajiem Savienības līdztiesības stratēģiju pīlāriem.
- (21) Papildus preventīviem pasākumiem līdztiesības iestāžu galvenais uzdevums ir sniegt palīdzību no diskriminācijas cietušajiem. Šai palīdzībai vienmēr būtu jāietver galvenās

informācijas sniegšana sūdzības iesniedzējiem un viņu sūdzības sākotnējais novērtējums, pamatojoties uz sākotnējo informāciju, kas uz brīvprātības principa iegūta no pusēm. Dalībvalstīm vajadzētu būt atbildīgām par to, lai noteiktu kārtību, kādā līdztiesības iestāde sniegtu šo novērtējumu, piemēram, procesa grafiku vai procesuālās garantijas pret atkārtotām vai ļaunprātīgām sūdzībām.

- (22) Lai nodrošinātu, ka visi cietušie var iesniegt sūdzību, vajadzētu būt iespējai iesniegt sūdzības dažādos veidos. Dalībvalstīm būtu arī pienācīgi jāņem vērā Komisijas Ieteikums 2018/951, saskaņā ar kuru sūdzību iesniegšanai vajadzētu būt iespējamai sūdzības iesniedzēja izvēlētajā valodā, kas tiek izmantota dalībvalstī, kurā atrodas līdztiesības iestāde. Lai novērstu vienu no nepietiekamas ziņošanas iemesliem, proti, bailes no represijām, un neskarot Direktīvu (ES) 2019/1937 par to personu aizsardzību, kuras ziņo par Savienības tiesību aktu pārkāpumiem¹⁷, būtu jānodrošina konfidencialitāte lieciniekiem, trauksmes cēlējiem un, ciktāl iespējams, sūdzības iesniedzējiem.
- (23) Lai piedāvātu iespēju ātri un par pieņemamu cenu izšķirt strīdus ārpustiesas kārtībā, dalībvalstīm būtu jānodrošina iespēja pusēm panākt strīdu izšķiršanu savstarpējas vienošanās ceļā ar līdztiesības iestādes vai citas esošas īpašas struktūras starpniecību. Tām būtu jānosaka izlīguma procesa kārtība saskaņā ar valsts tiesību aktiem.
- (24) Ja līdztiesības iestādēm ir aizdomas par Direktīvās 2006/54/EK vai 2010/41/ES noteiktā vienlīdzīgas attieksmes principa iespējamu pārkāpumu, tām vajadzētu būt iespējai rīkoties arī pēc sūdzības saņemšanas vai pēc savas iniciatīvas.
- (25) Pierādījumi ir būtiski, lai noteiktu, vai ir notikusi diskriminācija, un bieži vien tie atrodas pie iespējamā noziedzīgā nodarījuma izdarītāja. Tāpēc līdztiesības iestādēm vajadzētu būt iespējai piekļūt informācijai, kas vajadzīga, lai konstatētu diskrimināciju un sadarbotos ar attiecīgajiem publiskajiem dienestiem, piemēram, darba inspekcijām vai izglītības inspekcijām. Dalībvalstīm būtu jāizveido piemērota sistēma šīs kompetences īstenošanai saskaņā ar valsts noteikumiem un procedūrām.
- (26) Pamatojoties uz pierādījumiem, kas savākti vai nu brīvprātīgi, vai izmeklēšanā, līdztiesības iestādēm savs novērtējums būtu jāsniedz sūdzības iesniedzējam un iespējamajam noziedzīgā nodarījuma izdarītājam. Dalībvalstīm būtu jānosaka šā novērtējuma juridiskais spēks, kas var būt nesaistošs atzinums vai saistošs izpildāms lēmums. Abos būtu jānorāda novērtējuma iemesli un vajadzības gadījumā jāiekļauj pasākumi, lai novērstu visus konstatētos pārkāpumus un novērstu turpmākus atgadījumus. Lai nodrošinātu līdztiesības iestāžu darba efektivitāti, dalībvalstīm būtu jāpieņem atbilstīgi pasākumi attiecībā uz darbu pēc atzinumu pieņemšanas un lēmumu izpildi.
- (27) Lai veicinātu savu darbu un līdztiesības tiesību aktus, līdztiesības iestādēm vajadzētu būt iespējai publicēt savu atzinumu un lēmumu kopsavilkumu, neizpaužot persondatus.
- (28) Līdztiesības iestādēm vajadzētu būt tiesībām piedalīties tiesvedībā civillietās vai administratīvajās tiesībās, lai palīdzētu nodrošināt vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu, kas noteikts Direktīvās 2006/54/EK un 2010/41/ES. Lai gan uz šīm tiesvedībām būtu jāattiecinā valsts procesuālie tiesību akti, tostarp valsts noteikumi par prasību pieņemamību, šādus noteikumus un jo īpaši visus leģitīmo interešu nosacījumus nevar piemērot tā, lai mazinātu līdztiesības iestāžu tiesību rīkoties

¹⁷ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1937 (2019. gada 23. oktobris) par to personu aizsardzību, kuras ziņo par Savienības tiesību aktu pārkāpumiem (OV L 305, 26.11.2019., 17. lpp.).

