

Raimonda BUBLIENĖ

DAKTARO DISERTACIJA

DAUGIALYPĖ DISKRIMINACIJA EUROPOS  
SAJUNGOS ANTIDISKRIMINACINĖS TEISĖS  
KONTEKSTE

SOCIALINIAI MOKSLAI,  
TEISĖ (S 001)  
VILNIUS, 2022



Mykolas Romeris  
universitetas

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

**Raimonda Bublienė**

DAUGIALYPĖ DISKRIMINACIJA EUROPOS  
SAJUNGOS ANTIDISKRIMINACINĖS TEISĖS  
KONTEKSTE

Daktaro disertacija

Socialiniai mokslai, teisė (S 001)

Vilnius, 2022

Daktaro disertacija rengta 2015–2021 metais, ginama Mykolo Romerio universitete pagal Mykolo Romerio universitetui su Vytauto Didžiojo universitetu Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro 2019 m. vasario 22 d. įsakymu Nr. V-160 suteiktą doktorantūros teisę.

*Mokslinė vadovė:*

doc. dr. Inga Daukšienė (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė, S 001).

# TURINYS

ĮVADAS .....	6
TYRIMŲ APŽVALGA .....	18
DARBO METODOLOGIJA.....	19
DARBO STRUKTŪRA .....	21
1. DAUGIALYPĖS DISKRIMINACIJOS REIŠKINIO KILMĖ, SĄVOKA IR TEISINIS REGULIAVIMAS ĮVAIRIŲ ŠALIŲ NACIONALINĖJE TEISĖJE .....	22
1.1. Daugialypės diskriminacijos kilmė ir terminologijos problematika .....	22
1.1.1. Daugialypės diskriminacijos sąvokos formavimosi raida.....	22
1.1.2. Daugialypės diskriminacijos terminologijos problematika .....	33
1.2. Apsauga nuo daugialypės diskriminacijos Jungtinės Karalystės ir tam tikrų ES valstybių narių teisėje .....	40
1.2.1. Daugialypės diskriminacijos teisinis reguliavimas Jungtinėje Karalystėje ir ES valstybėse narėse .....	40
1.2.2. Daugialypė diskriminacija Jungtinės Karalystės ir ES valstybių narių teismų praktikoje .....	43
1.2.3. Daugialypės diskriminacijos pripažinimo ir taikymo problematika Lietuvos teisėje .....	47
1.3. Daugialypės diskriminacijos sukeltos žalos atlyginimas ir kiti pažeistų teisių gynimo būdai .....	59
2. EUROPOS SĄJUNGOS ANTIDISKRIMINACINĖ TEISĖ DAUGIALYPĖS DISKRIMINACIJOS KONTEKSTE, PAGRINDINIAI PRINCIPAI IR PROBLEMATIKA .....	65
2.1. Iki Amsterdamo sutarties (1958–1999).....	65
2.2. Nuo Amsterdamo sutarties iki Lisabonos sutarties (1999–2009) .....	67
2.3. Daugialypės diskriminacijos raidos pokyčiai po Lisabonos sutarties .....	72
2.3.1. Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartijos taikymas .....	73
2.3.2. Vienodo požiūrio direktyvos probleminiai aspektai.....	75
2.3.3. Jungtinių Tautų tarptautinių susitarimų poveikis ES antidiskriminacinei teisei .....	80

3. DAUGIALYPĖS DISKRIMINACIJOS NUSTATYMAS EUROPOS SĄJUNGOS TEISINGUMO TEISMO JURISPRUDENCIJOJE IR TARPTAUTINIŲ INSTITUCIJŲ PRAKTIKOJE . . . . .	83
3.1. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimai . . . . .	83
3.1.1. Ieškiniai, kurie buvo grindžiami keliais diskriminaciniais pagrindais .	83
3.1.2. Ieškiniai pateikti vienu diskriminaciniu pagrindu, bet turintys daugialypės diskriminacijos požymių . . . . .	98
3.2. Europos Žmogaus Teisių Teismo jurisprudencija daugialypės diskriminacijos kontekste . . . . .	110
3.3. Jungtinių Tautų institucijų praktika daugialypės diskriminacijos kontekste	121
3.3.1. Jungtinių Tautų Moterų diskriminacijos panaikinimo komiteto praktika . . . . .	123
3.3.2. Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komiteto praktika. . . . .	129
IŠVADOS . . . . .	135
PASIŪLYMAI IR REKOMENDACIJOS . . . . .	138
LITERATŪROS SĄRAŠAS . . . . .	151
PRIEDAI . . . . .	174
SANTRAUKA . . . . .	201
SUMMARY . . . . .	237

## SUTRUMPINIMAI

- ES** – Europos Sąjunga
- ESTT** – Europos Sąjungos Teisingumo Teismas
- EŽTK** – Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija
- EŽTT** – Europos Žmogaus Teisių Teismas
- JAV** – Jungtinės Amerikos Valstijos
- JK** – Jungtinė Karalystė
- SESV** – Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo

## IVADAS

**Tyrimo problematika ir aktualumas.** Šiuolaikinio pasaulio, visuotinės globalizacijos procese yra svarbi auganti žmonių migracija bei su šiuo procesu susiję migracinio pobūdžio pokyčiai visuomenėje. Nepaisant plataus ES antidiskriminacinės teisės reglamentavimo, asmenys susiduria su kliūtimis, kurios jiems neleidžia atskleisti visų savo galimybių įvairiose kasdieninio gyvenimo situacijose, taip pat ir Lietuvoje. ES teisės aktai draudžia diskriminaciją, tačiau diskriminacija ir toliau paplitusi, stebima visose visuomenėse ir visose pagrindinėse visuomeninio gyvenimo srityse. Pastaraisiais metais tapo klaidinga vertinti visus diskriminacijos atvejus priskiriant juos tik vienai priežastčiai ar ypatumui, realybė yra ta, kad dalis žmonių patiria diskriminaciją keliais pagrindais<sup>1</sup>.

Teisinėje literatūroje daugialypės diskriminacijos terminas vartojamas apibūdinti reiškiniui, kuomet asmenys diskriminuojami daugiau nei dėl vienos priežasties, t. y. daugiau negu vienu pagrindu<sup>2</sup>. Daugialypė diskriminacija gali būti, kai galima išskirti konkrečias skirtingų diskriminacijos pagrindų pasekmes, pavyzdžiui, vyresnio amžiaus moteris gali būti diskriminuojama darbovietėje dėl lyties ir sveikatos priežiūros srityje dėl amžiaus<sup>3</sup>. Kai yra diskriminuojama dėl dviejų ar daugiau diskriminacinių pagrindų sąveikos, kuomet skirtingų diskriminacijos pagrindų pasekmių išskirti negalima, šis reiškinys yra laikomas daugialype tarpsektorine diskriminacija, pavyzdžiui, romų tautybės moteris gimdymo namuose gali patirti diskriminaciją ne tik kaip moteris (nes ne visos moterys patiria tokią diskriminaciją) ir ne tik kaip romų atstovė (nes ne visi romai susiduria su tokia diskriminacija), bet dėl abiejų ypatybių: dėl to, kad yra ir romų tautybės, ir moteris<sup>4</sup>. Daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos pavyzdžiu, gali tapti ir jauna moteris, kuri susiduria su diskriminaciniu darbdavio požiūriu. Jeigu darbdavys diskriminuos jauną moterį dėl noro turėti vaikų ir išeiti motinystės atostogų, ji patirs daugialypę tarpsektorinę diskriminaciją todėl, kad ji yra ir jauna, ir moteris, šiuo atveju diskriminuojama ne tik dėl amžiaus (tai ne visus jaunus žmones liečianti

---

1 Evelyn Ellis ir Philippa Watson, *EU Anti-Discrimination Law* (Oxford: Oxford University Press, 2012), 156.

2 EU Fundamental Rights Agency, *Handbook on European Non-Discrimination Law* (Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2018), 59.

3 EU Fundamental Rights Agency, *Inequalities and multiple discrimination in access to and quality of healthcare* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013), 13.

4 *Ibid*

problema), bet ir dėl lyties (tai ne visas moteris liečianti problema)<sup>5</sup>. Tiesa, dėl daugialypės diskriminacijos terminologijos nenuoseklumo, diskutuojama ar tarpsektorinė diskriminacija turėtų būti priskirta daugialypei diskriminacijai, ar traktuojama kaip atskira diskriminacijos forma.

Daugialypė diskriminacija yra dažnas ir plačiai paplitęs reiškinys, nes egzistuoja įvairiausių suvokimo stereotipų, susijusių su tokiomis asmeninėmis ypatybėmis ar savybėmis, kaip religija ir etninė kilmė bei migranto statusas, kultūra, amžius, lytis ar viena iš šių ypatybių kombinacijų; daugialypę diskriminaciją gali patirti įvairios socialinės grupės ar individai. Nustatyti tam tikri įvairiose valstybėse narėse pasikartojantys stereotipai, susiję, pavyzdžiui, su išvaizda, visų pirma, su nusistatymu prieš skaras dėvinčias musulmones; stereotipai, susiję su negalia ir manymu, kad negalia gali būti apsimėtinė arba, kad vyresnio amžiaus žmonės tik apsimėtinėja sergantys; kultūriniai stereotipai ir manymas, kad tarp etninių ar seksualinių mažumų paplitęs sergamumas ŽIV ir AIDS<sup>6</sup>.

Pažymėtina, kad dėl vyraujančių stereotipų daugialypę diskriminaciją gali patirti įvairios sveikatos priežiūros paslaugų naudotojų grupės<sup>7</sup>. Kai kurie mokslininkai teigia, kad daugialypė diskriminacija šiandiena plačiai paplitusi ir yra labiau norma, negu išimtis<sup>8</sup>. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad socialinės atskirties – nelygybės pagrindai yra daugialypiai, sudėtingi ir paveikti socialinių kategorijų (tapatybių) sąveikos<sup>9</sup>. Kiekvienas iš mūsų esame įtraukti į sociokultūrinės ir viena kitą formuojančias hierarchijas, priklausome įvairioms asmens tapatybės grupėms sudėtingame socialinės narystės tinkle, todėl galime patirti mažiau palankų vertinimą.

Daugialypė diskriminacija – dažnas reiškinys imigrantų, etninių mažumų grupėse. Tai rodo Eurobarometro<sup>10</sup> ir ES Pagrindinių teisių agentūros plataus masto ap-

---

5 EU Fundamental Rights Agency, *supra note*, 3.

6 *Ibid.*, 70.

7 *Ibid.*, 62.

8 Sarah Elsuni ir Anna Lena Gottsche, „Multidimensional Discrimination and the Law: Views and Experiences from a German Perspective“, *Sociologia del Diritto* 2 (2016): 87.

9 Susanne Baer, „Speaking Law: Towards a Nuanced Analysis of Cases“, *German Law Journal* 18, 2 (2017): 281.

10 Pavyzdžiui, vienas iš keturių respondentų nurodė susidūręs su diskriminacija daugiau negu vienu pagrindu, o mažumos grupių diskriminacija daugiau negu vienu pagrindu yra dar plačiau paplitusi populiacijoje. Žr. European Commission, *Special Eurobarometer 437: Discrimination in the EU in 2015* (European Union, 2015), 8.



klausos duomenys<sup>11</sup>. Didelį susirūpinimą kelia ir moterų padėtis pabėgėlių stovyklose Europoje; pabrėžiama, kad moterų sveikatos priežiūros poreikiai skiriasi nuo vyrų, nes moterys dažniau susiduria su daugialype rizika, įskaitant smurtą dėl lyties, problemas, susijusias su reprodukcinė sveikata, ir kultūrinės kliūtis, su kuriomis moterys susiduria, norėdamos naudotis sveikatos priežiūros paslaugomis<sup>12</sup>. Pažymėtina, kad Lietuvai susiduriant su migrantų, pabėgėlių krize, būtų labai aktualu diskriminacijos apraiškas vertinti daugialypės diskriminacijos kontekste. Nacionaliniuose ir Europos moksliniuose tyrimuose<sup>13</sup> daug dėmesio skiriama ir diskriminacijai dėl rasės, etninės kilmės ir religijos, tikėjimo. Religinių mažumų grupės užimtumo srityje yra diskriminuojamos dėl religijos, tyrimuose<sup>14</sup> dalyviai gana dažnai nurodė, kad moterys dėl lyties ir rasės tampa daugialypės diskriminacijos pažeidžiama grupe. Europos Sąjungos šalyse narėse, kuriose islamą išpažįsta gyventojų mažuma, musulmonų moterys dažnai tampa stereotipų aukomis, nes būna remiamasi jų religiniais įsitikinimais, kaip vieninteliu aspektu, apibrėžiančiu jų tapatybę, ir musulmonių moterų klausimą liečiančių įstatymų leidybos srityse labai dažnai dėmesys kreipiamas į moterų aprangą – rišamas skareles ar dėvimus šyodus, vietoj tokių klausimų, kaip nediskriminavimas bei lygios galimybės<sup>15</sup>.

Tai, kad ES pilietės yra atleidžiamos iš darbo dėl darbo vietoje ryšėtų musulmoniškų skarų, suteikia pagrindą manyti, kad šios grupės moterys yra labai pažeidžiama gyventojų grupė daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos kontekste, ne tik dėl religijos ar įsitikinimų, tačiau ir dėl rasinės ar etninės priklausomybės bei lyties. Susikirtus dviem ar daugiau pagrindų jie turi bendrą poveikį asmeniui, o išskiriant pagrindus atskirai paminėtas kompleksiškas patirtos diskriminacijos įvertinimas.

Kita visuomenės grupė susidurianti su daugialypę diskriminacija yra neįgalieji. Pažymėtina, kad neįgalios moterys ir mergaitės susiduria su daugialype tarpsektori-

11 Pavyzdžiui, apklausiant apie imigrantų ir etninių mažumų atstovų diskriminacijos ir viktimizacijos patirtis, 38 procentai apklaustųjų nurodė patyrę diskriminaciją keliais pagrindais. Žr. EU Fundamental Rights Agency, *Data in Focus Report Multiple Discrimination* (EU-MIDIS: European Union Minorities and Discrimination Survey, 2010), 4, 10.

12 „Europos Parlamento rezoliucija dėl pabėgėlių: socialinė įtrauktis ir integracija į darbo rinką 2016 m. liepos 5 d. 2015/2321(INI) OL Nr. C 101“, 9 punktas, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016IP0297&from=LT>

13 „Europos Parlamento rezoliucija dėl 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, taikymo 2016 m. rugsėjo 15 d. 2015/2116(INI) OL Nr. C 204“, EUR-Lex, 10 punktas, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016IP0360&from=LT>

14 *Ibid*

15 „Council of Europe Parliamentary Assembly, Resolution 1887 (2012) Multiple discrimination against Muslim women in Europe: for equal opportunities, 26 June 2012“, 1 punktas, Assembly, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://www.assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=18921&lang=en>

ne diskriminacija dėl savo lyties ir negalios, ir joms gresia didesnis pavojus nukentėti nuo daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos Europoje, nes diskriminacijos pagrindų sankirta turi didinamąjį poveikį, dėl kurio neįgalios moterys ir mergaitės patiria didesnę diskriminaciją<sup>16</sup>. ES yra daugiau neįgalių moterų nei vyrų, neįgalios moterys dažnai patiria daugialypę diskriminaciją – jos susiduria su didelėmis kliūtimis bandydamos naudotis savo pagrindinėmis teisėmis ir laisvėmis, su papildomais sunkumais ir daugialypę įvairių formų diskriminacija<sup>17</sup>. Daugeliui neįgaliųjų kyla pavojus patirti daugialypę ir (arba) įvairių formų diskriminaciją ir segregaciją visuomenėje dėl savo konkrečios situacijos<sup>18</sup>. Tyrimuose dalyvaujantys vyriausybinių ir nevyriausybinių organizacijų atstovai pripažįsta, kad žmonės gali priklausyti ar priklausyti vienu metu kelioms mažiau galimybių turinčioms grupėms. Tačiau visos žmogaus teisių gynimo institucijos dažniausiai rūpinasi koku nors vienu diskriminavimo pagrindu.

Tad apibendrinant daugialypę diskriminacijai skirtus tyrimus, galima konstatuoti, kad daugialypė diskriminacija yra plačiai paplitęs reiškinys tarp pažeidžiamų visuomenės grupių, kartu daugialypė diskriminacija yra sunkesnis pažeidimas nei diskriminacija vienu pagrindu, kadangi sukelia apsunkintas pasekmes ir taip labai pažeidžiamose grupėse.

Daugialypės diskriminacijos problema yra aktuali ir darnaus vystymosi kontekste. Pavyzdžiui, vienas iš darnaus vystymosi tikslų (toliau – DVT) yra pasiekti lyčių lygybę ir moterų bei mergaičių įgalinimą: panaikinti visų formų moterų ir mergaičių diskriminaciją, užtikrinti moterų visapusišką ir veiksmingą dalyvavimą bei lygias galimybes lyderystei visais sprendimų priėmimo lygmenimis politiniame, ekonominiame ir visuomeniniame gyvenime, patvirtinti ir stiprinti patikimą politiką ir įgyvendinamus įstatymus, kuriais skatinama lyčių lygybė bei visų moterų ir mergaičių teisės visais

---

16 „Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto 2018 m. liepos 11 d. nuomonė. Neįgalių moterų padėtis SOC/579“; 4,6 punktą, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://www.lpsk.lt/lpsk-web/wp-content/uploads/2018/09/Nuomon%C4%97-SOC579.pdf>

17 „Europos Parlamento rezoliucija dėl Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos įgyvendinimo, ypač atsižvelgiant į Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos komiteto baigiamąsias pastabas 2016 m. liepos 7 d. 2015/2258(INI) OL Nr. C 101“, B, I punktą, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016IP0318&from=LT>

18 Pavyzdžiui, dėl finansinio ar išsilavinimo statuso, gyvenimo ar būsto sąlygų, reikalingos pagalbos lygio, negalios arba kompleksinės negalios ir pan.) arba tam tikru pagrindu (pavyzdžiui, rasiniu, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių ar kitokių įsitikinimų, tautinės, etninės ar socialinės kilmės, turtinės padėties, gimimo, amžiaus, seksualinės orientacijos, lytinės tapatybės ar kitokio statuso). Žr. „Europos Taryba 2017-2023 m. Europos Tarybos strategija dėl negalios (2017)“, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., [http://www.ndt.lt/wp-content/uploads/2017\\_2023-Disability-Strategy\\_vert\\_final.pdf](http://www.ndt.lt/wp-content/uploads/2017_2023-Disability-Strategy_vert_final.pdf)

lygiais<sup>19</sup>. Autorės nuomone, atsižvelgiant į tyrimus apie moterų ir mergaičių patiriamą diskriminaciją daugialybiais pagrindais, būtina minėto tikslo įgyvendinimui įtvirtinti daugialypės diskriminacijos draudimą. Darnaus vystymosi tikslai ir žmogaus pagrindinės teisės papildo vieni kitus siekiant bendro tikslo skatinti visų žmonių gerovę ir ES institucijos turėtų užtikrinti, kad bet kokioje būsimoje ES tvaraus augimo strategijoje būtų atitinkamai atspindėti visi nustatyti DVT ir su jais susiję smulkesni tikslai ir ES valstybės narės į DVT įgyvendinimo procesą turėtų įtraukti pilietinę visuomenę visomis jos apraiškomis ir visais jos lygmenimis<sup>20</sup>.

Pažymėtina ir tai, kad yra per daug žmonių, kuriems pagrindinės teisės tebėra abstrakti įstatymuose įtvirtinta sąvoka, o ne veiksmingų ir praktinių priemonių rinkinys, galintis keisti ir keičiantis jų kasdienį gyvenimą<sup>21</sup>. ES ir jos valstybės narės, rengdamos teisės ir politikos priemones, vis dar nesiima aiškiai kovoti su daugialypė diskriminacija, kad turėtų būti atpažįstama daugialypė tarpsektorinė diskriminacija, kad būtų galima kovoti su diskriminacija, laikytis vienodo požiūrio ir skatinti įtrauktį<sup>22</sup>. ES svarbu propaguoti vienodo požiūrio taikymą kaip bendrą vertybę, o diskriminacija daro didelį poveikį ne tik individams, bet ir visuomenei, be kita ko, bendrajam vidaus produktui, mokestinėms pajamoms ir socialinei sanglaudai<sup>23</sup>. Be to, visų formų diskriminacija, įskaitant daugialypę ir tarpsektorinę diskriminaciją, labai trukdo panaudoti žmogiškąjį kapitalą ir sudaro kliūtis karjeros raidai, kartu tai yra būtina sąlyga, norint užtikrinti konsoliduotą ir darnią ES teisės sistemą, kuri apsaugotų nuo diskriminacijos dėl religijos ir tikėjimo, negalios, amžiaus ir seksualinės orientacijos ne užimtumo srityje<sup>24</sup>. Todėl ir reikalingas tyrimas, kad būtų nustatyta, kaip nagrinėti daugialypės diskriminacijos bylas, kaip jos turėtų būti palyginamos ir koks turėtų būti žalos atlyginimas.

---

19 “UN General Assembly, Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, 21 October 2015, A/RES/70/1”, 5.1-5.5 punktai, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/89/PDF/N1529189.pdf?OpenElement>

20 EU Fundamental Rights Agency, *Fundamental Rights Report 2019* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019) 2-3.

21 EU Fundamental Rights Agency, *Fundamental Rights Report 2017* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017), 9, 70.

22 *Ibid*

23 Europos Parlamento rezoliucija dėl pagrindinių teisių padėties Europos Sąjungoje 2013–2014 m. 2015 m. rugsėjo 8 d. (2014/2254(INI)) OL Nr. C 316“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A52015IP0286>

24 „Europos Parlamento rezoliucija dėl 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, taikymo 2016 m. rugsėjo 15 d. 2015/2116(INI) OL Nr. C 204“, *supra note*, 13: 5-6 punktai.

Iš esmės, įvairiuose ES neprivalomuosiuose teisės aktuose (angl. *soft law*), pasiūlymuose pripažįstama, kad tinkamai kovai su diskriminacija būtina užtikrinti daugialypės diskriminacijos draudimą bei priimti ES direktyvą, kuria būtų įgyvendinamas vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principas<sup>25</sup> (toliau – Vienodo požiūrio direktyva). Iki šiol problema lieka neišspręsta, nes nepasiekta vieningo susitarimo, kaip reikalaujama ES Taryboje, kad būtų galima priimti Vienodo požiūrio direktyvą. Tiesa, būtina pažymėti, kad svarbu užtikrinti bendrą, vienodą apsaugos nuo daugialypės diskriminacijos lygį visose valstybėse narėse. Tikėtina, kad kiekviena atskirai valstybė narė negalės deramai to pasiekti, o dėl siūlomo veiksmo masto ir poveikio to tikslo būtų geriau siekti ES lygmeniu. Įgyvendindama vienodo požiūrio principą, pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 8 straipsnį, Sąjunga turėtų siekti panaikinti nelygybės apraiškas ir diegti vyrų bei moterų lygybę, ypač atsižvelgiant į tai, kad moterys dažnai tampa daugialypės diskriminacijos aukomis, kadangi, ES kompetencijoje priimti teisės aktus, reikalingus kovoti su diskriminacija dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos<sup>26</sup>. Lygiateisiškumo užtikrinimui svarbu atkreipti dėmesį į daugialypės diskriminacijos problemą, kuri plačiai paplitusi, tačiau neregamentuota ES teisėje, kartu asmenys nėra pripažįstami kaip socialinių kategorijų sąveikos daugialypės tapatybės individai.

Kadangi iki šiol ES antidiskriminacinėje teisėje nėra daugialypės diskriminacijos draudimo bei nuoseklaus termino, kas turėtų būti laikoma daugialype diskriminacija, todėl kyla poreikis sustiprinti apsaugą nuo diskriminacijos ES teisėje. Kaip jau minėta, tai yra paplitęs reiškinys pažeidžiamose visuomenės grupėse, todėl privalo atsirasti daugialypės diskriminacijos draudimas, siekiant aukštesnio apsaugos standarto įtvirtinimo. Paprastai su daugialypės diskriminacijos reiškiniumi susiduria pažeidžiamos visuomenės grupės ir taip sukeliamas sunkesnis pažeidimas bei patiriamos sunkesnės pasekmės. Šiame kontekste, labai aktualus aspektas ir tinkamas žalos atlyginimas asmenims, patyrusiems daugialypę diskriminaciją, nes žalą patyrę asmenys įgyja teisę gauti kompensaciją. ES teisės žalos atlyginimo ir sankcijų klausimams

25 „Europos Sąjungos Tarybos direktyvos pasiūlymas kuria įgyvendinamas vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principas 2008 m. birželio 2 d. COM/2008/0426 OL C303/8“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52008PC0426&from=en>

26 „Europos Sąjungos sutartis (suvestinė redakcija) Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo (suvestinė redakcija) 2016 m. birželio 7 d. OL Nr. C 202“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A12016ME%2FTEXT>

spřesti dažniausiai veiksmų laisvę suteikiama valstybėms narėms, tačiau atitinkamai vertinant daugialypės diskriminacijos žalos atlyginimą, jis turi atspindėti daugialypę ir apsinkintą diskriminacijos pobūdį<sup>27</sup>. ES antidiskriminacinės teisės srityje valstybės narės privalo numatyti veiksmingas, proporcingas bei atgrasomas sankcijas<sup>28</sup>. Sankcijos turėtų būti administracinės ir finansinės, tokios kaip baudos arba kompensacijos, taip pat kitų rūšių sankcijos. Kompensacija asmeniui, patyrusiam daugialypę diskriminaciją, turėtų būti didesnė, nes tokia diskriminacija yra sunkesnis pažeidimas, kadangi sukelia sunkesnes pasekmes. Atkreiptinas dėmesys ir į įrodinėjimo prievolę. Asmenys, manantys, kad jie nukentėjo nuo daugialypės diskriminacijos, teismui arba kitai kompetentingai institucijai turėtų nurodyti faktines aplinkybes, į kurias atsižvelgus galima daryti prielaidą, jog asmuo patyrė daugialypę diskriminaciją, o atsakovas atitinkamai turėtų įrodyti, kad diskriminacijos draudimas nebuvo pažeistas.

Iš esmės daugialypės diskriminacijos draudimas, galėtų būti įtvirtintas ES teisėje dviem būdais: draudimas teisės akte arba draudimas ESTT jurisprudencijoje. Autorės nuomone, visų pirma būtina ES teisės aktuose įtvirtinti daugialypės diskriminacijos draudimą. Nors ES antidiskriminacinės teisės ir lygių galimybių principo teisėkūra pripažįsta, kad skirtingi saugomi pagrindai gali susikirsti, tačiau nėra konkretaus daugialypės diskriminacijos draudimo, o nukentėjusiesiems, teisininkams ir teisėjams dažnai trūksta žinių apie daugialypę diskriminaciją ir jos esmę. Daugialypės diskriminacijos draudimas padėtų suvokti problemą ir kartu užtikrintų vienodą bei veiksmingesnę apsaugą diskriminacijos srityje ES valstybėse narėse. Nė viena grupė, kuriai būdingas konkretus socialinis pagrindas, nėra vienalytė, kiekvienas individas turi savitus bruožus, darančius įtaką jo santykiams su kitais žmonėmis, ir tai sudaro galimybes asmenims dominuoti vienas kito atžvilgiu<sup>29</sup>. Daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos draudimo sisteminis taikymas, vertinant visus diskriminacijos pagrindus kartu, nėra reglamentuotas teisėkūros lygmenyje, daugialypis požiūris į diskriminacijos pagrindus leistų tinkamai įvertinti visus diskriminacines situacijas<sup>30</sup>.

Kadangi, kaip minėta, nėra įtvirtintas aiškus ir privalomas daugialypės diskriminacijos draudimas ES teisėje, dėl šios priežasties nėra privalomo įpareigojimo

---

27 Christa Tobler, *Remedies and Sanctions in EU Non-Discrimination Law* (Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities, 2005), 4, 12.

28 *Ibid.*, 42.

29 EU Fundamental Rights Agency, *supra note*, 2: 60.

30 Sergio Carrera ir kt., *Towards a Comprehensive EU Protection System for Minorities* (European Union, 2017), [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596802/IPOL\\_STU\(2017\)596802\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596802/IPOL_STU(2017)596802_EN.pdf)

ESTT nagrinėti daugiau negu vienu pagrindu pateiktas bylas, atliekant kompleksinę diskriminacijos pagrindų analizę. Nuo 1990 metų kylant diskusijoms dėl daugialypės diskriminacijos teisinio reglamentavimo, Europos Sąjungos Tarybos direktyvos, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus 2000/78/EB<sup>31</sup> (toliau – Užimtumo lygybės direktyva), preambulės 3 punkte ir Europos Sąjungos Tarybos direktyvos, įgyvendinančios vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės 2000/43/EB<sup>32</sup> (toliau – Rasių lygybės direktyva), preambulės 14 punkte vartojamas daugialypės diskriminacijos terminas, direktyvose nurodoma bei pripažįstama, kad moterys dažnai tampa daugialypės diskriminacijos aukomis. Direktyvos sudarė prielaidą pradėti kelti diskriminacijos bylas daugiau nei vienu diskriminavimo pagrindu, tačiau šiose direktyvose daugialypės diskriminacijos terminas minimas tik preambulėje, kartu daugialypės diskriminacijos draudimas aukščiau aptartų direktyvų nuostatose nėra įtvirtintas.

ES valstybių narių nacionaliniai pavyzdžiai rodo, kad daugialypė diskriminacija buvo pripažinta remiantis teismų priimtais sprendimais – teismų praktika, taigi teisės aktai nėra būtina sąlyga daugialypės diskriminacijos pripažinimui<sup>33</sup>. Pažymėtina ir tai, kad teismų praktikos stoka daugialypės diskriminacijos kontekste nevertinant kelių pagrindų socialinių kategorijų sąveikos tarpsektoriškumo (angl. *intersectionality*) kompleksiskai, apsunkina diskriminacijos įrodinėjimą ir asmens patirta situacija gali būti pripažinta nediskriminuojančia<sup>34</sup>.

Analizuojant ESTT jurisprudenciją matyti, kad nėra suformuota sprendimų daugialypės diskriminacijos klausimais. Tokios prielaidos jau buvo atsiradusios, nes buvo pateikta ieškinių, kuomet ieškovai teigė, kad patyrė daugialypę diskriminaciją. Tačiau ESTT daugialypiais diskriminaciniais pagrindais pateiktos bylos iš esmės nebuvo vertintos kompleksiskai. Be to, ESTT jurisprudencija šiai dienai nėra pakankama ir tik ankstyvoje vystymosi stadijose. Todėl iš esmės galima teigti, kad daugialypės diskriminacijos draudimas, visų pirma turėtų būti įtvirtintas ES teisės aktuose.

---

31 „Europos Sąjungos Tarybos direktyva, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus 2000/78/EB 2000 m. lapkričio 27 d. OL Nr. L 303“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:lt:HTML>

32 „Europos Sąjungos Tarybos direktyva įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės 2000/43/EB 2000 m. birželio 29 d. OL Nr. L 180“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:lt:HTML>

33 Sandra Fredman, *Intersectional Discrimination in EU Gender Equality and Non-discrimination Law* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016), 51–53.

34 *Ibid.*, 7.

Iš kitos pusės ES teisės aktuose užtikrinama apsauga nuo diskriminacijos dėl rasės ar etninės kilmės ir dėl lyties yra geresnė nei analogiška apsauga dėl seksualinės orientacijos, religinių įsitikinimų, amžiaus ir negalios pagrindų. Harmonizuojant skirtingų direktyvų materialines taikymo sritis, Vienodo požiūrio direktyva<sup>35</sup> būtų įgyvendinamas vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principas, taip pat ją priėmus neliktų vadinamosios „diskriminacijos priešasčių hierarchijos“, tai užtikrintų vienodą apsaugą nuo diskriminacijos dėl visų priešasčių ir būtų svarbus žingsnis daugialypės diskriminacijos problemos sprendimui.

Niekas nedraudžia pateikti ieškinių teismui remiantis keliais diskriminacijos pagrindais, tačiau kompleksinio pagrindų vertinimo praktikos nebuvimas skatina žmogaus teisių gynėjus pasirinkti ir koncentruotis į vieną labiausiai palankų įrodymui pagrindą ir taip ribojama galimybė daugialypės diskriminacijos aukoms apginti savo teises. Vyraujanti vienu pagrindu teikimo praktika apriboja ir apsunkina daugialypės diskriminacijos įrodinėjimą, nes diskriminacijos įrodymų vertinimas kiekvienu pagrindu atskirai, pagrindų tarpusavyje nesusiejant, sukuria izoliaciją – atskirtį, ir pripažinimas, kad asmuo patyrė diskriminaciją, ypač tarpsektorinės (angl. *intersectional*) daugialypės diskriminacijos atveju, tampa sudėtingu<sup>36</sup>, be to, keistinas požiūris į pačią diskriminacijos sampratą, nes požiūris kuriuo vadovaujantis nagrinėjamas tik vienas diskriminacijos pagrindas yra kritikuotinas<sup>37</sup>.

Remiantis tuo kas išdėstyta, formuluotina tokia pagrindinė šio tyrimo *mokslinė problema*: daugialypės diskriminacijos draudimo nebuvimas ES teisėje neužtikrina pakankamo, lygiateisiškumu grindžiamo žmogaus teisių apsaugos standarto valstybėse narėse.

**Tyrimo objektas** – daugialypė diskriminacija ES ir jos valstybių narių antidiskriminacinėje teisėje.

---

35 „Europos Sąjungos Tarybos direktyvos pasiūlymas kuria įgyvendinamas vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principas 2008 m. birželio 2 d. COM/2008/0426 OL C303/8“, *supra note*, 25.

36 Raphaelė Xenidis, „Multiple Discrimination in EU Anti-Discrimination Law: Towards Redressing Complex Inequality?“ iš *EU Anti-Discrimination Law Beyond Gender*, Uladzislaw Belavusau, Kristin Henrard (Oxford: Hart, 2018), 58.

37 Laima Vaigė, „Moterų tautinėse mažumose daugialypė diskriminacija“, iš *Tautinių mažumų apsauga: tarptautinės teisės aspektai: mokslo studija*, Saulius Katuoka ir kt. (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013) 159.

**Tyrimo tikslas** – atskleisti daugialypės diskriminacijos sampratą ir jos teisinio reguliavimo poreikį ES antidiskriminacinėje teisėje.

Šiam tikslui įgyvendinti yra iškeliami tokie **tyrimo uždaviniai**:

- 1) Atskleisti daugialypės diskriminacijos kaip reiškinio kilmę ir pateikti daugialypės diskriminacijos sąvoką.
- 2) Išanalizuoti daugialypės diskriminacijos teisinį reguliavimą bei teismų praktiką JK ir ES valstybių narių nacionalinėje teisėje.
- 3) Atskleisti ES antidiskriminacinės teisės daugialypės diskriminacijos kontekste raidą, pagrindinius principus ir problematiką.
- 4) Identifikuoti daugialypės diskriminacijos draudimo poreikį pasitelkiant ESTT jurisprudencijos analizę.
- 5) Išanalizuoti EŽTT jurisprudencija bei Jungtinių Tautų institucijų praktiką daugialypės diskriminacijos kontekste.

**Mokslinis tyrimo naujumas ir jo reikšmė.** Šios disertacijos naujumas yra siejamas su pasirinktomis tyrimo analizės kryptimis. Nors daugialypės diskriminacijos sampratai ir teisiniam reguliavimui skiriama daug dėmesio (užsienio šalių moksliniuose darbuose, vyksta nuolatinės diskusijos ES sprendimų priėmimo institucijose), tačiau išsamių mokslinių tyrimų, kuriuose būtų kompleksiskai analizuojamas daugialypės diskriminacijos neapibrėžtumas teoriniame ir teisės taikymo lygmenyje, nėra atlikta. Tuose moksliniuose darbuose, kuriuose analizuojami daugialypės diskriminacijos klausimai, dažniausiai koncentruojamasi į daugialypės diskriminacijos apibrėžimą teisės aktuose. Autorės nuomone, atsižvelgiant į daugialypės diskriminacijos daugialypumą ir diskriminacijos pagrindų tarpusavio ryšio kompleksinio vertinimo svarbą, tikslinga atlikti daugialypės diskriminacijos koncepto ir teisės taikymo analizę ES antidiskriminacinės teisės kontekste.

Pažymėtina, jog daugialypės diskriminacijos tema stinga ir lyginamųjų tyrimų, sudarančių prielaidas bendrų problemų bei jų sprendimų būdų paieškai. Todėl šiame darbe siekiama pateikti lyginamąją Europos Sąjungos antidiskriminacinės teisės, ES valstybių narių bei tarptautinės teisės daugialypės diskriminacijos teisinio reguliavimo ir jo įgyvendinimo analizę. Toks šio tyrimo pobūdis sudaro prielaidas identifikuoti daugialypės diskriminacijos neapibrėžtumo ir teisės taikymo problemas ir pateikti visuotinai priimtinius sprendimo būdus.



Šio tyrimo rezultatai gali būti reikšmingi įvairiais praktiniais aspektais. Visų pirma, šio tyrimo reikšmė yra siejama su daugialypės diskriminacijos taikymo taisyklių suformavimu, kad būtų nustatyta, kaip nagrinėti daugialypės diskriminacijos bylas, kaip jos turėtų būti palyginamos ir koks turėtų būti žalos atlyginimas. Pažymėtina, kad tai skatintų daugialypę diskriminaciją patiriančias aukas sėkmingai ginti savo pažeistas teises ir jų gynėjus su tokiais ieškiniais kreiptis dažniau, o ieškiniuose dėl daugialypės diskriminacijos priteisiamas žalos atlyginimas turėtų būti didesnis, nei ieškiniuose dėl diskriminacijos vienu kuriuo nors pagrindu. Tam, kad Lietuvos teismai galėtų kvalifikuotai spręsti tokio pobūdžio bylas, visų pirma būtina turėti pakankamą teorinį supratimą apie daugialypės diskriminacijos koncepciją. Bendras kompleksinis diskriminacijos pagrindų vertinimas ir susiejimas užtikrintų tinkamą asmenų apsaugą, lygiateisiškumą daugialypės diskriminacijos atveju.

Atsižvelgiant į tai, kad disertacija rengiama lietuvių kalba, tikėtina, kad šio tyrimo rezultatai labiausiai bus reikšmingi Lietuvos įstatymų leidėjui, teismams ir teisės doktrinai, be to, gali būti reikšmingi ir ES institucijoms. Mokslinis tyrimas būtų naudingas orientyras nacionalinės teisės kūrėjams, teisės taikymo subjektai formuojant teismų praktiką turėtų doktrininį pagrindą aiškinti teisės aktuose neišspręstus klausimus, šalinti teisėkūros subjektų neužpildytas teisės aktų spragas. Atsižvelgus į disertacijoje suformuluotas išvadas ir pateiktus pasiūlymus, kaip spręsti išryškėjusias problemas, gali būti tobulinama galiojanti teisė, siekiant, kad diskriminacijos reglamentavimas būtų išbaigtas ir užtikrintų tinkamą asmens teisių gynimą daugialypės diskriminacijos kontekste. Tikimasi, kad ši disertacija paskatins tolimesnius tyrimus Lietuvoje ir bus vertingas mokslininkams, ketinantiems nagrinėti su daugialype diskriminacija susijusius aspektus.

Ginamieji disertacijos teiginiai:

- Daugialypės diskriminacijos draudimas ES teisėje užtikrintų aukštesnį žmogaus teisių apsaugos standartą valstybėse narėse.
- ES antidiskriminacinėje teisėje išliekanti diskriminacijos pagrindų hierarchija suponuoja kliūtis lygiateisiškumo užtikrinimui.
- Siekiant užtikrinti vienodą žmogaus teisių apsaugos standartą valstybėse narėse ESTT turėtų diskriminaciją vertinti daugialypės diskriminacijos kontekste.

***Tyrimo rezultatų aprobavimas.*** Tyrimo rezultatai yra paskelbti dviejuose moks-

liniuose straipsniuose: 1) 2017 m. Vilniaus Gedimino technikos universiteto laisvos priedos konferencijų pranešimų medžiagoje „Šiuolaikinės verslo, vadybos ir švietimo problemos‘2017“ (angl. „Contemporary issues in business, management and education‘2017“) yra publikuotas straipsnis anglų kalba „Internacionalizacija ir daugialypė diskriminacija: atvejo studija užimtumo reguliavime“ (angl. „Internationalization and multiple discrimination: the case of employment regulation“)<sup>38</sup>, nuo 2020 m. pranešimų medžiaga įtraukta į Clarivate Analytics Web of Science duomenų bazės Conference Proceedings leidinius; 2) 2019 m. Verslumo ir tvarumo centro (angl. Entrepreneurship and Sustainability Center) leidžiamame tarptautiniame mokslo žurnale „Verslumo ir tvarumo klausimai“ (angl. „Entrepreneurship and Sustainability Issues“ (Web of Sciences, Core Collection, Emerging Sources Citation Index, SCOPUS, Q1) išspausdintas straipsnis anglų kalba „Daugialypė diskriminacija ir nelygybė: lyginamoji analizė Europos teismų praktika darnaus verslo plėtros kontekste“ (angl. „Multiple discrimination and inequality: a comparative analysis of the European Courts case law in the context of sustainable business development“)<sup>39</sup>.

Pagrindiniai tyrimo rezultatai yra pristatyti mokslo renginyje: 2017 m. gegužės 12 d. Vilniaus Gedimino technikos universitete (Vilnius, Lietuva) vykusioje tarptautinėje mokslinėje konferencijoje „Šiuolaikinės verslo, vadybos ir švietimo problemos‘2017“ (angl. „Contemporary issues in business, management and education‘2017“) skaitytas pranešimas anglų kalba „Internacionalizacija ir daugialypė diskriminacija: atvejo studija užimtumo reguliavime“ (angl. „Internationalization and multiple discrimination: the case of employment regulation“).

Be to, tyrimo rezultatais remtasi skaitant teisės pagrindų kursus Vilniaus Gedimino technikos universitete, dėstymo vizitų metu užsienio šalių universitetuose: nuo 2016 m. spalio 30 d. iki 2016 m. lapkričio 5 d. Sidi Mohamed Ben Abdellah universitete (Fesas, Marokas), nuo 2019 m. spalio 6 d. iki 2019 m. spalio 12 d. Kragujevac universitete (Kragujevacas, Serbija).

---

38 Raimonda Bublienė, „Internationalization and multiple discrimination: the case of employment regulation“, *Contemporary issues in business, management and education‘2017: 5th international scientific conference* (2017): 1-8, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://doi.org/10.3846/cbme.2017.061>

39 Raimonda Bublienė ir Vaidas Jurkevičius, „Multiple discrimination and inequality: a comparative analysis of the European Courts case law in the context of sustainable business development“, *Entrepreneurship and Sustainability Issues* 7, 2 (2019): 1246-1257, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., [http://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2\(31\)](http://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2(31))

## TYRIMŲ APŽVALGA

Lietuvos teismų praktikoje išsamūs moksliniai tyrimai apie daugialypę ar daugialypę tarpsektorinę diskriminaciją iki šiol nebuvo vykdyti. Be autorės publikacijų, ši tema nagrinėjama keliuose mokslo darbuose. Mokslo studijos publikuotame L. Vaigės skyriuje „Moterų tautinėse mažumose daugialypė diskriminacija“, kuriame daugialypės diskriminacijos analizei pasirinkta nagrinėti moterų tautinės mažumos grupė, nes šią asmenų grupę tokia diskriminacija pažeidžia labiausiai<sup>40</sup>. E. Šumskienės, J. Jonutytės, R. Augutienės ir R. Karaliūnienės straipsnyje „Daugialypė diskriminacija sveikatos sistemoje: negalią turinčių moterų atvejis“<sup>41</sup>. Šioje publikacijoje analizuojamos daugialypės diskriminacijos apraiškos sveikatos priežiūros sektoriuje iš neįgalių moterų patirties perspektyvų, kartu šiame tyrime akcentuojama, kad daugialypė diskriminacija, patirta sveikatos priežiūros srityje, yra ypač intensyvi.

Daugialypės diskriminacijos teisiniam reguliavimui, jos taikymo probleminiams aspektams ir įvairioms ES antidiskriminacinės teisės tendencijoms aptarti užsienio teisės šaltiniuose skiriama kur kas daugiau dėmesio nei Lietuvoje. Išsamiausiai nagrinėjama tematika atskleidžiama R. Xenidis straipsnyje, kuris publikuotas mokslinių straipsnių rinkinyje<sup>42</sup>. Šiame straipsnyje aptariama daugialypės diskriminacijos terminologijos problematika, pristatomos ir lyginamuoju požiūriu analizuojami ESTT nagrinėti ieškiniai, kurie buvo pateikti daugiau negu vienu diskriminacijos pagrindu. S. Atrey<sup>43</sup> monografijoje aptariama daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos kilmė bei samprata, lyginamuoju aspektu pateikiami daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos teisinio reguliavimo ypatumai tarptautiniuose susitarimuose bei atskirose valstybėse (Kanadoje, JAV, JK, Indijoje, Pietų Afrikoje).

Su daugialype diskriminacija susijusios problemos yra analizuojamos ir įvairiuose ES institucijų leidiniuose, kuriuose pateikiama teisės ekspertų, dirbančių su antidiskriminacinės teisės klausimais, ataskaitos, nuomonė bei įžvalgos. ES antidiskriminacinės teisės probleminiai aspektai, daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos kontekste

---

40 Vaigė, *supra note*, 37: 129.

41 Eglė Šumskienė ir kt., „Daugialypė diskriminacija sveikatos sistemoje: negalią turinčių moterų atvejis“, *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika* 11 (2015): 98-113.

42 Xenidis, *supra note*, 36.

43 Shreya Atrey, *Intersectional Discrimination* (Oxford: Oxford University Press, 2019).

nagrinėjami S. Fredman<sup>44</sup>, I. Chopin ir C. Germaine<sup>45</sup>, S. Burri ir D. Schiek<sup>46</sup> darbuose. Daugialypės diskriminacijos probleminius klausimus analizuoja savo ataskaitose ir įvairiuose tyrimuose ES Pagrindinių teisių agentūra – žmogaus teisių propagavimo ir apsaugos Europos Sąjungoje kompetencijos centras<sup>47</sup>.

## DARBO METODOLOGIJA

Darbo metodologija remiasi sisteminiu tyrinėjimų požiūriu, taikant kokybinio tyrimo metodus. Mokslinio tyrimo procesas apima mokslinės literatūros, teisės aktų, *soft law* instrumentų, žmogaus teisių institucijų išvadų bei ataskaitų, teismų praktikos analizę. Kaip pažymima socialinių mokslų tyrimų metodus nagrinėjančiuose darbuose, kokybinis tyrimas – tai giluminis vienos nedidelės socialinės realybės pjūvis, kai detalai ir sistemingai pateikiamos žinios apie reiškinių, siekiant išvelgti naujas jo perspektyvas<sup>48</sup>. Būtent daugialypė diskriminacija, kaip socialinis reiškinys, išsamiai analizuojama šioje disertacijoje. Kaip aukščiau minėta, stinga kompleksinių mokslinių tyrimų, kuriuose būtų nagrinėjama daugialypės diskriminacijos daroma įtaka, socialinių santykių kontekste būtų nagrinėjami atvejai, kai susikerta diskriminavimo pagrindai, koks pagrindų sąveikos poveikis asmeniui, kuris yra diskriminuojamas. Būtent šia perspektyva (kaip ir kitomis, kurios nurodomas aptariant darbo naujumą) autorė ir vykdė savo tyrimą.

Be to, atsižvelgiant į tai, kad šis darbas orientuotas į teorines ir praktines daugialypės diskriminacijos problemas, yra remiamasi pragmatinių žinių pozicija, nes pragmatizmo kaip socialinių mokslų tyrimų filosofinės strategijos pagrindas – problemų ir jų sprendimo būdų nustatymas, siekiant pakeisti tiriamą objektą<sup>49</sup>. Šio tyrimo kontekste tai atitinka autorės siekį patikslinti ar papildyti daugialypės diskriminacijos teisinį reguliavimą ir jo aiškinimą, identifikavus konkrečias su daugialype diskriminacija susijusias problemas.

Disertacijoje atsispindi metodologinės teisės tyrimų nuostatos, derinant nor-

---

44 Fredman, *supra note*, 33.

45 Isabelle Chopin, ir Catharina Germaine, *A comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2019* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020).

46 Susanne, Burri ir Dagmar Schiek, *Multiple Discrimination in EU Law* (European Commission, 2009).

47 Įvairios ES Pagrindinių teisių agentūros ataskaitos apie pagrindinių teisių būklę bei tyrimai vykdyti 2010–2020 m., Europos nediskriminavimo teisės vadovas 2018 m.

48 Bronislovas Bitinas, Liudmila Rupšienė ir Vilma Žydžiūnaitė, *Kokybinių tyrimų metodologija* (Klaipėda: S. Jokužio leidykla – spaustuvė, 2008), 39-40.

49 Vilma Žydžiūnaitė, *Tyrimo dizainas: struktūra ir strategijos* (Kaunas: Technologija, 2007), 12.

matyvistinės (etatistinės) ir sociologinės teisės teorijų idėjas. Todėl šioje disertacijoje daugialypės diskriminacijos konceptas tyrinėjamas ne tik teisinio reguliavimo, bet ir jo praktinio įgyvendinimo kontekste, kuris daugiausia identifikuojamas analizuojant mokslinę literatūrą bei konkrečias teismų praktikos bylas. Mokslinės literatūros šaltinių apžvalga bei statistinių duomenų analizė leido pagrįsti pasirinktos disertacijos temos naujumą bei aktualumą, ištyrimo lygį. Sąvokų analizės ir sisteminės analizės metodai padėjo apibūdinti ir išanalizuoti daugialypės diskriminacijos sąvoką, paaiškinti prasmę ir reikšmę teisiniame, socialiniame ir filosofiniame kontekste.

Remiantis šiais mokslinio tyrimo metodologiniais pagrindais ir atsižvelgiant į suformuotus uždavinius bei darbo tikslą, atliekant tyrimą taikomi įvairūs duomenų rinkimo ir duomenų analizės metodai. Pagrindinis tyrimo metu taikytas duomenų rinkimo metodas – dokumentų analizės metodas. Nagrinėjama tema atrinktus dokumentus galima suskirstyti į šias grupes:

1) ES teisės ir tarptautinės teisės aktai, taip pat užsienio valstybių nacionaliniai teisės aktai;

2) ESTT, EŽTT ir Jungtinių Tautų institucijų, užsienio valstybių teismų praktikos bylos;

3) ES Pagrindinių teisių agentūros moksliniai tyrimai ir ataskaitos;

4) straipsniai, monografijos, vadovėliai ir kiti mokslo darbai.

Pagal atliekamo tyrimo pobūdį, svarbiausias šio darbo duomenų analizės metodas yra lyginamasis. Kartu šio mokslinio tyrimo ataskaitos taškas – daugialypės diskriminacijos teisinis reglamentavimas ir jo įgyvendinimo praktika Europos Sąjungos antidiskriminacinėje teisėje. Lyginamajai analizei atlikti yra pasitelkiami tarptautinės bei Europos Sąjungos teisinių sistemų šaltiniai.

Atliekant daugialypės diskriminacijos koncepto Europos Sąjungos antidiskriminacinėje teisėje analizę, tyrimas yra vykdomas iš lyginamosios perspektyvos, gretinant šių santykių problemas ir jų sprendimo būdus pasirinktose Europos nediskriminavimo teisės ir tarptautinėse teisinėse sistemose. Atsižvelgiant į tai, kad Europos Sąjungos ir Lietuvos antidiskriminacinės teisės doktrinoje ir jurisprudencijoje daugialypė diskriminacija praktiškai neatskleista, šiame darbe pristatoma kitų teisinių sistemų patirtis daugialypės diskriminacijos srityje ir aptariamas Europos Sąjungos antidiskriminacinės teisės reguliavimas.

## DARBO STRUKTŪRA

Atsižvelgiant į iškeltus uždavinius, pirmai darbo daliai būdingas aiškinamasis pobūdis, todėl visų pirma buvo siekiama išanalizuoti daugialypės diskriminacijos sąvokos kilmę bei raidą. Šioje dalyje yra detalizuojami ir daugialypės diskriminacijos terminologijos prieštaravimai. Išanalizuota daugialypės diskriminacijos pripažinimo ir taikymo problematika Lietuvos teisėje. Lyginamuoju metodu išanalizuotas daugialypės diskriminacijos teisinis reguliavimas ir teismų praktika įvairių šalių nacionalinėje teisėje. Galiausiai šioje darbo dalyje yra analizuojama žalos atlyginimo problematika. Antrąją disertacijos dalyje atskleidžiama daugialypės diskriminacijos problematika Europos Sąjungos antidiskriminacinėje teisėje. Analizuojamos diskriminacijos pagrindų proporcingumo problemos bei nediskriminavimo direktyvų taikymo srities problemiškas. Greta kitų klausimų, siekiama atskleisti Vienodo požiūrio direktyvos probleminius aspektus. Detalizuojamas Jungtinių Tautų tarptautinių susitarimų poveikis ES antidiskriminacinei teisei. Trečia dalis skirta ESTT, EŽTT ir Jungtinių Tautų institucijų praktikos analizei lyginamuoju aspektu. Tyrimo pabaigoje formuluojamos išvados ir pateikiami pasiūlymai bei rekomendacijos. Atliekamas tyrimas yra teorinis – taikomas. Disertacija priskirtina socialinių mokslų teisės kryptčiai.

# 1. DAUGIALYPĖS DISKRIMINACIJOS REIŠKINIO KILMĖ, SĄVOKA IR TEISINIS REGULIAVIMAS ĮVAIRIŲ ŠALIŲ NACIONALINĖJE TEISĖJE

Siekiant tinkamai atskleisti daugialypės diskriminacijos sampratą ir veiksnius, lėmusius jos raidą, šioje darbo dalyje apžvelgiama daugialypės diskriminacijos kilmė ir raida, sąveikinio požiūrio teorijos vystymosi aspektai. Analizuojama daugialypės diskriminacijos terminologijos problematika bei pripažinimo ir taikymo problematika ES valstybėse narėse. Analizuojami ir lyginami nacionaliniai teisės aktai bei teismų praktika, atskleidžiamas žalos atlyginimas ir kiti pažeistų teisių gynimo būdai.

## 1.1. Daugialypės diskriminacijos kilmė ir terminologijos problematika

Daugialypė diskriminacija tiriama bei apibūdinama sociologijos ir teisės mokslininkų. *Daugialype diskriminacija* (angl. *multiple discrimination, multi-dimensional discrimination*) yra laikomas diskriminacinis elgesys susijęs daugiau nei su vienu diskriminaciniu pagrindu. *Tarpsektorine diskriminacija* (angl. *intersectional discrimination*) yra laikomas diskriminacinis elgesys susijęs su kelių diskriminacinių pagrindų sąveika, kai vertinant diskriminacinius pagrindus atskirai situacija nesukeltų asmens diskriminacijos. Pažymėtina ir tai, kad dažniausiai abu terminai yra naudojami kaip sinonimai. Istoriniame kontekste daugialypės diskriminacijos samprata ir koncepcija atsirado praėjusio šimtmečio devintajame dešimtmetyje. Svarbu atskirai išskirti ir atlikti daugialypės diskriminacijos kilmės analizę atsižvelgiant į sąveikinio požiūrio teorijos raidą ir terminologijos problematiką.

### 1.1.1. Daugialypės diskriminacijos sąvokos formavimosi raida

Diskriminacija gali atsirasti dėl daugiau nei vieno pagrindo, kadangi, pavyzdžiui, asmenys diskriminuojami dėl savo rasės, taip pat gali patirti diskriminaciją dėl savo lyties, seksualinės orientacijos, religijos ar įsitikinimų, amžiaus ar negalios, ir tokie daugialypiai pagrindai gali sudaryti ypač nepalankią padėtį. Įvairūs tyrimai rodo, kad tam tikros visuomenės grupės, tokios kaip etninių mažumų moterys, vyresnio amžiaus moterys, juodaodės ir neįgalios moterys, gėjai ar lesbietės iš etninių mažumų, jaunes-

nių etninių mažumų narių ar vyresnių neįgalių asmenų grupės atsiduria nepalankioje padėtyje visame pasaulyje. Pažymėtina, kad žmonės gali priklausyti kelioms pažeidžiamoms grupėms vienu metu bei, atsižvelgiant į tai, kentėti nuo specifinių diskriminavimo formų.

JAV mokslininkė K. Crenshaw tyrinėjo juodaodžių moterų patiriamą diskriminaciją ir atkreipė dėmesį į jų išgyvenimus bei šių išgyvenimų sąveiką tarp rasės ir lyties, įvertinant šių socialinių kategorijų (tapatybių) nuolatinę sąveiką ir tos sąveikos įvairiapuses pasekmes<sup>50</sup>. Autorė rėmėsi tarpsektorine sąveikinio požiūrio teorija (angl. *intersectionality theory*), kurios esmė atitinkamai įvertinti įvairių socialinių kategorijų (tapatybių) nuolatinę sąveiką ir tos sąveikos įvairiapuses pasekmes. Daugialypė tarpsektorinė diskriminacija negali būti tinkamai įvertinta, ištaisyta ir atlyginta teisinėmis priemonėmis, jeigu nėra įvertinta skirtingų persikertančių tarpsektorinių pagrindų sinergija, nes diskriminacinių pagrindų sąveika duoda didesnę poveikį<sup>51</sup>. Tarpsektorinis, sąveikinis (angl. *intersectionality*) požiūris apibrėžiamas kaip daugelio socialinių kategorijų, kurioms tuo pačiu metu priklauso tas pats individas, sankirta, kurianti daugiadimensines nuolat kintančias tapatybes bei sudėtingas socialines pozicijas<sup>52</sup>. Todėl K. Crenshaw ir kiti mokslininkai kritikuoja požiūrį į diskriminaciją tik vienu pagrindu teigdami, kad jis negarantuoja tinkamos apsaugos bei neatspindi viso reiškinio sudėtingumo<sup>53</sup>.

K. Crenshaw akcentavo, kad antidiskriminacinėje teisėje susitelkiama ties atskirais diskriminacijos pagrindais, tačiau lieka nematomi tie asmenys, kurie patyrė diskriminaciją daugiau negu vienu pagrindu<sup>54</sup>. Autorė tokią diskriminaciją lygina su avarija sankryžoje: avariją sankryžoje gali sukelti automobiliai, važiuojantys bet kuria kryptimi, o kartais ir visomis kryptimis. Jeigu juodaodė moteris diskriminuojama kartu dėl lyties ir rasės, ji atsiduria diskriminacijos pagrindų sankryžoje, kartu kyla didesnis pa-

---

50 Kimberle Crenshaw, „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics“, *University of Chicago Legal Forum* 1, 8 (1989): 139-167.

51 *Ibid*, Iyiola Solanke, *Discrimination as Stigma: A Theory of Anti-discrimination Law* (Oxford: Hart, 2017) 133-159.

52 Kimberlé Crenshaw, „Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Colour“, *Stanford Law Review*, 43 (1991): 1245.

53 Mark Bell, *Racism and Equality in the European Union* (Oxford: Oxford University Press, 2009). Iyiola Solanke, „Putting Race and Gender Together: A New Approach To Intersectionality“, *The Modern Law Review* 72, 5 (2009): 723-749. Sarah Hannett, „Equality at the Intersections: the Legislative and Judicial Failure to Tackle Multiple Discrimination“, *Oxford Journal of Legal Studies* 23, 1 (2003): 65-86.

54 Crenshaw, *op. cit.*, 1260.



vojus, ir jos sužalojimai sunkesni patiriant diskriminaciją<sup>55</sup>. Taigi požiūris, kad grupės yra griežtai atskirtos pagal rasę, lytį, negalią, seksualinę orientaciją ar kitą socialinės grupės statusą, padaro nematomais tuos, kurie yra tų grupių sankirtoje<sup>56</sup>.

JAV – pirmoji valstybė, kurioje pradėtas taikyti daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos draudimas ir suformuluota daugialypės diskriminacijos samprata, siekiant iširti juodaodžių moterų patirtis užimtumo srityje. Pažymėtina, kad tarpsektorinės diskriminacijos poveikis kėlė kliūčių juodaodžių moterų galimybėms įsidarbinti, dirbti bei siekti karjeros. Susiklosčius atitinkamoms socialinėms aplinkybėms, afroamerikietėms moterims tapo sudėtinga išsilaikyti darbo rinkoje, nes, remiantis susiklosčiusiomis organizacinėmis tradicijomis, pirmenybė likti darbe buvo suteikiama asmenims, kurie turėjo didesnę darbo stažą, remiantis tuo, kad ilgiau pareigose dirbantys asmenys yra produktyvesni ir vertingesni organizacijai<sup>57</sup>. Susiklostė hierarchija tarp darbuotojų vyrų iš vienos pusės ir darbuotojų moterų iš kitos pusės, kuri buvo pagrįsta darbo stažu. Vyrams, kurie buvo pirmieji įdarbinti, buvo mokami didžiausi atlyginimai, jie naudojo privilegijomis ir jautėsi saugūs dėl darbo vietos, o moterys, kurios pasamdytos paskutinės, gavo mažesnius atlyginimus ir buvo pirmos atleidžiamos iš darbo<sup>58</sup>.

Atsižvelgiant į vergovės padarytą įtaką JAV darbo rinkai, afroamerikietės moterys nuolatos patekdavo į pastarąją kategoriją – jos buvo neišvengiamai paskutinės, kurios buvo įdarbinamos, kartu darbdaviai jas vertino kaip mažiau svarbias darbuotojas, nepaisant to, kad jų darbu sukuriama vertė nebuvo prastesnė. Ekonominio nuosmukio metu buvo teikiama pirmenybė darbo stažui bei neigiami vergijos padariniai sukėlė pasekmes, kad afroamerikietės moterys visada buvo pirmosios, kurios prarasdavo darbą ir pajamas.

Vienas pirmųjų ieškinių, kuriame buvo keliamas diskriminacijos daugiau nei vienu pagrindu klausimas buvo *DeGraffenreid v. General Motors Assembly Division, St Louis* byla<sup>59</sup>. Ieškovės penkios afroamerikietės moterys pateikė ieškinį prieš savo darbdavį kompaniją „General Motors“, teigdamos, kad patyrė diskriminaciją dėl rasės ir lyties, kuomet darbdavio buvo atleistos iš darbo po šešių mėnesių darbo šioje kompa-

55 Crenshaw, *supra note*, 50: 1260.

56 Fredman, *supra note*, 33: 30.

57 Iyiola Solanke, „A method for intersectional discrimination in EU labour law“, iš *Research Handbook on EU Labour Law*, Alan Bogg, Cathryn Costello, A.C.L. Davies (Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2016) 447.

58 *Ibid*

59 „DeGraffenreid v. General Motors Assembly Division, St Louis, 413 F.Supp. 142,143 (E.D.Mo. 1976)“, JUSTITIA US Law, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/413/142/1660699/>

nijoje. Pirmą kartą ieškinyje buvo reikalaujama sujungti dviejų pagrindų sąveiką į naują specialią subkategoriją, būtent rasinės ir lyties diskriminacijos derinį<sup>60</sup>.

1977 m. 22 proc. Sent Luiso miesto gyventojų buvo juodaodės moterys, tačiau iki 1970 m. „General Motors“ kompanija, kuri buvo viena didžiausių miesto darbdavių, buvo įdarbinusi tik vieną juodaodę moterį sargo pareigoms atlikti. Ši įmonė teisme pripažino, kad iki 1970 m. gegužės mėn. moterys nebuvo įtrauktos į surinkimo linijos darbus, kuriems reikėjo ilgesnių nei devynių valandų darbo pamainų, tačiau įmonė pagalbinėse patalpose įdarbindavo tik baltaodes moteris, gaminančias automobilių sėdynes ir apmušalus<sup>61</sup>.

Viena iš penkių moterų, E. DeGraffenreid, du kartus per penkerių metų laikotarpį pateikė prašymus įsidarbinti ir buvo įdarbinta, tačiau dėl ekonominio nuosmukio buvo atleista po pusmečio. Kita, B. Hines, taip pat pateikė du prašymus įsidarbinti dvejų metų laikotarpyje, galiausiai ji buvo pasamdyta, tačiau po maždaug pusmečio atleista. A. Chapman pateikė prašymą įsidarbinti ir buvo įdarbinta pusmečiui. B. Hollis ir P. Bell pateikė prašymus įsidarbinti ir iš karto pradėjo dirbti. Tačiau B. Hollis buvo atleista po metų. P. Bell buvo atleista po pusantrų metų darbo, vėliau dar kartą įdarbinta bei po pusmečio dar kartą atleista. Iš viso ši įmonė 1970 m. pasamdė tik 6 juodaodes moteris, 1971 m. – 11, 1972 m. – nė vienos, o 1973 m. – 137. 1973 m. šioje įmonėje dirbo 155 afroamerikietės moterys, kai iš viso įmonėje dirbo 8500 darbuotojų. Tačiau iki 1974 m. sausio mėn. visos juodaodės darbuotojos moterys buvo atleistos, įdarbinta liko tik juodaodė moteris, kuri užėmė sargo pareigas<sup>62</sup>.

Visos penkios moterys buvo įsitikinusios, kad jeigu „General Motors“ kompanija nebūtų vykdžiusi diskriminacinės politikos, jos būtų buvusios įdarbintos septintojo dešimtmečio viduryje<sup>63</sup>. Jos taip pat tvirtino, kad pirmenybės darbo stažui teikimas pažeidžia JAV įstatymus ir tai sukelia diskriminaciją rasės ir lyties pagrindais. Kartu jos siekė, kad jų darbo stažas būtų pradėtas skaičiuoti nuo to laiko, kai pateikė prašymus įsidarbinti, kadangi dėl įmonės vykdytos diskriminacinės politikos jos nebuvo iš karto įdarbintos.

*DeGraffenreid v. General Motors Assembly Division, St Louis* byloje<sup>64</sup> apylinkės

60 "DeGraffenreid v. General Motors Assembly Division, St Louis, 413 F.Supp. 142,143 (E.D.Mo.1976)", *supra note*, 59.

61 Solanke, *supra note*, 57: 450.

62 *Ibid*, 449-451.

63 *Ibid*

64 „DeGraffenreid v. General Motors Assembly Division, St Louis, 413 F.Supp. 142,143 (E.D.Mo. 1976)“, *op. cit.*, 143 punktas.

teismas atsisakė svarstyti, kad juodaodėms moterims gali būti pritaikytas „ypatingas gynimo būdas“, motyvuodamas tuo, kad rasės ir lytinės diskriminacijos pagrindai sukurs naują pogrupį, kartu sukurs naują saugomą „mažumų klasę“. Visi ieškiniai buvo suskirstyti į atskirus skundus dėl rasės ir lyties: ieškiniai dėl lyties buvo atmesti, o rasės pagrindo ieškiniai buvo sujungti su afroamerikiečių vyrų skundais prieš „General Motors“ kompaniją *Moseley v. General Motors* byloje<sup>65</sup>. Apeliacinėje instancijoje teikiama pirmenybė darbo stažui buvo įvardinta kaip neutrali bei teisėta. Diskriminacija rasės pagrindu nebuvo patvirtinta, ir juodaodės moterys pralaimėjo<sup>66</sup>.

Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad net ir pavykus gauti ir išlaikyti gerą darbą, afroamerikiečių moterų karjera neprogresuodavo, ir jos patekdavo į nepalankesnę padėtį dėl rasės ir lyties stigmos. Tarpsektorine diskriminacija laikytina ir tai, kai darbdaviai nusprendžia, jog juodaodės moterys negali užimti tam tikrų pareigų. Pavyzdžiui, vadovaujamos pareigos arba klientų aptarnavimas buvo laikoma netinkančiomis pareigomis juodaodei moteriai. Tokia situacija susiklostė dėl juodaodžių moterų vaidmens vergijos istorijoje, nes darbdaviai neskirdavo juodaodžių moterų į tokias pareigas, į kurias būdavo skiriamos baltaodės moterys arba juodaodžiai vyrai<sup>67</sup>.

Šią situaciją iliustruoja *Jeffries v. Harris County Community Action Association* byla<sup>68</sup>, kurioje ieškovė afroamerikietė D. Jeffries buvo įdarbinta „Harris County Community Action Association“ programų direktoriaus sekretore. Po trejų metų ji buvo paskirta dirbti į personalo atranką. Per ketverius metus ji keletą kartų nesėkmingai kandidatavo į aukštesnes pareigas šioje asociacijoje. D. Jeffries priklausė profsąjungai bei pateikė daug skundų savo ir profsąjungos narių vardu darbdaviui. Pateikusi paraišką vienai iš dviejų paskelbtų laisvų darbo vietų srities atstovo pareigoms užimti (anksčiau šiose pareigose dirbo baltaodė moteris ir juodaodis vyras), prašymo teikimo dieną D. Jeffries pamatė konfidencialų dokumentą, patvirtinantį, kad kolega juodaodis vyras jau yra priimtas į šias pareigas<sup>69</sup>.

Dėl susiklosčiusios situacijos D. Jeffries skundėsi personalo vadybininkui ir vyk-

---

65 „*Moseley v. General Motors*, 497 F. Supp. 583 (E. D. Mo. 1980)“, JUSTITIA US Law, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/497/583/1615039/>

66 „*United States Court of Appeals, Eighth Circuit - DeGraffenreid v. General Motors Assembly Division*, St Louis, 558 F.2d 480.“, 486 punktas, CESETEXT, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://casetext.com/case/degraffenreid-v-general-motors-assembly-div>

67 *Ibid*

68 „*Jeffries v. Harris County Community Action Association* 615 F.2nd 1025 (5th Cir. 1980)“, JUSTITIA US Law, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/425/1208/1513479/>

69 *Ibid*, 10 punktas.

domajam direktoriui. Įsitikinusi, kad yra diskriminacijos auka, D. Jeffries nukopijavo konfidencialią formą ir nusiuntė ją su kita medžiaga personalo komiteto pirmininkui ir direktorių valdybos nariui<sup>70</sup>. Užuoat nagrinėjusi pateiktą skundą, vadovybė išreiškė susirūpinimą dėl konfidencialių dokumentų naudojimo ir nusprendė atleisti D. Jeffries už „elgesį, pažeidžiantį asociacijos interesus“<sup>71</sup>.

Teisme D. Jeffries patvirtino, kad „į visas pareigas, į kurias ji pateikė prašymus, buvo įdarbinti vyrai arba baltaodės moterys“<sup>72</sup>. Kadangi pareigas anksčiau užėmė baltaodė moteris ir juodaodis vyras, tiesioginės diskriminacijos skundas dėl rasės ar skundas dėl lyties pateikti atskirai būtų buvę nesėkmingi. Todėl skunde ieškovė teigė, kad ji buvo diskriminuodama „dėl to, kad yra moteris, sulaukusi tam tikro amžiaus, ir dėl to, kad yra juodaodė“ (vėliau reikalavimas pripažinti diskriminaciją amžiaus pagrindu buvo panaikintas)<sup>73</sup>. D. Jeffries byloje apylinkės teismas ieškinį atmetė, taip pat nusprendė, kad ji neįrodė, jog asociacija ją diskriminuoja dėl rasės ar dėl lyties ir dėl šių priežasčių jos nepaaukština pareigose. JAV federalinis teismas patvirtino apygardos teismo išvadas, kad D. Jeffries neįrodė rasinės diskriminacijos, tačiau nurodė apygardos teismui iš naujo apsvarstyti diskriminacijos klausimą dėl lyties<sup>74</sup>. Federalinis teismas sutiko su D. Jeffries, kad apygardos teismas klaidingai neatsižvelgė į jos ieškinį dėl diskriminacijos rasės ir lyties pagrindais. Federalinis teismas nurodė, kad „juodaodžių moterų diskriminacija gali egzistuoti net nesant juodaodžių vyrų ar baltaodžių moterų diskriminacijos“<sup>75</sup>, taip pažymėdamas tarpsektorinę rasės ir lyties sąveikos diskriminaciją.

Pažymėtina tai, kad visose aukščiau aptartose bylose afroamerikietės moterys teigė, jog būdamos juodaodės moterys patyrė diskriminaciją dėl dviejų diskriminacinių pagrindų sinergijos: dėl to, kad yra juodaodės, ir dėl to, kad yra moterys<sup>76</sup>. Jos pabrėžė praeityje nepastebėtą rasės ir lyties sinergiją, tvirtindamos, kad dėl jų derinio jos patyrė diskriminaciją, kuri buvo „baisesnė nei šių dviejų pagrindų sudėta suma“,

---

70 "Jeffries v. Harris County Community Action Association 615 F.2nd 1025 (5th Cir. 1980)", *supra note*, 68: 16 punktas.

71 *Ibid*, 17 punktas.

72 *Ibid*, 27-28 punktai.

73 „Jefferies v. Harris Cty. Cmty. Action, Opinion No. 77-1848.“, C punktas, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., [https://casetext.com/case/jefferies-v-harris-county-community-action-assn?\\_\\_cf\\_chl\\_jschl\\_tk\\_\\_=pmd\\_fb28363af3fcc0d84bad73dc3c1c8833e56c6ff3-1627477305-0-gqNtZGzNAk2jcnBszQlO](https://casetext.com/case/jefferies-v-harris-county-community-action-assn?__cf_chl_jschl_tk__=pmd_fb28363af3fcc0d84bad73dc3c1c8833e56c6ff3-1627477305-0-gqNtZGzNAk2jcnBszQlO)

74 *Ibid*

75 *Ibid*

76 Judy Scales-Trent, „Black Women and the Constitution: Finding our Place, Asserting our Rights“, *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review* 24, 9 (1989): 10.

nurodydamos, kad būdamos juodaodės moterys patyrė rasizmo ir seksizmo poveikio sinergiją<sup>77</sup>. Atitinkamai teismų jos prašė pripažinti, kad visuomenėje jos susidūrė su dvejomis stigmomis ir jų sinergija dėl rasės ir lyties. Bet kuri grupė, įrodanti, kad ji yra izoliuota ir bejėgė, gali reikalauti apsaugos nuo daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos<sup>78</sup>. Iš aukščiau aptartų bylų matome, kad nors ieškovės ir nurodė buvusios diskriminuotos dėl lyties ir rasės pagrindų sąveikos, iš pradžių teismai rasės ir lyties pagrindus išskyrė ir nagrinėjo diskriminaciją kiekvienu pagrindu atskirai. Tiesa, apeliacinės instancijos teismas nurodė, kad juodaodės moteris reikėtų išskirti kaip atskirą socialinę grupę, ir tai būtų vienintelis būdas nustatyti ir panaikinti diskriminaciją, nukreiptą prieš juodaodės moteris<sup>79</sup>. Šiuo apeliacinės instancijos teismo sprendimu parodyta, kad būtina atsižvelgti į diskriminacinių pagrindų sąveiką bei tarpsektoriškumą, kartu tai buvo pirmasis sprendimas, kuriame teismas skyrė dėmesio daugialypei tarpsektoriinei diskriminacijai.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad sąveikinio požiūrio teorija kaip analitinė priemonė vėliau įgavo ypatingą reikšmę ir ja pradėta remtis siekiant suprasti įvairias diskriminacijos formas, kartu pradėjo keistis ir JAV teismų požiūris bei praktika. Kilo paskatos ištirti, kaip skirtingi diskriminaciniai pagrindai gali susikirsti ir veikti įvairias moterų grupes. Tiesa ta, kad ši teorija yra svarbus elementas siekiant politinės ir socialinės lygybės, kartu stiprinant demokratinę sistemą. Pažymėtina, kad skirtingų socialinių kategorijų ir tapatybių susipynimas bei sąveika yra neišvengiami, o šios sudėtingos sąveikos rezultatas gali būti paaiškinamas tik turint omenyje konkrečius kontekstus, kuriuose ji vyksta. Nors diskusija apie tarpsektoriškumą kilo teisiniame diskurse, ji greitai išpopuliarėjo ir išsivystė į sąvoką, plačiai naudojamą tyrimuose dėl lyties reikšmės, nes lytis niekada neveikia kaip atskira, izoliuota kategorija, ji visuomet reiškiasi kartu su kitomis ir per kitas socialines kategorijas, tokias kaip etniškumas, klasė, amžius, rasė ar religija. Dėl šios priežasties tarpsektoriškumas svarbus įvairiose tarpdisciplininėse srityse, kurios apima sociologiją, kultūros studijas, politinę ir ekonominę sritis bei mokslą kartu su teisiniais aspektais.

Pavyzdžiui, rasė yra socialinė konstrukcija kaip priespaudos žymuo, o ne biologinė tikrovė. Toks požiūris išdėstytas ir Rasių lygybės direktyvos preambulės 6 punkte „Europos Sąjunga atmeta teorijas, kuriomis siekiama nustatyti, jog egzistuoja atskiros

---

77 Scales-Trent, *supra note*, 76: 14.

78 *Ibid*

79 „Jefferies v. Harris Cty. Cmty. Action, Opinion No. 77-1848.“, *supra note*, 73: 1035 punktas

žmonių rasės. Terminu „rasė“ vartojimas šioje direktyvoje nereiškia, kad pritariama tokioms teorijoms<sup>80</sup>. Etninė kilmė taip pat turi skirtingus galios vaidmenis, nes vienoje valstybėje tam tikros etninės kilmės atstovai gali būti mažuma, o kitoje valstybėje dauguma, ir tai parodo, kad dominavimo struktūra yra kompleksinė ir tarpsektorinė bei negali būti vertinama visais atvejais vienodai<sup>81</sup>. Ryšys su vergija yra svarbus norint pabrėžti, kad tarpsektoriškumas reiškia ne tam tikrą tapatybę, o struktūrinę diskriminaciją. Neįvertinus būdingų politinių, ekonominių ir socialinių struktūrų, klaidingai suprantama tarpsektorinė sąveikinio požiūrio filosofija ir tarpsektorinė diskriminacija.

Įvairovė (angl. *diversity*) apibūdina skirtumus, kurie egzistuoja tarp individų lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos arba tikėjimo, amžiaus, negalios ar seksualinės orientacijos pagrindu. Pažymėtina, jog kiekvienas individas turi unikalių šių tapatybių kombinacijų, tai nurodo į kiekvienoje visuomenėje egzistuojančias socialinei realybei būdingas diskriminacijos apraiškų įvairovės tendencijas. Su socialine įvairove susiję visuomenės grupių skirtumai pasireiškia trimis pagrindiniais aspektais: per socialinių grupių padėtį, jų patirtis ir tapatybę. Kokias socialines patirtis grupė turės, sąlygoja šios socialinės grupės santykis su plačiąja visuomene. Socialinės grupės tapatybė, savo ruožtu, susideda iš vertybių, normų, įsitikinimų bei siekių, sąlygojančių šios grupės narių socialinę elgseną ir pažiūras. Šių trijų aspektų tarpusavio sąveika lemia tam tikros socialinės grupės padėtį konkrečioje visuomenėje. Tarpsektorinė sąveikinio požiūrio teorija yra žinoma ir naudojama daugelyje disciplinų ir daugelyje kitų sričių, ir tai parodo bei suteikia svarbią informaciją apie tai, kad asmenys susiduria su atskirtimi, o jų diskriminacija tampa nepastebima dėl antidiskriminacinę teisę reguliuojančių įstatymų trūkumų. Požiūris, kad asmenų grupės yra griežtai atskirtos pagal rasę, lytį, negalią, seksualinę orientaciją ar kitą pagrindą padaro nematomais tuos, kurie yra šių grupių sankirtoje<sup>82</sup>.

XX a. paskutiniame dešimtmetyje JAV teismų praktikoje susiformavo aiškus tarpsektorinės diskriminacijos vertinimas. *Lam v. University of Hawaii* byloje<sup>83</sup> JAV apeliacinis federalinis teismas pažymėjo, kad tapatybės „suskaidymas“, kurį atliko žemesnės instancijos teismas byloje, apimančioje tris diskriminacinius pagrindus, buvo

80 „Europos Sąjungos Tarybos direktyva įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės 2000/43/EB 2000 m. birželio 29 d. OL Nr. L 180“, *supra note*, 32.

81 Fredman, *supra note*, 33: 30.

82 *Ibid*, 31.

83 „Lam v. University of Hawaii 40 F. 3d (9th Cir. 1994)“, 1551-1567 punktai, CASETEXT, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://casetext.com/case/lam-v-university-of-hawaii-2>

netinkamas. M. C. Lam, vietnamiečių kilmės moteris, teigė, kad buvo diskriminuojama dėl rasės, lyties ir tautinės kilmės, kuomet teikė paraišką užimti teisės studijų direktoriaus pareigas Havajų universiteto Teisės mokykloje. „Matematinis“ požiūris, kurio laikėsi apygardos teismas, vertinęs rasizmo ir seksizmo diskriminacinius pagrindus atskirai, buvo laikomas neteisingu, nes „ten, kur egzistuoja du diskriminacijos pagrindai, jų negalima suskaidyti į atskiras sudedamąsias dalis“, nes bandymas atskirai išskirti tarpsektorinę rasės ir lyties tapatybę dažnai iškreipia ar ignoruoja ypatingą pobūdį bei diskriminacijos patirtis<sup>84</sup>. JAV apeliacinis federalinis teismas pažymėjo ir tai, kad atmetus šį ieškinį moterims migrantėms neliktų gynimo priemonės susidūrus su diskriminacija. Taigi žemesnės instancijos teismas netinkamai įvertino tarpsektorinę rasės ir lyties pagrindų sąveiką, o aukštesnės instancijos teismas atsižvelgė į diskriminacinių pagrindų sąveiką bei tarpsektoriškumą.

Kintanti JAV teismų praktika tarpsektorinės diskriminacijos kontekste ir tokių subkategorijų išskyrimas, kaip juodaodės moterys ir migrantės moterys, paskatino platesnes sąveikinio požiūrio teorijos interpretacijas ir tarp teisės mokslininkų. J. Conaghan teigia, kad tarpsektorinis susikirtimas per daug susietas su tapatybės sąvokomis ir ypač su subjektyvių patirčių tapatumo formavimo vaidmeniu. Autorės nuomone, tapatybės netinka tam tikroms analizėms, tokioms kaip tam tikros socialinės grupės, nes socialinė grupė buvo suprantama kaip objektyvi santykių struktūra, o ne kaip subjektyvūs socialinės padėties išgyvenimai, todėl susitelkimas į tapatybę kelia riziką užtemdyti ekonominius socialinės klasės pasiskirstymo aspektus<sup>85</sup>. Naujesniame savo darbe S. Cho, K. Crenshaw ir L. McCall nurodo, kad daugelis sunkumų kyla dėl netinkamo tarpsektorinio supratimo, kai tik domimasi grupėmis ir tapatybėmis bei atitinkamai „žavimasi begaliniais deriniais sutampančių tapatybių“, ir klaidinga manyti, kad grupės ar kategorijos turi griežtas ribas, tarpsektoriškumas parodo galios poveikį tapatybės susikūrimui<sup>86</sup>.

Analizuojant socialinių grupių tarpsektoriškumą, pagrindinis dėmesys skiriamas socialinių grupių tapatybei, toks susitelkimas ir skirstymas į tam tikras socialines grupes veda į stereotipus. Problema ta, kad konkrečios socialinės grupės gali būti

---

84 „Lam v. University of Hawaii 40 F. 3d (9th Cir. 1994)“, *supra note*, 83: 1562 punktas,

85 Joann Conaghan, „Intersectionality and the Feminist Project in Law“. Iš *Intersectionality and Beyond, Law, Power and the Politics of Location*, Emily Grabham, Davina Cooper, Jane Krishnadas, Didi Herman (London: Routledge-Cavendish, 2009), 30-31.

86 Sumi Cho, Kimberle Williams Crenshaw, ir Leslie McCall, „Toward a Field of Intersectionality Studies: Theory, Applications and Praxis“. *Journal of Women in Culture and Society* 38, 4 (2013): 797.

priskirtos atitinkamiems stereotipams ir taip patirti diskriminaciją bei nuolatinę nelygybę. Norint tinkamai suvokti diskriminaciją, reikia pripažinti atitinkamus socialinių grupių stereotipus ir taip turėti galimybę juos atitaisyti<sup>87</sup>.

Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (angl. *OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development*) 2014 metų ataskaitoje plačiai aptariama, kaip stereotipai sudaro sąlygas nelygybei bei diskriminacijai. Dėl susiklosčiusių skirtingų lyčių socialinių normų, neapmokamas priežiūros darbas yra moterų prerogatyva, moterys skirtinguose regionuose, socialinėse ir ekonominėse klasėse bei kultūrose didelę dienos dalį praleidžia patenkindamos savo namiškių ir reprodukcijos lūkesčių vaidmenis, tiek pasaulyje, tiek Europoje yra daugybė įrodymų, kad moterys vis dar neproporcingai daug palyginti su vyrais dirba neapmokamą darbą<sup>88</sup>. Šioje ataskaitoje pabrėžiama, kad kasdieninis moterų gyvenimas visame pasaulyje turi vieną svarbią savybę: neatlygintinas priežiūros darbas vertinamas kaip moters atsakomybė, moteris nuo dviejų iki dešimties kartų daugiau nei vyrai atlieka šį darbą ir tai sudaro trūkstantą grandį analizuojant skirtingų lyčių darbo rezultatus<sup>89</sup>.

Su šia problematika susiduriama ir Europoje. Europos Komisijos 2015 metų ataskaitos duomenimis, dirbančios moterys vis dar atlieka tris ketvirtadalius namų ruošos darbų ir du trečdalius tėvų globos<sup>90</sup>. Šios ataskaitos taip pat parodo, kad dėl vyraujančių lyčių stereotipų neatlygintinas priežiūros darbas sukelia tokias pasekmes, kad daugelis moterų gauna mažesnę užmokestį už darbą, nes dirba trumpesnes darbo valandas ar turi pertraukiamą darbo stažą.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad lyčių stereotipų vaidmens pripažinimas yra pagrindinis dalykas siekiant juos pašalinti, o kartu pašalinti ir iš šių stereotipų išplaukiančius nelygybės padarinius. Tai tampa labai aktualu tuomet, kai stereotipai sąveikauja, sukurdami nepalankią daugialypę tarpsektorinę diskriminaciją, pavyzdžiui, lyčių ir rasės stereotipai sąveikauja ir taip pablogina moterų imigrančių padėtį visuomenėje<sup>91</sup>. Pavyzdžiui, tautinėms mažumoms priklausančios moterys dažnai užsidaro savo aplin-

---

87 Alexandra Timmer, „Toward an Anti-Stereotyping Approach for the European Court of Human Rights“, *Human Rights Law Review* 11, 4 (2011): 707.

88 „OECD Development Centre“, *Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes*, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., [https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid\\_care\\_work.pdf](https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf)

89 *Ibid*

90 „European Commission“, *Report on Equality Between Men and Women 2015*, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2ca44101-173b-11e6-ba9a-01aa75cd71a1>

91 Fredman, *supra note*, 33: 33.



koje ir kartais net bijo kreiptis pagalbos, nenorėdamos tokių stereotipų sustiprinti<sup>92</sup>. Aukščiau paminėta Europos Komisijos ataskaita parodo, kad tapimas migrantais ar perkeltais asmenimis turi skirtingą poveikį vyrams ir moterims, pabėgėlės moterys yra ypač pažeidžiamos dėl smurto lyties pagrindu<sup>93</sup>.

Pažymėtina, kad diskriminacija lyties pagrindu gali reikšti poveikį, kurį patiria moterys, įskaitant moteris, kurios yra neįgalios, vyresnio amžiaus, juodaodės, lesbietės ar bet kurios, turinčios kelis šių požymių derinius. S. Fredman teigia, kad esminė lygybės koncepcija apima keturis aspektus: (i) būtinybę atlyginti žalą, trūkumus, (ii) poreikį spręsti stigmas, stereotipus, išankstines nuostatas ir smurtą, (iii) poreikį palengvinti dalyvavimą, (iv) poreikį atsižvelgti į skirtumus ir keisti diskriminacijos struktūrą, nes pagrindinė problema yra tiksliai apibrėžti daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos sąvoką, padaryti ją matomą ir tinkamai ištaisyti klaidas tų asmenų atžvilgiu, kurie atsiduria nepalankioje padėtyje ir yra diskriminuojami<sup>94</sup>.

Tarpsektorinė diskriminacija reiškia struktūrinį ir dinaminį išdėstymą; galia žymi šiuos ryšius tarp skirtingos patirties kategorijų, kurios skiriasi savo sudėtingumu, tai bandymas sukurti prizmę, atskleidžiančią struktūros ir tapatybės santaką, ir išryškinti vektorius, kuriuose diskriminacija tapo nematoma vyraujančių sistemų, kurios buvo naudojamos ją identifikuoti<sup>95</sup>. Vertinant galios poveikį, būtina vertinti žmonių kaip daugialypių asmenybių padėtį visuomenėje, galimas nepalankios padėties rizikas, akcentuojant, kad kiekvienas individas yra moteris ar vyras, esantis tam tikro amžiaus, socialinės padėties, tautybės, tikėjimo ir turintis kitų požymių, kurių kombinacijos gali daryti įtaką daugialypei tarpsektorinei diskriminacijai. Siekiant lygių galimybių ir nediskriminavimo užtikrinimo vadovaujantis socialinių kategorijų sąveika bei sąveikinio požiūrio teorija, labai svarbu į nelygybės reiškinių žvelgti ne kaip į vienos socialinės grupės nepalankią padėtį visuomenėje, bet kaip į daugialypę problemą, pavyzdžiui, lyties, tautinės kilmės, kalbos, amžiaus pagrindais.

Žmonės turi tam tikrą lytį bei skirtingus tapatybės požymius, yra skirtingo tikėjimo etninės kilmės, tad dėl kelių ar visų šių požymių vienu metu jie gali patirti nepatogumų gyvenime, vienas tapatybės požymis gali būti neatsiejamas nuo kito požymio, ir tokiais atvejais žmogus visuomenėje gali atsidurti ženkliai blogesnėje padė-

---

92 Vaigė, *supra note*, 37: 134.

93 „European Commission“, *supra note*, 90.

94 Fredman, *supra note*, 33: 7-8.

95 Helma Lutz, Maria Teresa Herrera Vivar ir Linda Supik, *Framing Intersectionality: Debates on a Multi-faceted Concept in Gender Studies* (Farnham, Ashgate Publishing, 2011), 230.

tyje – ne vienoje, bet keliuose socialinio gyvenimo sferose. Svarbu atsižvelgti į tai, kad daugialypė diskriminacija yra ne vienos socialinės grupės diskriminavimas ar mažiau palankus traktavimas – tai daug platesnis kontekstas, kuriame sukuriamos prielaidos vienai grupei atsidurti mažiau palankioje padėtyje nei kita socialinė grupė buvo, yra ar būtų atsidūrusi. Be to, siūlytina vengti argumentacijos, kad visi asmenys skirtingose situacijose potencialiai gali būti diskriminuojami dėl skirtingų priežasčių, nes visų žmonių tapatybes sudaro daugelis dalelių<sup>96</sup>.