efektivitāti. Izmeklēšanas un lēmumu pieņemšanas pilnvaras un tiesības piedalīties tiesvedībā, kas ar šo direktīvu piešķirtas līdztiesības iestādēm, atvieglos Direktīvu 2000/43/EK, 2000/78/EK un 2004/113/EK par pierādīšanas un tiesību aizsardzības pienākumu pašreizējo noteikumu īstenošanu. Saskaņā ar šajā direktīvā paredzētajiem nosacījumiem līdztiesības iestādes varēs konstatēt faktus, “no kuriem var secināt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija”, tādējādi izpildot nosacījumus, kas paredzēti Direktīvas 2000/43/EK 8. pantā, Direktīvas 2000/78/EK 10. pantā un Direktīvas 2004/113/EK 9. pantā. Tāpēc viņu atbalsts atvieglos tiesu iestāžu pieejamību cietušajiem.

- (29) Juridiskais statuss ļauj līdztiesības iestādēm rīkoties cietušo vārdā vai viņu atbalstam, ļaujot viņiem piekļūt tiesu iestādēm gadījumos, kad procesuāli un finansiāli šķēršļi vai bailes no viktimizācijas bieži vien viņus attur. Juridiskais statuss arī ļauj līdztiesības iestādēm stratēģiski izvēlēties lietas, kurās tās nolemj vērsties valsts tiesās, un veicināt vienlīdzīgas attieksmes tiesību aktu pareizu interpretāciju un piemērošanu.
- (30) Pret dažiem diskriminācijas gadījumiem ir grūti cīnīties, jo nav sūdzības iesniedzēja, kas pats būtu iesniedzis prasību. Spriedumā, kas pieņemts lietā C-54/07 (*Feryn*)¹⁸, ko savā vārdā iesniedza līdztiesības iestāde, Tiesa apstiprināja, ka diskrimināciju var konstatēt pat tad, ja nav identificēta cietušā. Tāpēc ir svarīgi, lai līdztiesības iestādes varētu rīkoties savā vārdā ar mērķi aizstāvēt sabiedrības intereses.
- (31) Līdztiesības iestādēm vajadzētu būt arī iespējai iesniegt mutiskus vai rakstiskus paziņojumus tiesām, piemēram, *amicus curiae*, kas būtu vieglāks veids, kā pamatot lietas ar savu ekspertu atzinumu.
- (32) Līdztiesības iestāžu tiesības rīkoties tiesā ir jāīsteno atbilstīgi taisnīgas tiesas un pušu procesuālo tiesību vienlīdzības principiem. Tādēļ, izņemot gadījumus, kad līdztiesības iestāde rīkojas kā puse tiesvedībā par sava lēmuma izpildi vai pārskatīšanu tiesā vai rīkojas kā *amicus curiae*, līdztiesības iestādei nevajadzētu būt iespējai tiesvedībā iesniegt pierādījumus, kuri iegūti iepriekšējās izmeklēšanās tajā pašā lietā un kurus sniegt bija iespējamā noziedzīgā nodarījuma izdarītāja vai jebkuras trešās personas juridisks pienākums.
- (33) Lai nodrošinātu individuālo tiesību ievērošanu, dalībvalstīm līdztiesības iestāžu pilnvaras būtu jānosaka ar atbilstošām procesuālajām garantijām, nodrošinot, ka tiek pienācīgi aizsargāti galvenie principi, piemēram, tiesības uz aizstāvību, tiesības uz pārskatīšanu tiesā un tiesības uz konfidencialitāti.
- (34) Noteikumi par līdztiesības iestāžu tiesībām rīkoties tiesvedībā nemaina cietušo un apvienību, organizāciju vai citu juridisku personu, kas īsteno cietušo tiesības, tiesības, kurām saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktos noteiktajiem kritērijiem ir likumīgas intereses nodrošināt Direktīvas 2006/54/EK un 2010/41/ES ievērošanu, kā noteikts minētajās direktīvās.
- (35) Līdztiesības iestāžu darba efektivitāte ir atkarīga arī no tā, vai diskriminācijas riskam pakļautajām grupām tiks nodrošināta pilnīga piekļuve to pakalpojumiem. Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūras¹⁹ veiktajā apsekojumā 71 % etnisko vai imigrantu minoritāšu grupu locekļu ziņoja, ka nav informēti par organizācijām, kas sniedz atbalstu vai konsultācijas no diskriminācijas cietušajiem. Šīs piekļuves atbalstīšanai svarīgs solis ir dalībvalstīm nodrošināt, ka cilvēki zina savas tiesības un apzinās līdztiesības iestāžu pastāvēšanu un piedāvātos pakalpojumus. Tas ir īpaši svarīgi

¹⁸ 2008. gada 10. jūlija spriedums, *Feryn* (C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397).

¹⁹ FRA EU-MIDIS II apsekojums.

nelabvēlīgā situācijā esošām grupām un grupām, kuru piekļuvi šai informācijai var kavēt, piemēram, to ekonomiskais statuss, invaliditāte, rakstpratība vai piekļuves tiešsaistes rīkiem trūkums.

- (36) Būtu jāgarantē visiem vienlīdzīga piekļuve līdztiesības iestāžu pakalpojumiem un publikācijām. Šajā nolūkā būtu jāapzina un jānovērš iespējamie šķēršļi piekļuvei līdztiesības iestāžu pakalpojumiem. Sūdzības iesniedzējiem pakalpojumiem vajadzētu būt bez maksas. Dalībvalstīm būtu arī jānodrošina, ka līdztiesības iestāžu pakalpojumi ir pieejami visiem potenciālajiem cietušajiem visā to teritorijā, piemēram, izveidojot vietējos birojus, tostarp mobilos birojus, organizējot vietējas kampaņas vai sadarbojoties ar vietējiem deleģātiem vai pilsoniskās sabiedrības organizācijām.
- (37) Savienība un visas dalībvalstis ir parakstījušas ANO Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām²⁰ (*UNCRPD*), kas ietver pienākumu aizliegt diskrimināciju invaliditātes dēļ un garantēt personām ar invaliditāti vienlīdzīgu un efektīvu tiesisko aizsardzību pret jebkāda veida diskrimināciju. Šī direktīva būtu jāinterpretē saskaņā ar *UNCRPD*. Lai personām ar invaliditāti garantētu vienlīdzīgu un efektīvu tiesisko aizsardzību un piekļuvi visiem līdztiesības iestāžu pakalpojumiem un darbībām, ir jānodrošina piekļūstamība saskaņā ar Direktīvā (ES) 2019/882 noteiktajām prasībām un saprātīgi pielāgojumi. Līdztiesības iestādēm būtu jānodrošina fiziska un digitāla²¹ piekļūstamība, novēršot un likvidējot šķēršļus, ar kuriem personas ar invaliditāti var saskarties, piekļūstot saviem pakalpojumiem un informācijai, un jānodrošina saprātīgi pielāgojumi, vajadzības gadījumā veicot nepieciešamās un atbilstošās izmaiņas un pielāgojumus.
- (38) Iespēja, ka līdztiesības iestādes varētu regulāri un ilgtermiņā veikt savstarpēju koordināciju un sadarboties dažādos līmeņos, ir būtiska, lai nodrošinātu savstarpēju mācīšanos, saskaņotību un konsekvenci, un tā var paplašināt to darba tvērumu un ietekmi. Līdztiesības iestādēm jo īpaši būtu jāsadarbojas ar citām līdztiesības iestādēm tajā pašā dalībvalstī un citās dalībvalstīs, tostarp Eiropas Līdztiesības iestāžu tīkla (*Equinet*) ietvaros, un ar publiskām un privātām struktūrām vietējā, reģionālā, valsts, Savienības un starptautiskā līmenī, piemēram, pilsoniskās sabiedrības organizācijām, datu aizsardzības iestādēm, arodbiedrībām, darba un izglītības inspekcijām, tiesībaizsardzības struktūrām, aģentūrām, kas valsts līmenī atbild par cilvēktiesību aizsardzību, iestādēm, kas pārvalda Savienības līdzekļus, valstu kontaktpunktiem romu jautājumos, patērētāju struktūrām un valstu neatkarīgiem mehānismiem *UNCRPD* veicināšanai, aizsardzībai un uzraudzībai. Šādai sadarbībai nevajadzētu ietvert persondatu apmaiņu (t. i., līdztiesības datus tādā veidā, ka personas var identificēt).
- (39) Līdztiesības iestādes nevar pilnībā darboties kā eksperti vienlīdzīgas attieksmes jomā, ja politikas veidošanas procesā ar tām neapspriežas pietiekami agrā posmā par jautājumiem, kas saistīti ar tiesībām un pienākumiem, kuri izriet no Direktīvām 2006/54/EK un 2010/41/ES. Tāpēc dalībvalstīm būtu jāizveido pārredzamas procedūras, lai nodrošinātu savlaicīgu apspriešanos. Tām būtu arī jāļauj līdztiesības iestādēm sniegt ieteikumus un publicēt tos.
- (40) Līdztiesības datiem ir izšķiroša nozīme, lai veicinātu izpratni, informētu cilvēkus, noteiktu diskriminācijas apmēru, norādītu tendences laika gaitā, pierādītu

²⁰ OV L 23, 27.1.2010., 37. lpp.

²¹ Sk. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu (ES) 2016/2102 (2016. gada 26. oktobris) par publiskā sektora struktūru tīmekļvietņu un mobilo lietotņu piekļūstamību (OV L 327, 2.12.2016., 1-15. lpp.) un saistīto īstenošanas lēmumu.

diskriminācijas pastāvēšanu, novērtētu līdztiesības tiesību aktu īstenošanu, demonstrētu nepieciešamību īstenot pozitīvu darbību un izstrādātu pierādījumus pamatotu politiku²². Līdztiesības iestādēm ir sava loma attiecīgo līdztiesības datu izstrādē šiem mērķiem, piemēram, organizējot regulāras apaļā galda sanāksmes, kurās piedalītos visas attiecīgās struktūras. Tām būtu arī jāvāc un jāanalizē dati par savām darbībām vai jāveic apsekojumi, un tām vajadzētu būt iespējai piekļūt statistikas informācijai, ko savākušas citas publiskas vai privātas struktūras, piemēram, valstu statistikas biroji, valstu tiesas, darba un izglītības inspekcijas, arodbiedrības vai pilsoniskās sabiedrības organizācijas, par jautājumiem, kas tām uzticēti saskaņā ar Direktīvām 2006/54/EK un 2010/41/ES, un tām vajadzētu spēt izmantot šādu informāciju. Minētajā statistikas informācijā nebūtu jāiekļauj nekādi persondati.