Apibendrinant aukščiau aptartą JAV teismų praktiką, pažymėtina, kad tarpsektorinės diskriminacijos sukeltoms pasekmėms įvertinti būtina atsižvelgti į diskriminacijos pagrindų sinergiją ir kontekstą. Iš pradžių JAV teismai neįvertino tarpsektorinės diskriminacijos, kurią patyrė juodaodės moterys, nes neatsižvelgė į rasės ir lyties pagrindų sukeltą sinergiją. Neatsižvelgta ir į padėtį, kurioje atsidūrė juodaodės moterys, nevertinant kilusio daugialypio pavojaus būti diskriminuojamoms dėl rasizmo ir patriarchyto ar kolonizacijos konteksto. Tačiau aukštesnės instancijos teismai skyrė dėmesio lyties ir rasės pagrindų tarpsektoriškumui bei sąveikai. Sąveikinio požiūrio teorijos vystymasis darė didelį poveikį tarpsektorinės diskriminacijos reiškinio sampratai. Daugialypės diskriminacijos samprata yra pagrįsta sąveikinio požiūrio teorija, kuri globaliai pripažįstama ir kildinama iš teisės doktrinos būtent mokslininkės K. Crenshaw analizės dėka.

### 1.1.2. Daugialypės diskriminacijos terminologijos problematika

Pažymėtina, kad tiek Europos Sąjungos, tiek Lietuvos Respublikos nacionaliniuose teisės aktuose diskriminacija, pačia bendriausia šio žodžio prasme, reiškia teisių sumažinimą arba atėmimą tam tikrai kategorijai asmenų dėl kokių nors požymių<sup>97</sup>. Diskriminacija paprastai siejama su lygių galimybių, lygiateisiškumo pažeidimu, o nediskriminavimas – su asmenų lygaus traktavimo, lygių galimybių realizavimo kategorijomis. Pirminė K. Crenshaw idėja, kad reikia atkreipti dėmesį į daugybę rasės ir lyties sąveikos būdų, kurie formuoja juodaodžių moterų patirtį, ir argumentai, kad individai

---

96 Vaigė, *supra note*, 37: 145.

97 „Europos Sąjungos Tarybos direktyva, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus 2000/78/EB 2000 m. lapkričio 27 d. OL Nr. L 303“, *supra note*, 31, „Europos Sąjungos Tarybos direktyva įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės 2000/43/EB 2000 m. birželio 29 d. OL Nr. L 180“, *supra note*, 32, „Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“, TAR, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.0CC6CB2A9E42/asr>, „Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas“, TAR, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.746227138BCB/FLcEVzJmSQ>

gali priklausyti kelioms į nepalankią padėtį patekusioms socialinėms grupėms vienu metu, palaikoma teisės mokslininkų visame pasaulyje. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad terminologijos problematika atsirado dėl terminologinio nenuoseklumo. JAV vystyta idėja apie daugybę rasės ir lyties pagrindų sąveikos būdų, ir naudotas tarpsektorinės diskriminacijos terminas, o Europoje pradėtas vartoti daugialypės diskriminacijos terminas siekiant užkirsti kelią diskriminacijai daugialybiais pagrindais.

Daugialypės diskriminacijos termino vartojimo pradžia sietina su 1995 m. Pekine vykusia Ketvirtąja pasauline moterų konferencija, kurioje buvo priimta Pekino lygybės, plėtros ir taikos deklaracija bei veiksmų planas<sup>98</sup> (toliau – Pekino veiksmų platforma). Šiame dokumente vartojama neutrali terminologija apibūdinti daugialypei diskriminacijai, vartojamas terminas – daugialypės kliūtys: „stiprinti pastangas užtikrinant vienodą naudojimąsi visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis visoms moterims ir mergaitėms, susiduriančioms su daugialypėmis kliūtimis, jų įgalinimas ir tobulėjimas dėl tokių veiksnių, kaip jų rasė, amžius, kalba, etninė priklausomybė, kultūra, religija ar negalia“<sup>99</sup>. Šis dokumentas, pripažintas ir priimtas tarptautinės bendruomenės, įnešė svarbų indėlį, nes atkreipė dėmesį į tai, kad amžius, negalia, socialinė ir ekonominė padėtis ir priklausymas tam tikrai etninei ar rasienei grupei galėtų sukurti daugialybes bei apsunkintas kliūtis moterims. Pekino veiksmų platforma tapo daugialypės diskriminacijos kaip egzistuojančios diskriminacijos formos pripažinimo sistema<sup>100</sup>.

Daugiau pokyčių daugialypės diskriminacijos terminologijoje atsirado Jungtinių Tautų 2001 metų pasaulinės konferencijos metu prieš rasizmą, rasinę diskriminaciją, ksenofobiją ir susijusią netoleranciją priimtoje deklaracijoje<sup>101</sup> (toliau – Durbano deklaracija), kurioje įtvirtintas daugialypės diskriminacijos reiškinio pripažinimas bei raginama tarptautinę bendruomenę imtis veiksmų prieš daugialypės diskriminacijos reiškinį. Durbano deklaracijoje nurodyta, kad rasizmas, rasinė diskriminacija, ksenofobija ir su tuo susijusi netolerancija atsiranda dėl rasės, spalvos, kilmės, tautinės ar etninės kilmės, ir dėl to aukos gali patirti daugialypę ar sunkesnę diskriminaciją dėl kitų su tuo susijusių priežasčių, pavyzdžiui, lyties, kalbos, religijos, politinės ar kitos

---

98 „UN General Assembly“, Fourth World Conference on Women Beijing Declaration, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm>

99 *Ibid.*, 36 punktas.

100 Fredman, *supra note*, 33: 27.

101 „UN General Assembly“, World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related intolerance, Declaration, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://www.un.org/WCAR/durban.pdf>

nuomonės, socialinės kilmės, nuosavybės, gimimo ar kito statuso<sup>102</sup>.

Pasak suomių mokslininko Timo Makkoneno, Durbano deklaracija buvo didelis tarptautinis proveržis, nes daugialypės diskriminacijos terminas tapo vis populiariesnis, pripažintas įvairiuose tiek vyriausybinuose, tiek nevyriausybinuose žmogaus teisių forumuose<sup>103</sup>. Šis suomių mokslininkas aptaria daugialypės diskriminacijos terminologiją ir pabrėžia, kad situacija, kai keli diskriminacijos pagrindai sąveikauja vienas su kitu, buvo konceptualizuota keliais skirtingais būdais ir išryškėjo nemažas terminologijos dviprasmiškumas<sup>104</sup>. Makkonenas nurodo, kad yra labai daug terminų apibūdinti šią situaciją, tokių kaip: daugialypės kliūtys (angl. *multiple disadvantages*), daugialypė diskriminacija (angl. *multiple discrimination*), dviguba marginalizacija (angl. *double marginalization*), triguba marginalizacija (angl. *triple marginalization*), tarpsektorinė diskriminacija (angl. *intersectional discrimination*), tarpsektorinis priklausomumas (angl. *intersectional subordination*), tarpsektorinis pažeidžiamumas (angl. *intersectional vulnerability*), jungtinė diskriminacija (angl. *compound discrimination*), sudėtinė diskriminacija (angl. *cumulative discrimination*), daugiamatė diskriminacija (angl. *multidimensional discrimination*), interaktyvi diskriminacija (angl. *interactive discrimination*), dviguba diskriminacija (angl. *double discrimination*) ir triguba diskriminacija (angl. *triple discrimination*), kartu jis akcentuoja, kad moksliniuose darbuose dažniausiai pasikartoja tarpsektorinės diskriminacijos terminas, tuo tarpu žmogaus teisių pažeidimų srityje – daugialypės diskriminacijos terminas<sup>105</sup>. Makkonen taip pat teigia, kad daugialypė diskriminacija yra terminas, kuris neapima tarpsektorinės diskriminacijos, ir tarpsektorinė diskriminacija yra visiškai atskiras terminas<sup>106</sup>. Yra ir daugiau šiai nuomonei pritariančių<sup>107</sup>.

Pavyzdžiui, generalinės advokatės Juliane Kokott išvadoje *David L. Parris v. Trinity College Dublin and Others* byloje<sup>108</sup> pažymima, kad kartais bandoma įskiepyti „daugialypės diskriminacijos“ sąvoką ir ši sąvoka gali klaidinti, nes susidaro įspūdis,

102 "UN General Assembly", *supra note*, 101: 2 punktas.

103 Timo Makkonen, *Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore* (Turku: Institute for Human Rights. Åbo Akademi University, 2002), 46.

104 *Ibid.*, 9.

105 *Ibid.*, 9-10.

106 *Ibid.*, 10-11.

107 Mieke Verloo, „Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union“, *European Journal of Women's Studies* 13, 3 (2006): 211.

108 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2016 m. lapkričio 24 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2016:897 byloje Nr. C-443/15“, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=BCEDF07AFD8C75CB81EC432E3F257A04?text=&docid=185565&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1135302>

kad yra du atskiri skirtingi požiūriai ir kiekvienas iš jų, visiškai nepriklausomai vienas nuo kito, laikytinas diskriminacija, o pasireiškus papildomam skirtingam požiūriui dėl kitos priežasties – dar didesne diskriminacija<sup>109</sup>. Tačiau svarstomas klausimas susijęs su dviejų ar daugiau veiksmų, kurie kiekvienas atskirai savaime dar nereiškia atitinkamo asmens diskriminacijos, sąveika<sup>110</sup>. Remiantis aukščiau išdėstytu, galima daryti išvadą, kad aptariama tarpsektorinė diskriminacija.

Iš esmės mokslinėje literatūroje dauguma mokslininkų sutinka, kad „daugialypė diskriminacija“ yra skėtinis terminas, naudojamas visoms situacijoms apibūdinti, kai asmuo diskriminuojamas daugiau nei vienu pagrindu, ir tai apima sudėtinę diskriminaciją ir tarpsektorinę diskriminaciją<sup>111</sup>. Tačiau nėra vieningos nusistovėjusios terminologijos nei vienoje teisinėje sistemoje ar literatūroje. Kartu, ryšys tarp daugialypės diskriminacijos ir tarpsektorinės diskriminacijos išlieka nenuoseklus, kartais net prieštaringas, ir skirtingų autorių vartojama terminija skiriasi.

S. Hannett<sup>112</sup> išskiria, kad daugialypė diskriminacija gali būti: *sudėtinė* (angl. *cumulative*) arba *papildoma* (angl. *additive*) ir *tarpsektorinė* (angl. *intersectional*). Autorės nuomone, *cumulative* daugialypė diskriminacija yra tokia situacija, kai asmuo yra vertinamas mažiau palankiai dėl daugiau nei vienos priežasties, bet kiekvienas diskriminacijos pagrindas kyla dėl skirtingų priežasčių; *additive* daugialypė diskriminacija – kai asmuo vertinamas mažiau palankiai dėl daugiau kaip vienos saugomos savybės ir, nors dvi savarankiškos diskriminacijos formos sutinkamos, jos nėra tarpusavyje susijusios; *intersectional* daugialypė diskriminacija susijusi su unikalia neatskiriama kombinacija charakteristikų, kurios yra stereotipų priežastimi bei kurioms būdinga pagrindų sinergija<sup>113</sup>.

Sandra Fredman<sup>114</sup>, atlikusi tyrimą apie tarpsektorinę diskriminaciją Europos Sąjungos lyčių lygybės ir antidiskriminacinės teisės kontekste, siūlo tris pagrindinius būdus, kaip galima suvokti diskriminaciją, kuri nutinka daugiau nei dėl vieno pagrindo:

a) *nuosekloji* (angl. *sequential*) daugialypė diskriminacija – kai asmuo pati-

---

109 „Generalinės advokatės Juliane Kokott 2016 m. birželio 30 d. išvada Nr. ECLI:EU:C:2016:493 byloje Nr. C-443/15“, 149 punktą, 74 išnaša, CURIA, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=181063&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2167656>

110 *Ibid*

111 Bell, *supra note*, 53: 21-22. Fredman, *supra note*, 33: 27-28. Solanke, *supra note*, 53: 727-728.

112 Hannett, *supra note*, 53: 67.

113 *Ibid*

114 Fredman, *supra note*, 33: 27.

ria diskriminaciją dėl skirtingų priežasčių skirtingais atvejais. Pavyzdžiui, moteris su negalia vieną kartą gali patirti diskriminaciją dėl savo lyties, o kita – dėl negalios. Su šia diskriminacijos rūšimi yra lengviausia kovoti ar ją identifikuoti, nes kiekvieną diskriminacinį įvykį galima įvertinti atskirai ir pagal tai spręsti;

b) **papildoma** (angl. *additive*) daugialypė diskriminacija – kai asmuo patiria diskriminaciją tuo pačiu atveju, tačiau dėl dviejų priežasčių, pavyzdžiui, prie lesbietės moters yra priekabiaujama dėl lyties ir seksualinės orientacijos. Šis diskriminacijos tipas yra papildomas, nes kiekvieną iš jų galima nustatyti atskirai;

c) **tarpsektorinė** (angl. *intersectional*) diskriminacija nutinka tuomet, kai du ar keli diskriminaciniai pagrindai veikia vienu metu ir veikia neatsiejamai, sukeldami skirtingas ir specifines diskriminacijos formas. Tam tikromis aplinkybėmis šių veiksmų derinys sukuria neigiamą sinergiją, todėl diskriminacija negali būti visiškai suprantama tik kaip pagrindų sudėjimas ar prijungimas<sup>115</sup>.

Pažymėtina ir tai, kad daugialypės diskriminacijos atvejai gali būti sprendžiami pagal galiojančias teisinės sistemas, nes kiekvieną diskriminacijos apraišką galima traktuoti kaip diskriminaciją ir išskirti bei vertinti kiekvieną pagrindą. Deja, daugialypė tarpsektorinė diskriminacija dėl savo sinergetinio pobūdžio yra daug sudėtingesnė: nevertinant pagrindų kartu ir neatsižvelgus į šių pagrindų poveikį, vienas arba kitas atskirai vertinamas pagrindas neatrodys diskriminuojantis.

ES Pagrindinių teisių agentūros ataskaitoje<sup>116</sup>, kuri skirta daugialypei diskriminacijai ištirti nurodoma, kad daugialypės diskriminacijos terminas vartojamas apibūdinti reiškiniui, kai žmogus diskriminuojamas dėl daugiau nei vienos priežasties, pavyzdžiui, dėl lyties ir religijos, dėl amžiaus ir etninės priklausomybės. Daugialypė diskriminacija gali būti **sudėtinė** – galima išskirti atskiras skirtingų diskriminacijos priežasčių pasekmes. Pavyzdžiui, vyresnio amžiaus moteris gali būti diskriminuojama darbovietėje dėl lyties ir sveikatos priežiūros srityje dėl amžiaus; arba **tarpsektorinė** – diskriminuojama dėl dviejų ar daugiau ypatybių. Pavyzdžiui, romų tautybės moteris gimdymo namuose gali patirti diskriminaciją ne tik kaip moteris (nes ne visos moterys patiria tokią diskriminaciją) ir ne tik kaip romų atstovė (nes ne visi romai susiduria su tokią diskriminacija), bet dėl abiejų ypatybių: dėl to, kad yra ir romų tautybės, ir moteris. Tarpsektorinė diskriminacija – tai diskriminacija, kai keli pagrindai veikia kartu ir jie yra neatsiejami vienas nuo kito, gali būti pačių įvairiausių pagrindų susikirtimų,

115 Fredman, *supra note*, 33: 27.

116 EU Fundamental Rights Agency, *supra note*, 3: 13.

tokių kaip lytis ir amžius arba religija, lytis ir etninė kilmė<sup>117</sup>.

Europos lyčių lygybės institutas nurodo, kad daugialypė diskriminacija yra bet kokie asmenų diskriminacijos dėl biologinės lyties, rasinės ar etninės kilmės, religijos, tikėjimo, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos, lytinės tapatybės ar kitų bruožų deriniai ir diskriminacija, kurią patiria tie, kas turi, arba manoma, kad turi šiuos bruožus<sup>118</sup>. Kartu pabrėžiama, kad terminas „daugialypė diskriminacija“ vartojamas kaip visa apimanti, neutrali sąvoka, apibrėžianti visus atvejus, kai diskriminuojama dėl kelių pagrindų bei gali pasireikšti dviem būdais<sup>119</sup>. Pirmas būdas – „pridėtinė diskriminacija“, kai diskriminuojama dėl kelių pagrindų, kuriuos galima išskirti kaip atskirus. Antras būdas – „sąryšinė diskriminacija“, kai du arba daugiau pagrindų sąveikauja tokiu būdu, kad jų neįmanoma atsieti. Tam tikroms nepalankioje padėtyje esančių asmenų grupėms priskiriamos moterys susiduria su didesne rizika patirti nevienodą vertinimą dėl to, kad turi derinį ypatumų, galinčių lemti diskriminaciją, tad daugialypę diskriminaciją jos patiria kitaip, arba skirtingu lygiu nei toms pačioms grupėms priklausantys vyrai<sup>120</sup>.

Paskutiniame, Vienodo požiūrio direktyvos pasiūlyme<sup>121</sup> išdėstyta, kad diskriminacija apima tiesioginę diskriminaciją, netiesioginę diskriminaciją, priekabiavimą, nurodymus diskriminuoti ir atsisakymą tinkamai pritaikyti sąlygas neįgaliesiems, taip pat suprantama, kad gali būti diskriminuojama dėl daugialypių pagrindų. Nors tiesiogiai daugialypės diskriminacijos terminas nėra pavartotas, tačiau šio reiškinio sąvoka apibrėžiama, kaip „diskriminacija dėl daugialypių pagrindų – tai bet kokios formos diskriminacija, atsirandanti dėl bet kokio dviejų ar daugiau iš toliau išvardytų pagrindų derinio: religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos, įskaitant atvejus, kai juos vertinant atskirai situacija nesukeltų atitinkamo asmens diskriminacijos, kartu siekiant atspindėti sudėtingą diskriminacijos atvejų realybę, taip pat padidinti jos aukų apsaugą, turėtų būti pripažinta diskriminacija dėl daugialypių pagrindų“<sup>122</sup>. Pažymėtina, kad ši sąvoka apima tiek sudėtinės, tiek tarpsek-

117 EU Fundamental Rights Agency, *supra note*, 3: 13.

118 „Europos lyčių lygybės institutas“, Glossary & Thesaurus, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://eige.europa.eu/lt/thesaurus/terms/1297>

119 *Ibid*

120 *Ibid*

121 „Europos Sąjungos Taryba pasiūlymas dėl Tarybos direktyvos, kuria įgyvendinamas vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principas – pažangos ataskaita 2019 m. gegužės 24 d. Nr. 9567/19“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST\\_9567\\_2019\\_INIT&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_9567_2019_INIT&from=EN)

122 *Ibid*, 12ab punktas.

torinės diskriminacijos reiškinį, nes aiškiai atkreipiamas dėmesys į tai, kad įskaitomi ir tie atvejai, kai pagrindų vertinimas atskirai nesukeltų diskriminacijos.

Apibendrinant galima teigti, kad tarptautinės ir Europos organizacijos vartoja *daugialypę diskriminaciją* kaip visaapimančią terminą<sup>123</sup>, pastarųjų metų literatūroje apibūdinti diskriminaciją, patirtą daugiau negu vienu pagrindu, daugiausia nurodomi šie trys terminai: ***daugialypė diskriminacija, sudėtinė diskriminacija, tarpsektorinė diskriminacija***. Mokslininkai supranta ir vartoja šiuos terminus pakaitomis, daugiausia daugialypės diskriminacijos terminas vartojamas kaip apimantis sudėtinę ir tarpsektorinę diskriminaciją. Sudėtinės diskriminacijos ir tarpsektorinės diskriminacijos terminai dažnai yra vartojami kaip sinonimai, net jei nereiškia to paties: tarpsektoriškumas siūlo alternatyvią nelygybės filosofiją. Pažymėtina, kad aukščiau aptartuose teisės mokslininkų darbuose ir *soft law* instrumentuose terminas „daugialypė diskriminacija“ naudojamas kaip visaapimantis, neutralus požiūris į visus diskriminacijos atvejus dėl diskriminacijos atvejų keliais pagrindais, todėl teisės aktuose daugialypės diskriminacijos sąvoka turėtų apimti tiek sudėtinę, tiek tarpsektorinę diskriminaciją.

Daugialypė diskriminacija, įskaitant tarpsektorinę diskriminaciją, yra gana naujas terminas, kuris, nors ir aptariamas teisės mokslininkų bei įvairių tarptautinių institucijų, dar nėra visiškai atspindėtas įstatymuose ir teisminėje praktikoje. Antidiskriminacinė teisė ir su ja susijusi praktika tradiciškai laikosi „vienos ašies“ perspektyvos, nustatydamą ir nagrinėdamą diskriminacijos pagrindus atskirai. Sudėtinės daugialypės diskriminacijos reiškinį būtų galima spręsti pagal esamą teisinį reguliavimą, nes kiekvienas diskriminacijos pagrindas gali būti vertinamas taip, tarsi tai būtų vienas iš diskriminacinių pagrindų. Tarpsektorinė diskriminacija dėl savo sinerginio, sąveikinio pobūdžio negali būti sprendžiama, nes atskiras pagrindų vertinimas po vieną diskriminacinių pagrindų izoliuotai neparodys diskriminacinio poveikio asmeniui.

Daugialypių, tarpsektorinių santykių galią ir poveikį galime lyginti remiantis: sukuriama socialine ir ekonomine nepalankia padėtimi, stigmatizavimu, išankstiniu nusistatymu, kuomet vadovaujamosi stereotipais, marginalizacija, reikalingų diskriminacijai nustatyti pagrindų suderinimu. Situacijose, kur vieni daugialypiai, tarpsektoriai santykiai gali būti privilegijuoti, o kiti nepalankūs, remiantis įvairiais palyginimais ar sugretinimu galima nustatyti ir išspręsti daugialypės, tarpsektorinės diskriminacijos problemas. Pažymėtina, kad priklausymas kelioms pažeidžiamoms visuomenės grupėms pagilina ir sustiprina diskriminaciją.

123 Burri, Schiek, *supra note*, 46: 4.



## 1.2. Apsauga nuo daugialypės diskriminacijos Jungtinės Karalystės ir tam tikrų ES valstybių narių teisėje

Daugialypė diskriminacija nėra minima teisės aktuose, o taip pat nėra pripažįstama ir plėtojama teismų praktikoje didžiojoje dalyje Europos valstybių. Sąlygiškai pagal daugialypės diskriminacijos teisinį traktavimą valstybes galima būtų suskirstyti į tris grupes: valstybės kuriose daugialypė diskriminacija nėra pripažįstama ir nevystoma teismų praktikoje; valstybės kuriose įtvirtintas daugialypės diskriminacijos draudimas teisės aktuose ir plėtojama teismų praktikoje; valstybės, kuriose teisės aktuose neįtvirtinta, bet plėtojama teismų praktikoje. Pažymėtina, kad daugialypės diskriminacijos draudimas įtvirtintas nacionaliniuose teisės aktuose tik devyniose ES valstybėse narėse, atitinkamai formuojasi nacionalinių teismų praktika daugialypės diskriminacijos klausimais. Siekiant tinkamai atskleisti apsaugą nuo daugialypės diskriminacijos ES valstybėse narėse, analizei pasirinktos visos ES valstybės narės, turinčios daugialypės diskriminacijos teisinį reguliavimą ir teismų praktiką. Pažymėtina, kad Jungtinėje Karalystėje daugialypės diskriminacijos teisinis reguliavimas ir teismų praktika formavosi tuo metu, kai ši valstybė buvo ES valstybė narė, todėl analizei pasitelkiama ir šioje valstybėje esanti apsauga nuo daugialypės diskriminacijos.

### 1.2.1. Daugialypės diskriminacijos teisinis reguliavimas Jungtinėje Karalystėje ir ES valstybėse narėse

Daugialypės diskriminacijos klausimus savo įstatymuose sprendžia tik kelios ES valstybės narės – Portugalija, Austrija, Bulgarija, Kroatija, Vokietija, Graikija, Italija, Rumunija, Ispanija. Šių šalių nacionaliniuose teisės aktuose yra įtvirtintas daugialypės diskriminacijos draudimas.

JK, buvusi ES valstybė narė, buvo viena iš pirmųjų, įtraukusi daugialypės diskriminacijos draudimą į nacionalinės teisės aktą – Lygybės aktą<sup>124</sup> (angl. *Equality Act 2010*), tačiau šios nuostatos įsigaliojimas buvo atidėtas. Šiame akte nurodoma, kad kompleksinė (angl. *combined*) diskriminacija kyla: kai asmuo (A) diskriminuoja kitą asmenį (B) dėl dviejų susijusių saugomų savybių derinio, kai (A) elgėsi su (B) mažiau palankiai, negu (A) elgiasi arba būtų elgęsis su asmeniu, kuris neturi nė vienos iš saugomų savybių, (B) neprivalo įrodyti, kad (A) elgesys su juo yra tiesioginė diskrimina-

---

124 „Equality Act 2010“, Legislation.gov.uk, 14 straipsnis, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>

cija dėl kiekvienos iš charakteristikų šiame junginyje (imant atskirai)<sup>125</sup>. Taigi, ieškovui, manančiam, kad patiria diskriminaciją daugiau nei vienu pagrindu, nereikia įrodinėti, kad patyrė diskriminaciją kiekvienu iš pagrindų atskirai.

Aukščiau paminėtas teisės aktas taip pat numato ir būtinų profesinių reikalavimų išimtį, pavyzdžiui, jei vyras skundžiasi, kad į darbą buvo nepriimtas dėl to, kad jis yra neįgalus vyras, o darbdavys įrodo, kad būtinas profesinis reikalavimas darbui buvo moters lytis, daugialypė diskriminacija nekils, kadangi diskriminacija dėl lyties yra pateisinta, o diskriminacijai dėl negalios kilti pagrindo nebuvo<sup>126</sup>.

Nacionaliniuose teisės aktuose, pavyzdžiui, Bulgarijos Apsaugos nuo diskriminacijos akte<sup>127</sup> (angl. *Protection Against Discrimination Act*), Kroatijos Antidiskriminacinės teisės akte<sup>128</sup> (angl. *Anti-Discrimination Act*), Rumunijos Potvarkyje (GO) 137/2000 dėl visų formų diskriminacijos prevencijos ir baudimo už ją<sup>129</sup> (angl. *Ordinance (GO) 137/2000 regarding the prevention and the punishment of all forms of discrimination*), daugialypė diskriminacija paprastai apibrėžiama kaip diskriminacija daugiau nei vienu pagrindu. Šiuose nacionalinės teisės aktuose nurodoma, kad daugialypė diskriminacija yra sunkinanti aplinkybė ir traktuojama kaip sunkesnis nusizengimas<sup>130</sup>, kartu su tokiomis kategorijomis kaip pakartotinė diskriminacija, tęstinė diskriminacija ar diskriminacija, kurios pasekmės yra ypač žalingos aukai<sup>131</sup>, nurodoma valdžios institucijoms teikti pirmenybę atitinkamoms priemonėms, skirtoms daugialypės diskriminacijos aukų naudai<sup>132</sup>.

Portugalijoje daugialypė diskriminacija suprantama kaip dviejų ar daugiau diskriminacijos pagrindų derinys, apimantis tokius veiksmus, kaip rasė / etninė kilmė,

---

125 "Equality Act 2010", *supra note*, 124.

126 Iyiola Solanke, „Multiple discrimination in Britain: Immutability and its alternative“, ERA, 2010 September 14, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., [http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/11\\_Multiple\\_discrimination/2010\\_09\\_Solanke\\_EN.pdf](http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/11_Multiple_discrimination/2010_09_Solanke_EN.pdf)

127 „Protection Against Discrimination Act (PADA) Additional Provisions“, Legislation online, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., [https://www.legislationline.org/download/id/7046/file/Bulgaria\\_anti-discrimination\\_act\\_2003\\_2006\\_am.pdf](https://www.legislationline.org/download/id/7046/file/Bulgaria_anti-discrimination_act_2003_2006_am.pdf)

128 „Anti-Discrimination Act“, PRS, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://www.prs.hr/attachments/article/2127/Croatian%20Anti-discrimination%20Act.pdf>

129 Ordinance (GO) 137/2000 regarding the prevention and the punishment of all forms of discrimination, Main, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., [https://main.components.ro/uploads/1d3a0bf8b95391b825aa-56853282d5da/2017/02/Ordinance\\_No\\_137\\_of\\_2000.pdf](https://main.components.ro/uploads/1d3a0bf8b95391b825aa-56853282d5da/2017/02/Ordinance_No_137_of_2000.pdf)

130 *Ibid*

131 „Anti-Discrimination Act“, *op cit.*, 6 punktas.

132 „Protection Against Discrimination Act (PADA) Additional Provisions“, *op cit.*, 11.2 punktas.

tautybė, protėviai ir kilmės teritorija<sup>133</sup>. Vokietijos Pagrindiniame vienodo požiūrio įstatyme numatyta (angl. *General Act on Equal Treatment*), kad bet koks nevienodas požiūris, remiantis keletu draudžiamų pagrindų, turi būti vertinamas atsižvelgiant į kiekvieną iš šių pagrindų<sup>134</sup>. Pažymėtina ir tai, kad daugialypės diskriminacijos atvejais Federalinė kovos su diskriminacija agentūra (angl. *Federal Anti-discrimination Agency*) ir kompetentingi agentai bei Parlamento atstovai turi bendradarbiauti<sup>135</sup>.

Austrijos Vienodo požiūrio įstatyme (angl. *Equal Treatment Act*) aiškinamosiose pastabose papildomai paaiškinta, kad diskriminaciją dėl kelių pagrindų reikia įvertinti atsižvelgiant į bendrą požiūrį ir į tai, kad pagrindai negali būti vertinami atskirai, taip pat reikia atsižvelgti į daugialypę diskriminaciją įvertinant neturtinės žalos dydį<sup>136</sup>. Graikijoje, 2011 m. reformavus teisės aktus darbo teisės ir socialinio draudimo srityje, įstatymuose suformuota nuoroda į daugialypę diskriminaciją, nurodant, kad „Darbo inspekcija prižiūri vienodo požiūrio principo įgyvendinimą nepriklausomai nuo rasės ar etninės kilmės, religijos ar kitų įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos, atsižvelgiant į daugialypės diskriminacijos atvejus“<sup>137</sup>.

Kai kurios šalys nagrinėja tik tam tikrų derinių diskriminacinius pagrindus, kaip antai Italijos teisinis reguliavimas numato, kad turi būti taikomas vienodas požiūris neatsižvelgiant į asmens rasę ir etninę kilmę bei turi būti atsižvelgiama į tokias pat diskriminacijos formas, kurios gali turėti skirtingą poveikį bei perspektyvą moterims ir vyrams, taip pat apie kultūrinio ir religinio pobūdžio rasizmo formų poveikį, t. y. rasės ir etninės kilmės pagrindą galima derinti su lyties pagrindu bei religijos ir įsitikinimų pagrindu<sup>138</sup>. Taip pat vienodo požiūrio įgyvendinimas, nepriklausomai nuo religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos, turi būti vykdomas atsižvelgiant į perspektyvą, kurioje taip pat atsižvelgiama į skirtingą poveikį moterims ir vyrams, kurį tos pačios diskriminacijos formos gali turėti<sup>139</sup>. Įstatymų leidėjas daugialypei

---

133 „Portugal, Law 93/2017 establishing the legal regime of prevention, prohibition and fight against discrimination on the ground of race/ethnic origin, nationality, ancestry and territory of origin“, Equality law, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4457-portugal-law-93-2017-establishing-the-legal-regime-of-prevention-prohibition-and-fight-against-discrimination-on-the-ground-of-race-ethnic-origin-nationality-ancestry-and-territory-of-origin-pdf-128-kb>

134 „General Act on Equal Treatment of 14 August 2006“, 4 punktas, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., [https://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_agg/englisch\\_agg.html](https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_agg/englisch_agg.html)

135 Chopin, Germaine, *supra note*, 45: 36.

136 *Ibid*, 37.

137 *Ibid*, 36.

138 Chiara Favilli, *Country report Non-discrimination Italy* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016), 35.

139 *Ibid*

diskriminacijai nurodo būtiną lyties pagrindą, taigi daugialypė diskriminacija galima tuomet, kai vienas iš diskriminacinių pagrindų yra dėl lyties.

Pažymėtina, kad tiek JK, tiek minėtų ES valstybių narių nacionaliniuose teisės aktuose yra įtvirtintas daugialypės diskriminacijos draudimas, daugialypė diskriminacija paprastai apibrėžiama kaip diskriminacija dėl daugiau nei vieno pagrindo, tačiau daugialypės diskriminacijos sąvokos apibrėžimai nėra platūs ar išsamūs, aprašomieji teiginiai nėra paremti išsamiais apibūdinamais. Kai kurios šalys riboja pagrindus, kurie gali būti derinami. Aukščiau paminėtų ES valstybių narių nacionaliniuose teisės aktuose daugialypė diskriminacija apima įtvirtintą draudimą diskriminuoti daugiau negu vienu pagrindu, tačiau nėra įtvirtintas draudimas dėl tarpsektorinės daugialypės diskriminacijos dėl dviejų ar daugiau diskriminacinių pagrindų sąveikos, kuomet skirtingų diskriminacijos pagrindų pasekmių išskirti negalima.

### 1.2.2. Daugialypė diskriminacija Jungtinės Karalystės ir ES valstybių narių teismų praktikoje

JK ir ES valstybių narių nacionalinių teismų praktika daugialypės diskriminacijos kontekste nėra labai gausi. Daugumos ES valstybių narių nacionaliniuose teisės aktuose daugialypė diskriminacija nėra paminėta, tačiau tai neužkerta kelio asmenims, patyrusiems daugialypę diskriminaciją, pareikšti ieškinius dėl kelių pagrindų. Tokiu atveju nacionaliniai teismai pripažįsta daugialypę diskriminaciją savo praktikoje, nors nacionaliniuose teisės aktuose daugialypė diskriminacija nėra įtvirtinta.

Viena grupė valstybių, kurių nacionalinėje teisėje įtvirtintas daugialypės diskriminacijos draudimas. Nors Austrijoje yra teisinis reguliavimas dėl daugialypės diskriminacijos, tačiau teismų praktika šioje srityje nėra gausi. Austrijos Aukščiausiasis teismas (Oberster Gerichtshof) savo 2010 m. rugsėjo 22 d. sprendime Nr. 80bA63/09m atkreipė dėmesį į daugialypę diskriminaciją. Nagrinėdamas daugialypės diskriminacijos užimtumo srityje atvejį, Aukščiausiasis teismas nustatė daugialypę jaunos moters diskriminaciją, kuriai darbdavys neleido nešioti islamiško galvos apdangalo, pakeitė jos vardą į labiau „priimtina vietiniams“ ir paprašė nusidažyti plaukus<sup>140</sup>. Pažymėtina, kad Aukščiausiasis teismas nenurodė, kaip teismai turėtų spręsti šį reiškinį, nors nacionaliniuose įstatymuose nustatyta spręsti daugialypius diskriminacijos atvejus bei nurodyta vertinant nematerialios žalos atlyginimo dydį atsižvelgti į daugialypės diskriminacijos

---

140 Solanke, *supra note*, 57: 465.

atvejus<sup>141</sup>. Kitoje byloje, Austrijos Vienodo požiūrio komisija nustatė daugialypę diskriminaciją byloje jaunos musulmonės moters, kuriai darbdavys liepė nenešioti galvos apdangalų pakeliui į darbą ar darbe, uždraudė jai paminėti savo turkišką kilmę klientams ir priekabiavo. Vėliau darbdavys nutraukė jos mokymo sutartį argumentuodamas, kad klientai nenorėtų, jog juos aptarnautų turkiškos kilmės moteris. Austrijos Vienodo požiūrio nustatė daugialypę diskriminaciją lyties, etninės kilmės ir religiniais pagrindais, taip pat priekabiavimo dėl tų pačių priežasčių derinį<sup>142</sup>.

Italijos Konstitucinis Teismas pripažino dvigubą diskriminacijos pagrindą byloje dėl tautybės ir negalios, nustatant neįgalių asmenų iš trečiųjų šalių, kuriems nebuvo leista naudotis socialinės apsaugos išmokomis ir lengvatomis, diskriminaciją. Nuspręsta, kad trečiųjų šalių piliečiai turi teisę į pašalpą<sup>143</sup>. Ispanijoje, Galisijos Aukštesnysis teismas pripažino darbuotojos atleidimą iš darbo neteisėtu, nes įmonė pažeidė jos teisę į vienodą požiūrį ir nediskriminavimą lyties, nuomonės ar bet kokios asmeninės ar socialinės aplinkybės ir ideologijos laisvės pagrindais<sup>144</sup>. Teismas pažymėjo, kad darbuotoja buvo diskriminuojama dėl kelių pagrindų, tačiau neišskyrė, kad nors vienas iš pagrindų būtų svarbesnis už kitą.

JK nacionalinėje teisėje numatyta daugialypės diskriminacijos nuostata dar neišgaliojo, tačiau byloje *Bahl v. The Law Society*<sup>145</sup> pirmą kartą buvo pripažinta daugialypė tarpsektorinė diskriminacija. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad tai buvo pripažinta tik pirmos instancijos teismo sprendimu, apeliacinės instancijos teismas panaikino šį sprendimą. Buvusi Lygių galimybių komisijos komisarė, K. Bahl, buvo paskirta The Law Society organizacijos pirmininko pavaduotoja. Jos vaidmuo buvo skatinti reformas organizacijoje, tačiau darbuotoja skundėsi patyčiomis. Buvo atliktas vidaus tyrimas, po kurio galiausiai K. Bahl atsistatydino bei pateikė skundą dėl diskriminacijos. Jos byloje buvo iškeltas klausimas, ar juodaodės moterys galėtų sudaryti sinergetinę kategoriją antidiskriminaciniuose įstatymuose<sup>146</sup>.

Pirmos instancijos teismas buvo sėkmingas, K. Bahl nurodė baltaodį vyrą kaip hipotetinį palyginimą, ir teismas patenkino jos kaltinimą dėl rasės ir lytinės diskri-

---

141 Dieter Schindlauer, *Country report Non-discrimination Austria* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019), 20-21.

142 Solanke, *supra note*, 57: 455.

143 Fredman, *supra note*, 33: 53.

144 *Ibid*, 57.

145 „Bahl v. The Law Society [2004] EWCA Civ 1070“, Bailii, Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2004/1070.html>

146 *Ibid*

minacijos. Buvo nuspręsta, kad su poniam K. Bahl taip nebūtų elgiama, jeigu ji būtų buvusi baltaodžiu vyru, todėl ji susidūrė su tiesiogine diskriminacija kartu dėl lyties ir rasės. Tačiau apeliacinėje instancijoje šis teismo sprendimas buvo panaikintas ir nurodyta, kad jeigu įrodymai netenkina teismo, kad egzistuoja diskriminacija dėl rasės ar dėl lyties, vertinant pagrindus savarankiškai, tada teismas negali nė vieno ieškinio pripažinti tinkamu remiantis tuo, kad vis dėlto diskriminacija dėl rasės ir lyties buvo vertinama kartu<sup>147</sup>. Todėl nuspręsta, kad K. Bahl negali tvirtinti, kad rasė ir lytis yra viena bendra diskriminacijos priežastis: šie du aspektai turėjo būti nagrinėjami atskirai ir kiekvienam iš jų pateikti atskiri įrodymai.

Kita grupė valstybių, kuriose daugialypės diskriminacijos draudimas nėra įtvirtintas, tačiau užtikrinamas nacionalinių teismų praktikoje. Nors ir nesant aiškios įstatymų ar kitų teisės aktų nuorodos į daugialypę diskriminaciją, Prancūzijoje teismai atsižvelgia į ieškinius, pateiktus keliais diskriminaciniais pagrindais<sup>148</sup>. Pavyzdžiui, Paryžiaus apeliacinis teismas yra pripažinęs daugialypę diskriminaciją karjeros vystymo srityje negalios, sveikatos būklės ir narystės profesinėje sąjungoje pagrindais, nurodydamas, kad diskriminacija kilo dėl skirtingų pagrindų kartu<sup>149</sup>. Prancūzijos teismai praktikoje leidžia ieškovams teikti ieškinius, kai asmenys yra diskriminuojami dėl keleto pagrindų, pavyzdžiui, tokiais atvejais, kai vyksta atranka į universitetą ar įsidarbinant, gali turėti įtakos sudėtiniai amžiaus ir tautybės, amžiaus ir lyties pagrindai<sup>150</sup>.

Vis dėlto galimybės derinti diskriminacijos pagrindus kai kuriose valstybėse yra apšunkintos dėl skirtingų teisės aktų, reguliuojančių diskriminacinius pagrindus. Pavyzdžiui, Belgijoje turi būti ginčijamas kiekvienas sudėtinio ieškinio pagrindas atskirai pagal tris skirtingus teisės aktus<sup>151</sup>. Belgijos teismas yra konstatavęs „dvigubą diskriminaciją“ dėl lyties ir amžiaus, kuomet ieškovas, 44 metų vyras, kreipėsi dėl darbo į administracines pareigas įmonėje, kurioje paslaugos teikiamos pagal paslaugų kuponus. Dar tą pačią dieną jis gavo atsisakymą, kad įmonėje iš esmės dirba tik moterys nuo 20 metų iki 30 metų, todėl jis nepatenka į šią grupę<sup>152</sup>. Nacionalinis teismas nustatė, kad nagrinėjami faktai atskleidė „dvigubos diskriminacijos“ dėl lyties ir amžiaus situaciją. Buvo nustatyti dviejų skirtingų antidiskriminacinių teisės aktų pažeidimai: Bendrojo kovos

---

147 "Bahl v. The Law Society [2004] EWCA Civ 1070", *supra note*, 145.

148 Fredman, *supra note*, 33: 53.

149 *Ibid*

150 *Ibid*, 54.

151 *Ibid*

152 Chopin, Germaine, *supra note*, 45: 37.

su diskriminacija federalinio įstatymo pažeidimas – diskriminacija dėl amžiaus, taip pat Lyčių lygybės federalinio įstatymo pažeidimas – diskriminacija dėl lyties.

Panašiai Švedijoje teismai nagrinėja bylas dėl daugialypės diskriminacijos, nors konkrečių daugialypės diskriminacijos nuostatų teisės aktuose nėra. Svarbi 2010 m. Švedijos Darbo teismo nagrinėta daugialypės diskriminacijos byla, kuri buvo susijusi su diskriminacija dėl amžiaus ir lyties pagrindų. 62 metų moteris pateikė prašymą įsidarbinti kaip įdarbinimo specialistė viešojoje įdarbinimo tarnyboje, tačiau nebuvo pakviesta pokalbiui ar pasamdyta. Darbdavys tvirtino, kad moteris buvo netinkama šiam darbui, tačiau nesugebėjo to įrodyti. Darbo teismas nustatė, kad diskriminacija kilo dėl abiejų priežasčių, t. y. amžiaus ir lyties, kadangi moteris nebuvo pakviesta į darbo pokalbį. Nors ir buvo konstatuota diskriminacija dėl dviejų pagrindų, nutarta, kad jie abu atsirado dėl to paties poelgio ar neveikimo, todėl nebuvo priežasties padidinti kompensacinę išmoką<sup>153</sup>.

Lenkijos Aukščiausiasis teismas 2009 m. yra priėmęs sprendimą daugialypės diskriminacijos byloje dėl skirtingo vyrų 65 m. ir moterų 60 m. senatvės pensijos amžiaus. Šiame sprendime nurodoma, kad tokiu atveju kyla dviejų rūšių diskriminacija – netiesioginė diskriminacija dėl lyties ir tiesioginė diskriminacija dėl amžiaus<sup>154</sup>. Taip pat apylinkės ir apygardos teismai yra priėmę analogiškus sprendimus byloje dėl diskriminacijos dviem pagrindais: seksualinės orientacijos ir apkūnumo<sup>155</sup>.

Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad Latvijos apylinkės teismas savo iniciatyva nustatė daugialypę diskriminaciją dėl lyties ir turtinės padėties – ieškovas įrodinėjo tik diskriminaciją dėl lyties, bet ne dėl nuosavybės statuso<sup>156</sup>. Skirtingai nei Čekijos teismai, kurie niekada aiškiai nepripažino daugialypės diskriminacijos lyties ir tautybės pagrindais, kai buvo ginčijamas neteisėtas romų moterų sterilizavimas. Daugeliu atvejų bylos buvo susijusios su sterilizavimu komunizmo laikais, todėl šioms byloms buvo pritaikyta senatis.

2000 m. Nyderlandų teismas priteisė didesnę žalos atlyginimą byloje, kurioje pripažinta diskriminacija daugialypiais rasės ir lyties pagrindais. Darbdavys nutraukė darbo sutartį su darbuotoja, nes manė, kad darbuotoja nesugrįš į darbą po motinystės atostogų pilnai darbo dienai, kadangi ji marokiečių kilmės ir ištekėjusi už „tradici-

---

153 Fredman, *supra note*, 33: 54.

154 *Ibid*, 56.

155 *Ibid*

156 Solanke, *supra note*, 47: 449.

nio marokiečio<sup>157</sup>. Šioje valstybėje taip pat nėra daugialypės diskriminacijos teisinio reguliavimo.

Remiantis aukščiau išdėstyta nacionalinių teismų praktika, galima daryti išvadą, kad nacionalinių teismų praktika daugialypės diskriminacijos srityje yra negausi bei fragmentiška ES valstybėse narėse, kurios turi daugialypės diskriminacijos teisinį reguliavimą. Pažymėtina ir tai, kad šešiose ES valstybėse narėse (Prancūzija, Belgija, Švedija, Lenkija, Latvija, Nyderlandai), kuriose nėra teisinio reguliavimo daugialypės diskriminacijos klausimais, formuojasi teismų praktika ir nacionaliniai teismai nagrinėja bylas keliais diskriminaciniais pagrindais.

### 1.2.3. Daugialypės diskriminacijos pripažinimo ir taikymo problematika Lietuvos teisėje

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str. nurodoma, kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs, žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu<sup>158</sup>. Konstitucijos 29 straipsnyje įtvirtinti asmenų lygiateisiškumo ir nediskriminavimo principai draudžia diskriminuoti asmenis dėl jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. LR Konstitucinis Teismas 2017 m. gruodžio 19 d. išvadoje yra pažymėjęs, kad pagal Konstitucijos 29 straipsnį draudžiamu diskriminavimu yra laikoma, kai žmogaus teisės varžomos dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, kartu žeminamas ir diskriminuojamo žmogaus orumas<sup>159</sup>. Nediskriminavimo principas yra vienas iš svarbiausių žmogaus teisių apsaugos elementų, vertinant jį kartu su visų asmenų lygybės principu yra sukuriami pagrindai gerbti žmogaus orumą ir skiepyti pagarbą<sup>160</sup>.

Konstitucijos 29 straipsnio 2 dalis yra 1 dalies išvestinė, nes neleidžia pažeisti asmenų lygiateisiškumo – bendros taisyklės, suformuluotos Konstitucijos 29 straipsnio

---

157 Fredman, *supra note*, 33: 55.

158 „Lietuvos Respublikos Konstitucija priimta piliečių referendumu 1992 m. spalio 25 d.“, TAR, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.47BB952431DA/asr>

159 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2017 m. gruodžio 19 d. Nr. KT20-11/2017 išvada „Dėl Lietuvos Respublikos seimo nario Kęstučio Pūko, kuriam pradėta apkaltos byla, veiksmų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, TAR, Žiūrėta 2022 m. birželio 12 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/be7f00d0e4b411e7acd7ea182930b17f>

160 Danutė Jočienė, „Diskriminacijos draudimo principo aiškinimas ir taikymas tarptautinėje teisėje“, *Teisė* 46 (2003): 62.



1 dalyje: „Įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys yra lygūs“ (1995 m. sausio 24 d. Konstitucinio Teismo išvada)<sup>161</sup>. Atsižvelgiant į tai, konstitucinio asmenų lygiateisiškumo principo turinys gali būti atskleistas tik aiškinant Konstitucijos 29 straipsnio 1 ir 2 dalis kartu, Konstitucijos 29 straipsnio 2 dalis negali būti suprantama kaip įtvirtinanti baigtinį nediskriminavimo pagrindų sąrašą; priešingu atveju būtų sudarytos prielaidos paneigti Konstitucijos 29 straipsnio 1 dalyje laidojamą visų asmenų lygybę įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms, t. y. pačią konstitucinio asmenų lygiateisiškumo principo esmę<sup>162</sup>. Taigi, LR Konstitucinis Teismas savo nutarime yra išaiškinęs, kad nediskriminavimo pagrindų sąrašas, išvardintas Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, nėra baigtinis<sup>163</sup>.

Diskriminacijos sampratą Lietuvos teisėje aiškiausiai ir plačiausiai apibrėžia Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (toliau – Lygių galimybių įstatymas), priimtas 2003 m. lapkričio 18 d.<sup>164</sup>. Lygių galimybių įstatymo 2 str. įtvirtinta diskriminacijos sąvoka: tai tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu<sup>165</sup>. 1998 m. gruodžio 1 d. priimtas Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (toliau – Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas) pakartoja tiesioginės, netiesioginės diskriminacijos apibrėžimus, susiedamas juos su lyties požymiu<sup>166</sup>. Šis įstatymas skirtas užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės, sudarytos vienodos galimybės moterims ir vyrams. Šis įstatymas draudžia bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties: tiesioginę diskriminaciją; netiesioginę diskriminaciją; priekabiavimą dėl lyties; seksualinį priekabiavimą; nurodymą tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti dėl lyties<sup>167</sup>. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad daugialypė diskriminacija nėra paminėta ar aptarta aukščiau pateiktuose teisės aktuose, tačiau raginimų įtvirtinti

---

161 „Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 1995 m. sausio 24 d. išvada Nr. 22/94“, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/c83a5ce0223411e58a4198cd62929b7a?jfwid=-9dzqnu8v4>

162 „Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 2019 m. sausio 11 d. nutarimas Nr. KT3-N1/2019“, TAR, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/c1fec24015a011e9a02091a7d-de47252>

163 *Ibid*

164 „Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“, *supra note*, 97.

165 *Ibid*

166 „Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas“, *supra note*, 97.

167 *Ibid*

daugialypės diskriminacijos draudimą nacionaliniuose teisės aktuose Lietuvos valstybė yra sulaukusi iš Jungtinių Tautų institucijų.

Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybei, pateikusiai Penktąjį pranešimą apie Jungtinių Tautų konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims įgyvendinimą Lietuvoje<sup>168</sup>, Moterų diskriminacijos panaikinimo komitetas (toliau – CEDAW Komitetas) pateikė išvadą, kad Lietuvos teisės aktuose nepakankamas lygybės ir nediskriminavimo apibrėžimas dėl daugialypės diskriminacijos formų. Išvadoje CEDAW Komitetas pažymėjo vienodų teisinių ir institucinių pamatų, užtikrinančių lygybę ir apsaugą nuo diskriminacijos įvairiais pagrindais, įskaitant diskriminaciją lyties ar seksualinės orientacijos pagrindu, egzistavimą, tačiau kelia susirūpinimą tai, jog Lygių galimybių įstatymas<sup>169</sup> ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas<sup>170</sup> nepakankamai apsaugo moteris nuo daugialypės ar tarpsektorinės, įvairių diskriminacijos formų kilmės, amžiaus, negalios ar kitais pagrindais<sup>171</sup>. Kelia susirūpinimą teismo bylų, kuriose būtų sprendžiami daugialypės diskriminacijos atvejai, nebuvimas, taip pat raginama pataisyti savo antidiskriminacinius ir lygių galimybių įstatymus užtikrinant, kad jie saugotų moteris išskirtinai nuo daugialypės diskriminacijos formų<sup>172</sup>. Tiesa ta, kad daugialypės diskriminacijos teisinio reguliavimo ir nacionalinių teismų praktikos nebuvimas kelia klausimus dėl tinkamo lygiateisiškumo ir nediskriminavimo principų užtikrinimo. Tai rodo, kad valstybės valdžia neskiria pakankamai dėmesio problemai ir nesprendžia daugialypės diskriminacijos klausimų, neatsižvelgdama į raginimą pataisyti savo antidiskriminacinius ir lygių galimybių įstatymus.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė, pateikdama Šeštąjį pranešimą apie Jungtinių Tautų konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims įgyvendinimą Lietuvoje, konstatavo, kad diskriminacijos dėl lyties draudimas numatytas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme ir Lygių galimybių įstatyme, ir diskriminacijos apibrėžimai užtikrina moterų apsaugą nuo daugialypės diskriminacijos<sup>173</sup>. Tačiau būtina

168 „Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. gruodžio 21 d. Penktasis pranešimas apie Jungtinių Tautų konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims įgyvendinimą Lietuvoje CEDAW/C/LTU/5“, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://undocs.org/CEDAW/C/LTU/5>

169 „Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“, *supra note*, 97.

170 „Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas“, *supra note*, 97.

171 „Jungtinių Tautų 2014 m. liepos 24 d. Moterų diskriminacijos panaikinimo komiteto išvada dėl LR penktojo pranešimo CEDAW/C/LTU/CO/5“, 10 punktas, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://undocs.org/CEDAW/C/LTU/CO/5>

172 *Ibid*

173 „Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. spalio 23 d. Šeštasis pranešimas apie Jungtinių Tautų konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims įgyvendinimą Lietuvoje CEDAW/C/LTU/6“, 15 punktas, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://undocs.org/CEDAW/C/LTU/6>

pažymėti, kad daugialypės ar daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos koncepto Lietuvos teisės aktuose nėra. CEDAW Komitetas pateikė papildomą Lietuvos nacionalinės ataskaitos rengėjams skirtą klausimų ir problemų sąrašą dėl Šeštojo pranešimo<sup>174</sup>, kuriame prašoma pateikti informaciją apie daugialypę tarpsektorinę diskriminaciją. Kartu prašoma patikslinti, kaip Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme ir Lygių galimybių įstatyme diskriminacijos apibrėžimai užtikrina moterų apsaugą nuo daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos formų bei detalizuoti teisinius standartus ir kompensavimo programas moterims, nukentėjusioms nuo daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos formų, visų pirma, tokioms moterims ir mergaitėms, kurios gyvena kaimo vietovėse, migrantėms ar ieškančioms prieglobsčio, ar turinčioms negalią<sup>175</sup>. Taigi, pakartotinai akcentuojama daugialypės diskriminacijos koncepto nebuvimo nacionaliniuose teisės aktuose problema.

CEDAW Komitetas pateikdamas išvadą dar kartą pažymėjo, kad būtina integruoti lygybės ir nediskriminavimo principus bei rekomenduoja Lietuvos valstybei apsvarstyti galimybę priimti išsamius įstatymus dėl lyčių lygybės ir nediskriminavimo, priimti teisės aktus, aiškiai apsaugančius moteris nuo daugialypės, tarpsektorinės diskriminacijos formų, bei aiškiai atskirti lytinės tapatybės ir lyties sąvokas teisės aktuose<sup>176</sup>. Tokios situacijos kontekste rekomenduojama užtikrinti visišką galimybę nepalankias sąlygas turintiems ar atskirtiems asmenims kreiptis į teismą: moterims, kurios priklauso mažumoms, migrantėms, kaimo ir vyresnėms moterims, moterims su negalia, lesbietėms, biseksualioms ir transseksualioms moterims, interseksualiems asmenims<sup>177</sup>. Šios grupės išskiriamos kaip patiriančios daugialypę diskriminaciją įvairiuose tyrimuose, kurie plačiau aptarti darbo įvadinėje dalyje. Rekomendacijose rašoma apie būtinybę spręsti ir stereotipų problemą švietimo sistemoje. Valstybei rekomenduota sukurti atskirą veiksmų planą, kuriuo būtų mažinamas lyčių stereotipų paplitimas mokymo(si) medžiagoje ir mokymo programose.

Nuoroda į daugialypę diskriminaciją yra įtvirtinta Jungtinių Tautų neįgalųjų

---

174 „UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), List of issues and questions in relation to the sixth periodic report of Lithuania, 18 March 2019, CEDAW/C/LTU/Q/6“, 2 punktas, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://undocs.org/CEDAW/C/LTU/Q/6>

175 *Ibid*, 4 punktas.

176 „UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), Concluding observations on the sixth periodic report of Lithuania, 12 November 2019, CEDAW/C/LTU/CO/6“, 11 punktas, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://undocs.org/en/CEDAW/C/LTU/CO/6>

177 *Ibid*, 13.

teisių konvencijoje<sup>178</sup>. Konvencija ir jos fakultatyvinis protokolas Lietuvos Respublikos ratifikuoti 2010 m. gegužės 27 d. ir įsigaliojo 2010 m. rugsėjo 17 d. Būtina pažymėti ir tai, kad prie šios konvencijos prisijungė ir ES (plačiau nagrinėjama 2 disertacijos dalyje). Požiūris į daugialypę tarpsektorinę diskriminaciją aptartas ir Jungtinių Tautų neįgalųjų teisių konvencijoje, kuri skirta skatinti ir užtikrinti visų neįgalųjų visapusišką ir lygiateisį naudojimąsi visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis, taip pat skatinti pagarbą šių asmenų prigimtiniam orumui.

Jungtinių Tautų neįgalųjų teisių konvencijos preambulėje išdėstyta, kad valstybės susirūpinusios sudėtingomis sąlygomis, su kuriomis susiduria neįgalieji, patiriantys daugialypę ar sunkesnių formų diskriminaciją dėl rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių ar kitokių įsitikinimų, nacionalinės, etninės, socialinės ar autochtonų kilmės, turtinės padėties, gimimo, amžiaus ar kitokio statuso<sup>179</sup>. Kartu 6 str. nurodyta, kad valstybės šalys pripažįsta, jog neįgalios moterys ir mergaitės patiria daugialypę diskriminaciją, ir dėl to valstybės narės imasi priemonių, kad užtikrintų, jog neįgalios moterys ir mergaitės visapusiškai ir lygiomis teisėmis galėtų įgyvendinti visas žmogaus teises ir pagrindines laisves<sup>180</sup>. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad šios konvencijos oficialiame vertime į lietuvių kalbą teisės akte nurodomas ne originalus daugialypės (angl. *multiple*), o įvairių formų diskriminacijos terminas. Pažymėtina, kad 8 str. b punkte kreipiamas dėmesys į visuomenės švietimą, ir valstybės narės įsipareigoja imtis neatiidėliotinių, veiksmingų ir atitinkamų priemonių visose gyvenimo srityse kovoti su stereotipais, prietarais ir ydinga praktika, susijusia su neįgaliaisiais, įskaitant dėl lyties ir amžiaus<sup>181</sup>. Pažymėtina, kad didesnis pavojus asmenims susidurti su daugialype tarpsektorine diskriminacija kyla, kai visuomenėje gajūs įvairūs stereotipai.

Pripažįstama, kad neįgalumo sąvoka yra vis dar plėtojama ir kad neįgalumas atsiranda dėl asmenų, turinčių sveikatos sutrikimų, ir požiūrio bei aplinkos sudaromų kliūčių sąveikos, trukdančios tokiems asmenims visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenėje lygiai su kitais asmenimis<sup>182</sup>. Kitos kliūtys gali būti kliūtys dėl kitų pagrindų, tokių kaip amžius, seksualinė orientacija ar rasinė ir etninė kilmė. Konvencijos 17 str. pabrėžiama, kad kiekvienas neįgalusis turi teisę į tai, kad lygiai su kitais asmenimis

---

178 „Jungtinių Tautų 2006 m. gruodžio 13 d. neįgalųjų teisių konvencija ir jos Fakultatyvus protokolas“, TAR, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.9A3163C6862C>

179 *Ibid*

180 *Ibid*

181 *Ibid*

182 *Ibid*

būtų gerbiama jo ar jos teisė į kūno ir psichinį vientisumą. S. Atrey teigia, kad vientisumas reiškia asmens, kaip visumos, sampratą, įskaitant visas jo savybes, ne tik negalią, ir kad tai gali būti platesnė tarpsektoriškumo teorija, į kurią būtina atsižvelgti, tai visų žmonių neliečiamybės pagrindas, apimantis visas žmonių daugialypes savybes<sup>183</sup>.

Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių komitetas (toliau – Neįgaliųjų teisių komitetas) stebi, kaip yra įgyvendinamos Jungtinių Tautų Konvencijos dėl žmonių su negalia teisių nuostatos valstybėse narėse. Pažymėtina, kad Lietuvos Respublika yra valstybė narė tiek konvencijos, tiek papildomo protokolo atžvilgiu, todėl galioja individualių peticijų galimybė. Neįgaliųjų teisių komitetas 2016 m. balandžio 20 d. apsvairstė pirmąją Lietuvos ataskaitą ir priėmė baigiamąsias pastabas dėl Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos įgyvendinimo. Tiesa, Neįgaliųjų teisių komitetas vertina oficialią, valstybinę ataskaitą ir alternatyvias, žmonių su negalia organizacijų parengtas ataskaitas.

Atkreiptinas dėmesys, kad dėl lygybės ir nediskriminavimo buvo išreikštas susirūpinimas, nes Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2015–2021 metų programos įgyvendinimo veiksmų plane nėra konkrečių priemonių, kuriomis neįgalios moterys ir mergaitės būtų apsaugomos nuo diskriminacijos, taip pat neįgalios moterys ir mergaitės būtų apsaugomos nuo daugialypės diskriminacijos kitu pagrindu, ypač dėl lytinės orientacijos ir lytinės tapatybės<sup>184</sup>. Kartu rekomenduojama skirti dėmesio neįgalių moterų ir mergaičių diskriminacijos prevencijai, pažangos, skatinimo ir įgalinimo priemonėms, ypač skatinti jų dalyvavimą visuomeniniame gyvenime, taip pat daugialypės ir tarpsektorinės diskriminacijos prevencijai ir panaikinimui<sup>185</sup>.

Pažymėtina, kad įstatymų leidėjams, norint tinkamai įgyvendinti lygiateisiškumo ir nediskriminavimo principą, kartu užtikrinant tinkamą tarptautinių susitarimų įgyvendinimą, būtina įtraukti į nacionalinius teisės aktus daugialypės diskriminacijos draudimą, taip užtikrinant tinkamą apsaugą nuo diskriminacijos. Kol įstatymų leidėjai delsia dėl daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos teisinio reguliavimo nustatymo, tol lygiateisiškumas ir nediskriminavimas nėra tinkamai įgyvendinami.

Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (toliau – Tarnyba) pasiekia skundai dėl diskriminacijos keliais pagrindais. Nors pačiuose Tarnybos spren-

---

183 Shreya Atrey, „Lifting as We Climb: Recognising Intersectional Gender Violence in Law“, *Oñati Socio-Legal Series* 5, 6 (2015): 1512.

184 „UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities, Concluding observations on the initial report of Lithuania, 11 May 2016, CRPD/C/LTU/CO/1“, UNDOC, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://undocs.org/en/CRPD/C/LTU/CO/1>

185 *Ibid*

dimuose nėra minima daugialypė diskriminacija ar daugialypė tarpsektorinė diskriminacija, be to, nagrinėjant skundą kiekvienas diskriminacinis pagrindas nagrinėjamas atskirai, tačiau yra priimtų sprendimų, kuriuose diskriminacija pripažįstama dėl kelių pagrindų kartu. Reikia pažymėti, kad kai kurie skundai, kurie buvo pateikti, gali būti nagrinėjami ir daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos kontekste atsižvelgiant į diskriminacinių pagrindų sąveiką.

Tiesa, Tarnyba savo veiklos ataskaitose atkreipia dėmesį į daugialypę diskriminaciją ir Jungtinių Tautų institucijų raginimą reglamentuoti daugialypę bei tarpsektorinę diskriminaciją, bei aiškiai nurodo, kad tiria skundus dėl daugialypės diskriminacijos<sup>186</sup>. Pavyzdžiui, paskutinėje 2020 m. veiklos ataskaitoje nurodoma, jog beveik 6 procentai kreipimūsi 2020 metais buvo dėl daugialypės diskriminacijos, t. y. buvo kreiptasi dėl diskriminavimo daugiau nei vienu pagrindu (kreipimaisi: skundai, paklausimai ir pasiteiravimai per socialinį tinklą)<sup>187</sup>. Pareiškėjai, kreipdamiesi į Tarnybą dėl galimos diskriminacijos tautybės pagrindu, jautėsi diskriminuojami ir dėl kilmės arba etninės priklausomybės (daugialypės diskriminacijos)<sup>188</sup>. Atkreiptinas dėmesys, kad nemaža dalis visų tyrimų, atliktų dėl galimos diskriminacijos socialinės padėties pagrindu, buvo susiję ir su kitais galimos diskriminacijos pagrindais, pareiškėjai nurodė netgi ne po du, o po tris arba keturis diskriminacinius pagrindus. Daugialypės diskriminacijos, susijusios su socialinės padėties pagrindu, atvejai taip pat buvo siejami su amžiumi, lytimi, įsitikinimais arba pažiūromis<sup>189</sup>.

2017 m. Tarnyba nagrinėjo skundą dėl galimos diskriminacijos negalios ir amžiaus pagrindais kompensuojant medicinos pagalbos priemonių įsigijimo išlaidas<sup>190</sup>. Pareiškėjas skundėsi, jog, vadovaujantis Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymu patvirtintu kompensuojamųjų medicinos pagalbos priemonių sąrašu, negalią turintiems asmenims, sukakus 18 metų, yra pabloginamos kompensuojamųjų

---

186 Daugialypė diskriminacija minima visose Tarnybos veiklos ataskaitose nuo 2006 m. Žr. „Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos metinės veiklos ataskaitos“, Lygybe, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://www.lygybe.lt/lt/veikla/metines-ataskaitos/405>

187 „Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolieriaus 2020 metų veiklos ataskaita 2021 m. kovo 12 d. Nr. BR-35“, 16-17, Lygybė, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., [https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2021/03/lr\\_lygiu\\_galimybiu\\_kontrolieriaus\\_2020\\_m\\_veiklos\\_ataskaita.pdf](https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2021/03/lr_lygiu_galimybiu_kontrolieriaus_2020_m_veiklos_ataskaita.pdf)

188 *Ibid*, 31.

189 *Ibid*, 38.

190 „Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolieriaus 2017 m. gruodžio 29 d. sprendimas Nr. (17) SN-170)SP-109“, Lygybe, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2018/01/nr.-17sn-170sp-109.pdf>

medicinos pagalbos priemonių teikimo sąlygos<sup>191</sup>. Negalių turinčiam asmeniui iki jam sukanka 18 metų per mėnesį skiriama daugiau vienetų sauskelnių, tačiau sulaukus pilnametystės ir jo sveikatos būklei nepasikeitus, mėnesiui skiriama mažiau sauskelnių, kurių kaina kompensuojama. Lygių galimybių kontrolieriaus išvadoje nurodyta, kad sąrašu patvirtinta priklausomai nuo amžiaus skirtinga medicinos pagalbos priemonių įsigijimo kompensavimo tvarka tiesiogiai diskriminuoja asmenis dėl jų amžiaus bei neužtikrinamos dėl jų negalios pobūdžio būtinos medicinos pagalbos priemonių teikimo paslaugos<sup>192</sup>. Nors netiesioginė diskriminacija negalios pagrindu nebuvo aiškiai įvardinta, tikėtina, kad šioje situacijoje pareiškėjas buvo diskriminuojamas daugialype tarpsektorine diskriminacija, nors sprendime tai ir nėra paminėta. Manytina, kad diskriminaciją sukėlė abiejų diskriminacinių pagrindų sąveika kartu, kadangi pareiškėjo sveikatos būklė nepakito sulaukus pilnametystės. Tačiau, jeigu asmuo neturėtų negalios ir būtų sveikas, jam tai nebūtų sukėlę jokių diskriminacinių pasekmių, kadangi kompensacija taikoma tik asmenims, turintiems negalią.

Kitame 2019 m. lapkričio 11 d. sprendime dėl galimos diskriminacijos lyties ir amžiaus pagrindais, Lygių galimybių kontrolierius aiškiai konstatuoja, kad diskriminacija sukelta dviem pagrindais<sup>193</sup>. Šis sprendimas išsiskiria tuo, kad nors pačiame sprendime nėra nuorodos į daugialypę diskriminaciją, tačiau veiklos ataskaitoje pažymima, kad „2019 metais vienas iš Kontrolierės iniciatyva atliktų tyrimų buvo dėl daugialypės diskriminacijos (lyties ir amžiaus pagrindais) darbo santykių srityje“<sup>194</sup> bei pateikiama nuoroda į šį sprendimą.

Tarnyba gavo informacijos apie tai, jog interneto tinklalapyje skelbiamas darbo skelbimas, kuriame nurodoma, jog darbui restorane Londone ieškoma padavėjos ir darbas siūlomas 18–45 metų amžiaus merginai / moteriai. Nagrinėjamu atveju buvo nurodyta, kad darbas siūlomas tik asmenims nuo 18 iki 45 metų, todėl suponuojama, kad tik nurodyto amžiaus asmenys gali atlikti nurodytas pareigas ir tik šiems asmenims

---

191 „Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolieriaus 2017 m. gruodžio 29 d. sprendimas Nr. (17) SN-170)SP-109“, *supra note*, 190: 4-5.

192 *Ibid*

193 „Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolieriaus 2019 m. lapkričio 11 d. sprendimas Nr. (19) SI-12)SP-111“, Lygybe, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://lygybe.lt/data/public/uploads/2019/11/19si-12sp-111.pdf>

194 „Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolieriaus 2019 metų veiklos ataskaita 2020 m. kovo 13 d. Nr. BR-40“, Lygybe, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., [https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2020/03/lr\\_lygiu\\_galimybiu\\_kontrolieriaus\\_2019\\_m\\_veiklos\\_ataskaita.pdf](https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2020/03/lr_lygiu_galimybiu_kontrolieriaus_2019_m_veiklos_ataskaita.pdf)

siūlomos nurodytos pareigos<sup>195</sup>. Buvo konstatuota, kad skelbimu nepagrįstai išskirta viena lytis (moteris), taip pat nepagrįstai išskirta viena amžiaus grupė (nuo 18 iki 45 metų), taigi kiti siekiantys įsidarbinti asmenys atitinkamai patenka į mažiau palankias sąlygas; vadinasi, asmenys yra tiesiogiai diskriminuojami lyties ir amžiaus pagrindais<sup>196</sup>. Nors daugialypės diskriminacijos terminas ir nebuvo pavartotas, tačiau diskriminacija aiškiai pripažinta dviem pagrindais dėl lyties ir amžiaus kartu. Pažymėtina, kad kai diskriminuojama vienu metu skirtingais pagrindais, tai laikytina daugialype sudėtine diskriminacija.

Atkreiptinas dėmesys, kad ir kituose Tarnybai pateiktuose skunduose, kurie nagrinėjami lyties ir amžiaus pagrindais, konstatuota, kad diskriminacija sukelta dviem pagrindais<sup>197</sup>. Pavyzdžiui, Tarnyba, gavusi anoniminio pareiškėjo skundą dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu ieškant darbuotojų socialinio tinklo Facebook grupėje, nustatė diskriminaciją lyties ir amžiaus pagrindais<sup>198</sup>. Skelbime buvo nurodyta, kad ieškoma darbuotoja (pardavėja) iki 24 metų. Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar darbo skelbimas dėl ieškomo pardavėjo, pareigas nurodant tik moteriškos giminės daiktavardžiais bei nustatant amžiaus kriterijų, nepažeidė lygių galimybių. Konstatuota, kad įmonė darbo skelbimu nepagrįstai išskyrė vieną lytį (moteris), taip pat nepagrįstai išskyrė vieną amžiaus grupę (iki 24 metų), taigi kiti siekiantys įsidarbinti asmenys atitinkamai patenka į mažiau palankias sąlygas, vadinasi, darbo skelbimu asmenys yra tiesiogiai diskriminuojami lyties ir amžiaus pagrindais<sup>199</sup>. Visos trys aukščiau aptartos bylos yra analogiškos, jose aiški diskriminacija lyties ir amžiaus daugialypiais pagrindais bei vertinant galima išskirti abu pagrindus atskirai.

Atkreiptinas dėmesys ir į Lietuvos vyriausiajame administraciniame teisme nagrinėtą bylą dėl atsisakymo išduoti leidimą laikinai gyventi Lietuvoje asmeniui santuokos tarp tos pačios lyties asmenų sudarymo pagrindu. Šią bylą galima vertinti daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos kontekste. 2015 m. rugsėjo 3 d. tarp Lietuvos piliečio ir tos pačios lyties asmens Baltarusijos piliečio Danijos Karalystėje buvo

---

195 „Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolieriaus 2019 m. lapkričio 11 d. sprendimas Nr. (19) SI-12)SP-111“, *supra note*, 193: 5.

196 *Ibid*

197 „Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolieriaus 2019 m. vasario 28 d. sprendimas Nr. (19)SN-34)SP-32“, *Lygybe, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d.*, <https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/02/19sn-34sp-32.pdf> „Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolieriaus 2019 m. kovo 15 d. sprendimas Nr. (19)SN-42)SP-45“, *Lygybe, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d.*, <https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/03/19sn-42sp-45.pdf>

198 *Ibid*

199 *Ibid*



registruota santuoka. Baltarusijos pilietis kreipėsi dėl leidimo laikinai gyventi Lietuvoje šeimos susijungimo pagrindu. Migracijos departamentas šį prašymą atmetė, pateikdamas argumentą, kad į apskaitą civilinės metrikacijos įstaigoje neįtraukta santuoka nėra pagrindas išduoti leidimą laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje šeimos susijungimo pagrindu. Ginčas pasiekė Vilniaus apygardos administracinę teisumą, kuris pareiškėjo skundą atmetė kaip nepagrįstą, nurodydamas, kad Lietuvos Respublikoje į apskaitą civilinės metrikacijos įstaigoje galėtų būti įtraukiami duomenys tik apie tokią užsienio valstybėje įregistruotą santuoką, kuri sudaryta tarp skirtingų lyčių asmenų bei tokios santuokos įtraukimas į apskaitą yra privalomas<sup>200</sup>. Migracijos departamento sprendimas nereiškė diskriminuojančio požiūrio į asmenis dėl jų seksualinės orientacijos, kadangi vertinta tik pareiškėjo teisinė padėtis, ar tarp dviejų tos pačios lyties asmenų sudaryta santuoka gali būti pripažinta sudaryta teisėtai nacionalinės teisės aktų nuostatų kontekste, o patenkintas skundas reikštų tokio pobūdžio santuokos pripažinimą (įteisinimą) – o tai jau prieštarauja nacionalinės teisės aktų nuostatoms<sup>201</sup>. Pareiškėjui su sprendimu nesutikus, kreiptasi į Lietuvos vyriausiąją administracinę teisumą, nurodant, kad detalus, sisteminis normų aiškinimas tik patvirtina, jog asmenys, sudarę santuoką su tos pačios lyties asmeniu, yra diskriminuojami dėl seksualinės orientacijos, nes jiems nėra užtikrinamos teisės gyventi kartu su sutuoktiniu.<sup>202</sup> Teisės aktuose nėra reglamentuota, kad santuoka turi būti sudaryta tik tarp skirtingos lyties asmenų, bei valstybės narės, taikydamos Europos Sąjungos teisę, turi laikytis pagrindinių teisių, įskaitant diskriminavimo dėl seksualinės orientacijos uždraudimo<sup>203</sup>.

Nors pareiškėjas skundėsi sprendimu, kad buvo diskriminuojamas seksualinės orientacijos pagrindu, tačiau pareiškėjas buvo diskriminuojamas dėl lyties (tai ne visus vyrus liečianti problema) ir seksualinės orientacijos (tai ne visus žmones dėl jų seksualinės orientacijos liečianti problema) pagrindų sąveikos. Teismas pažymėjo, kad įtraukiami duomenys tik apie tokią užsienio valstybėje įregistruotą santuoką, kuri sudaryta tarp skirtingų lyčių asmenų. Pavyzdžiui jeigu pareiškėjas būtų moteriškos lyties ir santuoka būtų sudaryta tarp skirtingų lyčių partnerių, toks klausimas dėl santuokos įtraukimo į registrą nebūtų kilęs, taigi problema viena lytis. Pagal Moterų ir vyrų lygių

---

200 „Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas, byla Nr. eA-3227-624/2019 „Dėl sprendimo panaikinimo“, 14-15 punktai, E-teismai, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://eteismai.lt/byla/221530326285810/eA-3227-624/2019?word=%C5%BDilyt%C4%97%20milda%20el%C5%BEbieta>

201 *Ibid*

202 *Ibid*, 18-19 punktai.

203 *Ibid*, 4 punktas.

galimybių įstatymo 10 straipsnio 5 punktą, moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu laikomi bet kokie veiksmai ar kitoks elgesys, kuriais asmuo diskriminuojamas dėl lyties<sup>204</sup>. Tiesa ta, kad seksualinės orientacijos ir lyties pagrindai tarpusavyje glaudžiai susiję, nes būtent trauka skirtingai, tai pačiai ar abiem lytims yra seksualinės orientacijos pagrindas, t. y. asmens seksualinė orientacija vertinama per santykį tarp lyčių. Taigi, šių dviejų pagrindų sąveikos bylos kontekste neturėtume išskirti bei kartu vertinti, kokį poveikį sukelia šių dviejų pagrindų sąveika būtent daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos kontekste. Tikėtina, kad šiuo atveju tiek vyriškos, tiek moteriškos tos pačios lyties poros būtų diskriminuojamos dėl tos pačios priežasties, t. y., kad pora yra tos pačios lyties, be to, didesnis neigiamas poveikis lyties pagrindu kyla tuomet, kai šis pagrindas kertasi su kitais pagrindais. Pavyzdžiui, tuo metu, kai diskriminacija seksualinės orientacijos pagrindu dar nebuvo draudžiama, ieškovai teigė, kad diskriminacija dėl jų partnerio lyties turi būti laikoma diskriminacija dėl lyties pagrindo<sup>205</sup>.

Kilus abejonėms dėl Lietuvos Respublikos įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 43 straipsnio 1 dalies 5 punkto prieštaravimo Konstitucijai bei konstituciniam teisinės valstybės principui, Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas kreipėsi į LR Konstitucinį Teismą. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad šio ginčo metu Migracijos departamentas pakeitė nuomonę ir nurodė, kad šiuo metu, atsižvelgdamas į naujausią ESTT jurisprudenciją ir Konstitucijoje įtvirtintą draudimą diskriminuoti asmenis, priimtų kitokį sprendimą – leidimas laikinai gyventi šeimos susijungimo pagrindu užsieniečiui, kitoje valstybėje sudariusiam santuoką su tos pačios lyties Lietuvos Respublikos piliečiu, būtų išduotas<sup>206</sup> (pripažino, kad sprendimas diskriminacinis). LR Konstitucinis Teismas šioje byloje akcentavo, kad konstitucinė šeimos samprata yra neutrali lyties požiūriu, be to, atsakymas išduoti tokį leidimą negali būti grindžiamas vien užsieniečio lytine tapatybe ir (ar) seksualine orientacija<sup>207</sup>. Pabrėžiama, kad viena iš pagal Konstitucijos 29 straipsnį draudžiamo diskriminavimo formų yra žmogaus teisių varžymas dėl jo lytinės tapatybės ir (ar) seksualinės orientacijos, kuris kartu laikytinas ir žmogaus orumo žeminimu, be to, vyraujančios daugumos visuomenės narių nuos-

---

204 „Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas“, *supra note*, 97.

205 Anna Lawson ir Dagmar Schiek, *European Union Non-Discrimination Law and Intersectionality Investigating the Triangle of Racial, Gender and Disability Discrimination* (New York: Routledge, 2016), 16.

206 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2019 m. sausio 11 d. Nr. KT3-N1/2019 nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 43 straipsnio 1 dalies 5 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, 7 punktą, TAR, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/c1fec24015a011e9a02091a7dde47252>

207 *Ibid*, 41.3 punktą.

tatos ar stereotipai negali būti konstituciškai pateisinamu pagrindu, remiantis konstituciškai svarbiais tikslais, be kita ko, viešąja tvarka, diskriminuoti asmenis vien dėl jų lytinės tapatybės ir (ar) seksualinės orientacijos<sup>208</sup>. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad užtikrinant laisvą asmenų judėjimą turi būti gerbiamas ES piliečių privatus ir šeimos gyvenimas, paisoma bet kokios diskriminacijos, be kita ko, dėl lyties, seksualinės orientacijos draudimo<sup>209</sup>. Nutarime atsižvelgiama ir į EŽTT praktiką, kad pagal EŽTK 14 straipsnį diskriminacijos draudimas taikomas ir diskriminacijai dėl asmens seksualinės orientacijos, be to, turi būti itin svarios ir įtikinamos priežastys pateisinti skirtingą asmenų traktavimą dėl lyties, taip pat dėl jų seksualinės orientacijos. LR Konstitucinio Teismo nutarime suformuluota aiški nuoroda į daugialypę diskriminaciją lytinės tapatybės (lyties) ir seksualinės orientacijos pagrindais. Tad apibendrinant galima teigti, kad pirminis Migracijos departamento sprendimas buvo diskriminuojantis, manytina, kad asmuo patyrė daugialypę tarpsektorinę diskriminaciją dėl seksualinės orientacijos ir lyties pagrindų sąveikos.

Dar vienoje byloje LR Konstitucinis Teismas išvadoje pažymėjo, kad viena iš draudžiamo diskriminavimo (kartu ir žmogaus orumo žeminimo) formų yra priekabiavimas, be kita ko, priekabiavimas dėl lyties ir seksualinis priekabiavimas<sup>210</sup>. LR Seimo narys K. Pūkas su savo padėjėjomis-sekretorėmis darbe ir pretendavusiais užimti šias pareigas asmenimis per pokalbius dėl darbo bendravo nekorektiškai, nepagarbiai, komentavo jų išvaizdą ir fizines savybes, pabrėžė savo išskirtinį, aukštesnį nei darbuotojų ir pretendenčių socialinį statusą, išsakė moteris žeminančius ir menkinančius komentarus<sup>211</sup>. Be to, į pokalbius dėl darbo kvietė tik jaunas moteris, pirmenybę teikė netekėjusioms ir artimų asmeninių ryšių neturinčioms pretendentėms. LR Seimo Etikos ir procedūrų komisija konstatavo, kad K. Pūkas darbe ir per pokalbius dėl darbo kreipė dėmesį į lytį, išvaizdą, amžių, asmeninio gyvenimo aplinkybes<sup>212</sup>, t. y. diskriminavo lyties, amžiaus, šeiminių ir socialinės padėties daugialypiais pagrindais. Šią bylą galima vertinti daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos kontekste, nes buvo vertinama tam tikra moterų savybių kombinacija, t. y. atsirenkamos tik jaunos, išvaizdžios bei netekė-

208 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2019 m. sausio 11 d. Nr. KT3-N1/2019 nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 43 straipsnio 1 dalies 5 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, *supra note*, 206: 35.2 punktas.

209 *Ibid*, 23 punktas.

210 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2017 m. gruodžio 19 d. Nr. KT20-11/2017 išvada „Dėl Lietuvos Respublikos seimo nario Kęstučio Pūko, kuriam pradėta apkaltos byla, veiksmų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, *supra note*, 159: 61 punktas.

211 *Ibid*, 59 punktas.

212 *Ibid*, 10 punktas.

jusios moterys. Savo išvadoje LR Konstitucinis Teismas pažymėjo, kad priekabiavimas dėl lyties suprantamas kaip nepriimtinas ar nepageidaujamas fiziniais, verbaliniais ar neverbaliniais veiksmais išreikštas elgesys, susijęs su lytimi, kuriuo, be kita ko, siekiama pažeminti arba yra žeminamas žmogaus orumas, o seksualinio priekabiavimo, kuris yra viena iš priekabiavimo dėl lyties formų, skiriamasis bruožas yra asmeniui, prie kurio priekabiaujama, nepageidaujamas seksualinio pobūdžio elgesys<sup>213</sup>.

Šių atvejų analizė parodo daugialypės diskriminacijos apraiškas Lietuvoje. LR Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje galime išvelgti aiškią iniciatyvą nagrinėti diskriminaciją išskiriant daugialypius pagrindus. Tarnybos sprendimų analizė parodė, kad Lygių galimybių kontrolierius atsižvelgia į kreipimąsi dėl diskriminacijos daugialypiais pagrindais ir, nors tiesiogiai savo sprendimuose nenurodo daugialypės diskriminacijos termino, tačiau aiškiai įvardija diskriminaciją keliais pagrindais bei vis drąsiau kalba apie daugialypę diskriminaciją metinės veiklos ataskaitose. Tačiau pastebėtina, kad kitų LR teismų praktikoje daugialypės diskriminacijos atvejai nebuvo plėtoti. Vis dėlto daugialypės diskriminacijos problema turi būti sprendžiama, visų pirma, priimant teisės aktų pataisas, kuriose būtų numatytas aiškus daugialypės diskriminacijos draudimo teisinis reglamentavimas. Tuo būtų įgyvendintas LR Konstitucijoje įtvirtintas lygiateisiškumo principas bei visokeriopa apsauga nuo diskriminacijos, užtikrinti tarptautiniai įsipareigojimai, kartu turėtų būti numatytas proporcingas bei atitinkamas žalos atlyginimas asmenims, patyrusiems diskriminaciją keliais pagrindais.

### **1.3. Daugialypės diskriminacijos sukeltos žalos atlyginimas ir kiti pažeistų teisių gynimo būdai**

Diskriminacijos prigimtis priklauso nuo konteksto ir dažnai kinta, kartu pasižymi dideliu latentškumu, todėl, siekiant užtikrinti nediskriminavimą, reikalingas lankstus požiūris į daugialypę diskriminaciją. Kaip buvo minėta aptariant ES Pagrindinių teisių agentūros tyrimus, daugialypės diskriminacijos reiškinys intensyviausias pažeidžiamose visuomenės grupėse (neįgalių, pagyvenusių, musulmonių moterų; jaunų etninių mažumų vyrų; neįgalių, pagyvenusių, jaunų homoseksualų ir transseksualų, o taip pat pagyvenusių neįgaliųjų), kurios dėl daugialypės diskriminacijos apraiškų, tikėtina, patiria daugiau teisių pažeidimų bei sunkesnių formų daugialypę diskrimi-

---

213 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2017 m. gruodžio 19 d. Nr. KT20-II/2017 išvada „Dėl Lietuvos Respublikos seimo nario Kęstučio Pūko, kuriam pradėta apkaltos byla, veiksmų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, *supra note*, 159: 61 punktą.

naciją. Pažymėtina, kad ES antidiskriminacinės teisės srityje valstybės narės privalo taikyti veiksmingas, proporcingas bei atgrasomąsias sankcijas. Kalbant apie konkrečias teisių gynimo priemones, atrodo logiška, kad pagal proporcingumo reikalavimą tokiais atvejais teisės gynimo priemonės turi atspindėti daugialypį, apsunkintą diskriminacijos pobūdį<sup>214</sup>. Vadinasi, daugialypės diskriminacijos žalos atlyginimas ir pažeistų teisių gynimo būdai turėtų atspindėti daugialypės diskriminacijos sunkesnio pažeidimo pobūdį. Atrodo, kad valstybių narių nacionaliniuose įstatymuose daugialypė diskriminacijos problema retai sprendžiama aiškiai, o jei taip, tai nebūtinai kontekste sankcijos suprantamos kaip veiksmingos ir atgrasomos<sup>215</sup>. Pritartina, kad pažeistų teisių gynimo priemonė turėtų būti grindžiama konkrečiomis, kiekvieno atskiro atvejo aplinkybėmis. Be abejonės, čia turėtų būti skiriama pakankamai dėmesio ir tinkamo žalos atlyginimo klausimui kartu su įrodinėjimo naštos perkėlimo taisykle. Teismuose ar kitose kompetentingose institucijose skundų dėl diskriminacijos tyrimo atvejais pareiškėjas privalo nurodyti *prima facie*<sup>216</sup> (pirminės) aplinkybes, t. y. turi pateikti tokias faktines aplinkybes, kurios leistų daryti prielaidą, jog pareiškėjas buvo diskriminuojamas<sup>217</sup>. Taigi pareiškėjas turi nurodyti faktus, kurie pagrįstų skirtingų sąlygų sudarymą, kurias jis patyrė tiesiogiai arba kurios turėjo įtakos pareiškėjui netiesiogiai pablogindamos jo padėtį. Atitinkamai, skundžiamas asmuo ar institucija turi įrodyti, kad lygių teisių principas nebuvo pažeistas, be to, asmuo, patyręs diskriminaciją, turi teisę reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą.<sup>218</sup>

*Prima facie* aplinkybės iš esmės nebūtinai yra nepaneigiamos ar neginčijamos, pirminėje stadijoje pareiškėjo nurodytų aplinkybių paneigimas byloje nesvarstomas,

214 Tobler, *supra note*, 27: 34.

215 *Ibid*

216 Pavyzdžiui, Vilniaus apygardos administracinis teismas konstatavo, jog *prima facie* aplinkybės reiškia, kad ieškovas teismui turi pateikti tokias faktines aplinkybes, kurios leistų daryti prielaidą, jog ieškovas buvo diskriminuojamas. Asmeniui nurodančiam *prima facie* aplinkybes reikia pateikti tokius duomenis: (i) ieškovas priklauso tam tikrai įstatymų ginamai grupei, t. y., nurodyti, kad priklauso tam tikrai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, išitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos grupei; (ii) nurodyti, kokiuose santykiuose ieškovas buvo su atsakovu, kai patyrė galimai diskriminacinį poveikį – darbo, viešųjų paslaugų ir pan.; (iii) informuoti, kad buvo nepalankaus atsakovo poveikio subjektas ir kaip tas nepalankus poveikis ieškovo atžvilgiu pasireiškia; (iv) pateikti faktines aplinkybes, kad atsakovas panašioje situacijoje su kitais asmenimis, nepriklausančiais ginamųjų grupei, elgėsi palankiau nei su ieškovu. Žr. „Vilniaus apygardos administracinio teismo 2018 m. liepos 19 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-2531-643/2018“, E-teismai, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://eteismai.lt/byla/242437598488409/1-2531-643/2018?word=diskriminacija%20d%C4%97%20negalios>

217 Žr. Užimtumo lygybės direktyvos preambulės 31 punktą, Rasių lygybės direktyvos preambulės 21 punktą.

218 Žr. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas 18 str., Lygių galimybių įstatymas 13 str.

yra sprendžiama, ar byloje yra pakankamai duomenų, kad būtų galima bylą nagrinėti iš esmės vien remiantis pareiškėjo pozicija. Manytina, kad taisyklės dėl prievolės įrodyti turėtų būti pritaikytos ir daugialypės diskriminacijos atvejais, kai byloje susiduriama su *prima facie* aplinkybėmis, siekiant veiksmingai taikyti vienodo požiūrio principą, prievolė įrodyti turėtų būti perkeliama skundžiamam asmeniui ar institucijai, kai pateikiama tokios diskriminacijos įrodymų. Tikėtina, kad skundžiamas asmuo ar institucija neprivaltėtų įrodinėti, kad pareiškėjas išpažįsta tam tikrą religiją arba tikėjimą, turi negalią, yra tam tikro amžiaus ar tam tikros seksualinės orientacijos. Tačiau, daugialypės diskriminacijos atveju, būtų galima nustatyti pareiškėjams palankesnes įrodinėjimo taisykles.

ES valstybės narės nustato taisykles sankcijoms, taikytinoms už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal nediskriminavimo direktyvas, pažeidimus, ir imasi visų priemonių, būtinų jų taikymui užtikrinti<sup>219</sup>. Sankcijos, kurias gali sudaryti kompensacijos sumokėjimas nukentėjusiajam, turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios<sup>220</sup>, taigi bendra pareiga ES valstybėms narėms užtikrinti tinkamą žalos atlygį diskriminacijos aukoms. Autorės nuomone, būtų logiška, kad daugialypės diskriminacijos atveju žalos atlyginime būtų atspindėtas proporcingumo principas bei atitinkamai atsižvelgta į sunkesnes pasekmes sukeltantį daugialypės diskriminacijos pobūdį.