- (41) Papildus gada ziņojuma publicēšanai par savām darbībām līdztiesības iestādēm būtu regulāri jāpublicē ziņojums, kurā ietverts vispārējs novērtējums par situāciju attiecībā uz diskrimināciju, kas ietilpst to mandātā attiecīgajā dalībvalstī. Minētajam ziņojumam būtu jāsniedz informācija publiskām un privātām struktūrām un jākalpo par ceļvedi līdztiesības iestāžu prioritāšu noteikšanai nākotnē. Ziņojumos neietver nekādus persondatus.
- (42) Lai noteiktu savu nākotnes redzējumu un organizācijas mērķus un uzdevumus, līdztiesības iestādēm būtu jāpieņem daudzgadu rīcības programma. Tādējādi tās varētu nodrošināt savu dažādo darba virzienu saskaņotību laika gaitā un ilgtermiņa rīcības plāna ietvaros risināt sistēmiskus diskriminācijas jautājumus, kas ietilpst to mandātā.
- (43) Lai novērtētu šīs direktīvas efektivitāti, ir jāizveido mehānisms, lai uzraudzītu tās piemērošanu un papildus atbilstības uzraudzībai novērtētu tās praktisko ietekmi. Komisijai vajadzētu būt atbildīgai par minēto uzraudzību un regulāri sagatavot piemērošanas ziņojumu. Lai nodrošinātu vienādus nosacījumus dalībvalstu ziņošanas pienākumu īstenošanai saskaņā ar 16. panta 2. punktu attiecībā uz šīs direktīvas praktisko ietekmi, būtu jāpiešķir Komisijai īstenošanas pilnvaras izveidot sarakstu ar attiecīgajiem rādītājiem, uz kuru pamata būtu jāvāc dati. Šai uzraudzībai nevajadzētu ietvert persondatu apstrādi.
- (44) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, tādējādi sniedzot dalībvalstīm iespēju ieviest vai uzturēt spēkā labvēlīgākus noteikumus. Šīs direktīvas ieviešanai nevajadzētu kalpot par attaisnojumu nekādam regresam attiecībā uz situāciju, kura jau pastāv ikvienā dalībvalstī.
- (45) Šīs direktīvas pamatā ir noteikumi, kas paredzēti Direktīvā 2006/54/EK un Direktīvā 2010/41/ES, ieviešot stingrākus standartus līdztiesības iestāžu darbībai. Tādēļ būtu jāsvītro iepriekšējie noteikumi par līdztiesības iestādēm Direktīvas 2006/54/EK 20. pantā un Direktīvas 2010/41/ES 11. pantā.
- (46) Šīs direktīvas mērķis ir nodrošināt līdztiesības iestāžu darbību saskaņā ar minimālajiem standartiem, lai uzlabotu to efektivitāti un garantētu to neatkarību, kā arī stiprinātu vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanu. Ņemot vērā to, ka minēto mērķi nevar pietiekami labi sasniegt dalībvalstīs un tāpēc tas būtu jāsasniedz Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā

²² Komisijas ziņojums Eiropas Parlamentam un Padomei par Padomes Direktīvas 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasi vai etniskās piederības ("Rasu vienlīdzības direktīva"), un Padomes Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju ("Nodarbinātības vienlīdzības direktīva"), piemērošanu (SWD(2021) 63 final).

noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā, kas aprobežojas ar minimālo standartu noteikšanu, paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi minētā mērķa sasniegšanai.

- (47) Ikvienu persondatu apstrāde, ko veic līdztiesības iestādes saskaņā ar šo direktīvu, būtu jāveic, pilnībā ievērojot Regulu (ES) 2016/679. Dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka līdztiesības iestāžu uzdevumi ir skaidri noteikti tiesību aktos saskaņā ar Regulas (ES) 2016/679 6. panta 1. punkta e) apakšpunktu, to lasot saistībā ar minētās regulas 6. panta 2. un 3. punktu. Līdztiesības iestādēm personas dati būtu jāapstrādā tikai tiktāl, ciktāl tas ir nepieciešams, lai izpildītu savus uzdevumus saskaņā ar šo direktīvu, kuras mērķis ir īstenot pamattiesības un pienākumus, kas izriet no Direktīvām 2006/54/EK un 2010/41/ES. Personas, kuru persondati tiek apstrādāti, būtu jāinformē par viņu kā datu subjektu tiesībām, tostarp par tiesiskās aizsardzības līdzekļiem, kas tām pieejami valsts līmenī.
- (48) Ja līdztiesības iestāžu uzdevumu izpildei ir jāapstrādā īpašu kategoriju persondati, proti, dati par rasi vai etnisko izcelsmi, reliģiju vai pārliecību, invaliditāti vai seksuālo orientāciju, dalībvalstīm būtu arī jānodrošina, ka valsts tiesību aktos tiek ievērota tiesību uz datu aizsardzību būtība un paredzēti piemēroti un konkrēti pasākumi datu subjekta pamattiesību un interešu aizsardzībai saskaņā ar Regulas (ES) 2016/679 9. panta 2. punkta g) apakšpunktu. Šādām garantijām būtu jāietver, piemēram, iekšpolitika un pasākumi, lai nodrošinātu datu minimizēšanu, tostarp, ja iespējams, anonimizējot persondatus; lai piemērotu persondatu pseidonimizāciju un šifrēšanu; lai novērstu neatļautu piekļuvi persondatiem un to pārsūtīšanu un lai nodrošinātu, ka persondati netiek apstrādāti ilgāk, nekā nepieciešams nolūkiem, kādos tos apstrādā.
- (49) Saskaņā ar Regulas (ES) 2018/1725 42. panta 1. punktu ir notikusi apspriešanās ar Eiropas Datu aizsardzības uzraudzītāju, kas [datums] sniedza atzinumu,