Jeigu sutariama, kad daugialypės diskriminacijos forma skiriasi nuo diskriminacijos vienu pagrindu, nes sukelia apsunkintas pasekmes, tada tokių atvejų žalos atlyginimas ir pažeistų teisių atstatymo procesas taip pat turėtų būti skirtingas. Galimos administracinės ir finansinės sankcijos, pavyzdžiui, baudos arba kompensacijos išmokėjimas, taip pat kitų rūšių sankcijos. Jeigu daugialypės diskriminacijos atveju žalos atlyginimas būtų tik simbolinis, manytina, kad tai neatliktų atgrasančio bei bendros prevencijos vaidmens, kuris sulaikytų pažeidėją nuo diskriminacinio elgesio ateityje, taip pat priteistos kompensacijos dydis nebūtų veiksmingas ir proporcingas. ESTT savo jurisprudencijoje yra konstatavęs, kad už lygių galimybių pažeidimus valstybės narės įpareigtos garantuoti realią ir efektyvią teisinę apsaugą<sup>221</sup>, be to, sankcijos turi turėti

---

219 Žr. Užimtumo lygybės direktyvos 17 str., Rasių lygybės direktyvos 15 str.

220 *Ibid*

221 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1984 m. balandžio 10 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:1984:153 byloje Nr. C-14/83“, 23 punktas, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=92351&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4767521>

realų atgrasantį poveikį<sup>222</sup>. Šalia individualaus teisių įgyvendinimo, turi būti skatinami inicijuoti pasikeitimai instituciniame lygmenyje, t. y. imtasi pozityvių veiksmų<sup>223</sup>. Viename reikšmingiausių, Jungtinių Tautų Ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių komiteto Bendrame komentare Nr. 20 įtvirtinta valstybių narių pareiga imtis pozityvių priemonių, tarp jų ir įstatymų leidybos, kad užtikrintų, jog asmenys nebūtų diskriminuojami privačiame sektoriuje; nacionaline politika, įstatymų leidyba, strategijomis ir planais užtikrinti mechanizmus ir institucijas, kurios efektyviai nagrinėtų individualią ir sistemine žalą, sukeliama diskriminavimu; valstybių pozityvi pareiga vykdyti veiksmingą stebėseną priemonių, skirtų užtikrinti lygybę bei nediskriminavimą<sup>224</sup>. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad pozityvūs veiksmai turi nustatyti aiškius ir nedviprasmiškus kriterijus, taip pat, pozityvi priemonė turi būti tinkama ir būtina, proporcinga ir laikina. Vis dėlto, kyla pavojus, kad tam tikrų privilegijų suteikimas, net ir siekiant pozityvių tikslų, gali priversti tam tikrą žmonių grupę atsidurti mažiau palankioje padėtyje.

Yra įvairių pavyzdžių ES valstybių narių teisėje, kaip galima skirtingai kompensuoti dėl daugialypės diskriminacijos patirtą žalą. Taikomos įvairios praktikos, tokios, kaip didesnis žalos atlyginimas ar bylos nagrinėjimas išplėstinėje teisėjų kolegijoje. Pavyzdžiui, Švedijoje žalos atlyginimo kompensacija didėja su kiekvienu papildomu diskriminacijos pagrindu, tačiau tai priklauso nuo sprendimo išvados, kad diskriminacija vyksta skirtingu metu; jeigu diskriminacija dėl kelių pagrindų kilo vienu metu, kompensacija nėra didinama. Byloje, kurioje buvo tiriama diskriminacija dėl lyties ir amžiaus, teismas pareikalavo įrodymų, patvirtinančių abu pagrindus, ir nusprendė, kad abu šie pagrindai buvo padaryti vienu metu, todėl tai buvo vienas pažeidimas, ir todėl didesnė žalos atlyginimo finansinė kompensacija nebuvo paskirta<sup>225</sup>.

Kroatijos kovos su diskriminacija įstatyme taip pat reikalaujama, kad teismas, nustatydamas kompensacijos dydį, atsižvelgtų į daugialypę diskriminaciją<sup>226</sup>. Slovėnijoje daugialypė diskriminacija yra laikoma „sunkia“ diskriminacijos forma, į kurią rei-

---

222 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1990 m. lapkričio 8 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:1990:383 byloje Nr. C-177/88“, 23 punktą, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=96042&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4768475>

223 Sandra Fredman, *Human Rights Transformed Positive Rights and Positive Duties* (Oxford: Oxford University Press, 2008), 7.

224 „UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), General Comment No. 20 Non-discrimination in economic, social and cultural rights, 2 July 2009, E/C.12/GC/20“, 8-9 punktai, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://undocs.org/E/C.12/GC/20>

225 Fredman, *supra note*, 33: 54.

226 Chopin, Germaine, *supra note*, 45: 37.

čia atsižvelgti, kai yra nustatomas kompensacijos dydis ar kitų sankcijų griežtumas<sup>227</sup>. Nyderlanduose irgi skiriama didesnė kompensacija daugialypės diskriminacijos atveju. Teismas nustatė diskriminaciją, kai darbo santykiai buvo nutraukti po to, kai darbdavys nurodė nesitikėjęs po motinystės atostogų darbuotojai grąžinti visą darbo laiką. Darbdavys manė, kad jai būtų per sunku dirbti, atsižvelgiant į tai, kad ji yra marokietiškos kilmės moteris, ištėkėjusi už marokiečio vyro, Nyderlandų teismas nusprendė, kad tai yra diskriminacija dėl lyties ir rasės, ir priteisė didesnę išėtinę kompensaciją negu paprastai<sup>228</sup>.

Kai kurios ES valstybės narės integruoja daugialypės diskriminacijos klausimą į inspekcijų ir lygybės institucijų pozityvius veiksmus ar galias<sup>229</sup>. Bulgarijoje nėra taikomos didesnės sankcijos, tačiau taikoma kitokia procedūra – diskriminacijos bylas keliais pagrindais nagrinėja išplėstinė penkių teisėjų kolegija, o vienu pagrindu – trijų teisėjų kolegija; įstatymuose nustatyta pareiga visuomenei valdžios institucijoms teikti pirmenybę pozityvioms priemonėms, skirtoms daugialypės diskriminacijos aukoms. Graikijoje darbo inspekcija prižiūri vienodo požiūrio principo įgyvendinimą, atsižvelgiant į daugialypę diskriminaciją. Italijoje daugialypės diskriminacijos kontekste nurodoma atsižvelgti ir apibrėžti naujus kriterijus duomenims apie neįgaliųjų integraciją rinkti, sudaryti galimybes efektyviai integracijai ir stebėti kitus veiksnius, kurie palengvina ar trukdo integraciją<sup>230</sup>. Tikėtina, jog apsaugą nuo diskriminacijos daugialypiais pagrindais sustiprintų tai, kad kiekvienoje valstybėje narėje egzistuotų įstaiga arba įstaigos, kompetentingos analizuoti daugialypės diskriminacijos problemas, ieškoti galimų sprendimų ir teikti konkrečią pagalbą daugialypės diskriminacijos aukoms.

Daugialypėje tarpsektorinėje diskriminacijoje būtina vertinti tarpsektorinę diskriminacinių pagrindų sinergiją bei poveikį asmeniui ir atpažinti unikalią poziciją, į kurią patenka asmuo, kuri pagrįsta tarpsektorine savybių sąveika. Istorija ir socialinis bei politinis kontekstas yra svarbūs sinergijos elementai, neįvertinus sinergijos negalimas ir esminis problemos supratimas. Čekija parodė puikų pavyzdį, kokias būtų galima taikyti sankcijas dėl tarpsektorinės diskriminacijos. Dėl romų moterų priverstinio sterilizavimo, Čekijos teismai skyrė žalos atlyginimą – piniginę kompensaciją, tuo pačiu pabrėždami, kad tokia finansinė kompensacija buvo tik simbolinė. Kartu labai reikšmingas buvo Čekijos vyriausybės sprendimas, ji oficialiai atsiprašė už sterilizavimą ir

227 Chopin, Germaine, *supra note*, 45: 37.

228 Fredman, *supra note*, 33: 55.

229 *Ibid*, 52.

230 *Ibid*



2009 m. priėmė dekretą, kuriame išreiškė didelį susirūpinimą dėl neteisėtos sterilizacijos<sup>231</sup>.

Tad apibendrinant galima teigti, kad įvairių priemonių visuma, tokių kaip: veiksmingos sankcijos už teisės pažeidimus, įrodinėjimo naštos perkėlimo taisyklė, valstybės mastu pozityvūs veiksmai – padėtų nukentėjusiems asmenims realiai įgyvendinti savo teisę į lygiateisiškumą, ir ypač daugialypės diskriminacijos atveju. Autorės nuomone, vertinant daugialypės diskriminacijos padarytą žalą, būtina atsižvelgti ir į istorinį, socialinį bei politinį kontekstą, kuriame vyko diskriminacija, ypač, jeigu neišvengiamą poveikį dėl daugialypės diskriminacijos patyrė didelė grupė asmenų (pvz. romų moterų priverstinė sterilizacija). Kiekvienu daugialypės diskriminacijos atveju reikia nuspręsti, kuris prioritetas yra didesnis – moralinės ir materialinės žalos atlyginimas ar oficialus ir viešas atsiprašymas, ar kartais ir jų abiejų derinimas kartu.

---

231 Iyiola Solanke, *supra note*, 47: 470.

## 2. EUROPOS SAJUNGOS ANTIDISKRIMINACINĖ TEISĖ DAUGIALYPĖS DISKRIMINACIJOS KONTEKSTE, PAGRINDINIAI PRINCIPAI IR PROBLEMATIKA

Šioje darbo dalyje analizuojant ES antidiskriminacinės teisės raidos aspektus nagrinėjamas daugialypės diskriminacijos draudimo klausimas bei lygių galimybių principo įgyvendinimas. Galima būtų išskirti tris ES antidiskriminacinės teisės raidos etapus, kurie sietini su diskriminacijos draudimu, įtvirtintu ankstyvosios Europos Bendrijos teisės laikotarpiu, Amsterdamo sutartimi bei Lisabonos sutartimi. ES antidiskriminacinėje teisėje draudimas diskriminuoti yra atskira nuostata, tačiau ji taikoma tik konkrečiose srityse, todėl atskleidžiami taikymo srities apribojimai.

### 2.1. Iki Amsterdamo sutarties (1958–1999)

ES nuosekliai ir užtikrintai vystė lygiateisiškumo teisinį reguliavimą, kuris draudžia diskriminaciją skirtingais pagrindais. Pačios ES pagrindą sudaro lygybės idėja, reikalaujanti nediskriminuoti asmens dėl tam tikrų jo ypatybių, savybių ar asmenybės tapatybės. Pagrindinis Europos Bendrijos (dabar – ES) tikslas buvo skatinti ekonomikos plėtrą užtikrinant laisvą prekių, asmenų, paslaugų ir kapitalo judėjimą. Pradžioje ekonominiu pagrindu įkurtoje Europos Bendrijoje teisinis reguliavimas buvo skirtas vidaus rinkai, ir diskriminacija buvo draudžiama dėl dviejų pagrindų – pilietybės ir lyties.

Pirmojo etapo pradžia siejama su Europos ekonominės bendrijos steigimo sutarties (toliau – EEB sutartis)<sup>232</sup> įsigaliojimu 1958 m. Pirminė draudimo diskriminuoti priežastis buvo bendros ekonominės rinkos įgyvendinimas<sup>233</sup>. Pilietybė, kaip draudžiamas diskriminacijos pagrindas, buvo aptarta EEB sutarties 12 straipsnyje (dabar – SESV 18 straipsnyje). Šis pagrindas yra susijęs tik su ES valstybės narės pilietybe ir yra skirtas panaikinti nepalankų elgesį su asmenimis vienoje ES valstybėje, turint kitos ES šalies pilietybę<sup>234</sup>. Šiuo atžvilgiu būtina pažymėti, kad diskriminacijos draudimu pilietybės pagrindu buvo siekiama paremti ir įgyvendinti laisvo asmenų, paslaugų, prekių

232 „Europos ekonominės bendrijos steigimo sutartis“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:11957E/TXT>

233 Mark Bell, *Anti-Discrimination Law and the European Union* (Oxford: Oxford University Press, 2002), 6-12.

234 Uladzislau Belavusau ir Kristin Henrard, „A Bird’s Eye View on EU Anti-Discrimination Law: The Impact of the 2000 Equality Directives“, *German Law Journal* 20, (2019): 618.

ir kapitalo judėjimo teises, esančias bendrosios rinkos projekto centre<sup>235</sup>. Įsidarbinimas, paslaugų teikimas ar prekių pardavimas neturėtų būti apsunkintas asmenims iš kitos valstybės narės ir turėtų būti toks pat, kaip ir tos valstybės narės šalies piliečiams. Diskriminacijos pilietybės pagrindu draudimas taikomas atsižvelgiant į laisvą asmenų judėjimą ir tik valstybių narių piliečiams.

Siekiant sudaryti vienodas sąlygas užimtumo srityje, EEB steigimo sutarties 119 straipsnyje buvo įtvirtinta nuostata, draudžianti diskriminaciją dėl lyties<sup>236</sup>. Tuo buvo siekiama užtikrinti vienodą požiūrį bei išvengti konkurencinio pranašumo, siūlant moterims mažesnę darbo užmokestį ar mažiau palankias darbo sąlygas. Būtina pažymėti, kad nuo pačios Europos Bendrijos pradžios teisė į vienodą požiūrį vaidino svarbų vaidmenį kuriant ir plėtojant Europos ekonominę bendriją<sup>237</sup>. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad diskriminacijos draudimas dėl lyties evoliucionavo bei buvo išplėtotas ES antidiskriminacinėje teisėje. Svarbiausios ES institucijos – ESTT, ES Taryba, Europos Komisija ir Europos Parlamentas – įvairiais laikotarpiais ir įvairiu laipsniu dalyvavo šioje raidoje<sup>238</sup>. 1970-ieji buvo lemiami antidiskriminacinei teisei, nes tai buvo laikotarpis, kai ESTT keliais prejudiciniais sprendimais įtvirtino ir suteikė veiksmingą apsaugą nuo diskriminacijos ne tik pilietybės, bet ir lyties pagrindu<sup>239</sup>.

Šio laikotarpio pabaigoje, sąveikinio požiūrio teorijos šalininkų ir juodaodžių moterų išreikštas susirūpinimas daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos klausimais padidino šios problemos matomumą moterų ir žmogaus teisių forumuose<sup>240</sup>. Po anksčiau paminėtos 1995 m. Pekine vykusios Ketvirtosios pasaulinės moterų konferencijos bei priimtoms Pekino veiksmų platformos, pripažintas poreikis integruoti lyčių aspektą į atitinkamas politikos kryptis, strategijas ir veiksmų programas. Atkreiptas dėmesys į rasizmą, rasinę diskriminaciją, ksenofobiją ir su tuo susijusią netoleranciją, kad būtų

235 Ellis, Watson, *supra note*, 1: 2.

236 *Ibid.*

237 Jo Shaw, „Mainstreaming Equality and Diversity in European Union Law and Policy“, *Current Legal Problems* 58, 1 (2005): 256.

238 Uładzislau Belavusau, „EU Sexual Citizenship: Sex Beyond the Internal Market“, iš *EU Citizenship and Federalism: The Role of Rights*, Dimitry Kochenov, (Cambridge: Cambridge University Press, 2017), 417.

239 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1971 m. gegužės 25 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:1971:55 byloje Nr. C-80/70“, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=88054&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5237287> „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1976 m. balandžio 8 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:1976:56 byloje Nr. C-43/75“, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=88931&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5238374>

240 Ange Marie Hancock, *Intersectionality: An Intellectual History* (New York: Oxford University Press, 2016), 37-71.

galima spręsti moterų daugialypės diskriminacijos klausimus<sup>241</sup>. Be to, daugialypė moterų diskriminacija dėl lyties ir kitų pagrindų tapo nuolatos aptariama problema. Remiantis tuo, kad lytis niekada neveikia kaip atskira, izoliuota kategorija, ji visuomet reiškiasi kartu su kitomis socialinėmis kategorijomis, tokiomis kaip etniškumas, klasė, amžius, rasė ar religija. Diskusijos apie daugialypę diskriminaciją ir lygiateisiškumo užtikrinimą kilo ir Europos Bendrijoje. Būtina pažymėti, kad visuomeninių interesų grupės aktyviai vykdė lobistinę veiklą, ragindamos išplėsti draudimą diskriminuoti tokiais pagrindais, kaip rasė ir etninė kilmė, taip pat seksualinė orientacija, religiniai įsitikinimai, amžius ir negalia.

## 2.2. Nuo Amsterdamo sutarties iki Lisabonos sutarties (1999–2009)

Kadangi ES antidiskriminacinė teisė sukurta vidaus rinkos veikimui palengvinti, todėl tradiciškai buvo taikoma tik užimtumo srityje. Iš pradžių ES skatino ekonomines galimybes, lygybę tarp piliečių ir keliaujančių asmenų, valstybėms narėms siekiant užtikrinti jų maksimalią ekonominę gerovę. Antidiskriminacinės teisės raida ES, skirtingai nei tarptautiniame lygmenyje, pradėjo vystytis ne nuo visuotinio nediskriminavimo principo įtvirtinimo, bet nuo fragmentiško savarankiško diskriminavimo pagrindų draudimo. Pradžioje įtvirtintas draudimas diskriminuoti pilietybės ir lyties pagrindais buvo išplėstas. Ekstremistinio nacionalizmo atgimimo baimė kai kuriose ES valstybėse narėse paskatino valstybių narių vadovus sutelkti pakankamai politinės valios iš dalies pakeisti Europos Bendrijos steigimo sutartį (iki 1992 m. – EEB steigimo sutartis) bei suteikti Bendrijos institucijoms kompetenciją priimti teisės aktus socialinėje sferoje, o 1999 m. įsigaliojusios Amsterdamo sutarties<sup>242</sup> 13 straipsnio pagrindu buvo priimtos dvi naujos antidiskriminacinės direktyvos. Diskriminacijos draudimas įtraukė penkis naujus pagrindus, praplėsta ir vienodo požiūrio taikymo sritis, tačiau pažymėtina, kad Rasių lygybės direktyvos taikymo sritis yra platesnė nei Užimtumo lygybės direktyvos<sup>243</sup>.

---

241 „UN General Assembly“, Fourth World Conference on Women Beijing Declaration, *supra note*, 98: 69 punktas.

242 „Amsterdamo sutartis, kuria iš dalies keičiama Europos Sąjungos sutartis, Europos Bendrijų steigimo sutartis ir tam tikri su jomis susiję aktai 1997 m. lapkričio 10 d. Nr. OL C 340“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex:11997D/TXT>

243 „Europos Sąjungos Tarybos direktyva įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės 2000/43/EB 2000 m. birželio 29 d. OL Nr. L 180“, *supra note*, 32: 3 str., „Europos Sąjungos Tarybos direktyva, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus 2000/78/EB 2000 m. lapkričio 27 d. OL Nr. L 303“, *supra note*, 31: 3 str.

Užimtumo lygybės direktyva<sup>244</sup> uždrausta diskriminacija seksualinės orientacijos, religinių įsitikinimų, amžiaus ir negalios pagrindais užimtumo srityje, Rasių lygybės direktyva<sup>245</sup> uždrausta diskriminacija rasės ar etninės kilmės pagrindais užimtumo, teisių naudotis rūpybos sistema ir socialine apsauga bei galimybių naudotis prekėmis ir paslaugomis srityse. Priėmus šias lygybės direktyvas, 2000 metais ES antidiskriminacinė teisė gimė kaip savarankiška sritis, direktyvų pagalba išplėstas diskriminacijos draudimas penkiais pagrindais bei išplėsta lygių galimybių principo taikymo sritis. Manytina, kad direktyvų priėmimo metu susiklostė palankios sąlygos įtvirtinti daugialypės diskriminacijos teisinį reguliavimą, kadangi buvo išplėstas diskriminacinių pagrindų sąrašas bei lygių galimybių principo taikymo sritis, tačiau daugialypės diskriminacijos sąvoka taip ir nebuvo įtraukta į aukščiau paminėtas direktyvas.

Vyko įvairios diskusijos dėl diskriminacinio bei rasistinio požiūrio į juodaodes ir migrantės moteris užimtumo srityje, atsižvelgiant į daugialypės diskriminacijos dėl lyties ir rasės problemas<sup>246</sup>. Europos Komisija ėmėsi iniciatyvos dėl daugialypės diskriminacijos teisinio reguliavimo įtvirtinimo. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Europos Komisijos 2000 m. birželio 27 d. Aiškinamajame memorandume dėl Užimtumo lygybės direktyvos pasiūlymo nurodoma „kad diskriminacija dėl rasės / etninės kilmės, negalios, amžiaus, religijos / įsitikinimų ar seksualinės orientacijos gali skirtingai paveikti moteris ir vyrus. Struktūrinė nelygybė, susijusi su moterų ir vyrų lytimi ir lyčių vaidmenimis, dažnai yra dar svarbesnė dvigubos, trigubos ar daugialypės diskriminacijos kontekste“<sup>247</sup>. Taip pat akcentuojama, kad diskriminacija dėl rasės ar etninės kilmės gali skirtingai paveikti moteris ir vyrus, o struktūrinė nelygybė, susijusi su lytimi ir moterų bei vyrų vaidmenimis, dažnai yra dar svarbesnė tokios dvigubos diskriminacijos kontekste<sup>248</sup>. Europos lyčių lygybės institutas nurodo, kad struktūrinė nelygybė yra lyčių nelygybės socialinėse struktūrose įtvirtinimas, remiantis institucionalizuotomis lyčių

---

244 „Europos Sąjungos Tarybos direktyva įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės 2000/43/EB 2000 m. birželio 29 d. OL Nr. L 180“, *supra note*, 32: 3 str., „Europos Sąjungos Tarybos direktyva, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus 2000/78/EB 2000 m. lapkričio 27 d. OL Nr. L 303“, *supra note*, 31: 3 str.

245 *Ibid*

246 Andrea Subhan, *Confronting the Fortress: Black and Migrant Women in the European Union* (Brussels: European Parliament, 1995), 7.

247 „Explanatory Memorandum, Proposal for a Council Directive Establishing a General Framework For Equal Treatment in Employment and Occupation presented by the Commission, 27 June 2000, OJ No C 177E“, 1 punktas, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A51999PC0565>

248 *Ibid*, 3.2 punktą.

skirtumų sampratomis<sup>249</sup>.

Pažymėtina, kad Europos moterų lobistinė organizacija 2000 metų rugpjūtį pateikė poziciją dėl Užimtumo lygybės direktyvoje įtvirtintos diskriminacijos sąvokos papildymo: „įgyvendindamos direktyvą, valstybės narės užtikrins lyčių integracijos perspektyvas, siekiant užkirsti kelią ir išnaikinti dvigubą ar daugialypę diskriminaciją, su kuria susiduria moterys“<sup>250</sup>. Pasiūlymu raginama atkreipti dėmesį į lyčių aspekto integravimą į bendrą Europos antidiskriminacinę strategiją, atsižvelgiant į moterų daugialypės diskriminacijos problemą. Kartu pažymima, kad moterys labai dažnai patiria dvigubą ar daugialypę diskriminaciją, visų pirma, kaip moterys (dėl lyties), tačiau tuo pat metu patiriama diskriminacija dėl etninės kilmės, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ir (arba) seksualinės orientacijos<sup>251</sup>. Tačiau to nepakako, kad būtų įtvirtinta daugialypės diskriminacijos sąvoka.

Direktyvose įtvirtintos keturios diskriminacijos formos: tiesioginė diskriminacija, netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas. Tiesioginė diskriminacija laikoma, „kai vienam asmeniui taikomos prastesnės sąlygos, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti taikomos kitam asmeniui“<sup>252</sup>. „Netiesioginė diskriminacija yra tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar praktikos tam tikros rasės ar etninės priklausomybės asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys“<sup>253</sup>. Kaip jau minėta, Užimtumo lygybės direktyvos preambulės 3 punkte ir Rasių lygybės direktyvos preambulės 14 punkte naudojamas daugialypės diskriminacijos terminas bei nurodoma, kad moterys dažnai tampa daugialypės diskriminacijos aukomis. Tai parodo, kad direktyvose buvo atkreiptas dėmesys į moterų teisių užtikrinimą daugialypės diskriminacijos kontekste.

Rasių lygybės direktyvą jos priėmimo metu galima laikyti revoliucine, kadangi jos taikymo sritis neapsiribojo apsauga nuo diskriminacijos tik užimtumo srityje. Į materialinę taikymo sritį įtraukta socialinė apsauga, švietimas ir galimybė naudotis prekėmis ir paslaugomis, įskaitant aprūpinimą būstu, nes manyta, kad lygybei darbo

249 „Europos lyčių lygybės institutas“, Glossary & Thesaurus, žiūrėta 2021 m. gruodžio 9 d., <https://eige.europa.eu/lt/thesaurus/terms/1399>

250 „European Women’s Lobby“, EWL Position Paper on integration a gender dimension in the proposed measures to implement the anti-discrimination clause, [https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/EWL\\_position\\_paper\\_on\\_Art13.pdf](https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/EWL_position_paper_on_Art13.pdf)

251 *Ibid*

252 Žr. Rasių lygybės direktyva 2 str. 2 d., Užimtumo lygybės direktyvos 2 str. 2 d. a punktą.

253 „Europos Sąjungos Tarybos direktyva įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės 2000/43/EB 2000 m. birželio 29 d. OL Nr. L 180“, *supra note*, 32: 2 str.

vietoje užtikrinti taip pat būtina užtikrinti lygybę kitose srityse, kurios gali daryti poveikį užimtumui. Rasių lygybės direktyvos taikymo sritis labai plati, taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas: įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant, o taip pat darbo sąlygoms, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas, visoms veiklos rūšims visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą darbe; galimybei gauti visų rūšių ir visų lygių profesinį orientavimą, profesinį mokymą, sudėtingesnį profesinį mokymą ir perkvalifikavimą, įskaitant praktinę darbo patirtį; įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą; narystei ir dalyvavimui darbuotojų ar darbdavių organizacijose ar kitose organizacijose, kurių nariai turi tam tikrą profesiją, įskaitant tokių organizacijų teikiamą naudą; socialinei apsaugai, įskaitant socialinį draudimą ir sveikatos priežiūrą; socialiniams privalumams; švietimui; galimybei gauti visuomenei prieinamas prekes ir paslaugas, įskaitant aprūpinimą būstu, bei jų tiekimą<sup>254</sup>. Nediskriminavimo teisės taikymo sritis ES prasiplėtė ir buvo pripažinta, kad siekiant sudaryti asmenims galimybę išnaudoti darbo rinkoje visą savo potencialą, taip pat yra svarbu užtikrinti jiems vienodas galimybes tokiose srityse, kaip sveikatos apsauga, švietimas ir aprūpinimas būstu.

Vėliau, siekiant išplėsti lygybės dėl lyties taikymo sritį apimant galimybes naudotis prekėmis ir paslaugomis, buvo atnaujintas teisinis reguliavimas dėl diskriminacijos lyties pagrindu bei priimtos dvi naujos direktyvos. 2004 m. įsigaliojo Tarybos direktyva, įgyvendinanti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo<sup>255</sup> ir 2006 m. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo 2006/54/EB<sup>256</sup>. Minėtose direktyvose apie daugialypę diskriminaciją neužsimenama, nors lytis socialinių kategorijų sąveikos (angl. *intersectionality*) požiūriu, nuolatos veikia kartu su kitomis socialinėmis kategorijomis, tokiomis kaip rasinė kilmė, negalia,

---

254 „Europos Sąjungos Tarybos direktyva įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės 2000/43/EB 2000 m. birželio 29 d. OL Nr. L 180“, *supra note*, 32: 2 str.

255 „Europos Sąjungos Tarybos direktyva įgyvendinanti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo 2004/113/EB 2004 m. gruodžio 13 d. OL Nr. L 373“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32004L0113&from=LT>

256 „Europos Sąjungos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo 2006/54/EB 2006 m. liepos 5 d. OL Nr. L 204“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006L0054&from=LT>

amžius ir kt., ir taip kyla pavojus, kad asmenys patirs daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos poveikį.

Dėl skirtingų direktyvų taikymo sričių susiklostė diskriminacijos pagrindų hierarchija, kadangi rasės ar etninės kilmės ir lyties pagrindais užtikrinama platesnė apsauga nuo diskriminacijos<sup>257</sup>. Pagal antidiskriminacinės teisės direktyvas diskriminacija draudžiama trijose srityse: užimtumo, rūpybos sistemos ir prekių bei paslaugų. Rasinės lygybės direktyva šiuo metu taikoma visoms trimis sritims. Tačiau Užimtumo lygybės direktyva, pagal kurią draudžiama diskriminacija dėl seksualinės orientacijos, negalios, amžiaus ir religijos ar tikėjimo, taikoma tik užimtumo srityje.

**Lentelė 1.** ES antidiskriminacinės teisės taikymo sritis ir pagrindai

<b>Sritis</b>	<b>Pagrindai</b>	<b>Rasė ar etninė kilmė</b>	<b>Lytis</b>	<b>Religija ar įsitikinimai</b>	<b>Amžius</b>	<b>Negalia</b>	<b>Seksualinė orientacija</b>
Užimtumas		taip	taip	taip	taip	taip	taip
Švietimas		taip	ne	ne	ne	ne	ne
Galimybės naudotis tiekiamomis prekėmis ir paslaugomis, įskaitant būstą		taip	taip	ne	ne	ne	ne
Socialinė apsauga, įskaitant socialinį draudimą ir sveikatos priežiūrą		taip	taip	ne	ne	ne	ne
Socialinės lengvatos		taip	ne	ne	ne	ne	ne

Šaltinis: Handbook on European non-discrimination law (2018)

Darytina prielaida, kad tokia pagrindų hierarchija tarp taikymo srities sudarytų kliūtis tinkamam daugialypės diskriminacijos pripažinimui. Pavyzdžiui, kai rasizmas susijęs su diskriminacija dėl etninės kilmės ir religijos ar įsitikinimų, jeigu asmuo susidurtų su daugialype diskriminacija šiais pagrindais švietimo srityje, jis galėtų kreiptis tik dėl diskriminavimo etninės kilmės pagrindu, nes religijos ar įsitikinimų pagrindas

257 EU Fundamental Rights Agency, *supra note*, 2: 21.



nepatenka į taikymo sritį. Tiesa ta, kad ir apsauga lyties pagrindu ne visiškai sutampa su apsauga dėl rasės ar etninės kilmės pagrindu taikymo sritimi, nes vienodas požiūris garantuojamas tik dėl socialinės apsaugos, o ne dėl platesnės rūpybos sistemos, kaip antai socialinės apsaugos ir sveikatos priežiūros bei švietimo prieinamumo.

2007 m. liepos 6 d. Europos Parlamento Pranešime dėl Rasių lygybės direktyvos, piliečių laisvių, teisingumo ir vidaus reikalų komiteto pranešėja K. M. Buitenweg akcentavo, kad užimtumo direktyva turėtų būti iš dalies pakeista siekiant, kad jos taikymo sritis atitiktų rasinės lygybės direktyvos sritį, ir tai padaryti būtina siekiant, kad nesusidarytų diskriminacijos formų hierarchija ir kad būtų išvengta daugialypės diskriminacijos problemų<sup>258</sup>. Tad apibendrinant galima teigti, kad toks hierarchinis santykis tarp įvairių pagrindų ir taikymo sričių sukuria kliūtis tinkamai kovoti su daugialype diskriminacija.

Savo ruožtu, Europos Komisija pripažino daugialypę diskriminaciją problema. 2007 m. rugsėjo mėn. jos užsakytu atliktas tyrimas „Kova su daugialype diskriminacija – praktika, politika ir įstatymai“<sup>259</sup>. Kartu pažymėtina, kad Europos Parlamentas palankiai vertino Europos Komisijos susidomėjamą daugialypės diskriminacijos klausimu, įskaitant šia tema pradėtus tyrimus, bei ragino patvirtinti plačią daugialypės diskriminacijos sampratą, pagal kurią atsižvelgiama į galimybę, kad asmenys vienu metu gali būti diskriminuojami dėl kelių priežasčių<sup>260</sup>. Kaip minėta, 2008 m. liepos 2 d. Europos Komisija pateikė pasiūlymą dėl horizontaliosios Vienodo požiūrio direktyvos.

### **2.3. Daugialypės diskriminacijos raidos pokyčiai po Lisabonos sutarties**

2009 m. gruodžio 1 d. įsigaliojus Lisabonos sutarčiai, Europos Sąjunga tapo juridiniu asmeniu ir perėmė Europos Bendrijai anksčiau suteiktą kompetenciją. Europos Bendrijos teisė tapo ES teise, apimdama visas praeityje iki Lisabonos sutarties įsigaliojimo priimtas nuostatas. Įsigaliojus Lisabonos sutarčiai prasidėjo nauja ES antidis-

---

258 „Europos Parlamento 2007 m. liepos 6 d. Pranešimas dėl 2000 m. birželio 29 d. Direktyvos 2000/43/EB, įgyvendinančios vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės, taikymo (2007/2094 (INI)), aiškinamoji dalis 1 punktas, Europarl, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-6-2007-0278\\_LT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-6-2007-0278_LT.html)

259 Hanne Bielefeldt, *Tackling Multiple Discrimination Practices, Policies and Laws* (Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007).

260 „Europos Parlamento 2007 m. liepos 6 d. Pranešimas dėl 2000 m. birželio 29 d. Direktyvos 2000/43/EB, įgyvendinančios vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės, taikymo (2007/2094 (INI)), *op. cit.*, 14 punktas.

kriminacinės teisės kryptis, sietina su Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) įsigaliojimu bei Vienodo požiūrio direktyvos, išplečiančios antidiskriminacinės teisės taikymo sritis ir įtvirtinančios daugialypės diskriminacijos teisinį reguliavimą, kūrimo poreikiu.

### 2.3.1. Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartijos taikymas

Šiandien Chartija<sup>261</sup> yra esminis ES pagrindinių teisių apsaugos dokumentas, jos pagrindas – EŽTK, Europos socialinės chartijos ir kitų žmogaus teisių konvencijų nuostatos, bendros ES valstybių narių konstitucinės tradicijos. Chartija – tokia, kokia buvo priimta 2000 m., buvo deklaracija, kuri nebuvo teisiškai privaloma. 2009 m. įsigaliojus Lisabonos sutarčiai, Chartijai suteiktas steigimo sutarčių statusas, ji tapo pirminės teisės dalimi bei teisiškai privalomu dokumentu, pagal ES sutarties, pakeistos Lisabonos sutartimi, 6 straipsnio 1 dalį, ES pripažįsta Chartijoje išdėstytas teises, laisves ir principus.

Chartijos 20–26 straipsniai, pavadinti „Lygybė“, pabrėžia vienodo požiūrio principo svarbą ES teisėje. Chartijos 21 straipsnyje nustatytas diskriminacijos įvairiais pagrindais uždraudimas: draudžiama bet kokia diskriminacija, ypač dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautinės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, kalbos, religijos ar tikėjimo, politinių ar kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turtinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos<sup>262</sup>. Sutarčių taikymo srityje ir nepažeidžiant konkrečių jų nuostatų draudžiama bet kokia diskriminacija dėl asmens pilietybės<sup>263</sup>. Tiesa, pažymėtina, kad šiame teisės akte daugialypė diskriminacija nėra paminėta.

Jeigu asmenys mano, kad Chartijos nebuvo laikytasi, jie gali pateikti skundą dėl ES teisės akto ar nacionalinės teisės akto, kuriuo įgyvendinama ES teisė<sup>264</sup>. Nacionaliniai teismai gali kreiptis pagalbos dėl vieningo ES teisės aiškinimo į ESTT. Chartija, atrodo, yra naujas iššūkis ir ES, ir ES valstybėms narėms, nes pastarosioms tenka pagrindinė atsakomybė už ES teisės aktų įgyvendinimą ir taikymą, o neabejotinai svar-

---

261 „Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija 2016 m. birželio 7 d. OL Nr. C 202“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=LT>

262 *Ibid*

263 *Ibid*

264 Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra, *Europos nediskriminavimo teisės vadovas* (Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras, 2011), 15.

biausias yra teismų vaidmuo<sup>265</sup>. Platesnė ESTT jurisprudencija dėl Chartijos teisinių padarinių vaidina svarbų vaidmenį plėtojant diskriminacijos draudimą arba platesnį vienodo požiūrio principą.

Pažymėtina ir tai, kad nacionaliniams teismams kyla nemažai sunkumų, kuomet jie privalo taikyti ir užtikrinti skirtingo lygmens pagrindines teises, t. y. teises, įtvirtintas Chartijoje, EŽTK, nacionalinėse konstitucijose, ir pagrindines teises, kurios yra Sąjungos bendrųjų teisių principų galios<sup>266</sup>. Remiantis aukščiau aptarta tyrimo aktualumo problematika, šiandien ES antidiskriminacinėje teisėje nesant daugialypės diskriminacijos teisinio reguliavimo, kyla poreikis sustiprinti apsaugą nuo diskriminacijos, siekiant užtikrinti aukštesnį pagrindinių žmogaus teisių apsaugos standartą. Taigi laikytina, kad daugialypės diskriminacijos draudimas yra aukštesnis pagrindinių teisių apsaugos standartas. Tačiau nėra iki galo aišku, ar nacionalinis teismas užtikrindamas apsaugą nuo daugialypės diskriminacijos tose ES valstybėse narėse, kuriose daugialypės diskriminacijos draudimas yra reglamentuotas nacionaliniu lygmeniu, turėtų remtis ta pagrindinių teisių sistema, kuri užtikrina aukštesnę pagrindinių teisių apsaugą. ESTT *Stefano Melloni v. Ministero Fiscal* bylos<sup>267</sup> sprendime pabrėžia, kad nors Chartijos 53 straipsniu patvirtinama, kad kuomet įgyvendinant Sąjungos teisės aktą reikia imtis nacionalinių įgyvendinimo priemonių, nacionalinėms valdžios ir teismų institucijoms leidžiama taikyti nacionalinius pagrindinių teisių apsaugos standartus, bet su sąlyga, kad šis taikymas nepažeidžia Chartijoje numatyto apsaugos lygio, kaip jį aiškina ESTT, ir ES teisės viršenybės, vientisumo ir veiksmingumo<sup>268</sup>. Teismai turi ieškoti pusiausvyros tarp teisės principų, kurie yra bendri Europos teisės tradicijai, ir lieka atviras klausimas, kaip nacionalinis teismas turi vykdyti teisingumą ir spręsti bylą, kartu užtikrindamas pirmenybę ES teisei, jei valstybės narės konstitucija nustato aukštesnį pagrindinių teisių apsaugos lygį, nei garantuojamas ES teisės<sup>269</sup>. Chartijos 21 str. draudžiama bet kokia diskriminacija, ypač dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautinės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, kalbos, religijos ar tikėjimo, politinių ar kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turtinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus,

265 Vilniaus universitetas, *Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos taikymas supra-ir nacionaliniu lygmeniu* (Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2019), 6-7.

266 *Ibid.*, 52.

267 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2013 m. vasario 26 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2013:107 byloje Nr. C-399/11“, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=FEA791C9978864F0E41935170AA8EFA9?text=&docid=134203&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6490733>

268 *Ibid.*, 60 punktas.

269 Vilniaus universitetas, *op. cit.*, 52.

seksualinės orientacijos<sup>270</sup>. Manytina, kad tokia formuluotė leidžia daryti prielaidą, kad diskriminacija gali būti draudžiama ir daugialybiais pagrindais. Atkreiptinas dėmesys, kad lygybės principas ir diskriminacijos draudimas – tai bendri tarptautinės, Europos ir nacionalinės teisės principai. Tikėtina, kad nacionalinis teismas, užtikrindamas apsaugą nuo daugialypės diskriminacijos, kuri laikytina aukštesniu pagrindinių teisių apsaugos standartu, nepažeistų Chartijoje numatyto apsaugos lygio bei ES teisės viršenybės, vientisumo ir veiksmingumo.

Atkreiptinas dėmesys, kad ES Pagrindinių teisių agentūros 2020 m. ataskaitoje apie pagrindinių teisių būklę ypatingas dėmesys buvo skirtas Chartijai. Šioje ataskaitoje pažymima, kad ES valstybės narės turėtų apsvarstyti galimybę stiprinti nacionalines procedūrinės taisyklės, susijusias su teisės aktų teisiniu tikrinimu ir poveikio vertinimais, kad jie labiau atitiktų Chartiją, kartu nacionaliniai teisės aktų leidėjai turėtų skirti ypatingą dėmesį tam, kad užtikrintų, jog teisės aktai, kuriais į nacionalinę teisę perkeliama ES teisė, būtų visiškai suderinti su Chartijos nuostatomis<sup>271</sup>. Chartijos tikslas – saugoti pagrindines žmogaus teises, atitinkančias Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos garantuojamas teises, draudžia bet kokią diskriminaciją, ypač dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautinės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, kalbos, religijos ar tikėjimo, politinių ar kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turtinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos. Būtina pažymėti ir tai, kad Chartija ES lygmeniu tapo svarbia priemone ir paskatino naują pagrindinių teisių kultūrą. Probleminiu lieka informuotumas apie Chartiją ir jos ribotas naudojimas nacionaliniu lygmeniu. Tačiau nacionaliniai teismai vis labiau ją naudoja, kartu tai rodo šios šiuolaikinės priemonės poveikį.

### 2.3.2. Vienodo požiūrio direktyvos probleminiai aspektai

2008 m. liepos 2 d. Europos Komisijos pasiūlymas dėl horizontaliosios Vienodo požiūrio direktyvos siekiant išspręsti diskriminacijos pagrindų hierarchiją vis dar lieka įšaldytas ir diskriminacija dėl amžiaus, religijos ar tikėjimo, seksualinės orientacijos ir negalios draudžiama tik užimtumo, profesinės veiklos ir profesinio mokymo srityse. Rengdama šią iniciatyvą Komisija siekė įtraukti visas šalis, kurios gali būti suinteresuotos. Šis pasiūlymas grindžiamas nuo Amsterdamo sutarties sukurta strategija kovai su

---

270 „Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija 2016 m. birželio 7 d. OL Nr. C 202“, *supra note*, 261.

271 EU Fundamental Rights Agency, *Fundamental Rights Report 2020* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020), 2.

diskriminacija ir atitinka Europos Sąjungos horizontaliuosius tikslus, ypač Lisabonos strategiją ekonomikos augimui ir darbo vietų kūrimui bei ES socialinės apsaugos ir socialinės įtraukties proceso tikslus, kartu padėtų remti pagrindines piliečių teises pagal ES pagrindinių teisių chartiją<sup>272</sup>. Pasiūlymo tikslas – įgyvendinti vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principą ne darbo rinkoje, nustatyti diskriminacijos dėl šių priežasčių draudimo pagrindą ir bendrą būtiną žmonių, kurie nukentėjo nuo tokios diskriminacijos, apsaugos lygį Europos Sąjungoje<sup>273</sup>. ES Pagrindinių teisių agentūros 2020 m. ataskaitoje apie pagrindinių teisių būklę apgailestaujama, kad iki šiol nebuvo priimtas šis svarbus ES teisės aktas, todėl ES nediskriminavimo teisinė sistema tebėra neužbaigta<sup>274</sup>.

Pradiniame Vienodo požiūrio direktyvos projekte nurodoma, kad reikia kovoti su daugialype diskriminacija, pavyzdžiui, apibrėžiant tai kaip diskriminaciją ir pasirūpinant veiksmingomis priemonėmis, nors šie klausimai nepatenka į šios direktyvos taikymo sritį, tačiau niekas nedraudžia valstybėms narėms šiose srityse imtis veiksmų<sup>275</sup>. Kartu konstatuojamosios dalies 13 punkte nurodyta, kad įgyvendindama vienodo požiūrio, nepaisant religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principą, pagal EB sutarties 3 straipsnio 2 dalį Bendrija turėtų siekti panaikinti nelygybę ir skatinti vyrų bei moterų lygybę, ypač atsižvelgdama į tai, kad moterys dažnai tampa daugialypės diskriminacijos aukomis<sup>276</sup>.

2009 m. balandžio 2 d. Europos Parlamentas pateikė teisėkūros rezoliuciją dėl Vienodo požiūrio direktyvos pasiūlymo (toliau – Rezoliucija). Rezoliucijoje kreipiamas didelis dėmesys daugialypei ir daugialypei tarpsektorinei diskriminacijai, kartu pateikiama daugialypės diskriminacijos sąvoka bei draudimas. Šis pasiūlymas labai aiškiai ir konkrečiai apibrėžia daugialypę diskriminaciją, tačiau trūksta konkretesnės nuorodos į tarpsektorinę diskriminaciją. Rezoliucijoje siūloma, kad teisės aktai turėtų uždrausti tiesioginę, netiesioginę daugialypę diskriminaciją (kadangi diskriminuojama gali būti

272 „Europos Sąjungos Komisijos pasiūlymas dėl Tarybos direktyvos kuria įgyvendinamas vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principas 2008 m. birželio 2 d. 2008/0140 (CNS)“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52008PC0426&from=en>

273 „Europos Sąjungos Komisijos pasiūlymas dėl Tarybos direktyvos kuria įgyvendinamas vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principas 2008 m. birželio 2 d. 2008/0140 (CNS)“, *supra note*, 272.

274 EU Fundamental Rights Agency, *supra note*, 271: 4.

275 „Europos Sąjungos Komisijos pasiūlymas dėl Tarybos direktyvos kuria įgyvendinamas vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principas 2008 m. birželio 2 d. 2008/0140 (CNS), *op. cit.*

276 *Ibid*

dėl dviejų ar daugiau priežasčių) dėl lyties, rasinės ar etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos arba socialinio lyčių aspekto daugybėje kitų su darbo rinka nesusijusių sričių, įskaitant socialinę apsaugą, švietimą, galimybę gauti prekių ir paslaugų, prekių tiekimą, paslaugų teikimą, transportą, dalyvavimą asociacijų veikloje ir sveikatos apsaugą<sup>277</sup>. Pažymėtina ir tai, kad atkreipiamas dėmesys į veiksmingas teisine procedūras daugialypės diskriminacijos atvejams nagrinėti. Taikant nacionalines teisine procedūras turėtų būti užtikrinta, kad pareiškėjas galėtų kreiptis dėl visų daugialypės diskriminacijos aspektų pagal vieną procedūrą<sup>278</sup>.

Šioje Rezoliucijoje įtrauktas įpareigojimas valstybėms narėms užtikrinti, kad daugialypės diskriminacijos atvejai būtų sprendžiami, tačiau kyla klausimas dėl daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos, nes neaptariama diskriminacinių pagrindų sąveika, kuomet skirtingų diskriminacijos pagrindų pasekmių išskirti negalima. Be to, Rezoliucijoje nurodoma, kad Vienodo požiūrio direktyva skirta tik diskriminacijai už užimtumo ribų, t. y. užimtumas nepatenka į šios direktyvos taikymo sritį. Todėl darytina išvada, kad šiame pasiūlyme nėra sprendžiamas daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos klausimas, taip pat lieka neaišku, kaip užtikrinti daugialypės diskriminacijos draudimą užimtumo srityje.

2017 m. birželio 29 d., tuo metu Maltai pirmininkaujant Europos Sąjungos Tarybai, buvo pateiktas pasiūlymas išsiaiškinti daugialypės diskriminacijos klausimą Vienodo požiūrio direktyvoje. Pasiūlyme kreipiamas dėmesys į daugialypę diskriminaciją ir galimą diskriminacijos pagrindų sąveiką. Nurodoma, kad diskriminaciją dėl religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos gali padidinti diskriminacija dėl lyties ar lytinės tapatybės, rasės ar etninės kilmės ir tautybės, arba šių rūšių diskriminacija gali susipinti<sup>279</sup>. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad šiame pasiūlyme nėra nurodoma konkreiti daugialypės diskriminacijos sąvoka. Kaip matyti, nėra nurodyta daugialypės diskriminacijos apibrėžimo, tačiau plačiai aptariamas požiūris į pagrindų susikirtimą. Tiesa, ES Komisija palaikė šį pasiūlymą, tačiau keletas valstybių narių pa-

277 „Europos Parlamento teisėkūros rezoliucija dėl pasiūlymo dėl Tarybos direktyvos, kuria įgyvendinamas vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principas 2009 m. balandžio 2 d. (COM(2008)0426 – C6-0291/2008 – 2008/0140(CNS))“; Europarl, <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2009-0211+0+DOC+XML+V0/LT>

278 *Ibid.*, 13 punktas.

279 „Europos Sąjungos Taryba pasiūlymas dėl Tarybos direktyvos, kuria įgyvendinamas vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principas 2017 m. birželio 29 d. 2008/0140 (CNS)“; EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST\\_10780\\_2017\\_INIT&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_10780_2017_INIT&from=EN)

prieštaravo ir tai tapo kliūtimi šio pasiūlymo priėmimui.

2018 m. lapkričio 22 d. buvo pateiktas naujas Vienodo požiūrio direktyvos pasiūlymas, kuriame apibrėžiama plati daugialypės diskriminacijos sąvoka. Kurioje daugialypė diskriminacija apibrėžiama kaip, bet kokios formos diskriminacija, atsirandanti dėl bet kokio dviejų ar daugiau pagrindų derinio: religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos, įskaitant atvejus, kai juos vertinant atskirai situacija nesukeltų atitinkamo asmens diskriminacijos, diskriminacija dėl daugialypių pagrindų yra diskriminacija dėl bet kurių nurodytų pagrindų derinio<sup>280</sup>. Diskriminacija dėl daugialypių pagrindų gali atsirasti dėl bet kurio nurodytų pagrindų derinio ir tuo atveju, kai diskriminacijos nebūtų dėl vieno ar kelių pagrindų, jei jie būtų vertinami atskirai<sup>281</sup>. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad pasiūlyta formuluotė iš esmės aptarė ir tarpsektorinę diskriminaciją, nes nurodoma, kad diskriminacija gali atsirasti ir tokiu atveju, kai diskriminacijos nebūtų dėl vieno ar kelių pagrindų, jei jie būtų vertinami atskirai.

2019 m. Socialinių klausimų darbo grupė toliau nagrinėjo Vienodo požiūrio direktyvos pasiūlymą, remdamasi Rumunijos, pirmininkaujančios valstybės narės, redakciniais pasiūlymais, daugiausia dėmesio skirdama keliems klausimams, be kita ko, diskriminacijai dėl daugialypių pagrindų, diskriminacijai dėl sąsajų, nurodymui diskriminuoti, proporcingų skirtingų sąlygų taikymui. Rumunija pasiūlė diskriminacijos dėl daugialypių pagrindų 2 straipsnio 3-a dalį ir 12ab konstatuojamąją dalį įtraukti į atskirą dalį ir suderino terminus, terminą „daugialypė diskriminacija“ pakeisdama terminu „diskriminacija dėl daugialypių pagrindų“<sup>282</sup>. Tačiau kai kurios delegacijos pareiškė abejonių dėl diskriminacijos dėl daugialypių pagrindų sąvokos susiaurinimo pasiūlyme nustatant keturis pagrindus. Pirmininkaujančios valstybės narės pasiūlymas sulaukė plataus pritarimo. 2019 m. vėl buvo bandoma ištrukti iš aklavietės, rengiant derybas dėl labai reikalingos teisinės priemonės. Europos Komisija pasiūlė pereiti nuo vieningo balsavimo tvarkos prie kvalifikuotos balsų daugumos tvarkos. Diskusijos metu paaiškėjo, kad didžioji dalis ES valstybių narių pritaria šios direktyvos priėmimui, pripažįsta, kad būtina panaikinti ES teisės aktų spragas ir užtikrinti kiekvieno asmens

---

280 „Europos Sąjungos Taryba pasiūlymas dėl Tarybos direktyvos, kuria įgyvendinamas vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principas 2018 m. lapkričio 22 d. 2008/0140 (CNS)“, 12 (ab) punktas, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST\\_12956\\_2018\\_INIT&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_12956_2018_INIT&from=EN)

281 *Ibid.*, 2 str. 3 punktas.

282 „Europos Sąjungos Taryba pasiūlymas dėl Tarybos direktyvos, kuria įgyvendinamas vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principas – pažangos ataskaita 2019 m. gegužės 24 d. Nr. 9567/19“, *supra note*, 121.

teisę į vienodą požiūrį. Paskutinis Vienodo požiūrio direktyvos pasiūlymas pateiktas 2019 m. birželio 26 d.<sup>283</sup>. Konstatuojamosios dalies 12 ab punkte išdėstyta, kad diskriminacija dėl daugialypių pagrindų – tai bet kokios formos diskriminacija, atsirandanti dėl bet kokio dviejų ar daugiau iš toliau išvardytų pagrindų derinio: religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos, įskaitant atvejus, kai juos vertinant atskirai situacija nesukeltų atitinkamo asmens diskriminacijos bei siekiant atspindėti sudėtingą diskriminacijos atvejų realybę, taip pat padidinti jos aukų apsaugą, turėtų būti pripažinta diskriminacija dėl daugialypių pagrindų. Diskriminacija dėl daugialypių pagrindų laikomi tie atvejai, kai diskriminuojama dėl bet kurio nurodytų pagrindų derinio. Diskriminacija dėl daugialypių pagrindų gali atsirasti dėl bet kurio tokio derinio ir tokiu atveju, kai diskriminacijos nebūtų dėl vieno ar kelių pagrindų, jei jie būtų vertinami atskirai.

Apibendrinant, aukščiau aptartame, paskutiniame pasiūlyme nurodoma diskriminacija dėl daugialypių pagrindų. Kartu nurodytas ir galimas daugialypių pagrindų tarpsektoriškumas, kuomet diskriminacijos nebūtų dėl vieno ar kelių pagrindų, jei jie būtų vertinami atskirai. Pažymėtina, kad ši formuluoatė atskleidžia daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos esmę. Taigi manytina, kad Vienodo požiūrio direktyva, nors tiesiogiai ir nenustatydamą daugialypės, tarpsektorinės diskriminacijos sąvokos, tinkamai užtikrintų apsaugą daugialypės ir daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos kontekste, jeigu būtų priimta. ES Pagrindinių teisių agentūros 2020 m. ataskaitoje<sup>284</sup> apie pagrindinių teisių būklę pabrėžiama, kad ES teisės aktų leidėjas turėtų toliau nagrinėti visus galimus būdus nedelsiant priimti Vienodo požiūrio direktyvą, atsižvelgdamas į nuolatinį diskriminacijos dėl religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ir seksualinės orientacijos įrodymus tokiose srityse, kaip švietimas, socialinė apsauga ir galimybė gauti prekių ir paslaugų, įskaitant aprūpinimą būstu, taip būtų užtikrinta, kad ES teisės aktuose būtų numatyta visapusiška apsauga nuo diskriminacijos šiose svarbiausiose gyvenimo srityse. Pažymėtina ir tai, kad kelios ES valstybės narės daugiau dėmesio skyrė diskriminacijai, kurią lemia kelių diskriminacijos pagrindų derinys arba sankirta – daugialypė tarpsektorinė diskriminacija<sup>285</sup>.

---

283 „Europos Sąjungos Taryba pasiūlymas dėl Tarybos direktyvos, kuria įgyvendinamas vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principas 2019 m. birželio 26 d. 2008/0140 (COD), EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST\\_10740\\_2019\\_INIT&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_10740_2019_INIT&from=EN)

284 EU Fundamental Rights Agency, *supra note*, 271: 4.

285 *Ibid*



### 2.3.3. Jungtinių Tautų tarptautinių susitarimų poveikis ES antidiskriminacinei teisei

Draudimas diskriminuoti yra įtvirtintas daugelyje Jungtinių Tautų tarptautinių susitarimų žmogaus teisių srityje. ES valstybės narės yra šių susitarimų šalys: Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto<sup>286</sup>; Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto<sup>287</sup>; Tarptautinės konvencijos dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo<sup>288</sup>; Jungtinių Tautų konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims<sup>289</sup>; Konvencijos prieš kankinimą ir kitokį žiaurų, nežmonišką ar žeminantį elgesį ar baudimą<sup>290</sup>; Vaiko teisių konvencijos<sup>291</sup>. Visi šie žmogaus teisių srities tarptautiniai susitarimai pripažįsta apsaugą nuo diskriminacijos bei užtikrina pagrindines žmogaus teises. ES teisės aktai, įskaitant ir lygybės direktyvas, pateikia nuorodas į įvairius tarptautinius susitarimus, tokius kaip Jungtinių Tautų konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas, Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas ir Tarptautinė konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo<sup>292</sup>.

Tradiciškai tik valstybės gali tapti tarptautinių susitarimų žmogaus teisių srityje narėmis. Kadangi valstybės labiau bendradarbiauja su tarptautinėmis organizacijomis, kurioms jos perduoda įgaliojimus ir atsakomybę, būtina įsitikinti, kaip šios organizacijos taip pat išpareigoja įgyvendinti valstybių narių išpareigojimus dėl žmogaus teisių gynimo. Išskirtinis tarptautinis susitarimas yra Jungtinių Tautų Ne-

---

286 „Jungtinių Tautų 1966 m. gruodžio 19 d. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas“, TAR, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct/TAR.261D576EDC40>

287 „Jungtinių Tautų 1966 m. gruodžio 19 d. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas“, TAR, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.1368BA1B875C>

288 „Jungtinių Tautų 1965 m. gruodžio 21 d. Tarptautinė konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo“, TAR, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.0870461405C9>

289 „Jungtinių Tautų 1979 m. gruodžio 18 d. Konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims“, TAR, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.8AA-8BB1C3C27>

290 „Jungtinių Tautų 1984 m. gruodžio 10 d. Konvencija prieš kankinimą ir kitokį žiaurų, nežmonišką ar žeminantį elgesį ar baudimą“, TAR, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.65907434C239>

291 „Jungtinių Tautų 1989 m. lapkričio 20 d. Vaiko teisių konvencija“, TAR, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.48A4910C899F>

292 Žr. Užimtumo lygybės direktyvos preambulės 4 punkte ir Rasių lygybės direktyvos preambulės 3 punkte.

įgaliųjų teisių konvencija ir jos Fakultatyvus protokolą<sup>293</sup> (toliau – Neįgaliųjų teisių konvencija). Šis Jungtinių Tautų tarptautinis susitarimas yra pirmasis tokio pobūdžio dokumentas, kuomet gali dalyvauti regioninės integracijos organizacijos. 2009 m. lapkričio 26 d. ES priėmė sprendimą<sup>294</sup> šią Neįgaliųjų teisių konvenciją ratifikuoti, pati konvencija ES įsigaliojo 2011 m. sausio 22 d.

2015 m. Neįgaliųjų teisių komitetas pateikė pirmąją apžvalgą, kaip ES laikosi numatytų įsipareigojimų<sup>295</sup>. Neįgaliųjų teisių komitetas išreiškė susirūpinimą dėl Rasinės lygybės direktyvos ir Lyčių lygybės direktyvos, kadangi jos nesugeba aiškiai uždrausti diskriminacijos dėl negalios ir nesuteikia tinkamų sąlygų neįgaliesiems socialinės apsaugos, sveikatos priežiūros, reabilitacijos, švietimo ir prekių bei paslaugų teikimo srityse<sup>296</sup>.

Neįgaliųjų teisių komitetas rekomenduoja Europos Sąjungai priimti Vienodo požiūrio direktyvą, išplečiant neįgaliųjų asmenų apsaugą nuo diskriminacijos, taip pat užtikrinant tinkamą apsaugą visose srityse. Komitetas taip pat rekomenduoja Europos Sąjungai užtikrinti, kad būtų draudžiama diskriminacija dėl negalios visais aspektais, įskaitant daugialypę ir tarpsektorinę diskriminaciją<sup>297</sup>. Neįgaliųjų teisių konvencija yra išsamus neįgaliųjų teisių sąrašas, kuriuo siekiama užtikrinti lygybę įgyvendinant neįgaliųjų teises, taip pat atitinkamai valstybės įpareigojamos imtis teigiamų priemonių ir užtikrinti neįgaliųjų teises. Pagal SESV 216 straipsnio 2 dalį ES sudaryti tarptautiniai susitarimai yra privalomi Europos Sąjungai ir valstybėms narėms, ir yra neatskiriama Sąjungos teisės dalis<sup>298</sup>. Kadangi ES yra Neįgaliųjų teisių konvencijos šalis, taikydamos ES teisę, ES institucijos ir valstybės narės privalo laikytis šios konvencijos.

Tiesa, atskiros valstybės narės savarankiškai prisijungė prie Neįgaliųjų teisių konvencijos, kuri nustato šalims prievolės tiesiogiai. Ši konvencija tapo atskaitos tašku

---

293 „Jungtinių Tautų 2006 m. gruodžio 13 d. neįgaliųjų teisių konvencija ir jos Fakultatyvus protokolą“, *supra note*, 178.

294 „Europos Sąjungos Tarybos sprendimas 2009 m. lapkričio 26 d. dėl Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos sudarymo Europos bendrijos vardu 2010/48/EB“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010D0048&from=SV>

295 „UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities, Concluding observations on the initial report of the European Union, 2 October 2015, CRPD/C/EU/CO/1“, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://undocs.org/en/CRPD/C/EU/CO/1>

296 *Ibid*

297 *Ibid*

298 „Europos Sąjungos sutartis (suvestinė redakcija) Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo (suvestinė redakcija) 2016/C 202/01 2016 m. birželio 7 d. OL Nr. C 202“, *supra note*, 26.

aiškinant ES antidiskriminacinę teisę, kuri susijusi su diskriminacija dėl negalios<sup>299</sup>. 2013 m ESTT pritaikė apibrėžimą pagal Neįgaliųjų teisių konvencijoje naudojamą „negalios“ sąvoką. ESTT nurodė, kad Užimtumo lygybės direktyvą reikia kiek įmanoma aiškinti konvenciją atitinkančiu būdu<sup>300</sup>.

2017 m. gegužės 11 d. ES Taryba priėmė du sprendimus dėl Stambulo konvencijos<sup>301</sup>, apimančius teisminių bendradarbiavimą baudžiamosiose bylose<sup>302</sup> bei prieglobstį ir negražinimą<sup>303</sup>. 2017 m. birželio mėn. ES pasirašė Konvenciją, tačiau norint prisijungti prie Konvencijos, reikalingas Europos Parlamento sutikimas. Laukdamas ES Tarybos oficialaus prašymo duoti šį sutikimą, 2017 m. rugsėjo mėn. ES Parlamentas priėmė tarpinę rezoliuciją ir vėliau, 2019 m. balandžio ir lapkričio mėn. apžvelgė pažangą, padarytą siekiant prisijungimo. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad ES prisijungimas prie Stambulo konvencijos yra vienas iš prioritetų naujojoje ES 2020–2025 m. Lyčių lygybės strategijoje<sup>304</sup>. Apibendrinant būtina pažymėti, kad Jungtinių Tautų tarptautiniai susitarimai daro didelę įtaką bei poveikį ES antidiskriminacinei teisei, kartu ir ES valstybėms narėms. Taip pat svarbu pripažinti vis didėjančią sąveiką tarp ES antidiskriminacinės teisės bei Jungtinių Tautų žmogaus teisių sistemų.

---

299 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2013 m. liepos 4 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2013:446 byloje Nr. C-312/11“, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=140122&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=7431636> „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2014 m. kovo 18 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2014:159 byloje Nr. C-363/12“, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=149388&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=7433268> „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2014 m. gegužės 22 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2014:350 byloje Nr. C-356/12“, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=152650&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=7434372>

300 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2013 m. balandžio 11 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2013:222 sujungtose bylose Nr. C-335/11 ir Nr. C-337/11“, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=136161&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=7425981>

301 „Europos Sąjungos Tarybos 2016 m. kovo 4 d. Pasiūlymas dėl Europos Tarybos konvencijos dėl smurto prieš moteris ir smurto šeimoje prevencijos ir kovos su juo sudarymo Europos Sąjungos vardu Nr. 2016/062 (NLE)“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A52016PC0109>

302 „Europos Sąjungos Tarybos 2017 m. gegužės 11 d. sprendimas dėl Europos Tarybos konvencijos dėl smurto prieš moteris ir smurto šeimoje prevencijos ir kovos su juo pasirašymo Europos Sąjungos vardu atsižvelgiant į klausimus, susijusius su teisiniu bendradarbiavimu baudžiamosiose bylose Nr. 2017/865 OL Nr. L 131“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32017D0865&from=LT>

303 *Ibid*

304 „Europos Sąjungos Komisijos 2020 m. kovo 5 d. Komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos Ekonomikos ir Socialinių Reikalų Komitetui ir Regionų Komitetui Lygybės sąjunga. 2020–2025 m. lyčių lygybės strategija Nr. COM/2020/152“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

### **3 . DAUGIALYPĖS DISKRIMINACIJOS NUSTATYMAS EUROPOS SAJUNGOS TEISINGUMO TEISMO JURISPRUDENCIJOJE IR TARPTAUTINIŲ INSTITUCIJŲ PRAKTIKOJE**

Atsižvelgiant į ankščiau analizuotą ES valstybių narių praktiką, daugialypės diskriminacijos teisinio reguliavimo nebuvimas neužkerta galimybės teismams konstatuoti daugialypę diskriminaciją, nagrinėjant bylas dėl diskriminacijos keliais pagrindais. Todėl šioje dalyje analizuojama ESTT ir EŽTT jurisprudencija bei Jungtinių Tautų institucijų praktika, siekiant nustatyti, ar sprendimais pripažįstamas daugialypės diskriminacijos draudimas.

#### **3.1. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimai**

Pažymėtina, kad ESTT sprendimai atliko labai svarbų vaidmenį ES antidiskriminacinės teisės raidoje skatinant bei užtikrinat lygybę, tačiau novatoriškų sprendimų daugialypės diskriminacijos klausimais iki šiol nebuvo priimta. Nors į ESTT buvo kreiptasi dėl atvejų, kuriuose slypėjo dėl dviejų ar daugiau skirtingo požiūrio priežasčių sąveikos susiklosčiusios nepalankios sąlygos asmenims, tačiau iki 2016 m. jiems visiškai nebuvo skiriama dėmesio. Analizuojant ESTT jurisprudenciją daugialypės diskriminacijos kontekste, išskirsime ieškinius kurie buvo pateikti dėl diskriminacijos keliais pagrindais, ir ieškinius, kurie pateikti vienu pagrindu, tačiau gali būti analizuojami daugialypės diskriminacijos kontekste.

##### **3.1.1. Ieškiniai, kurie buvo grindžiami keliais diskriminaciniais pagrindais**

Atkreiptinas dėmesys, kad į ESTT buvo kreiptasi dėl dešimties bylų keliais diskriminaciniais pagrindais, kuriose galima aiškiai išvelgti diskriminacinių pagrindų sąveiką. Šias bylas galima suskirstyti į tris grupes. Pirmoje grupėje, dvi bylos, kuriose ieškiniai buvo pareikšti dėl dviejų diskriminacinių pagrindų, tačiau Teismo nagrinėtos tik vienu pagrindu. Antroje grupėje, penkios bylos buvo išnagrinėtos formaliai, atskirai vertinant kiekvieną iš diskriminacinių pagrindų, nevertinant galimos diskriminacinių pagrindų sąveikos. Nors visos penkios bylos vertintos kiekvienu pagrindu atskirai, nevartojant daugialypės diskriminacijos termino, tačiau ESTT jurisprudencijoje galima išvelgti rodomą dėmesį keliais pagrindais pasireiškiančiai diskriminacijai. Vis dėlto ieškiniai iš esmės nevertinti daugialypės diskriminacijos požiūriu, todėl nebuvo sudaryta

sąlygų suformuoti daugialypės diskriminacijos doktrinai. Paskutinėje, trečioje, grupėje trys keliais diskriminaciniais pagrindais pateikti ieškiniai, kurių ESTT nenagrino, jie buvo atmesti ir patenka į „pilkąją zoną“.

Pirmosios grupės bylose ieškiniai buvo pateikti dėl diskriminacijos *lyties ir amžiaus* pagrindais, tačiau dėl skirtingų priežasčių, abi bylos buvo nagrinėtos tik dėl diskriminacijos lyties pagrindu.

*Maria Luise Lindorfer v. Council of the European Union* byloje<sup>305</sup> amžiaus pagrindas liko nenagrinas todėl, kad faktinių bylos aplinkybių metu nebuvo įsigaliojusi Užimtumo lygybės direktyva ir amžius nepateko į tuo metu ginamų pagrindų sąrašą. Tikėtina, kad formalus vertinimas dėl amžiaus pagrindo šioje byloje užkirto kelią tinkamai įvertinti sukeltą diskriminaciją. Šioje byloje ES pareigūnė M. L. Lindorfer teigė, kad apskaičiuojant pensijų draudimo stažą naudojamas didesnių aktuarinių verčių nustatymas moterims (lyties pagrindas) ir konvertavimas į nacionalinę valiutą yra diskriminacinis ir nesklaidrus. Svarbu atkreipti dėmesį, kad lentelėje skirtingas aktuarinių verčių nustatymas buvo susietas ne tik su lytimi (vyrams ir moterims skirtingos vertės), bet ir su amžiumi. Būtina pažymėti, kad buvo pateiktas ir atskiras ieškinys dėl pilietybės, tačiau jis buvo atmestas. Byla buvo išnagrinta remiantis tik lyties pagrindu ir priimtas sprendimas, jog M. L. Lindorfer patyrė tiesioginę diskriminaciją dėl lyties<sup>306</sup>. Tarybos sprendimu aktuarinių verčių lentelėje buvo nustatytos skirtingos abiejų lyčių asmenims nuo 30 iki 50 metų amžiaus aktuarinės vertės, todėl galėtų būti vertintina, kad pensijų draudimo stažas buvo skaičiuojamas skirtingai, diskriminuojant asmenis lyties ir amžiaus pagrindais. Manytina, kad pareigūnė patyrė tiesioginę diskriminaciją lyties ir amžiaus pagrindais.

*Pensionsversicherungsanstalt v. Christine Kleist* byloje<sup>307</sup> nacionalinis teismas, pateikęs prašymą priimti prejudicinį sprendimą ESTT, nenurodė amžiaus pagrindo, nors ieškinys nacionaliniam teismui buvo pateiktas dvejais pagrindais. Prejudicinis klausimas buvo susietas tik su lyties pagrindu, todėl ESTT diskriminacijos dėl amžiaus aspekto nenagrino. Ponia C. Kleist skundėsi dėl darbo sutarties nutraukimo sąlygų, kadangi darbdavys nusprendė atleisti iš darbo visus darbuotojus vyrus ir

305 „Europos Sąjungos Teisingumo teismo 2007 m. rugsėjo 11 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2007:490 byloje Nr. C-227/04 P“, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=62600&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1137669>

306 *Ibid.*, 85 punktas.

307 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2010 m. lapkričio 18 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2010:703 byloje Nr. C-356/09“, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=83840&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1138652>

moteris, atitinkančius išleidimo į pensiją sąlygas. Tuo metu pensinis moterų amžius buvo 60 m., o vyrų 65 m. C. Kleist norėjo tęsti darbo santykius, todėl kreipėsi į teismą dėl diskriminacijos lyties ir amžiaus pagrindais. ESTT šioje byloje priėmė prejudicinį sprendimą kad, nacionalinės nuostatos, pagal kurias, siekiant skatinti jaunesnių žmonių užimtumą, darbdaviui leidžiama atleisti teisę į senatvės pensiją įgijusius darbuotojus, kai šią teisę moterys įgyja penkeriais metais anksčiau nei vyrai, yra šia direktyva draudžiama tiesioginė diskriminacija dėl lyties<sup>308</sup>. Iš bylos aplinkybių aišku, kad skirtingoms lytims yra taikomas skirtingas pensinis amžius, todėl diskriminaciją sukelia lyties ir amžiaus pagrindai kartu. Manytina, kad ir šioje byloje asmuo susidūrė su daugialype diskriminacija bei patyrė tiesioginę diskriminaciją lyties ir amžiaus pagrindais.

Tad apibendrinant galima teigti, kad dėl susiklosčiusių formalių aplinkybių ESTT neturėjo galimybės konstatuoti daugialypės diskriminacijos byloje, kuriose aiškiai matoma, kad asmenys patyrė tiesioginę diskriminaciją lyties ir amžiaus pagrindais.

Antrosios grupės byloje ieškiniai dėl diskriminacijos buvo pateikti įvairiais pagrindais. *Galina Meister v. Speech Design Carrier Systems GmbH* byla<sup>309</sup> galėtų būti vertinama, kaip atspindinti daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos atvejį. Šioje byloje rusų kilmės ponis G. Meister, gimusi 1961 m., teigė patyrusi diskriminaciją dėl **lyties, amžiaus ir etninės kilmės** per įdarbinimo procedūrą. Įmonei paskelbus skelbimą, kad įdarbins „patyrusį (-ią) programinės įrangos vystytoją“, G. Meister du kartus kreipėsi norėdama įsidarbinti, tačiau įmonė kandidatūrą abu kartus atmetė, nepakviesdama į pokalbį dėl darbo. Be to, neinformavo, kodėl kandidatūra buvo atmesta. Ieškovės kvalifikacijos lygis atitiko darbo skelbime nurodytą ieškomo darbuotojo kvalifikaciją. Svarbu ir tai, kad G. Meister prašė pateikti paaiškinimą, kodėl jos kandidatūra buvo atmesta, tačiau darbdavys tokios informacijos nesuteikė. Be šios informacijos ji negalėjo nurodyti *prima facie* faktinių aplinkybių.

ESTT buvo pateiktas kompleksinis klausimas, liečiantis visus tris diskriminacijos pagrindus. ESTT priimtame prejudiciniame sprendime nurodė, jog faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, jog buvo tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, turi įvertinti nacionalinis teismas ar kita kompetentinga institucija pagal nacionalinę

---

308 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2010 m. lapkričio 18 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2010:703 byloje Nr. C-356/09“, *supra note*, 307: 46 punktas.

309 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2012 m. balandžio 19 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2012:217 byloje Nr. C-415/10“, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=121741&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1139784>

teisę ir (arba) praktiką<sup>310</sup>. Be to, darbuotojui, kuris pagrįstai teigia, jog atitinka skelbime dėl darbo nurodytus reikalavimus, ir kurio kandidatūra buvo atmesta, nenumatyta teisė susipažinti su informacija apie tai, ar per atrankos procedūrą darbdavys įdarbino kitą kandidatą<sup>311</sup>.

Palikdamas diskriminacinius pagrindus iš esmės nagrinėti nacionaliniam teismui, ESTT sudarė galimybę kontekstiniam daugialypės diskriminacijos vertinimui. ESTT pritarė Generalinio Advokato (toliau – GA) P. Mengozzi išvadai, kurioje nurodoma, jog metodologiniu požiūriu darbdavio elgesį reikia vertinti atsižvelgiant ne vien į jo atsakymo nebuvimą, bet atvirksčiai, į platesnį faktinį kontekstą, kuriam esant tai įvyko; nacionalinis teismas gali atsižvelgti į veiksmus, kaip antai kandidatės kvalifikacijos lygio akivaizdus tinkamumas užimti laisvą darbo vietą, jos nepakvietimas į pokalbį ir galimas pakartotinis darbdavio nenoras kviesiti į pokalbį, jeigu jis organizavo antrąją kandidatų atranką į tą pačią darbo vietą<sup>312</sup>.

Dėl daugialypės diskriminacijos sudėtingumo, vienodo vertinimo priemonė yra netinkama, todėl vertinant būtina atsižvelgti į platesnį faktinių aplinkybių kontekstą, kuriam esant tai įvyko. Daugialypės diskriminacijos vertinimas kontekstine metodologija pasitarnautų jos įrodymui ir leistų įvertinti negatyvų aiškinimą, žalingus stereotipus, stigmatizavimą ir specifinį pažeidžiamumą<sup>313</sup>. Šios bylos kontekstinis faktinių aplinkybių ir *prima facie* diskriminacijos atvejo vertinimas buvo paliktas nacionalinio teismo jurisdikcijai. Galima daryti prielaidą, kad šiuo atveju ESTT įžvalga dėl priemonių vertinimo ir būdų yra pakankamai ribota.

Manytina, kad skirtas nepakankamas dėmesys daugialypės diskriminacijos problemai. Norint tinkamai analizuoti diskriminacinių pagrindų sąveiką, būtina atsižvelgti į diskriminacinių pagrindų, prastesnės padėties kaitą bei atlikti išsamų pagrindų vertinimą<sup>314</sup>. Šiuo požiūriu „daugialypiai susikertantys galios santykiai“, kai atsižvelgiama į visus individo tapatybės aspektus, kad ir vienu pagrindu, yra daug svarbiau, negu kai

---

310 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2012 m. balandžio 19 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2012:217 byloje Nr. C-415/10“, *supra note*, 309: 37 punktas.

311 *Ibid*, 46-47 punktas.

312 „Generalinio advokato Paolo Mengozzi 2012 m. sausio 12 d. išvada Nr. ECLI:EU:C:2012:8 byloje Nr. C-415/10“, CURIA, 37 punktas, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=117382&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1539629>

313 Xenidis, *supra note*, 36: 67.

314 Fredman, *supra note*, 33: 10.

atkreipiamas dėmesys tik į vieną prastesnės padėties pagrindą<sup>315</sup>.

*Petya Milkova v. Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol* byloje<sup>316</sup> ieškovė dirbo agentūroje, kurios struktūroje numatyta, kad pareigas gali eiti ir valstybės tarnautojai, kaip antai P. Milkova, ir darbuotojai pagal sutartį. Nutraukiant P. Milkovos darbo sutartį, nebuvo gautas išankstinis atitinkamo teritorinio Darbo inspekcijos padalinio leidimas, o toks leidimas yra privalomas, kai asmuo turi negalią, nors suinteresuotoji turėjo psichikos sutrikimų, dėl kurių jai buvo nustatytas 50 procentų darbingumas. Nacionalinis pirmos instancijos teismas priėmė sprendimą, kad privalomas Darbo inspekcijos leidimas netaikomas valstybės tarnautojų tarnybos santykių nutraukimui. Ieškovės manymu, ji buvo atleista neteisėtai ir patyrė diskriminaciją dėl **profesinio statuso ir negalios**, t. y. neįgalių valstybės tarnautojų apsaugos nebuvimą.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs nacionalinis teismas manė, kad skundžiamas nevienodas požiūris grindžiamas ne asmens ypatybe „negalia“, o skirtingu teisiniu santykiu, kurio pagrindu atitinkami asmenys vykdo profesinę veiklą, vis dėlto jis neatmetė galimybės, kad toks reglamentavimas gali prieštarauti numatytiems reikalavimams užimtumo ir profesinėje srityje užtikrinti vienodą požiūrį į visus neįgaliosius<sup>317</sup>.

ESTT paliko nacionaliniam teismui nuspręsti, ar buvo diskriminuojami negalia turintys valstybės tarnautojai, kadangi valstybės tarnautojo statusas nėra pagal ES teisę ginamas pagrindas, taip pat negalia nėra tas pagrindas, dėl kurio atsirado skirtingas vertinimas. Jeigu nacionalinis teismas pripažintų diskriminaciją, reikštų, kad nacionalinių normų, saugančių tam tikrą negalią turinčius darbuotojus pagal darbo sutartį, taikymo sritis būtų išplėsta siekiant, kad šios apsauginės normos būtų taikomos ir tokią pačią negalią turintiems valstybės tarnautojams<sup>318</sup>. Pažymėtina, kad tarpsektorinė negalios ir valstybės tarnautojo statuso sąveika liko neįvertinta. ESTT iš esmės neanalizavo ir nevertino daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos. Manytina, kad šis ir prieš tai aptartas bylos sprendimas parodo tarpsektorinio, sąveikinio pagrindų vertinimo

315 “UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), General Recommendation No. 28 on the Core Obligations of States Parties under Article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 16 December 2010, CEDAW/C/GC/28”, Refworld, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://www.refworld.org/docid/4d467ea72.html>

316 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2017 m. kovo 9 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2017:198 byloje Nr. C-406/15“, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=188752&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1144086>

317 *Ibid*, 28 punktas.

318 *Ibid*, 70 punktas.



trūkumą ESTT jurisprudencijoje.

*Johann Odar v. Baxter Deutschland GmbH* byloje<sup>319</sup> ginčas kilo dėl išeitinės išmokos sumos, kurią J. Odar gavo pagal Prevencinį socialinį planą, sudarytą bendrovės ir jos darbo tarybos. J. Odar sutiko nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, kad dėl šio darbo sutarties nutraukimo jo iniciatyva nebus apribota jo teisė į išeitinę išmoką. Skaičiuojant išeitinę išmoką, darbdaviui pritaikius formulę, išmoka sumažinama vyresniems nei 54 metų darbuotojams. Kadangi sutarties nutraukimo atveju, pareiškėjas buvo vyresnis negu 54 metų, kompensacija jam buvo paskaičiuota, remiantis įstatymiškai leidžiamu ankstesnio išėjimo į pensiją amžiumi. J. Odar turėjo sunkią negalią ir teisę gauti senatvės pensiją sunkią negalią turintiems asmenims sulaukus 60 metų, vietoje nustatyto įprastos senatvės pensijos 65 metų amžiaus. Atitinkamai, jam buvo paskaičiuota sumažinta kompensacinė suma, remiantis anksčiausia galima išėjimo į pensiją data. Ankstesnės datos, leidžiančios gauti kompensaciją, pritaikymas reiškė, kad kompensavimo priemonės buvo pritaikytos, atsižvelgiant į jo negalią ir taip jis pateko į finansiškai prastesnę padėtį. Todėl J. Odar pateikė ieškinį dėl diskriminacijos **amžiaus ir negalios** pagrindais užimtumo srityje.

ESTT pripažino sinerginį amžiaus ir negalios poveikį, nevartodamas daugialypės diskriminacijos termino. Tyrime dėl diskriminacijos negalios pagrindų užimtumo srityje, amžius buvo pateiktas kaip veiksnys, darantis poveikį prastesnės padėties susidarymui. Pripažįstant senyvo amžiaus poveikį negaliai, buvo neatsižvelgta į riziką, su kuria susiduria sunkią negalią turintys darbuotojai, patiriantys daugiau sunkumų integruodamiesi į darbo rinką nei negalios neturintys darbuotojai, ir į tai, kad artėjant prie pensinio amžiaus ši rizika didėja<sup>320</sup>. Šie asmenys turi specialių poreikių, susijusių tiek su apsauga, kuri reikalinga dėl jų būklės, tiek su būtinybe numatyti, kad būklė gali pablogėti, reikia atsižvelgti į tai, kad sunkią negalią turinčių darbuotojų finansiniai poreikiai dideli ir (arba) kad didėjant jų amžiui tie poreikiai auga<sup>321</sup>.

Tuo pačiu, ESTT numatė būtinybę sustiprinti diskriminacinių poveikių dinamiką. Nors diskriminacija dėl amžiaus nebuvo pripažinta, tai turėjo įtakos praktiniam poveikių vertinimui, kurie susiję su senstančiais neįgaliais asmenimis. Fragmentiškai

---

319 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2012 m. gruodžio 6 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2012:772 byloje Nr. C-152/11“, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=131494&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1140178>

320 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2012 m. gruodžio 6 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2012:772 byloje Nr. C-152/11“, *supra note*, 319: 69 punktas.

321 *Ibid*

panašų aiškinimą galima rasti ir sprendimuose bylų, kurios buvo pateiktos vienu pagrindu, tačiau turi daugiau veiksnių, nors ir nėra nurodoma, kad tai daugialypė tarpsektorinė diskriminacija. Svarbu pažymėti, kad ESTT ir anksčiau buvo pateikta bylų su klausimais dėl amžiaus ir lyties diskriminacijos, ankstesnio pensinio amžiaus taikymo moterims vyrų atžvilgiu arba dėl nepalankios padėties pensinėms išmokoms taikymo pertraukiamo darbo stažo atveju, kai tai susiję su motinystės atostogomis<sup>322</sup>. Apibendrinant svarbu pažymėti, kad apie diskriminacinių pagrindų tarpusavio poveikį buvo fragmentiškai užsiminta įvairiuose ESTT sprendimuose.

Šios grupės dviejose žemiau analizuojamose bylose, iš nacionalinių teismų pusės, aiškiai prašoma pateikti analizę dėl skirtingų diskriminacijos pagrindų tarpusavio sąveikos.

Z. v. *A Government department ir The Board of management of a community school* bylos<sup>323</sup> esmė: moteris, gimusi be gimdos ir negalinti išnešioti kūdikio, nors jos kiaušidės sveikos ir apskritai ji yra vaisinga, nusprendė pasinaudoti surogatinės motinystės paslauga. Gimus vaikui ji pateikė prašymą motinystės atostogoms, tačiau jai jos nebuvo suteiktos, kadangi ji nebuvo nėščia. Ponia Z. tvirtino, kad ji buvo diskriminuojama dėl **lyties, šeiminės padėties ir neįgalumo**, kad *Government department* nesudarė jai, kaip neįgaliam asmeniui, tinkamų darbo sąlygų ir kad atsakovas atsisakė jai suteikti mokamas atostogas, lygiavertes motinystės ar įvaikinimo atostogoms, nes ji yra numatytoji motina, kuriai vaikas gimė sutarties su surogatine motina pagrindu.

Ponios Z. advokatai byloje pažymėjo apie daugialypės diskriminacijos sinerginį pobūdį, kylantį dėl sprendimo, kuriuo atsakyta suteikti motinystės atostogas darbuotojai, kuri dėl negalios negali pagimdyti vaiko, bet kuri tapo motina surogatinės motinystės sutarties pagrindu. ESTT nagrinėjant bylą, diskriminaciniai lyties ir negalios pagrindai pradiniame atsiliepime buvo išskirti, tačiau žodiniame bylos nagrinėjimo etape advokatai pateikė argumentą dėl tarpsektorinės diskriminacijos pagrindų sąveikos.

Tačiau ESTT išanalizavo kiekvieną klausimą atskirai bei praleido lyties ir negalios sąveikos sinerginį poveikį, sukeltą specifinę nepalankią padėtį pareiškėjai. Šioje

---

322 „Europos Sąjungos Teisingumo teismo 1986 m. vasario 26 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:1986:84 byloje Nr. C-152/84“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61984CJ0152&from=EN> „Europos Sąjungos Teisingumo teismo 1994 m. rugsėjo 28 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:1994:349 byloje Nr. C-408/92“, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=98862&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2017113>

323 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2014 m. kovo 18 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2014:159 byloje Nr. C-363/12“, *supra note*, 299.

byloje dėl lyties diskriminacijos numatytasis tėvas, kuriam vaikas gimė sutarties su surogatine motina pagrindu, vertinamas taip pat, kaip ir numatytoji motina panašioje situacijoje, t. y. jis taip pat neturi teisės į mokamas atostogas, lygiavertes motinystės atostogoms. Iš to išplaukia, kad atsisakymas suteikti atostogas Z. nėra grindžiamas motyvu, kuris taikomas tik vienos lyties darbuotojams. Buvo konstatuota, kad jokia bylos medžiagos aplinkybė neleidžia nustatyti, kad dėl atsisakymo suteikti nagrinėjamas atostogas labiausiai nukenčia darbuotojos moterys, palyginus su darbuotojais vyrais. Nustatant diskriminaciją negalios pagrindu, ESTT prilygino pareiškėją darbuotojai, neturinčiai negalios, o negalią interpretavo kaip apribojantį argumentą, dėl kurio kenčia asmuo, ir tai gali trukdyti visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime tokiomis pat kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis, teigiant, kad pareiškėjai, neturinčiai gimdos, nepablogėja sugebėjimas dirbti<sup>324</sup>.

Reikia atkreipti dėmesį į tai, kad vietoj tarpsektorinio, socialinių kategorijų sąveikos požiūrio taikymo, kuomet lytis niekada neveikia kaip atskira, izoliuota kategorija, buvo pritaikytas metodas, kuomet kiekvienas pagrindas nagrinėjamas atskirai. Šioje byloje, tarpkategorinis (angl. *inter-categorical*) metodas, kai atsižvelgiama į išskirtinai bendrus negalios ir lyties pagrindų poveikius motinystei, būtų padėjęs apimti tikslią biologinę motinystės koncepciją<sup>325</sup>.

*David L. Parris v. Trinity College Dublin and Others* byloje<sup>326</sup> pirmą kartą aiškiai išreikštas klausimas apie bendrą kelių pagrindų sudėtinį diskriminacinį poveikį. Šioje byloje nacionalinės teisės nuostatos reikalavo, kad darbuotojas, pretenduojantis į našlio pensijos išmokų planą, į ją gali pretenduoti tik tuo atveju, jeigu pensijų sistemos dalvis susituokė arba įregistravo partnerystę anksčiau, negu jam sukako 60 metų. Tačiau D. L. Parris negalėjo to padaryti, kadangi Airijoje tos pačios lyties asmenų partnerystė buvo pripažinta tik tuomet, kai pareiškėjui jau buvo suėję virš 60 metų.

Pažymėtina, kad tos pačios lyties poros, vyresnės negu 60 metų, kol 2011 metais įsigaliojo Airijos Civilinės Partnerystės įstatymas (*Irish Civil Partnership Act (2011)*), buvo išbrauktos iš našlio pensijos išmokų plano dėl amžiaus, tuo tarpu jaunesnės tos pačios lyties poros galėjo pretenduoti į išmokas, o heteroseksualios poros visada turėjo šią galimybę (iki ir po 2015 metų), prieš sukankant 60 metų.

---

324 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2014 m. kovo 18 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2014:159 byloje Nr. C-363/12“, *supra note*, 299: 80-81 punktas.

325 Xenidis, *supra note*, 36: 69.

326 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2016 m. lapkričio 24 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2016:897 byloje Nr. C-443/15“, *supra note*, 108.

Šiuo atveju, yra labai svarbu išsamiai suvokti diskriminacijos pobūdį dėl seksualinės orientacijos ir amžiaus pagrindų sąveikos, poveikį, kurį patyrė išskirtinai vyresnės tos pačios lyties poros. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam nacionaliniam teismui kilo klausimas, ar tokiomis aplinkybėmis, kaip susiklosčiusios pagrindinėje byloje, nacionalinės teisės nuostatų, kuriose nustatytas amžius, iki kurio profesinių pensijų sistemos dalyvis turi susituokti arba įregistruoti partnerystę, kad jo sutuoktinis arba partneris turėtų teisę gauti našlio pensiją, taikymas yra diskriminacija dėl **amžiaus ir (arba) dėl seksualinės orientacijos**<sup>327</sup>.