IR PIENĒMUSI ŠO DIREKTĪVU.

1. pants

Mērķis, priekšmets un darbības joma

1. Šajā direktīvā ir noteiktas minimālās prasības līdztiesības iestāžu darbībai ar mērķi uzlabot to efektivitāti un garantēt to neatkarību, tādējādi stiprinot vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanu, kas izriet no Direktīvām 2006/54/EK un 2010/41/ES.
2. Dalībvalstu pienākumi un līdztiesības iestāžu uzdevumi saskaņā ar šo direktīvu attiecas uz tiesībām un pienākumiem, kas izriet no Direktīvām 2006/54/EK un 2010/41/ES.

2. pants

Līdztiesības iestāžu izraudzīšanās

Dalībvalstis izraugās vienu vai vairākas iestādes (turpmāk “līdztiesības iestādes”), kas īsteno šajā direktīvā noteiktās kompetences.

Līdztiesības iestādes var būt daļa no aģentūrām, kuras valsts mērogā atbild par cilvēktiesību aizstāvību vai indivīda tiesību aizsardzību.

3. pants

Neatkarība

1. Dalībvalstis veic pasākumus, lai nodrošinātu, ka līdztiesības iestādes, veicot savus uzdevumus un īstenojot savu kompetenci, ir neatkarīgas un brīvas no ārējas ietekmes, jo īpaši, kas attiecas uz to juridisko struktūru, pārskatatbildību, budžetu, personālu un organizatoriskajiem jautājumiem.
2. Dalībvalstis paredz pārredzamus noteikumus un garantijas attiecībā uz līdztiesības iestāžu darbinieku, jo īpaši vadošos amatos esošu personu, atlasi, iecelšanu amatā, atsaukšanu un iespējamu interešu konfliktu, lai garantētu viņu kompetenci un neatkarību.
3. Dalībvalstis nodrošina, ka ir ieviestas atbilstošas garantijas, jo īpaši līdztiesības iestāžu iekšējā struktūrā, lai garantētu to kompetenču neatkarīgu īstenošanu, jo īpaši gadījumos, kad dažām ir nepieciešama objektivitāte, bet citās — atbalsts cietušajiem.
4. Dalībvalstis nodrošina, ka iekšējā struktūrā, kurai ir vairāki mandāti, ir ieviestas atbilstošas garantijas, lai garantētu līdztiesības mandāta autonomu īstenošanu.

4. pants

Resursi

1. Dalībvalstis nodrošina, ka katrai līdztiesības iestādei tiek nodrošināti cilvēkresursi, tehniskie un finanšu resursi, kas vajadzīgi visu savu uzdevumu efektīvai veikšanai un visu savu kompetenču efektīvai īstenošanai, pamatojoties uz visiem iemesliem un visās jomās, uz kurām attiecas Direktīvas 2006/54/EK un 2010/41/ES, tostarp gadījumos, kad palielinās kompetences, sūdzību skaits, tiesvedības izmaksas un automatizētu sistēmu izmantošana.
2. Ja līdztiesības iestādes ir daļa no struktūras, kas atbild par vairākiem mandātiem, 1. punktu īpaši piemēro līdztiesības mandātam un tā atbalsta personālam un sistēmām.

5. pants

Profilakses pasākumi, popularizēšana un izpratnes veicināšana

Dalībvalstīm ir nepieciešams veikt šādus uzdevumus:

- (a) pieņemt stratēģiju, lai palielinātu iedzīvotāju informētību visā to teritorijā, īpašu uzmanību pievēršot personām un grupām, kas pakļautas diskriminācijas riskam, par tiesībām, kas paredzētas Direktīvās 2006/54/EK un 2010/41/ES, un par līdztiesības iestāžu un to pakalpojumu esamību;
- (b) nodrošināt, ka līdztiesības iestādes iesaistās diskriminācijas novēršanā un vienlīdzīgas attieksmes veicināšanā, un pieņemt stratēģiju, kurā noteikts, kā tās iesaistīsies publiskajā dialogā, sazināsies ar personām un grupām, kas pakļautas diskriminācijas riskam, nodrošinās apmācību un sniegs norādījumus un veicinās līdztiesības pienākumus, līdztiesības aspekta iekļaušanu un pozitīvu rīcību publiskajās un privātajās struktūrās.