Airijos Darbo teismas (angl. *Irish Labour Court*) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikė ESTT tris prejudicinius klausimus. Pirmas, ar profesinių pensijų sistemos taisyklės taikymas tokiomis aplinkybėmis, kai iki to amžiaus partnerystės įregistruoti negalėjo pagal nacionalinius įstatymus, o iki to laiko faktiškai gyveno ilgalaikėje partnerystėje, yra diskriminacija dėl seksualinės orientacijos, prieštaraujanti Užimtumo lygybės direktyvos 2 straipsniui; antras, jeigu atsakymas į pirmąjį klausimą būtų neigiamas, ar išmokų pagal profesinių pensijų sistemą mokėtojo taikomas mirusio pensijų sistemos dalyvio registruoto partnerio teisės gauti našlio pensiją apribojimas reikalaujant, kad pensijų sistemos dalyvis ir registruotas jo partneris partnerystę būtų įregistravę, kol dalyviui dar nesukako 60 metų, yra diskriminacija dėl amžiaus, kuri prieštarauja Užimtumo lygybės direktyvos 2 straipsniui kartu su jos 6 straipsnio 2 dalimi; ir trečias, jeigu atsakymas į antrąjį klausimą būtų neigiamas, ar pirmajame arba antrajame klausimuose apibūdinti teisių pagal profesinių pensijų sistemą apribojimai ir dėl sistemos dalyvio amžiaus, ir dėl jo seksualinės orientacijos reikštų diskriminaciją, kuri prieštarauja Užimtumo lygybės direktyvos 2 straipsniui kartu su jos 6 straipsnio 2 dalimi<sup>328</sup>, t. y. trečias klausimas sukūrė bendro poveikio diskriminaciją asmeniui tiek dėl amžiaus, tiek dėl seksualinės orientacijos, kai asmuo yra įtrauktas į išmokų planą. Iš pateiktų klausimų galime akivaizdžiai preziumuoti, kad klausimai formuluojami daugialypei diskriminacijai nustatyti. Tikėtina, kad analizuoti kiekvieną pagrindą atskirai, prieš pradėdant juos nagrinėti suderintai, nėra tinkama praktika, kadangi toks vertinimo būdas suponuotų pagrindų sąveikos vertinimą kaip atsarginę, papildomą priemonę tuo atveju, jeigu ieškinys analizuojant vienu pagrindu būtų nepriimtinas. Daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos atveju, pagrindų vertinimas atskirai, neatsižvelgiant į

---

327 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2016 m. lapkričio 24 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2016:897 byloje Nr. C-443/15“, *supra note*, 108: 29 punktas.

328 *Ibid*

pagrindų sąveiką bei sinergiją, nėra galimas, nes tai prieštarauja šio pobūdžio diskriminacijos esmei.

Generalinės advokatės J. Kokott išvadoje pripažįstama daugialypės diskriminacijos problema. Pažymima, jo šioje byloje būtina atkreipti dėmesį į tai, kad galima asmens diskriminacija turi būti vertinama atsižvelgiant į dviejų veiksmų – amžiaus ir seksualinės orientacijos – sąveiką<sup>329</sup>. ESTT gali teisingai suvokti gyvenimo realybę tik tinkamai įvertinęs abiejų veiksmų derinį, nenagrinėdamas amžiaus ir seksualinės orientacijos aspektų izoliuotai vienas nuo kito<sup>330</sup>. Atkreipiamas dėmesys ir į tai, kad dviejų ar daugiau skirtingo požiūrio priežasčių sąveika yra ypatybė, suteikianti nagrinėjamai bylai naują dimensiją, į kurią reikia tinkamai atsižvelgti vertinant pagal Sąjungos teisę<sup>331</sup>. Svarbiausia, kad išskaidant tokias faktines gyvenimo aplinkybes ir nagrinėjant jas izoliuotai, vertinant tik vienos arba tik kitos skirtingo požiūrio priežasties aspektu, nebūtų tinkamai atsižvelgta į diskriminacijos draudimo svarbą, bei daroma prielaida, kad diskriminacija dėl kurios nors iš direktyvoje nurodytų skirtingo požiūrio priežasčių neleidžiama ir tais atvejais, kai galima diskriminacija atsiranda dėl mažiausiai dviejų priežasčių sąveikos<sup>332</sup>. Taigi pirmą kartą aiškiai pabrėžiama, kad būtina atsižvelgti į daugialypių pagrindų sąveiką bei šių veiksmų derinį.

Taip pat pastebėtina, kad J. Kokott atitinkamai analizavo pagrindų derinimą netiesioginės diskriminacijos požiūriu. Pažymėtina, kad skirtingo požiūrio požymių sąveika taip pat gali lemti, kad, *aiškinantis proporcingumą* ir vertinant priešingus interesus, svarstyklės nusvertų nepalankioje padėtyje atsidūrusių darbuotojų naudai, o tai greičiausiai reikštų, kad suinteresuotiesiems asmenims padaryta *pernelyg didelė žala*<sup>333</sup>. Tiesa, tarpinėje išvadoje konstatuota, kad profesinių pensijų sistemos apribojimų taikymas sukėlė netiesioginę diskriminaciją dėl seksualinės orientacijos ir tiesioginę diskriminaciją dėl amžiaus<sup>334</sup>.

Bylos dėl daugialypės diskriminacijos yra mažiau matomos, be to, jas yra sunkiau identifikuoti, todėl J. Kokott pasiūlymas sąlygoja prielaidą, kad būtų galima pripažinti daugialypę diskriminaciją, kuri patiriama skirtingo požiūrio priežasčių sąveikos pagrindu. Tačiau galutinėje išvadoje nepateiktas kompleksinio vertinimo metodas, ne-

329 „Generalinės advokatės Juliane Kokott 2016 m. birželio 30 d. išvada Nr. ECLI:EU:C:2016:493 byloje Nr. C-443/15“, *supra note*, 109: 4 punktas.

330 *Ibid*

331 *Ibid*, 153 punktas.

332 *Ibid*, 157 punktas.

333 *Ibid*

334 *Ibid*, 110, 146 punktai.

išaiškinus kaip praktiškai gali būti atliekamas proporcingumo vertinimas.

ESTT šioje byloje neatsižvelgė į Generalinės advokatės išvadą. Amžiaus ir seksualinės orientacijos pagrindai buvo išnagrinėti atskirai, neatsižvelgiant į šių diskriminacinių pagrindų sąveiką. Manytina, kad šiuo atveju trečias klausimas dėl pagrindų derinimo turėjo būti išnagrinėtas pirmiausia, norint užtikrinti teisingumą daugialypės diskriminacijos byloje. Atskiras kiekvieno iš pagrindų tyrimas ESTT leido padaryti išvadą, kad nebuvo tiesioginės diskriminacijos, paremtos seksualine orientacija, kadangi sprendimas dėl amžiaus ribos buvo neutralus ir nebuvo tiesiogiai nukreiptas į tos pačios lyties poras. Kartu buvo aplenkta netiesioginės diskriminacijos klausimas dėl nacionalinių įstatymų, nustatančių vedybų ir partnerystės teisinį reglamentavimą. Būtent šis klausimas turėjo atkreipti dėmesį į ypatingai nepalankias priimto sprendimo aplinkybes, pavojingas vyresniems darbuotojams ir tos pačios lyties partneriams.

Nors ESTT pripažino, kad buvo nevienodas požiūris dėl amžiaus, tačiau tai nesukėlė diskriminacijos, nes priimant sprendimą buvo pritaikyta išimtis „skirtingo požiūrio dėl amžiaus pateisinimas“, numatyta Užimtumo lygybės direktyvos 6 straipsnio 2 dalyje<sup>335</sup>. Remiantis aukščiau išdėstytu, konstatuota, kad nėra diskriminacijos kiekvienu iš pagrindų atskirai, daugialypės diskriminacijos klausimas liko nenagrinėtas, atsisakant išnagrinėti bendrą poveikį, kai analizuojama remiantis abiem pagrindais. Pažymėta, nors diskriminacija gali atsirasti dėl kelių nurodytų priežasčių, negalima konstatuoti naujos diskriminacijos rūšies dėl kelių šių priežasčių, kaip antai seksualinės orientacijos ir amžiaus kombinacijos, jeigu nenustatyta diskriminacija dėl tų priežasčių atskirai<sup>336</sup>. Taigi, jei nėra diskriminacijos dėl nė vieno iš pagrindų atskirai, tai nėra diskriminacijos dėl jų derinio, tad be jokių papildomų argumentų atsisakyta pripažinti bendrą amžius ir seksualinės orientacijos pagrindą.

Manytina, kad J. Kokott teisingai nustatė netiesioginės diskriminacijos dėl seksualinės orientacijos ir tiesioginės diskriminacijos dėl amžiaus derinį, o ESTT atsisakymas derinti šias diskriminacijos formas nėra įtikinamas. Tikėtina, kad nėra tiesioginės diskriminacijos vien dėl seksualinės orientacijos, taip pat abejotina, ar galima nustatyti netiesioginę diskriminaciją vadovaujantis vien seksualinės orientacijos pagrindu. Tačiau svarbu tai, kad iki 1951 m. gimusių homoseksualų, kuriems nepalanki profesinių pensijų sistemos taisyklė, dalis greičiausiai yra žymiai didesnė nei heteroseksualių as-

335 „Europos Sąjungos Tarybos direktyva, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus 2000/78/EB 2000 m. lapkričio 27 d. OL Nr. L 303“, *supra note*, 31.

336 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2016 m. lapkričio 24 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2016:897 byloje Nr. C-443/15“, *supra note*, 108: 80 punktas.

menų.

Socialinių kategorijų sąveikos, sąveikinio požiūrio teorijos (angl. *intersectionality theory*) pagrindu, atsižvelgiant į tai, kad diskriminacija kyla išimtinai iš bendrai sudariusio poveikio dviejų sistemų: istoriškai susiklosčius aplinkybėms, kad tos pačios lyties partneriai nėra įtraukiami į civilinės ir šeimos teisės pogrupį, ekonominė marginalizacija senesnio amžiaus asmenų atžvilgiu, jiems pasitraukiant iš darbo rinkos<sup>337</sup>. Toks pagrindų konteksto vertinimas turėtų sumažinti įrodymų pateikimą, nereikalaujant įrodyti kiekvieno pagrindo atskirai. Pagrindų tarpusavio sąveika realiai galėtų būti laikoma pakankamai pagrįstu įrodymu, kad būtų įrodyta diskriminacijos padaryta žala. Tikėtina, jog ESTT nuoroda, kad tuo atveju, jeigu nacionalinės teisės nuostatoje neįtvirtinta diskriminacija nei dėl seksualinės orientacijos, nei dėl amžiaus, negalima pripažinti diskriminacijos dėl šių dviejų priežasčių kartu<sup>338</sup> yra klaidinanti.

Bylos faktinės aplinkybės leidžia spręsti apie sinerginį diskriminacijos pobūdį, diskriminacijos žala pirmiausia kyla dėl istoriškai įtvirtintų lyties stereotipų. Našlio išmokos principu yra palaikoma tokia samprata, kad vyrai yra vieninteliai šeimos maitintojai. Tradicinę, skirtingų lyčių asmenų sukurtą šeimą, pagal susiklosčiusias tradicijas privalu išlaikyti vyrams, net ir išėjus į pensiją. Galiojantys teisės aktai, garantuoja teisę į pensiją, sukauptą vyriškos lyties asmens darbo stažo metu. Tuo siekiama užtikrinti šio modelio stabilumą, moterims, kurios užsiima namų ūkiu ir jo priežiūra, sudaroma prielaida turėti teisę į savo vyro, partnerio pensiją jo ankstyvos mirties atveju. Santuokos sutartis, mažinanti rizikos faktorius, ilgai tarnavo tam, kad būtų stabilizuota socialinė sutartis tarp vyro maitintojo ir žmonos, atliekančios namų ūkio darbus<sup>339</sup>.

Aukščiau aptartos bylos analizė kiekvienu pagrindu atskirai ir atsisakymas spręsti suderintą pagrindų poveikį kartu, ignoruojant išimtis, pagrįstas seksualine orientacija, patirtas per gyvenimo trukmę, kurios sukuria pasekmes ir jų poveikis ypač stipriai jaučiamas senatvėje, kelia diskusiją, ar tinkamai užtikrinamas asmens nediskriminavimas. Pažymėtina yra tai, kad tarpsektoriniams pagrindams būdinga sinergija, kai du atskiri veiksniai, veikdami kartu, duoda didesnę poveikį negu jų abiejų veiksmų, veikiančių atskirai, suma, gali būti panaudota, kaip doktrininis sprendimo būdas, norint analizuoti diskriminaciją kompleksiskai, tai būtų praktinis sprendimas užtikrinant nediskriminavimą ir asmenų lygiateisiškumą.

337 Xenidis, *supra note*, 36: 72.

338 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2016 m. lapkričio 24 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2016:897 byloje Nr. C-443/15“, *supra note*, 108: 80 punktas.

339 Belavusau, *supra note*, 238: 418.

Apibendrinant aukščiau aptartų bylų analizę, galima daryti išvadą, kad ESTT jurisprudencijoje kiekvienas pagrindas dažniausiai nagrinėjamas atskirai ir neatsižvelgiama į galimą pagrindų sąveiką. Kyla klausimas, ar tokia ESTT jurisprudencija nagrinėti kiekvieną pagrindą atskirai atspindi tikrąją diskriminaciją ir atskleidžia jos poveikį diskriminuojamam asmeniui. Tikėtina, kad kartu rizikuojama supaprastinti daugialypės diskriminacijos reiškinį arba išvis jo neatpažinti. Manytina, kad ESTT nepripažįsta daugialypės diskriminacijos problemos masto ir nėra pasirengęs jos pripažinimui. Tačiau J. Kokott nuomonė, nepaisant tam tikrų trūkumų, parodo, kad ES teisėje būtų galima pripažinti daugialypę tarpsektorinę diskriminaciją. ESTT turėtų atsižvelgti į Generalinės advokatės išvadą ir ateityje semtis įkvėpimo, nagrinėjant daugialypės diskriminacijos problemą.

Trečiajai grupei priskirtos, trys keliais diskriminaciniais pagrindais pateiktos bylos, tačiau prejudiciniai prašymai nebuvo priimti, todėl pateko į „pilkąją zoną“.

*Ministerul Justiției și Libertăților Cetățenești v. Agafiței and Others* byloje<sup>340</sup> Rumunijos teismo pareigūnai kreipėsi į nacionalinį teismą reikalaudami atlyginti žalą, kurią jie mano patyrę dėl diskriminacinio požiūrio į juos darbo užmokesčio srityje dėl **priklausymo socialinei profesinei kategorijai** arba dėl **darbo vietos**. Nacionalinis pirmosios instancijos teismas pripažino, kad šie ieškovai patyrė diskriminaciją dėl socialinės profesinės kategorijos ir darbo vietos. *Ministerul Justiției și Libertăților Cetățenești*, grįsdama apeliacinį skundą teigė, kad žemesnės kompetencijos teismas viršijo savo jurisdikciją prisiskirdamas teisėkūros įgaliojimus.

Nacionalinis apeliacinės instancijos teismas kreipėsi į ESTT su prašymu priimti prejudicinį sprendimą dėl Rasių lygybės direktyvos<sup>341</sup> 15 straipsnio ir Užimtumo lygybės direktyvos<sup>342</sup> 17 straipsnio išaiškinimo. ESTT nurodė, kad prašymas priimti prejudicinį sprendimą nepriimtinas, nes pagrindai, kurie pateikti byloje dėl socialinės profesinės kategorijos ir darbo vietos, nepatenka į Europos Sąjungos teisės nuostatų sritį, t. y. Užimtumo lygybės direktyvos ir Rasių lygybės direktyvos apsaugos sritis.

Manytina, kad toks ESTT vertinimas yra labai formalus. Chartijos<sup>343</sup> 21 str.

340 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2011 m. liepos 7 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2011:467 byloje Nr. C-310/10“, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=108122&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1139246>

341 „Europos Sąjungos Tarybos direktyva įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės 2000/43/EB 2000 m. birželio 29 d. OL Nr. L 180“, *supra note*, 32.

342 „Europos Sąjungos Tarybos direktyva, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus 2000/78/EB 2000 m. lapkričio 27 d. OL Nr. L 303“, *supra note*, 31.

343 „Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija 2016 m. birželio 7 d. OL Nr. C 202“, *supra note*, 261.



nustato, kad draudžiama bet kokia diskriminacija, ypač dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautinės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, kalbos, religijos ar tikėjimo, politinių ar kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turtinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos. Tokia formuluotė leidžia daryti prielaidą, kad diskriminacinių pagrindų sąrašas nėra baigtinis, kartu tai leidžia tvirtinti, kad sąraše išvardinti pagrindai nėra išskirtiniai<sup>344</sup>. Atkreiptinas dėmesys ir į EŽTK, kurioje diskriminacijos pagrindų sąrašas nėra baigtinis, ir tai leidžia EŽTT papildomai išplėsti pagrindų sąrašą tokiais pagrindais, kurie nėra konkrečiai išvardinti, ir tai buvo padaryta ne kartą. Taigi, tokį prašymo nepriimtinumą, nes pagrindai, pateikti byloje dėl socialinės profesinės kategorijos ir darbo vietos, nepatenka į Europos Sąjungos teisės nuostatų sritį, galima laikyti formaliu. Svarbu įvertinti ir tai, kad nacionalinis pirmosios instancijos teismas, įvertinęs bylos faktines aplinkybes, pripažino patirtą diskriminaciją dėl socialinės profesinės kategorijos ir darbo vietos.

*Nils-Johannes Kratzer v. R+V Allgemeine Versicherung AG* byloje<sup>345</sup> ieškovas N.-J. Kratzer kreipėsi į nacionalinį teismą dėl kompensacijos, turtinės žalos atlyginimo ir veiksmų nutraukimo atmetus jo paraišką dėl įsidarbinimo; ieškovas teigė, kad buvo diskriminuojamas dviem pagrindais dėl savo **amžiaus** ir **lyties**.

N.-J. Kratzer pateikė savo paraišką *R+V Allgemeine Versicherung AG* dėl teisės srities stažuotojo darbo vietos. Paraiška buvo atmesta nurodant, kad šiuo metu *R+V Allgemeine Versicherung AG* darbo vietos pasiūlyti negali. Ieškovas kreipėsi į nacionalinį teismą, kad būtų atlyginta žala, patirta dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu. Vėliau ieškovui tapo žinoma, kad bendrovė keturias teisės stažuotojų vietas skyrė tik moterims, nors iš pateiktų paraiškų matyti, kad į šias vietas kandidatavo beveik vienas vyrų ir moterų skaičius, N.-J. Kratzer pareikalavo jam papildomai sumokėti už žalą, patirtą dėl diskriminacijos lyties pagrindu<sup>346</sup>.

Nacionalinis teismas pateikė ESTT prejudicinius klausimus, ar asmuo, teikiantis paraišką dėl darbo vietos, siekia ne šios darbo vietos, bet tik formalus kandidato statuso tam, kad galėtų reikalauti žalos atlyginimo, patenka į sąvoką „įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar profesinėje srityje“, ir ar pagal ES teisę tokia situacija gali

344 Vygantė Milašiūtė, „Diskriminacijos draudimo principas tarptautinėje teisėje: diskriminacijos fakto nustatymo kriterijai“ (daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2007), 14.

345 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2016 m. liepos 28 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2016:604 byloje Nr. C-423/15“, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=182298&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1141188>

346 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2016 m. liepos 28 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2016:604 byloje Nr. C-423/15“, *supra note*, 345: 22 punktas.

būti laikoma piktnaudžiovimu teise. Atsižvelgiant į tai, ESTT priėmė sprendimą, kad tokia situacija, kai asmuo, teikdamas paraišką dėl darbo vietos, siekia ne šios darbo vietos, o tik formalaus kandidato statuso vien tam, kad galėtų reikalauti žalos atlyginimo, nepatenka į sąvoką „įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar profesinėje srityje“, ir gali būti laikoma piktnaudžiovimu teise, jeigu nustatomi pagal ES teisę reikalaujami piktnaudžiovimą sudarantys elementai<sup>347</sup>.

*Angel Marinkov v. Predsedatel na Darzhavna agentsia za balgarite v chuzhbina* byloje<sup>348</sup> pareiškėjas A. Marinkov buvo atleistas iš darbo dėl restruktūrizacijos: atleidžiant siekiama sumažinti vienodų etatų (funkcijų) skaičių, kuriuos užima atleistas asmuo ir kiti tarnautojai, tiek vyrai, tiek moterys; atleidimas grindžiamas neutraliomis nacionalinės teisės nuostatomis; nurodytu atleidimo atveju nacionalinės teisės nuostatoje nenumatyta pareiga vertinti visus galinčius būti atleistas asmenis ir jų vertinimo kriterijai, taip pat nenumatyta pareiga pagrįsti konkretaus asmens atleidimą<sup>349</sup>.

A. Marinkov pareigybė darbovietėje buvo panaikinta. Vykstant restruktūrizacijai tuo pačiu metu buvo sukurtos dvi panašios, analogiškos pareigybės, į kurias buvo paskirtos buvusios A. Marinkov bendradarbės – moterys, todėl pareiškėjas kreipėsi dėl diskriminacijos *lyties ir nežinomai* pagrindu (preliminariame teikime pagrindas buvo nenurodytas). Nacionalinis teismas kreipėsi į ESTT su prejudiciniais klausimais, ar tarnautojo atleidimas iš viešojo sektoriaus, dėl etatų skaičiaus mažinimo yra nepagrįstas ir neatitinkantis minėtų nuostatų vien todėl, kad administracinė institucija nevykdė atrankos ir netaikė objektyvių kriterijų. Be to, atitinkamai nepagrindė sprendimo atleisti konkretų asmenį, jeigu toks asmuo užimdavo tokį patį etatą kaip ir kiti asmenys, vyrai arba moterys, o atleidžiant buvo remtasi neutralia nuostata.

ESTT konstatavo, kad pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą yra akivaizdžiai nepriimtinas, kiek jis susijęs su Užimtumo lygybės direktyva ir Direktyva dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo<sup>350</sup>, kartu ir ESTT akivaizdžiai neturi kompetencijos atsakyti į pateiktus klausimus, kiek jie susiję su Europos Sąjungos pa-

---

347 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2016 m. liepos 28 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2016:604 byloje Nr. C-423/15“, *supra note*, 345: 44 punktas.

348 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2016 m. gruodžio 8 d. nutartis Nr. ECLI:EU:C:2016:943 byloje Nr. C-27/16“, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=186262&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1141577>

349 *Ibid*, 23–33 punktai.

350 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2016 m. gruodžio 8 d. nutartis Nr. ECLI:EU:C:2016:943 byloje Nr. C-27/16“, *op. cit.*, 348: 52–65 punktai.

grindinių teisių chartijos 30, 47 straipsniais ir 52 straipsnio 1 dalimi<sup>351</sup>.

Apibendrinant, šioms daugialypiais pagrindais pateiktoms „pilkosios zonos“ byloms buvo taikytas formalus ESTT vertinimas. Nebuvo tinkamai atsižvelgta į galimus diskriminacinius pagrindus, kartu pažymėtina, kad atitinkamai diskriminacinių pagrindų sąrašo nereikėtų vertinti kaip baigtinio.

### 3.1.2. Ieškiniai pateikti vienu diskriminaciniu pagrindu, bet turintys daugialypės diskriminacijos požymių

Reikia pažymėti, kad yra bylų, kuriose nėra keliamas daugialypės diskriminacijos klausimas, tačiau faktinės bylos aplinkybės leidžia išvelgti daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos požymius. Manytina, kad tam tikrų diskriminacinių pagrindų sąveika ESTT liko nepastebėta. Šias bylas galima sugrupuoti pagal diskriminavimo pagrindus.

Į vieną grupę galima išskirti bylas, kuriose pažymimas **amžiaus** pagrindas, tačiau neskiriama dėmesio galimam **lyties** pagrindui. *Domnica Petersen v. Berufungsanspruch für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe*<sup>352</sup> byloje pareiškėja turėjo licenciją teikti stomatologijos paslaugas pagal sutartį su ligonių kasomis, tačiau Stomatologų licencijų komitetas konstatavo, kad D. Petersen licencija teikti stomatologijos paslaugas pagal sutartį su ligonių kasomis nustoja galioti, kai ji sulaukė 68 m. amžiaus. Šis reglamentavimas buvo skirtas tik gydytojams (stomatologams), vykdančioms veiklą pagal sutarčių su ligonių kasomis sistemą, veikdami ne pagal šią sistemą gydytojai ir stomatologai gali verstis savo profesija be jokių amžiaus apribojimų<sup>353</sup>. Nacionalinis teismas siekė išsiaiškinti, ar įstatyme numatytas maksimalios amžiaus ribos profesinei veiklai reglamentavimas gali būti objektyvi ir tinkama priemonė teisėtam tikslui apsaugoti bei tinkama ir būtina priemonė šiam tikslui pasiekti, jei ji grindžiama tik „bendra gyvenimo patirtimi“ pagrįsta prielaida dėl bendrai nuo tam tikro amžiaus mažėjančių gebėjimų, niekaip neatsižvelgiant į individualius konkrečiai suinteresuotojo asmens gebėjimus<sup>354</sup>. ESTT konstatavo, kad tokia nacionalinė priemonė draudžiama, kuri nustato maksimalią, šiuo atveju – 68 metų, amžiaus ribą verstis pagal sutartį su ligonių

351 „Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija 2016 m. birželio 7 d. OL Nr. C 202“, *supra note*, 261.

352 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2010 m. sausio 12 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2010:4 byloje Nr. C-341/08“, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=72517&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5742024>

353 *Ibid*, 16 punktas.

354 *Ibid*, 27 punktas.

kasomis dirbančio stomatologo profesija, jeigu šia priemone siekiama vienintelio tikslo apsaugoti pacientų sveikatą nuo šių stomatologų gebėjimų pablogėjimo peržengus šią amžiaus ribą, nes tokia pati amžiaus riba nėra taikoma pagal sutartį su ligonių kasomis nedirbantiems stomatologams<sup>355</sup>.

Manytina, kad tokia privalomo „išėjimo į pensiją politika“ suponuoja tam tikrą darbinio gyvenimo modelį, pagal kurį darbuotojas sukaupia pakankamai darbo stažo ir teisę į pensiją, kad galėtų išeiti į pensiją pasiekęs atitinkamą amžių. Tačiau būtina pažymėti, kad moterys, gali būti neištrauktos į tradicinius karjeros modelius, kadangi skiria laiko vaikų ar kitų šeimos narių priežiūrai, ir kiti asmenys, kurių įsitvirtinimas darbo rinkoje apsunkintas dėl lyties ar rasės diskriminacijos, dažnai gali nesukaupiti pakankamai darbo stažo ir nori toliau dirbti po nustatyto privalomo išėjimo į pensiją amžiaus<sup>356</sup>.

*Susanne Bulicke v. Deutsche Büroservice GmbH* byloje<sup>357</sup> pareiškėja, kuri tuo metu buvo sulaukusi 41 metų amžiaus, kreipėsi įsidarbinti pagal laikraštyje išspausdintą darbo skelbimą, kuriame buvo nurodyta, kad įmonei reikalingi 18–35 metų amžiaus darbuotojai darbui telefonu, visai darbo dienai. S. Bulicke telefonu buvo pranešta, kad jos kandidatūra nebuvo atrinkta, o vėliau apie tai patvirtinta ir laišku, kuriame buvo nurodyta, jog visos darbo vietos buvo užimtos. Paaikškėjo ir aplinkybės, kad du 20 ir 22 metų asmenys buvo įdarbinti tą pačią dieną, kai jai telefonu buvo pranešta, kad ji nėra atrinkta. Laikraštyje ir toliau buvo skelbiami šios įmonės darbo skelbimai ir juose akcentuojama „jauna komanda“ ir „nuo 18 iki 35 metų amžiaus“<sup>358</sup>.

Neabejotina, kad šiuo atveju tiesioginė diskriminacija yra amžiaus pagrindu, tačiau remiantis skelbimu, galima daryti prielaidą, kad kyla netiesioginės diskriminacijos problema dėl lyties. Pagal stereotipinį lyčių vaidmenų suvokimą, moterys yra tos, kurios paprastai rūpinasi kitais (pavyzdžiui, vaikais). Galimybės pasirinkti dirbti ne visą darbo dieną nesuteikimas suponuoja moterų, kaip pretendenčių į darbo vietą, atmetimą, tačiau į tai nebuvo atsižvelgta.

Prie šios grupės galima priskirti ir bylą, kurioje galima įžvelgti trečią diskriminacinį pagrindą dėl *etninės kilmės*. *Seda Küçükdeveci v. Swedex GmbH & Co. KG*

355 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2010 m. sausio 12 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2010:4 byloje Nr. C-341/08“, *supra note*, 352: 78 punktas.

356 Lawson, Schiek, *supra note*, 205: 262.

357 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2010 m. liepos 8 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2010:418 byloje Nr. C-246/09“, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=83132&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5742157>

358 *Ibid*, 13 punktas.

byloje<sup>359</sup> darbdavys pranešimo apie atleidimą iš darbo terminą apskaičiavo laikydamas, jog darbuotoja turėjo 3 metų stažą, nors ji šioje įmonėje įsidarbino būdama 18 metų amžiaus ir dirbo 10 metų. Darbdavys rėmėsi Vokietijos civilinio kodekso straipsnio nuoroda, kad skaičiuojant darbo stažą neatsižvelgiama į darbuotojo iki 25 metų amžiaus išdirbtą laiką. Pareiškėja teigė, kad nuostata, kai apskaičiuojant pranešimo apie atleidimą iš darbo terminą neatsižvelgiama į iki 25 metų amžiaus išdirbtą laiką, yra diskriminaciją dėl amžiaus įtvirtinanti priemonė<sup>360</sup>. ESTT šioje byloje priėmė sprendimą, kad tokia nacionalinės teisės nuostata yra draudžiama, pagal kurią skaičiuojant pranešimo apie atleidimą iš darbo terminą nėra atsižvelgiama į darbuotojo iki 25 metų amžiaus išdirbtą laiką. Bylą tarp privačių asmenų nagrinėjantis nacionalinis teismas turi užtikrinti nediskriminavimo dėl amžiaus principo laikymąsi, prireikus netaikydamas bet kokios jam prieštaraujančios nacionalinės teisės akto nuostatos<sup>361</sup>.

Susitelkta į diskriminaciją dėl amžius, tačiau būtina pažymėti, kad nacionaliniuose teismuose nebuvo įvertintos visos faktinės bylos aplinkybės. Tiesa ta, kad nacionaliniam pirmosios instancijos Darbo teismui, S. Küçükdeveci iš pradžių tvirtino, kad ji patyrė diskriminaciją dėl etninės kilmės. Pažymėtina, kad ji dirbo pakuotoja ir jos pateiktas prašymas perkelti į kitą skyrių (marketingo), kad ji nebūtų atleista iš darbo, buvo atmestas todėl, kad ji kalbėjo vokiškai su turkišku akcentu. Darbo teismas atmetė jos ieškinį dėl jos atleidimo iš esmės, tada byloje buvo kalbama apie formalius minimalaus įstatyme numatyto įspėjimo termino, kuris didėja atsižvelgiant į darbo stažą, aspektus. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad dirbti pusiau kvalifikuota darbuotoja sulaukus 18 metų būdinga tautinių mažumų moterims, nes jos turi ribotas galimybes gauti aukštesnį išsilavinimą, be to, kyla poreikis prisidėti prie šeimos pajamų. Tikėtina, kad pareiškėjai norint susirasti naują darbą, problema kiltų ne tik dėl turkų kilmės, bet ir dėl lyties, nes ji yra vaisingo amžiaus viduryje<sup>362</sup>. Šioje byloje diskriminacijos pagrindas yra amžius, tačiau būtų galima išžvelgti tiesioginę diskriminaciją dėl etninės kilmės, o taip pat ir netiesioginę diskriminaciją lyties pagrindu.

Kitos grupės bylos nagrinėtos dėl diskriminacijos *seksualinės orientacijos* pagrindu, neskiriamas dėmesys galimai diskriminacijai *lyties* pagrindu. *Tadao Maruko*

---

359 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2010 m. sausio 19 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2010:21 byloje Nr. C-555/07“, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=72658&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5741866>

360 *Ibid*, 15 punktas.

361 *Ibid*, 56 punktas.

362 Lawson, Schiek, *supra note*, 205: 17.

v. *Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen* byloje<sup>363</sup> prašymas buvo pateiktas ieškovo T. Maruko dėl Vokietijos scenos darbuotojų draudimo įstaigos atsisakymo skirti jam našlio pensiją pagal profesinio privalomo draudimo sistemą, kurioje jo miręs partneris buvo apdraustas, numatytas po sutuoktinio mirties likusiam gyvam sutuoktiniui mokamas išmokas, nes įstatuose nebuvo numatyta galimybės mokėti išmokų likusiems gyviems partneriams<sup>364</sup>. T. Maruko teigimu, partneriai vertinami mažiau palankiai nei sutuoktiniai, nors jie, kaip ir sutuoktiniai, turi abipusę pareigą rūpintis ir teikti pagalbą, įsipareigoja bendrai gyventi ir prisiėmė įsipareigojimus vienas kito atžvilgiu.

ESTT konstatavo, kad draudžiama taikyti nacionalinės teisės aktus, pagal kuriuos po partnerio mirties likęs gyvas partneris negauna išmokos, kokią gauna likęs gyvas sutuoktinis, nors pagal nacionalinę teisę, kiek tai susiję su šia išmoka, partnerystė lemia tai, kad tos pačios lyties asmenys atsiduria tokioje pačioje situacijoje kaip ir sutuoktiniai. Nacionalinis teismas turi patikrinti, ar likęs gyvas partneris yra panašioje situacijoje kaip ir sutuoktinis, gaunantis Vokietijos scenos darbuotojų draudimo įstaigos (*Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen*) administruojamoje profesinio draudimo sistemoje nustatytą išmoką<sup>365</sup>.

*Jürgen Römer v. Freie und Hansestadt Hamburg* byloje<sup>366</sup> nagrinėjamas ginčas dėl senatvės pensijos, į kurią J. Römer turėjo teisę, sumos. Ieškovas ir jo gyvenimo draugas įregistravo partnerystę, apie tai J. Römer informavo savo darbdavį ir paprašė perskaičiuoti jam mokėtiną papildomą senatvės pensiją taikant palankesnę atskaitymą iš užmokesčio, tačiau buvo atsisakyta perskaičiuoti šią pensiją, nes mokesčių kategorija taikytina tik gavėjams, kurie susituokę ir negyvena skyrium, bei tiems, kurie gali gauti šeimos ar atitinkamas išmokas<sup>367</sup>. J. Römer nuomone, skaičiuojant pensijos dydį, jis turi teisę būti vertinamas kaip susituokęs, negyvenantis skyrium gavėjas, bei ši sąvoka, numatyta minėtoje nuostatoje, turi būti suprantama kaip apimanti ir partnerystę įregistravusius gavėjus<sup>368</sup>.

Šioje byloje ESTT priėmė sprendimą, nurodantį, kad draudžiama nacionalinės

363 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2008 m. balandžio 1 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2008:179 byloje Nr. C-267/06“, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=70854&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5742263>

364 *Ibid.*, 22 punktas.

365 *Ibid.*, 73 punktas.

366 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2011 m. gegužės 10 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2011:286 byloje Nr. C-147/08“, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=80921&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5742400>

367 *Ibid.*, 23 punktas.

368 *Ibid.*, 25 punktas.

teisės nuostata, pagal kurią įregistruojant partnerystę gavėjas gauna mažesnę papildomą senatvės pensiją nei susituokęs, negyvenantis skyrium gavėjas, jeigu atitinkamoje valstybėje narėje santuoka gali būti sudaryta tik tarp skirtingų lyčių asmenų ir lygiagrečiai yra numatytas tos pačios lyties asmenims skirtas partnerystės institutas<sup>369</sup>. Kartu ESTT pabrėžė, kad egzistuoja tiesioginė diskriminacija dėl seksualinės orientacijos, nes pagal nacionalinę teisę tokio partnerio teisinė ir faktinė padėtis, kiek ji susijusi su minėta pensija, yra panaši į susituokusio asmens padėtį<sup>370</sup>. Pažymėtina ir tai, kad Generalinis advokatas N. Jääskinen atsisakė pripažinti bet kokį galimą ryšį tarp lyties ir seksualinės orientacijos, nurodydamas, kad žala, kurią patiria J. Römer, nesusijusi nei su jo, nei su jo partnerio lytimi, o tik su santuokos nebuvimu<sup>371</sup>.

Apibendrinant, galima teigti, kad abiejose bylose asmenys susidūrė su nevienodomis teisėmis į profesines pensijas, kurios suteiktos heteroseksualioms susituokusioms poroms ir tos pačios lyties poroms, gyvenančioms civilinėje partnerystėje. Nors pripažinta tiesioginė diskriminacija dėl seksualinės orientacijos, manytina, kad ignoruojamas tiesioginis lyties ir seksualinės orientacijos ryšys. Pavyzdžiui, tuo metu, kai diskriminacija dėl seksualinės orientacijos, kaip pagrindo, dar nebuvo uždrausta, pareiškėjai kai kuriose bylose teigė, kad diskriminacija dėl tos pačios lyties partnerio<sup>372</sup> ar atleidimas iš darbo dėl lyties pakeitimo<sup>373</sup> turi būti laikoma diskriminacija dėl lyties. Tikėtina, kad aukščiau aptartas bylas gali būti politiškai patraukliau bei palankiau nagrinėti kaip diskriminacines tik dėl seksualinės orientacijos, pamirštant pabrėžti lyties aspektą. Atkreiptinas dėmesys, kad LR Konstitucinio Teismo analizuotoje jurisprudencijoje yra pateikiamos tam tikros išvalgos, susijusios su lyties ir seksualinės orientacijos pagrindų sąveika. Taigi bendriausia prasme galima teigti, kad dažniausiai diskriminacinę situaciją seksualinės orientacijos pagrindu reikėtų vertinti pasitelkiant ir lyties pagrindą.

---

369 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2011 m. gegužės 10 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2011:286 byloje Nr. C-147/08“, *supra note*, 366: 52 punktas.

370 *Ibid*

371 „Generalinio advokato Niilo Jääskinen 2010 m. liepos 15 d. išvada Nr. ECLI:EU:C:2010:425 byloje Nr. C147/08“, 119 punktas, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=78681&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=118162>

372 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1998 m. vasario 17 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:1998:63 byloje Nr. C-249/96“, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=43629&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1212203>

373 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1996 m. balandžio 30 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:1996:170 byloje Nr. C-13/94“, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=99622&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1213309>

Sekančiai grupei priskirtinos bylos, kuriose taip pat neatsižvelgiama į *lyties* pagrindą, o susitelkiama į *rasės ar etninės kilmės* ir *negalios* pagrindus. *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV* byloje<sup>374</sup> Lygių galimybių ir kovos su rasizmu centras kreipėsi dėl šios įmonės vadovaujancio asmens vienos viešos pastabos, kad ši įmonė nepageidauja įdarbinti užsienio kilmės asmenų, *įmonėje nedirba užsienio kilmės montuotojų*. Belgijos institucija vienodam požiūriui skatinti prašė Belgijos darbo teismo pripažinti, kad Feryn įmonė praktikuoja diskriminacinę įdarbinimo politiką, bei rėmėsi viešais šios įmonės direktoriaus pareiškimais, kad jo įmonė iš principo norėtų įdarbinti montuotojų, tačiau ji negalinti priimti užsienio kilmės asmenų (marokiečių), nes klientai nepageidauja leisti jiems patekti į savo privačias gyvenamąsias patalpas darbams atlikti<sup>375</sup>. ESTT nusprendė, kad aplinkybė, jog darbdavys viešai pareiškė neįdarbinsiąs tam tikros etninės kilmės ar rasės darbuotojų, yra tiesioginė diskriminacija įdarbinimo metu, nes tokie pareiškimai gali rimtai sulaukyti tam tikrus kandidatus nuo savo kandidatūros pateikimo ir sudaryti jiems kliūtis patekti į darbo rinką, taip pat tokio pobūdžio viešų pareiškimų pakanka prielaidai dėl tiesiogiai diskriminuojančios įdarbinimo politikos buvimo, ir darbdavys privalo įrodyti, jog vienodo požiūrio principas nebuvo pažeistas<sup>376</sup>.

Nors šioje byloje keliamas pagrindas tik dėl etninės kilmės ar rasės, tačiau faktinės aplinkybės leidžia daryti prielaidą ir dėl diskriminacijos lyties pagrindu. Norėdama išvengti kaltinimų dėl diskriminacijos etninės kilmės pagrindu, įmonė pranešė, kad joje buvo įdarbinta iš Tuniso kilusi valytoja. Pažymėtina, kad įmonė paskelbė neįdarbinsianti montuotojų užsienio kilmės asmenų marokiečių (vyrų). Kita vertus, atsižvelgiant į tai, kad klientai nepageidautų leisti jiems patekti į savo privačias gyvenamąsias patalpas darbams atlikti, galima daryti prielaidą, kad dienos metu namuose esantys asmenys daugiausia būtų etninės daugumos moterys, kad jos nepageidautų, jog šalia būtų etninės mažumos vyriškis.

*S. Coleman v. Attridge Law, Steve Law* byloje<sup>377</sup> ieškovė kaltino buvusį darbdavį dėl netiesioginio atleidimo. S. Coleman advokatų kontoroje dirbo teisės referente ir

---

374 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2008 m. liepos 10 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2008:397 byloje Nr. C-54/07“, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=67586&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5741433>

375 *Ibid*, 16 punktas.

376 *Ibid*, 34 punktas.

377 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2008 m. liepos 17 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2008:415 byloje Nr. C-303/06“, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=67793&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5742490>



augino neįgalų sūnų, kuriam buvo reikalinga speciali priežiūra. Nors ieškovė savo noru išėjo iš darbo, tačiau vėliau pareiškė ieškinį, teigdama, kad ji nukentėjo nuo netiesioginio atleidimo iš darbo, nes su ja elgtasi mažiau palankiai nei su kitais darbuotojais dėl to, jog ji buvo pagrindinė neįgalaus vaiko prižiūrėtoja, bei nurodė, kad dėl tokio elgesio ji buvo priversta nutraukti darbą<sup>378</sup>.

Grįžusi iš motinystės atostogų S. Coleman nebuvo grąžinta į buvusias pareigas. Svarbu ir tai, kad jos buvęs darbdavys nesuteikė jai galimybės dirbti pagal lankstų darbo grafiką ir sudaryti tokias pačias darbo sąlygas, kaip ir bendradarbiams, negalios neturinčių vaikų tėvams, ji buvo kritikuojama įžeidžiamomis ir užgauliomis pastabomis, tačiau tokios pastabos kitiems darbuotojams, kai jie prašydavo laisvo laiko arba lankstaus darbo grafiko prižiūrėti negalios neturinčius vaikus, nebuvo reiškiamos ar išsakomos<sup>379</sup>.

ESTT byloje priėmė sprendimą, kad Užimtumo lygybės direktyvoje<sup>380</sup> įtvirtintas tiesioginės diskriminacijos draudimas taikomas ne tik neįgaliesiems. Kai darbdavys su darbuotoju, kuris nėra neįgalus, elgėsi nepalankiau nei su kitu darbuotoju, su kuriuo elgiamasi, buvo ar būtų pasielgta panašioje situacijoje, bei įrodžius, kad nepalankesnis elgesys su šiuo darbuotoju grindžiamas jo vaiko, kuriam jis teikia pagrindinę dėl jo būklės reikalingą priežiūrą, toks elgesys prieštarauja įtvirtintam tiesioginės diskriminacijos draudimui, taigi numatytas draudimas priekabiauti taikomas ne tik neįgaliems asmenims<sup>381</sup>. Įrodžius, kad toks priekabiavimui prilygstantis nepageidaujamas elgesys, patirtas darbuotojo, kuris nėra neįgalus, tačiau susijęs su jo vaiko negalia, atitinkamas elgesys prieštarauja įtvirtintam draudimui priekabiauti<sup>382</sup>.

Pažymėtina, kad ši byla yra dar vienas lyties pagrindo nepaisymo pavyzdys, kurioje diskriminacija dėl neįgalumo susikerta su lyties pagrindu ir lūkesčiai dėl lyties yra svarbus veiksnys byloje<sup>383</sup>. Iš esmės, daugialypė diskriminacija ir pagrindų tarpsektoriškumas gali būti laikomas analitine priemone įstatymų trūkumams paaiškinti bei skirtas išplėsti antidiskriminacinės teisės apsaugą tiems, kurių teisės yra ignoruojamos. Kalbant apie ESTT jurisprudenciją, būtina pažymėti ir tai, kad visiškai neskiriamas

378 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2008 m. liepos 17 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2008:415 byloje Nr. C-303/06“, *supra note*, 377: 22 punktas.

379 *Ibid*, 26 punktas.

380 „Europos Sąjungos Tarybos direktyva, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendrosius pagrindus 2000/78/EB 2000 m. lapkričio 27 d. OL Nr. L 303“, *supra note*, 31.

381 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2008 m. liepos 17 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2008:415 byloje Nr. C-303/06“, *op cit.*, 63 punktas.

382 *Ibid*

383 Burri, Schiek, *supra note*, 46: 8.

dėmesys ir akivaizdžiai ignoruojama daugialypė tarpsektorinė moterų diskriminacija.

Į paskutinę grupę patenka ESTT pateiktos bylos dėl diskriminacijos *religijos ar įsitikinimų* pagrindu, tačiau vertinant situaciją remiantis žalingais susiformavusiais stereotipais, diskriminaciją galima vertinti *rasinės ar etninės priklausomybės* bei *lyties* pagrindais daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos kontekste. Šiose bylose situacija beveik analogiška, keliamas klausimas dėl darbuotojų, ES piliečių, darbo vietoje ryšėtų musulmoniškų skarų, todėl šioms byloms taikytina bendra analizė.

*Samira Achbita v. G4S Secure Solutions NV* byloje<sup>384</sup> nacionalinio teismo prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl darbdavio draudimo savo darbuotojams darbo vietoje nešioti matomus filosofinių, politinių ar religinių įsitikinimų simbolius ir atlikti su šiais įsitikinimais susijusias apeigas. S. Achbita, musulmonė, įmonėje buvo įdarbinta pagal neterminuotą darbo sutartį, įmonėje galiojo nerašyta taisyklė, kad darbuotojai darbo vietoje negali nešioti jokių matomų jų filosofinių, politinių ar religinių įsitikinimų simbolių.