Šajā saistībā dalībvalstis un līdztiesības iestādes ņem vērā katrai mērķgrupai vispiemērotākos komunikācijas rīkus un formātus. Tās jo īpaši pievēršas nelabvēlīgā situācijā esošām grupām, kuru piekļuvi informācijai var kavēt, piemēram, to ekonomiskais statuss, vecums, invaliditāte, rakstpratība, valstspiederība, uzturēšanās statuss vai nespēja piekļūt tiešsaistes rīkiem.

6. pants

Palīdzība cietušajiem

1. Dalībvalstis nodrošina, ka līdztiesības iestādes ir spējīgas sniegt palīdzību cietušajiem, kā noteikts 2.-4. punktā.
2. Līdztiesības iestādēm ir jāvar saņemt mutiskas, rakstiskas sūdzības un sūdzības tiešsaistē par diskrimināciju.
3. Līdztiesības iestādes sniedz palīdzību cietušajiem, sākotnēji viņus informējot par tiesisko regulējumu, tostarp konsultācijām, kas vērstas uz viņu konkrēto situāciju, par līdztiesības iestādes piedāvājumiem pakalpojumiem un saistītajiem procesuālajiem aspektiem, kā arī par pieejamajiem tiesiskās aizsardzības līdzekļiem, tostarp par iespēju ierosināt lietu tiesā.

Līdztiesības iestādes arī informē cietušos par piemērojamiem konfidencialitātes noteikumiem, par persondatu aizsardzību un par iespējām saņemt psiholoģisku vai cita veida attiecīgu atbalstu no citām iestādēm vai organizācijām.

4. Līdztiesības iestādes sagatavo sūdzības sākotnējo novērtējumu, pamatojoties uz informāciju, ko uz brīvprātības principa iesniegušas iesaistītās puses. Dalībvalstis nosaka precīzu kārtību, kādā līdztiesības iestāde sagatavos šādu sākotnējo novērtējumu.

Līdztiesības iestādes informē sūdzības iesniedzējus par savu sākotnējo novērtējumu un par to, vai tā slēgs sūdzību vai arī ir pamats to turpināt, tostarp izmantojot 7., 8. un 9. pantā noteiktās procedūras.

7. pants

Izlīgums

Līdztiesības iestādēm jāvar piedāvāt pusēm iespēju panākt strīda atrisinājumu izlīguma ceļā. Minētais process ir atkarīgs no pušu vienošanās, un to var vadīt pati līdztiesības iestāde vai cita esoša īpaša struktūra, un tādā gadījumā līdztiesības iestāde var izteikt apsvērumus minētajai struktūrai. Iesaistīšanās šādā procesā neliedz pusēm īstenot savas tiesības uz iespēju vērsties tiesā.

8. pants

Atzini un lēmumi

1. Dalībvalstis nodrošina, ka gadījumos, kad pēc sūdzības saņemšanas vai pēc savas iniciatīvas līdztiesības iestādes uzskata, ka var būt pārkāpts vienlīdzīgas attieksmes princips, kas noteikts Direktīvās 2006/54/EK vai 2010/41/ES, šīs iestādes ir pilnvarotas turpināt lietas izmeklēšanu.
2. Dalībvalstis izveido satvaru, kas ļauj līdztiesības iestādēm veikt faktu konstatēšanu.

Jo īpaši minētais satvars nodrošina līdztiesības iestādēm efektīvas tiesības piekļūt informācijai, kas ir vajadzīga, lai noteiktu, vai ir notikusi diskriminācija. Tas arī paredz piemērotus mehānismus, lai līdztiesības iestādes šajā nolūkā sadarbotos ar attiecīgajām publiskajām struktūrām.

3. Dalībvalstis var arī paredzēt, ka iespējamajam noziedzīga nodarījuma izdarītājam un ikvienai trešai personai ir juridisks pienākums sniegt jebkādu informāciju un dokumentus, ko pieprasījušas līdztiesības iestādes.
4. Dalībvalstis nodrošina, ka līdztiesības iestādes rakstiski reģistrē lietas novērtējumu, tostarp konstatē faktus un sniedz pamatotu secinājumu par diskriminācijas esamību. Dalībvalstis nosaka, vai tas jā dara, izmantojot nesaistošus atzinumus vai saistošus izpildāmus lēmumus.

Attiecīgā gadījumā atzinumos un lēmumos iekļauj īpašus pasākumus, lai novērstu visus konstatētos pārkāpumus un novērstu atkārtotus atgadījumus. Dalībvalstis izveido piemērotus mehānismus turpmākai rīcībai pēc atzinumu pieņemšanas, piemēram, pienākumu sniegt atgriezenisko saiti, un lēmumu izpildei.

Līdztiesības iestādes publicē savu atzinumu un lēmumu kopsavilkumus, neizpaužot persondatus.

9. pants

Tiesvedība

1. Dalībvalstis nodrošina, ka līdztiesības iestādēm saskaņā ar 2.-5. punktu ir tiesības piedalīties tiesvedībā administratīvajās un civiltiesību lietās, kas saistītas ar Direktīvās 2006/54/EK un 2010/41/ES noteiktā vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu, neskarot valstu noteikumus par prasību pieņemamību.
2. Tiesības celt prasību tiesā ietver:
 - (a) līdztiesības iestādes tiesības rīkoties kā pusei tiesvedībā par tāda lēmuma izpildi vai pārskatīšanu tiesā, kas pieņemts saskaņā ar 8. panta 4. punktu;
 - (b) līdztiesības iestādes tiesības iesniegt apsvērumus tiesā kā *amicus curiae*;
 - (c) līdztiesības iestādes tiesības uzsākt tiesvedību vai piedalīties tajā viena vai vairāku cietušo vārdā vai viņu atbalstam; šādā gadījumā ir nepieciešams cietušo apstiprinājums.
3. Dalībvalstis nodrošina, ka līdztiesības iestāde var uzsākt tiesvedību savā vārdā, jo īpaši, lai vērstos pret strukturālu un sistemātisku diskrimināciju lietās, ko līdztiesības iestāde izvēlējusies to pārpilnības, smaguma vai nepieciešamības pēc juridiskas skaidrības dēļ.
4. Dalībvalstis nodrošina, ka, izņemot 2. punkta a) un b) apakšpunktā minētos gadījumus, līdztiesības iestāde tiesvedībā neiesniedz pierādījumus, ko tā ieguvusi, īstenojot pilnvaras saskaņā ar 8. panta 3. punktu.
5. Dalībvalstis nodrošina, ka izmeklēšanu saskaņā ar 8. panta 2.-4. punktu neuzsāk vai neturpina, kamēr notiek tiesvedība par to pašu lietu.

10. pants

Procesuālās garantijas

Dalībvalstis nodrošina, ka 6., 7., 8. un 9. pantā minētajās procedūrās iesaistīto fizisko un juridisko personu tiesības uz aizstāvību tiek pienācīgi aizsargātas. Dalībvalstis nodrošina, ka līdztiesības iestādes garantē liecinieku, trauksmes cēlēju un, ciktāl iespējams, sūdzības iesniedzēju konfidencialitāti.

Lēmumus, kas minēti 8. panta 4. punktā, var pārskatīt tiesā saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktiem.

11. pants

Piekluve, pieejamība un saprātīgi pielāgojumi

1. Dalībvalstis visiem garantē vienlīdzīgu piekļuvi līdztiesības iestāžu pakalpojumiem un publikācijām un nodrošina, ka nepastāv nekādi šķēršļi sūdzību iesniegšanai.
2. Dalībvalstis nodrošina, ka līdztiesības iestādes visus savus pakalpojumus sūdzības iesniedzējiem sniedz bez maksas visā to teritorijā, tostarp lauku un attālos apvidos.
3. Dalībvalstis nodrošina pieejamību un saprātīgus pielāgojumus personām ar invaliditāti, lai garantētu viņiem vienlīdzīgu piekļuvi visiem līdztiesības iestāžu pakalpojumiem un darbībām, tostarp palīdzībai cietušajiem, sūdzību izskatīšanai, izlīguma mehānismiem, informācijai un publikācijām, kā arī profilakses, veicināšanas un izpratnes veicināšanas pasākumiem.

12. pants

Sadarbība

Dalībvalstis nodrošina, ka līdztiesības iestādēm ir ieviesti atbilstoši mehānismi, lai to attiecīgajās kompetences jomās sadarbotos ar citām līdztiesības iestādēm tajā pašā dalībvalstī un ar attiecīgajām publiskajām un privātajām struktūrām, tostarp pilsoniskās sabiedrības organizācijām, valsts, reģionālā, vietējā līmenī, kā arī citās dalībvalstīs un arī Savienības un starptautiskā līmenī.

13. pants

Apspriešanās

Dalībvalstis ievieš pārredzamas procedūras, lai nodrošinātu, ka valdība un citas valsts iestādes savlaicīgi apspriežas ar līdztiesības iestādēm par tiesību aktiem, politiku, procedūrām, programmām un praksi saistībā ar tiesībām un pienākumiem, kas izriet no Direktīvām 2006/54/EK un 2010/41/ES.

Tās nodrošina, ka līdztiesības iestādēm ir tiesības sniegt ieteikumus par šiem jautājumiem, publicēt tos un pieprasīt atgriezenisko saiti no attiecīgajām iestādēm.

14. pants

Datu vākšana un piekļuve līdztiesības datiem

1. Dalībvalstis nodrošina, ka līdztiesības iestādes vāc datus par savām darbībām, lai sagatavotu 15. panta b) un c) punktā minētos ziņojumus.
2. Savāktos datus sadala pēc iemesliem un jomām, uz ko attiecas Direktīvas 2006/54/EK un 2010/41/ES, un saskaņā ar 16. pantā minētajiem rādītājiem. Savāktos persondatus anonimizē un, ja tas nav iespējams, pseidonimizē.
3. Dalībvalstis nodrošina, ka līdztiesības iestādes var piekļūt statistikas datiem par tiesībām un pienākumiem, kas izriet no Direktīvām 2006/54/EK un 2010/41/ES, ko apkopojušas publiskas un privātas struktūras, tostarp valsts iestādes, arodbiedrības, uzņēmumi un pilsoniskās sabiedrības organizācijas, ja tās uzskata, ka šādi statistikas dati ir vajadzīgi, lai veiktu vispārēju novērtējumu par situāciju attiecībā uz diskrimināciju dalībvalstī un lai sagatavotu 15. panta c) punktā minēto ziņojumu.
4. Dalībvalstis ļauj līdztiesības iestādēm sniegt ieteikumus, par kuriem jāvāc dati saistībā ar tiesībām un pienākumiem, kas izriet no Direktīvām 2006/54/EK un 2010/41/ES, publiskām un privātām struktūrām, tostarp valsts iestādēm, arodbiedrībām, uzņēmumiem un pilsoniskās sabiedrības organizācijām. Dalībvalstis arī ļauj līdztiesības iestādēm uzņemties koordinatora lomu līdztiesības datu vākšanā.
5. Dalībvalstis nodrošina, ka līdztiesības iestādes var veikt neatkarīgus apsekojumus par diskrimināciju.

15. pants

Ziņojumi un stratēģiskā plānošana

Dalībvalstis nodrošina, ka līdztiesības iestādes:

- (a) pieņem daudzgadu programmu, kurā tās izklāsta savas prioritātes un paredzamās darbības, tostarp 5. panta b) punktā minēto stratēģiju;
- (b) sagatavo un publisko gada darbības pārskatu, tostarp gada budžetu, personāla un finanšu pārskatus;
- (c) vismaz reizi četros gados publicē ziņojumu ar ieteikumiem par situāciju vienlīdzīgas attieksmes un diskriminācijas jomā, tostarp iespējamiem strukturāliem jautājumiem, savā dalībvalstī.

16. pants

Uzraudzība

1. Komisija ar īstenošanas aktu izveido kopīgo rādītāju sarakstu, lai izmērītu šīs direktīvas praktisko ietekmi. Sagatavojot rādītājus, Komisija var lūgt padomu Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūrai un Eiropas Dzimumu līdztiesības institūtam. Minētie rādītāji aptver līdztiesības iestāžu resursus, neatkarīgu darbību, darbības un efektivitāti, kā arī to mandātu, pilnvaru vai struktūras attīstību, nodrošinot valsts līmenī savāktu datu salīdzināmību, objektivitāti un ticamību.

2. Līdz [5 gadi pēc transponēšanas datuma] un pēc tam reizi piecos gados dalībvalstis sniedz Komisijai visu attiecīgo informāciju par šīs direktīvas piemērošanu, tostarp datus par tās praktisko ietekmi, kas savākti, pamatojoties uz šā panta 1. punktā minētajiem rādītājiem, un jo īpaši ņemot vērā ziņojumus, ko līdztiesības iestādes sagatavojušas saskaņā ar 14. panta b) un c) punktu.
3. Komisija sagatavo ziņojumu par šīs direktīvas piemērošanu un praktisko ietekmi, pamatojoties uz 2. punktā minēto informāciju un attiecīgajiem papildu datiem, ko valstu un Savienības līmenī, jo īpaši no ieinteresētajām personām, savākusi Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra un Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts.

17. pants

Minimālās prasības

1. Dalībvalstis var ieviest vai saglabāt noteikumus, kas darba ņēmējiem ir labvēlīgāki nekā šajā direktīvā paredzētās minimālās prasības.
2. Šīs direktīvas ieviešana nekādā gadījumā nav par pamatu tam, lai samazinātu aizsardzību pret diskrimināciju, ko dalībvalstis jau sasniegušas jautājumos, uz kuriem attiecas šī direktīva.

18. pants

Persondatu apstrāde

1. Dalībvalstis nodrošina, ka līdztiesības iestādes var vākt persondatus tikai tad, ja tas ir nepieciešams, lai izpildītu kādu šajā direktīvā paredzētu uzdevumu.
2. Dalībvalstis nodrošina, ka tad, kad līdztiesības iestādes apstrādā īpašu kategoriju persondatus, proti, datus par rasi vai etnisko izcelsmi, reliģiju vai pārliecību, invaliditāti vai seksuālo orientāciju, tiek nodrošināti piemēroti un konkrēti pasākumi, lai aizsargātu datu subjekta pamattiesības un intereses.

19. pants

Direktīvas 2006/54/EK 20. pants un Direktīvas 2010/41/ES 11. pants tiek svītroti.

Atsauces uz minētajos pantos minētajām iestādēm vienlīdzīgas attieksmes veicināšanai uzskata par atsaucēm uz līdztiesības iestādēm, kas minētas šīs direktīvas 2. pantā.

20. pants

1. Dalībvalstīs stājas spēkā normatīvie un administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības vēlākais līdz [18 mēneši]. Dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju.

Kad dalībvalstis pieņem minētos noteikumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai šādu atsauci pievieno to oficiālai publikācijai. Dalībvalstis nosaka, kā izdarāma šāda atsauce.
2. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus savu tiesību aktu galvenos noteikumus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.

21. pants

Šī direktīva stājas spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

Regulas 19. pantu piemēro no [20. panta 1. punktā minētais datums].

22. pants

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Briselē,

*Eiropas Parlamenta vārdā –
priekšsēdētāja*

*Padomes vārdā –
priekšsēdētājs*