Išdirbusi įmonėje trejus metus S. Achbita pranešė vadovybei, kad ketina ryšėti musulmonišką skarą darbo metu; ji buvo informuota, kad skaros ryšėjimas nebus toleruojamas, nes prieštarauja įmonės neutralumo politikai. Įmonė patvirtino darbo tvarkos taisyklių pakeitimą, kuriuo darbuotojams draudžiama darbo vietoje nešioti matomus jų filosofinių, politinių ar religinių įsitikinimų simbolius, ieškovė dėl tvirto nusistatymo kaip musulmonei ryšėti musulmonišką skarą darbo vietoje buvo atleista iš darbo.

Generalinės advokatės Juliane Kokott pateiktoje išvadoje pažymima, kad S. Achbita – kaip ir kai kurios kitos musulmonės – skarą nešioja dėl religinių priežasčių, ir nėra pagrindo abejoti jos religine motyvacija. Jos nuomone, atsižvelgdamas į EŽTT jurisprudenciją, susijusią su EŽTK 9 straipsniu, ir daugybės nacionalinių teismų ir institucijų praktiką, ESTT tai taip pat turėtų laikyti pakankama sąveika su religija, taigi nagrinėjamas atvejis patenka į Sąjungos teisės aktuose nustatyto draudimo diskriminuoti dėl religijos materialinę taikymo sritį<sup>385</sup>.

Generalinės advokatės J. Kokott nuomone, draudimas darbuotojai musulmonei

---

384 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2017 m. kovo 14 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2017:203 byloje Nr. C-157/15“, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=188852&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1145133>

385 „Generalinės advokatės Juliane Kokott 2016 m. birželio 31 d. išvada Nr. ECLI:EU:C:2016:382 byloje Nr. C-157/15“, 38 punktą, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=179082&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=186411>

darbe ryšėti musulmonišką skarą nėra tiesioginė diskriminacija dėl religijos motyvuo-  
jant, kad draudimas – bendra įmonės taisyklė, pagal kurią draudžiama darbe nešioti  
matomus politinius, filosofinius ir religinius ženklus, ir nėra grindžiamas stereotipais  
ar išankstiniu nusistatymu vienos ar kelių konkrečių religijų arba religinių įsitikinimų  
atžvilgiu. Tačiau pažymima, kad toks draudimas gali būti netiesioginė diskriminacija  
dėl religijos, tokia diskriminacija gali būti pateisinama siekiant vykdyti darbdavio ati-  
tinkamoje įmonėje nustatytą neutralumo religijos ir įsitikinimų atžvilgiu politiką, jei  
laikomasi proporcingumo principo<sup>386</sup>.

ESTT priimtame sprendime nurodė, kad draudimas ryšėti musulmonišką skarą,  
išplaukiantis iš privačios įmonės nustatytos darbo tvarkos taisyklės, pagal kurią darbo  
vietoje draudžiama nešioti visus matomus filosofinių, politinių ar religinių įsitikinimų  
simbolius, nėra tiesioginė diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų. Taip pat pastebėti-  
na, kad tokia privačios įmonės nustatyta darbo tvarkos taisyklė gali sukurti netiesioginę  
diskriminaciją, jeigu nustatyta, kad dėl joje įtvirtintos, atrodo, neutralios pareigos iš  
tikrųjų tam tikrą religiją išpažįstantys ar turintys tam tikrų įsitikinimų asmenys patektų  
į tam tikrą atžvilgiu prastesnę padėtį, nebent tokia pareiga būtų objektyviai pateisina-  
ma teisėtu tikslu, ir tai ESTT paliko nuspręsti nacionaliniam teismui<sup>387</sup>.

*Asma Bougnaoui v. Micropole SA* byloje<sup>388</sup> nacionalinio teismo prašymas priimti  
prejudicinį sprendimą pateiktas dėl A. Bougnaoui atleidimo iš darbo dėl to, kad ji ne-  
atsisakė ryšėti musulmoniškos skaros, kai teikė paslaugas Micropole SA įmonės klien-  
tams ir darbdavio siekis atsižvelgti į kliento pageidavimus, kad šio darbdavio paslaugų  
nebeteiktų darbuotoja, ryšinti musulmonišką skarą, yra esminis ir lemiamas profesinis  
reikalavimas.

Įdarbinimo įmonėje metu ieškovė buvo informuota, kad yra gerbiama jos laisvė  
turėti savo nuomonę, taip pat asmeninius religinius įsitikinimus, tačiau dirbant su  
klientais įmonės viduje ar už jos ribų ji negalės dėvėti galvos apdangalo. Atleidžiant iš  
darbo A. Bougnaoui buvo informuota apie tai, kad dėvimas galvos apdangalas sukėlė  
tam tikrų nepatogumų įmonės klientams, o ji nesilaikė būtino neutralumo principo  
įmonės klientų atžvilgiu.

386 „Generalinės advokatės Juliane Kokott 2016 m. birželio 31 d. išvada Nr. ECLI:EU:C:2016:382 byloje  
Nr. C-157/15“, *supra note*, 385: 141 punktas.

387 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2017 m. kovo 14 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2017:203  
byloje Nr. C-157/15“, *supra note*, 384: 45 punktas.

388 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2017 m. kovo 14 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2017:204 by-  
loje Nr. C-188/15“, CURIA, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=188853&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1146047>

Generalinė advokatė E. Sharpston, analogiškoje byloje pateikė skirtingą išvadą nei Generalinė advokatė J. Kokott. E. Sharpston nuomone, įmonės darbo vietos taisyklėse nustatyta norma, kuria įmonės darbuotojams draudžiama nešioti religinius ženklus arba drabužius bendraujant su įmonės klientais, laikytina tiesiogine diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, kuriai netaikomos nuostatos, leidžiančios nukrypti nuo tiesioginės diskriminacijos dėl religijos ar įsitikinimų draudimo<sup>389</sup>. Taigi prieita išvados, kad tokia diskriminacija negali būti pateisinama ar laikoma darbdavio įmonės teisėtais interesais ar proporcingu tikslu.

Šioje byloje ESTT pažymėjo, kad valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris dėl savybės, susijusios su kuria nors iš Užimtumo lygybės direktyvoje nurodytų priežasčių, nėra diskriminacija, jei dėl profesinės veiklos pobūdžio arba jos vykdymo sąlygų tokia savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, su sąlyga, kad tikslas yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas, bei konstatavo, kad darbdavio siekis atsizvelgti į kliento pageidavimus, jog šio darbdavio paslaugų nebeteiktų darbuotoja, ryšinti musulmonišką skarą, neturėtų būti laikomas esminiu ir lemiamu profesiniu reikalavimu<sup>390</sup>.

Iš priimtų sprendimų atrodo, kad religijos ir įsitikinimų pagrindas nusipelno mažiau apsaugos negu kad rasė, etninė kilmė ar lytis. J. Kokott nurodo, kad priešingai negu kalbant apie asmens lytį, odos spalvą, etninę kilmę, seksualinę orientaciją, amžių ir negalią, religijos išpažinimas yra ne tiek nepakeičiama aplinkybė, kiek privataus gyvenimo būdo aspektas, kurį, be to, atitinkami darbuotojai norėdami gali pakeisti<sup>391</sup>. Manytina, kad toks požiūris, jog religija yra asmeninis pasirinkimas ir ne tiek nepakeičiama aplinkybė, yra klaidinantis, kadangi „religijos pasirinkimas“ yra fundamentaliai susijęs su asmens tapatybe. Akivaizdu, kad ES teisė turėtų ginti asmens teisę į įsitikinimus ir religiją ne todėl, kad tai yra asmeninis pasirinkimas, o todėl, kad ji yra asmens tapatybės centras ir branduolys.

Aukščiau aptartos bylose būtina atkreipti dėmesį į tai, kad reikėtų vertinti musulmonių moterų diskriminaciją atsizvelgiant į trijų veiksnių – religijos ir įsitikinimų,

---

389 „Generalinės advokatės Eleanor Sharpston 2016 m. liepos 13 d. išvada Nr. ECLI:EU:C:2016:553 byloje Nr. C-188/15“, 108 punktas, CURIA žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=181584&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=186411>

390 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2017 m. kovo 14 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2017:204 byloje Nr. C-188/15“, *supra note*, 388: 41 punktas.

391 „Generalinės advokatės Juliane Kokott 2016 m. birželio 31 d. išvada Nr. ECLI:EU:C:2016:382 byloje Nr. C-157/15“, *supra note*, 385: 116 punktas.

etninės kilmės ir lyties pagrindų – sąveiką. Bylose galime išvelgti diskriminacijos apraiškų neabejotinai susijusių su islamofobijos bruožais, kurie pasireiškia priešišku religijai ir kultūrai. Kartu čia pasireiškia ir diskriminacija lyties atžvilgiu, kadangi musulmoniška skara išskirtinai sietina tik su musulmone moterimi<sup>392</sup>. Atkreiptinas dėmesys, kad daugelis Europos musulmonų yra diskriminuojami užimtumo, švietimo ir aprūpinimo būstu srityse; nesvarbu, kokia jų etninė kilmė ir (arba) požiūris į religiją, musulmonai diskriminuojami dėl žmonių islamofobinių nuostatų ir rasistinio bei ksenofobinio nepakantumo, kadangi šie du elementai yra dažnai susipynę<sup>393</sup>, kaip teigiama Europos rasizmo ir ksenofobijos stebėjimo centro išvadose. Svarbu pažymėti, kad daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos pripažinimas visų pirma būtinas dėl lygybės principo užtikrinimo, ne tiek dėl doktrininio aiškumo ar idėjinio tikslumo.

Pažymėtina, kad ši situacija, kai darbdavys nustato taisykles ir kelia religinio neutralumo reikalavimą darbuotojo aprangai, sukelia skirtingą patirtį, pavyzdžiui, musulmonui vyrui ar krikščionybę išpažįstančiai moteriai<sup>394</sup>. Reikalavimas laikytis neutralumo politikos darbe neproporcingai paveikia musulmonę moterį, kuri ryši musulmonišką skarą kaip privalomą religinį atributą, tačiau jokio diskriminacinio poveikio kitiems darbuotojams, kurių religiniai išipareigojimai ar įsitikinimai nėra išreiškiami apranga<sup>395</sup>.

Analizuojant EŽTT jurisprudenciją religijos laisvės tema darbo vietoje, matyti, kad *Eweida and Others v. the United Kingdom* byloje<sup>396</sup> buvo pripažinta pažeista teisė į laisvę skelbti savo religiją ar tikėjimą, darbo vietoje dėvint religinį simbolį. Valstybės institucijos tinkamai neapsaugojo teisės praktikuoti religiją, nes nebuvo leista nešioti kryžiaus viešai darbo vietoje. Be to, svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad priimant sprendimą šioje byloje, EŽTT irgi turėjo pasverti pareiškėjų teises ir teisėtus jų darbavivių interesus viešame ir privačiame sektoriuose bei spręsti, ar pareiškėjos teisė laisvai praktikuoti religiją buvo pakankamai saugoma vidaus teisėje. EŽTK 9 straipsnis susijęs konkrečiai su religijos laisve, šia nuostata teikiama apsauga yra daug platesnė

392 Anastasia Vakulenko, „Islamic Headscarves“ and the European Convention On Human Rights: an Intersectional Perspective“, *Social & Legal Studies* 16, 2 (2007): 183.

393 European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia, *Muslims in the European Union - Discrimination and Islamophobia* (Austria: Printer MANZ CROSSMEDIA GmbH & Co KG, 2006), 3.

394 Xenidis, *supra note*, 36: 42.

395 „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2017 m. kovo 14 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2017:203 byloje Nr. C-157/15“, *supra note*, 384. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2017 m. kovo 14 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2017:204 byloje Nr. C-188/15“, *supra note*, 388.

396 „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2013 m. sausio 15 d. sprendimas byloje Nr. 48420/10“, HUDOC, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-115881>

ir taikoma visiems asmeniniams, politiniams, filosofiniams, moraliniams, religiniams įsitikinimams, kartu apima idėjas, įvairius filosofinius įsitikinimus, atskirai pažymint asmens religinį tikėjimą, taip pat kiekvieno asmens būdą suvokti savo individualų ir socialinį gyvenimą.

Tiesa, būtina pažymėti, kad Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komitetas (toliau – Žmogaus teisių komitetas) 2018 m. priėmė išvadas trijose bylose prieš Prancūziją dėl religinių drabužių dėvėjimo, pripažindamas, kad Prancūzija pažeidė Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto<sup>397</sup> 18 straipsnyje nustatytą asmens teisę į religijos laisvę bei nustatė tarpsektorinę diskriminaciją lyties ir religijos pagrindais pagal 26 straipsnį. Viena iš šių bylų *F. A. v. France*<sup>398</sup> byla buvo susijusi su diskriminacija darbo vietoje – vaikų priežiūros centre – ir draudimu ryšėti musulmonišką skarą (žr. Jungtinių Tautų institucijų praktika daugialypės diskriminacijos kontekste).

Remiantis tuo kas išdėstyta, galima daryti išvadą, kad ESTT, EŽTT ir Žmogaus teisių komiteto praktikoje dėl diskriminacijos darbo vietoje religijos pagrindu yra laikomasi skirtingos pozicijos, skirtingai vertinamas įvairių religinių ženklų naudojimas, atkreipiant dėmesį, kad jie gali būti skirtingo dydžio ir prasmės. Remiantis Chartijos<sup>399</sup> 52 straipsnio 3 dalies nuostata, kuri nekliaudo Sąjungos teisėje numatyti didesnę apsaugą, galima daryti prielaidą, kad šiuo atveju ESTT teismas praleido puikią progą nustatyti aukštesnę apsaugos dėl religijos ar įsitikinimų standartą nei EŽTT, bei išplėsti, sustiprinti ir užtikrinti darnų ES antidiskriminacinės teisės taikymą.

Pažymėtina tai, kad neatsižvelgiant į socialinių kategorijų sąveiką, sąveikinio požiūrio teoriją ir nevertinant religijos, lyties ir etninės kilmės pagrindų tarpsektorinės (angl. *intersectionality*) sąveikos ir socialinės tapatybės, šių faktorių, veikiančiu kartu, sinergijos sukeliamas poveikis musulmonei moteriai lieka nematomas ir neatskleistas. Panašu, kad tokiais draudimais, manytina, gali būti daromas neproporcingas poveikis musulmonėms, dėl religinės tapatybės ar įsitikinimų pasirinkusioms dėvėti tam tikrus drabužius, ir jos gali būti diskriminuojamos ne tik dėl religijos, bet ir etninės kilmės bei lyties. Etninės priklausomybės ir lyties pagrindų tarpsektoriškumas turėtų būti analizuojamas atsižvelgiant į tautinę kilmę ir religiją. Kultūrinė segregacija veikia tarpsektoriškai, vyrauja visuomenė, kuri skelbia tai, kas laikoma prasminga ir vertinga

---

397 „Jungtinių Tautų 1966 m. gruodžio 19 d. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas“, *supra note*, 286.

398 „Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komiteto 2018 m. rugsėjo 24 d. išvada byloje Nr. 2662/2015“, UNDOC, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://undocs.org/en/CCPR/C/123/D/2662/2015>

399 „Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija 2016 m. birželio 7 d. OL Nr. C 202“, *supra note*, 261.

nacionaline kultūra, nurodydama bendras vertybes ir atitinkamus papročius. Atkreiptinas dėmesys į daugialypės diskriminacijos atpažinimą, kuriam labai svarbus diskriminacijos pagrindų nustatymas, sugretinimas bei bendra kompleksinė analizė, nes tai gali išryškinti nepalankią padėtį, į kurią atitinkamai patenka diskriminaciją patirian-tis asmuo; kartu svarbu užtikrinti praktinį pagrindinių teisių įgyvendinimą. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad pagrindų sugretinimas ir kompleksinė analizė gali padėti geriau suprasti, kaip žmonės patiria diskriminaciją kasdieniame gyvenime, taip pat, padedant geriau suvokti nesąmoningą diskriminavimą, griauti stereotipus ir išankstinių nusistatymą, ir atitinkamai parengti teisinių ir politinių priemonių sukūrimą efektyviam lygiateisiškumui užtikrinti.

Teoriškai visos valstybės narės gali kovoti su daugialype diskriminacija užimtumo srityje. Tiesa, dauguma valstybių narių to nedaro, nors daugialypė diskriminacija gali pasireikšti bet kurioje srityje, tačiau kaip rodo ESTT jurisprudencijoje nagrinėtos bylos, dažniausiai ji pasitaiko užimtumo srityje. Šioje srityje yra precedentinės teisės bylų EŽTT, surinkta pakankamai duomenų bei atlikta daug įvairių mokslinių tyrimų.

### **3.2. Europos Žmogaus Teisių Teismo jurisprudencija daugialypės diskriminacijos kontekste**

EŽTK<sup>400</sup> 14 str. nustatyta, kad „naudojimasis šioje Konvencijoje pripažintomis teisėmis ir laisvėmis yra užtikrinamas nepriklausomai nuo asmens lyties, rasės, odos spalvos, kalbos, religijos, politinių ar kitokių pažiūrų, tautinės ar socialinės kilmės, priklausymo tautinei mažumai, nuosavybės, gimimo ar kitais pagrindais“. Šio straipsnio nuostata bei papildomas Konvencijos Protokolas Nr. 12 draudžia diskriminuoti dėl įvairiausių pagrindų, o tai teoriškai sudaro sąlygas teikti skundus dėl patirtos diskriminacijos keliais pagrindais.

Be to, EŽTT plačiai aiškina EŽTK nustatytų teisių taikymo sritį, taikydamas 14 straipsnį. Pirma, EŽTT išaiškino galintis nagrinėti ieškinius pagal 14 straipsnį kartu su materialine teise, net jei pati materialinė teisė nebuvo pažeista. Antra, EŽTK neapsiriboja faktine su užtikrinamomis teisėmis susijusių įstatymų forma. Pakanka, jei bylos faktai plačiai susiję su klausimais, kuriuos gina EŽTK. Pagal Protokolą Nr. 12, diskriminacija draudžiama „naudojantis bet kokia įstatymais nustatyta teise“, taigi jo

---

400 „Europos Tarybos 1950 m. lapkričio 4 d. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, iš dalies pakeista protokolais Nr. 11 ir Nr. 14“, TAR, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.06FBBFEC188A>

taikymo sritis yra didesnė negu 14 straipsnio, kuris susijęs tik su teisėmis, užtikrinamomis EŽTK<sup>401</sup>.

Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad diskriminacijos pagrindų sąrašas nėra baigtinis ir tai leidžia EŽTT papildomai išplėsti pagrindų sąrašą tokiais pagrindais, kurie nėra konkrečiai išvardinti. Tiesa, kad tokie pagrindai, kaip negalia, seksualinė orientacija, amžius nebuvo įtvirtinti 1950 m. priimtoje EŽTK, tačiau šių pagrindų naudojimą pripažino EŽTT savo jurisprudencijoje. Pavyzdžiui, negalios pagrindas pripažintas tokioje byloje kaip *Glor v. Switzerland*<sup>402</sup>, seksualinės orientacijos pagrindas – byloje *Kiyutin v. Russia*<sup>403</sup>, *Alajos Kiss v. Hungary*<sup>404</sup>, *Salgueiro Da Silva Mouta v. Portugal*<sup>405</sup>, amžiaus pagrindas – byloje *Schwizgebel v. Switzerland*<sup>406</sup>. EŽTT savo jurisprudencijoje pripažino ir diskriminaciją dėl imigranto statuso byloje *Bah v. United Kingdom*<sup>407</sup>, gyvenamosios vietos – byloje *Carson and Others v. United Kingdom*<sup>408</sup>, kandomojo kalinio statuso – byloje *Laduna v. Slovakia*<sup>409</sup>, nes pateko į Konvencijos 14 straipsnyje nurodytos sąvokos diskriminacijos kitais pagrindais sritį. Tačiau šis gana liberalus požiūris į pagrindus yra susijęs ir su skirtingu pagrindų vertinimu.

Pavyzdžiui, tokie pagrindai, kaip rasė, lytis, seksualinė orientacija ir negalia reikalauja labai aukštų tikrinimo standartų, ir iš valstybės pusės turi būti nurodomos ypač įtikinamos ir svarios priežastys, kad elgesys nebūtų laikomas diskriminaciniu, kiti pagrindai turi žemus tikrinimo standartus, suteikiant valstybėms plačią įvertinimo laisvę, kad elgesys būtų pagrįstas<sup>410</sup>. Skirtingi pagrindų standartai suponuoja ir neįprastą problemą nustatant daugialypę, tarpsektorinę diskriminaciją.

Kartais siekiant užtikrinti lygybę nediskriminacinio požiūrio nepakanka. Tam

---

401 Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra, *supra note*, 264: 61, 63 .

402 „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2009 m. balandžio 30 d. sprendimas byloje Nr. 13444/04“, HUDOC, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=003-2724329-2974120>

403 „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2011 m. rugsėjo 15 d. sprendimas byloje Nr. 2700/10“, HUDOC, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-103904>

404 „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2010 m. rugpjūčio 20 d. sprendimas byloje Nr. 38832/06“, HUDOC, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-98800>

405 „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2000 m. kovo 21 d. sprendimas byloje Nr. 33290/96“, HUDOC, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58404>

406 „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2010 m. rugsėjo 10 d. sprendimas byloje Nr. 25762/07“, HUDOC, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-99288>

407 „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2011 m. gruodžio 27 d. sprendimas byloje Nr. 56328/07“, HUDOC, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-106448>

408 „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2010 m. kovo 16 d. sprendimas byloje Nr. 42184/05“, HUDOC, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-97704>

409 „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2012 m. balandžio 6 d. sprendimas byloje Nr. 56328/07“, HUDOC, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-108031>

410 Arey, *supra note*, 43: 23.



tikrais atvejis EŽTT kalba apie pozityviausias pareigas, kuomet valstybės turi užtikrinti, kad valdžios institucijos, darbdaviai, įvairių paslaugų teikėjai turėtų koreguoti taikomą praktiką taip, kad ji atspindėtų tam tikrus skirtumus, kuriuos turi skirtingų savybių turintys asmenys, bei imtis priemonių, kad taikoma praktika ir priemonės būtų tinkamos. Pripažįstama, kad gali būti taikomas skirtingas požiūris, bet jis gali būti pateisinamas siekiant ištaisyti anksčiau buvusią nepalankią padėtį, kaip antai nepakankamą atstovavimą konkrečioms grupėms darbo vietoje<sup>411</sup>. EŽTT praktikoje dėl pozityvių veiksmų yra keliamas klausimas, ar tam tikrais atvejais valstybė privalo jų imtis, o ne tik gali jų imtis. EŽTT savo praktikoje byloje *Çam v. Turkey*<sup>412</sup> yra nustatęs, kad valstybė nesiėmė teigiamų veiksmų užtikrinti, kad studentai su negalia galėtų nediskriminuojami mokytis, kartu diskriminacija dėl negalios taip pat apėmė atsisakymą sudaryti tinkamas sąlygas (pavyzdžiui, pritaikyti mokymo metodus, kad jie būtų prieinami akliems studentams)<sup>413</sup>.

Pažymėtina ir tai, kad neatsižvelgiant į galimas sąlygas daugialypės diskriminacijos aiškinimui, EŽTT iki šiol nėra pateikęs daugialypės diskriminacijos termino savo sprendimuose, todėl neįmanoma tinkamai išspręsti visų diskriminacinių aspektų, atsižvelgiant į vieną pagrindą, kadangi galimos įvairios nevienodo požiūrio apraiškos<sup>414</sup>. Tačiau yra labai daug požymių, kad 14 straipsnis taikomas taip, kad būtų tiesiogiai atsižvelgiama į asmenis, kurie patyrė daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos formas, kuomet yra aiški diskriminacija, patirta dėl kelių susikertančių pagrindų, ir netiesiogiai, surandant materialinių nuostatų pažeidimus tais atvejais, kai bylos esmė yra daugialypė tarpsektorinė tapatybė.

EŽTT jurisprudencijoje bylos nagrinėjamos daugialypės diskriminacijos kontekste, bylose aiškiai atsižvelgiama į diskriminacinių pagrindų sudėtį, tačiau konkrečiai daugialypės ar tarpsektorinės diskriminacijos terminas nenaudojamas. Pavyzdžiui, *B. S. v. Spain* byloje<sup>415</sup>, Nigerijos etninės kilmės pareiškėja, kuri teikė seksualines paslaugas ir teisėtai gyveno Ispanijoje, tvirtino, kad Ispanijos policijos pareigūnai ją nuolaatos tikrino, su ja netinkamai elgėsi žodiniiais ir fiziniiais veiksmais ir ji patyrė diskriminaciją rasės, lyties ir profesijos pagrindais.

411 EU Fundamental Rights Agency, *supra note*, 2: 72.

412 „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2016 m. gegužės 23 d. sprendimas byloje Nr. 51500/08“, HUDOC, žiūrėta 2022 m. rugsėjo 2 d., <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-161149>

413 *Ibid*, 67 punktą.

414 *Ibid* 59, 60.

415 „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2012 m. liepos 24 d. sprendimas byloje Nr. 47159/08“, HUDOC, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-112459>

Pareiškėja tvirtino, kad kitos seksualinių paslaugų teikėjos, kurių etninė kilmė europietiška, nebuvo nuolatos pakartotinai tikrinamos bei jos nepatyrė tokių rasistinių bei seksistinių įžeidimų. Šioje byloje trečiosios šalys „European Social Research Unit“ ir „AIRE Centre“ pateikė EŽTT prašymą pripažinti tarpsektorinę diskriminaciją pareiškėjos atžvilgiu, nes diskriminaciniai pagrindai daugialypiai. Šioje byloje iš dalies buvo atsižvelgta į daugialypės diskriminacijos kontekstą, į skirtingų diskriminacinių veiksnių sąveiką byloje: lytį, rasę, tautinę kilmę, užsieniečio statusą ir teikimas seksualines paslaugas, vertinant kaip pagrįstą rasistinių požiūrių, išankstinius nusistatymus ir neapykantą. Europos Sąjungos Tarybos pagrindų sprendime dėl kovos su rasizmu ir ksenofobija baudžiamosios teisės priemonėmis į rasizmo ir ksenofobijos apibrėžtį, be kita ko, įtraukiamas smurtas ar neapykanta, nukreipta prieš asmenų grupę, apibūdinamą pagal „rasę, odos spalvą, religiją, kilmę ar tautinę arba etninę kilmę“, tai neleidžia valstybei netaikyti apsaugos etninėms grupėms, kurių ji nepripažįsta<sup>416</sup>.

Tačiau EŽTT nusprendė, kad buvo pažeistas EŽTK 3 straipsnis, kuriame įtvirtintas kankinimų draudimas, ir bylos nagrinėjimas buvo tęsiamas kiekvienu pagrindu atskirai, kas užkirto kelią ryšio tarp tariamo rasistinio požiūrio ir smurtinių veiksmų nustatymo. Kartu buvo konstatuotas ir 14 straipsnio diskriminacijos draudimo pažeidimas, kadangi nacionalinis teismas neskyrė pakankamai dėmesio pareiškėjos ypatingam pažeidžiamumui, kurį suponuoja dvi sąlygos – pareiškėjos afrikietiška kilmė bei seksualinių paslaugų teikimas. Iš esmės, EŽTT savo sprendime išdėstė požiūrį į tarpsektorinę diskriminaciją, nors tiesioginio tarpsektorinės diskriminacijos terminas nebuvo panaudotas<sup>417</sup>. Tačiau šioje byloje EŽTT suteikė daug reikšmės pareiškėjos, kaip prostitutė dirbančios juodaodės moters, tapatybei. Tiesa ir tai, kad buvo pažymėta pareiga iširti „galimą rasistinio požiūrio ir smurto akto ryšį“. Todėl nacionalinių teismų dėmesio neatkreipimas į rasistinę kalbą, kurią vartojo policija, ir akivaizdus policininkų kalbos nukreipimas į tautinių mažumų moteris pažeidė 14 straipsnio nuostatas<sup>418</sup>. Nepaisant to, kad tarpsektorinės diskriminacijos terminas nepaminėtas, tai yra aiškus pareiškėjos daugialypės tapatybės pripažinimas.

EŽTT jurisprudencijoje galima išskirti grupę bylų, kuriose keliamas medicininis intervencijų problematika. Dvi bylos, kuriose keliamas priverstinės romų sterilizacijos klausimas ir pareiškėjos skundžiasi *lyties* ir *rasės ar etninės kilmės* pagrindais. Pavyz-

416 Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra, *supra note*, 264: 102.

417 EU Fundamental Rights Agency, *supra note*, 2: 61.

418 „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2012 m. liepos 24 d. sprendimas byloje Nr. 47159/08“, *supra note*, 415: 61 punktas.

džiui, *N. B. v. Slovakia*<sup>419</sup> byloje dėl priverstinės romų kilmės moters sterilizacijos buvo nustatytas EŽTK 3 straipsnio, numatančio kankinimų draudimą, ir 8 straipsnio, numatančio teisę į privataus ir šeimos gyvenimo gerbimą, pažeidimas. EŽTK 3 straipsnio pagrindu buvo pripažinta pareiškėjos sveikatai turėjusi įtakos procedūra, t. y. sterilizacija, atlikta gimdymo metu. Pareiškėja teigė, kad ši procedūra sukėlė neigiamas pasekmes jos fizinės ir psichologinės sveikatos būklei, santykiams su artimaisiais ir bendruomene, be to, N. B. teigė patyrusi diskriminaciją keliais pagrindais, tokiais kaip lyties, rasės ar etninės kilmės.

Nors pareiškėja ir pripažino, kad buvo davusi rašytinį sutikimą šiai procedūrai, tačiau teigė, kad tai atliko būdama apsvaigusi nuo skausmą malšinančių vaistų. Dėl abejonių pacientės sutikimo validumu svarbiausiu byloje tapo klausimas, ar ši procedūra, kaip teigė valstybės atstovai, buvo pateisinama dėl jos reikalingumo siekiant išsaugoti gyvybę. Atrodo, kad šiuo atveju pareiškėja, akivaizdžiai susijusi su daugialype tarpsektorine diskriminacija, gavo „išskirtinį“ gydymą, nes ji buvo romų kilmės moteris. Kitaip tariant, jos daugialypė tapatybė lėmė gydymą, kuris skyrėsi nuo jos galimo gydymo, kokį ji būtų turėjusi, jei ji būtų ne romų kilmės moteris arba būtų romų kilmės vyras.

Pasiremdamas savo ankstesniu sprendimu, EŽTT glaustai nurodė, kad byloje vertinama medicininė procedūra negali būti traktuojama kaip reikalinga gyvybės išsaugojimui – teisiškai kvalifikavo pavienį bylos faktą<sup>420</sup>. EŽTT įvertino, ar procedūra ir jos pasekmės buvo tokios sunkios, kad galėtų būti kvalifikuotos kaip 3 straipsnyje numatyto kankinimų draudimo pažeidimas. Pažymėtina ir tai, kad nebuvo pateikta aiškios nuorodos į diskriminaciją ar daugialypę diskriminaciją, tačiau buvo pažymėta, kad moterų sterilizacijos praktika, be išankstinio moters sutikimo, paveikė labiau pažeidžiamus asmenis iš įvairių etninių grupių<sup>421</sup>.

Analogiška byla *V. C. v. Slovakia* – pirmoji byla<sup>422</sup>, kurioje EŽTT priėmė palankų sprendimą romų tautybės moteriai, kuri irgi nukentėjo nuo priverstinės sterilizacijos valstybinėje Slovakijos ligoninėje. Tai yra vienas iš daugelio romų moterų priverstinės sterilizacijos atvejų, kuriuos teismui pateikė Slovakijos feministinė pilietinių ir žmo-

---

419 „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2012 m. birželio 6 d. sprendimas byloje Nr. 29518/10“, HUDOC, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-111427>

420 *Ibid*, 74 punktas.

421 *Ibid*, 121 punktas.

422 „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2011 m. lapkričio 8 d. sprendimas byloje Nr. 18968/07“, HUDOC, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-107364>

gaus teisių grupė.

V. C. buvo priverstinai sterilizuota valstybinėje ligoninėje antrojo gimdymo metu. Jai buvo atliktas cezario pjūvis, prieš pat gimdymą ligoninės personalas privertė ją pasirašyti vieno sakinio deklaraciją kaip „sterilizacijos prašymą“. Jos sutikimui turėjo įtakos gimdymas ir skausmas, kartu buvo informuota, kad jei ji nepasirašys tos deklaracijos, ji arba jos kūdikis mirs. V. C. teigė nesupratusi, ką reiškia sterilizacija, tačiau vis dėlto pasirašė, bijodama dėl savo gyvybės. Procedūros metu jai buvo atlikta sterilizacija. Pareiškėja buvo apgyvendinta palatoje, kurioje gyveno tik romų tautybės moterys, taip pat nebuvo leista naudotis vonios kambariais ir tualetais, kuriais naudoti ne romų tautybės moterys. Vėliau ji sužinojo, kad sterilizacija nebuvo būtina jos gyvybei išgelbėti, nes tai yra kontracepcijos forma. V. C. buvo smarkiai traumuota dėl priverstinės sterilizacijos. Dėl sterilizacijos ji išsiskyrė su vyru, ją ištremė romų bendruomenė ir ji turėjo lankyti psichiatro konsultacijas.

EŽTT nustatė V. C. teisių pažeidimą pagal Europos žmogaus teisių konvencijos 3 str. „niekas negali būti kankinamas, patirti nežmonišką ar žeminantį jo orumą elgesį, arba tokiu būdu būti baudžiamas“ ir teisės į privataus ir šeimos gyvenimo gerbimą pagal 8 str. pažeidimą, kartu atmetė 12 str. - teisės į santuoką pažeidimą, taip pat Slovakijos vyriausybės teiginius, kad sterilizacija buvo „mediciniškai būtina“, nes sterilizacija nėra gyvybę gelbstinti operacija, ligoninės požiūris nebuvo suderinamas su konvencija, nes tai neleido V. C. laisva valia apsispręsti<sup>423</sup>.

Kita byla, sietina su medicininės intervencijos problematika, dėl diskriminacijos **amžiaus** ir **lyties** pagrindais. *Carvalho Pinto de Sousa Morais v. Portugal* byloje<sup>424</sup> pareiškėja pateikė civilinį ieškinį ligoninei, dėl medikų aplaidumo atliekant jai ginekologinę operaciją. Du vaikus turinti 50 amžiaus portugalė tvirtino, kad dėl medikų aplaidumo per ginekologinę operaciją vienoje Portugalijos ligoninėje 1995 metais prarado galimybę turėti normalių lytinių santykių. „Tribunal Administrativo do Círculo de Lisboa“ (Lisabonos Administracinis Teismas) pripažino medikų aplaidumą atliekant operaciją ir skyrė kompensaciją.

Pareiškėja laimėjo bylą dėl kompensacijos už patirtas fizines ir psichologines kančias, bet tada apeliaciją pateikusi ligoninė 2013 metais pasiekė, kad išmoka būtų sumažinta maždaug trečdaliu. Pateikus apeliaciją „Supremo Tribunal Administrativo“

423 „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2011 m. lapkričio 8 d. sprendimas byloje Nr. 18968/07“, *supra note*, 422: 107 punktą.

424 „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2017 m. sausio 25 d. sprendimas byloje Nr. 17484/15“, HUDOC, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://hudoc.echr.coe.int/eng/?i=001-175659>

(Aukščiausiasis Administracinis Teismas), nors ir buvo konstatuotas medikų aplaidumas, tačiau ženkliai sumažintas žemesnės instancijos teismo skirtas žalos atlyginimas. Pareiškėja tvirtino, kad „Supremo Tribunal Administrativo“ (Aukščiausiasis Administracinis Teismas) sprendimas jos atžvilgiu buvo diskriminuojantis lyties ir amžiaus pagrindais, nes priimant sprendimą dėl kompensacijos sumažinimo teismas konstatavo, kad pareiškėjai operacijos metu jau buvo 50 metų ir ji turėjo du vaikus, todėl buvo nurodyta, kad šiame amžiuje seksualumas nėra toks svarbus kaip jaunesniame amžiuje, kitaip tariant seksualumo reikšmė asmeniui tampant vyresniu mažėja, kartu seksas tokio amžiaus moteriai yra mažiau svarbus. Konstatuota, kad atsižvelgiant į jos vaikų amžių, jai „tikriausiai tik reikia rūpintis savo vyru“<sup>425</sup>. Taigi kompensacija buvo sumažinta iš dalies dėl amžiaus ir lyties stereotipų. Visi trys šį sprendimą priėmę teisėjai – du vyrai ir moteris – buvo vyresni nei 50 metų.

EŽTT pastebėjo, kad problema nebuvo susijusi su amžiumi ar lytimi, labiau su prielaida, kad seksualumas nėra toks svarbus dviejų vaikų motinai esant 50 metų amžiaus, lyginant su jaunesnėmis moterimis. Ši prielaida atspindėjo tradicinę moters seksualumo sampratą, kai esminė seksualumo idėja siejama su vaisingumu, ir taip buvo ignoruojami jos fiziniai ir psichologiniai poreikiai, reikalingi moters savirealizacijai. Taigi, vieno iš EŽTT teisėjų nuomone, Portugalijos teismas priėmė sprendimą vaudamasis dviem stereotipais: seksualumo stereotipu, susijusiu su fiziniiais ir biologiniais lyčių skirtumais, ir lyčių vaidmens stereotipu, kuomet priskiriamas tam tikras vaidmuo ir elgesys tik moterims<sup>426</sup>.

EŽTT paminėjo ir du kitus Portugalijoje priimtus teismų sprendimus dėl medikų aplaidumo. Dviejų vyrų iškeltose bylose Portugalijos teismai nusprendė, jog faktas, kad šie vyrai nebegali turėti normalių lytinių santykių, paveikė jų savivertę ir sukėlė „didžiulį arba stiprų psichologinį šoką“, nepriklausomai nuo jų amžiaus ar vaikų turėjimo<sup>427</sup>.

Pažymėtina ir tai, kad „Supremo Tribunal Administrativo“ šiuo konkrečiu atveju sprendimas buvo pagrįstas bendra prielaida, kad seksualumas 50 metų moteriai ir dviejų vaikų motinai nebėra toks svarbus kaip jaunesniam žmogui ir šie svarstymai rodo, kad teismų sistemoje Portugalijoje vyrauja prietarai. Pareiškėjos amžius ir lytis tapo svarbiausiais faktoriais galutiniame sprendime, buvo ignoruojama fizinė ir psi-

425 EU Fundamental Rights Agency, *supra note*, 2: 62.

426 „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2017 m. sausio 25 d. sprendimas byloje Nr. 17484/15“, *supra note*, 424: 12 punktas.

427 *Ibid*, 23-24 punktai.

chologinė seksualumo svarba moterų pasitenkinimui ir kitos moterų seksualumo dimensijos. Kitaip tariant, priimdami sprendimą dėl kompensacijos šioje su medicinine kompensacija susijusioje byloje, Portugalijos teisėjai laikėsi prietarų, stereotipų bei seksualinio diskriminacinio požiūrio, nutarę, kad su moters amžiumi sekso svarba mažėja. EŽTT priėmė sprendimą, kad pažeistas 14 str. nustatytas diskriminacijos draudimas, kartu siejant su 8 str. (teisė į privataus ir šeimos gyvenimo gerbimą)<sup>428</sup>.

Paskutinei bylų grupei galima priskirti bylas, sietinas su diskriminacija dėl *rasės ar etninės kilmės, religijos ir lyties* (pirmoje byloje) pagrindų. 2011 m. Prancūzijoje buvo priimtas „burkų draudimo“ (angl. *burqa ban*) įstatymas, kuris nustatė draudimą viešumoje dengti savo veidą. Įstatymu buvo uždrausta bet kokios formos veido dangalai, todėl musulmonės moterys negali viešumoje rodytis su visiškai veidą dengiančiais islamiškais rūbais. Tą pačią dieną, kai buvo priimtas įstatymas, EŽTT pasiekė ir pirmoji byla *S. A. S. v. France*<sup>429</sup>.

Pareiškėja, Prancūzijos pilietė, praktikuojanti musulmonė, teigė dėvinti burką ne dėl šeimos spaudimo, o vedina savo religijos, kultūros ir asmeninių įsitikinimų. Moteris sutinka, kad nuolatinis veido dengimas viešumoje nėra būtinas, bet ji siekia turėti tokią galimybę dengti veidą atsižvelgiant į tam tikras dvasines aplinkybes, religinių švenčių metu, pavyzdžiui, tokiu laikotarpiu kaip Ramadanas. S. A. S. nurodė, kad jos tikslas nėra gluminti aplinkinius, tik gyventi pagal savo religinius įsitikinimus. Kartu buvo nurodyta, kad pareiškėja sutinka laikytis saugumo reikalavimų ir atidengti veidą atliekant saugumo patikrą oro uostuose ar banke, kai bus prašoma atlikti būtiną tapatybės nustatymo patikrą.

Pareiškėja nurodė įvairius EŽTK įtvirtintų teisių, tarp jų ir religijos laisvės, pažeidimus. Nurodyti 3 str. (kankinimo uždraudimas), 8 str. (teisė į privataus ir šeimos gyvenimo gerbimą), 9 str. (minties, sąžinės ir religijos laisvė), 10 str. (saviraiškos laisvė) ir 11 str. (susirinkimų ir asociacijos laisvė) teisių pažeidimai kartu sietini su 14 str., nustatančiu diskriminacijos uždraudimą<sup>430</sup>.

Šioje byloje trečiosios šalys („Amnesty International“, „Liberty“, „Open Society Justice Initiative“ ir „ARTICLE 19“) pabrėžė musulmonių moterų tarpsektorinę diskri-

---

428 „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2017 m. sausio 25 d. sprendimas byloje Nr. 17484/15“, *supra note*, 424: 56 punktas.

429 „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2014 m. liepos 1 d. sprendimas byloje Nr. 43835/11“, HUDOC, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-145466>

430 „Europos Tarybos 1950 m. lapkričio 4 d. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, iš dalies pakeista protokolais Nr. 11 ir Nr. 14“, *supra note*, 400.

minaciją, tokį požiūrį į musulmones moteris priskiriant prie stereotipų apie tam tikrą moterų grupę. EŽTT konstatavo, kad nors toks draudimas sukelia neigiamas pasekmes musulmonėms moterims, kurios dėl religinių įsitikinimų nori dengti viešumoje visą veidą, tačiau ši priemonė yra objektyvi ir teisiškai pagrįsta<sup>431</sup>. Tačiau Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komiteto (toliau – Žmogaus teisių komitetas) praktika visiškai skiriasi dviejose analogiškose bylose (žr. plačiau skyriuje apie Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komiteto praktiką).

Atkreiptinas dėmesys, kad *Sejdić and Finci v. Bosnia and Herzegovina* byla<sup>432</sup> EŽTT nagrinėjo pagal Protokolo Nr. 12 1 straipsnį ir šioje byloje konstatavo, kad šia priemone „nustatomas bendras diskriminacijos uždraudimas“, taip pat konstatavo, kad diskriminacijos bylų analizė bus tapati analizei, kurią EŽTT nustatė nagrinėdamas bylas pagal 14 straipsnį. Tai pirmoji byla, kurioje sprendimas priimtas pagal Protokolo Nr. 12. Šioje byloje pareiškėjai skundėsi tuo, kad jiems buvo užkirstas kelias kandidatuoti rinkimuose. Taikos susitarimu siekiant sureguliuoti praėjusio amžiaus konfliktą Bosnijoje ir Hercegovinoje, tarp trijų pagrindinių tautinių grupių buvo pasiektas susitarimas dėl valdžios pasidalijimo. Šiame susitarime, be kita ko, buvo numatyta, kad kiekvienas dalyvaujantis rinkimuose kandidatas turi deklaruoti savo priklausomybę bosnių, serbų ar kroatų bendruomenei.

Pareiškėjai, kurie buvo žydų ir romų kilmės, atsisakė tai padaryti ir teigė patyrę diskriminaciją dėl rasės ir etninės kilmės. Dar atkreiptinas dėmesys, kad EŽTT dar kartą pasisakė šioje byloje dėl santykio tarp rasės ir etninės kilmės: „diskriminacija dėl asmens etninės kilmės yra rasinės diskriminacijos forma“. Pažymėtina, kad EŽTT išvada šioje byloje dėl rasinės diskriminacijos parodo sąveiką tarp etninės priklausomybės ir religijos. Tautybė ir rasė yra susijusios ir iš dalies sutampančios sąvokos, atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad rasės sąvoka kyla dėl biologinio žmonių klasifikavimo į porūšius pagal tam tikrus morfologinius požymius, tokius kaip odos spalva ar veido ypatybės, etninė kilmė kildinama iš socialinių grupių, pasižyminčių bendra tautybe ir religiniu tikėjimu, bendra kalba, ta pačia kultūrine ir tradicine kilme ir praeitimi<sup>433</sup>. Aiškindamas rasės ir etninės priklausomybės sąvokas, EŽTT jau ankstesnėje byloje *Timishev v.*

---

431 „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2014 m. liepos 1 d. sprendimas byloje Nr. 43835/11“, *supra note*, 429 : 137–163 punktai.

432 „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2009 m. gruodžio 22 d. sprendimas byloje Nr. 27996/06 ir Nr. 34836/06“, HUDOC, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://hudoc.echr.coe.int/eng/?i=001-96491>

433 *Ibid*, 43 punktas.

*Russia*<sup>434</sup> laikėsi nuomonės, kad kalba, religija, pilietybė ir kultūra yra neatsiejami nuo rasės.

EŽTT nustatė, kad nors taikos susitarimo sąlygos buvo aptakiai suformuluotos, tačiau tokia diskriminacija negali būti pateisinta, ir rase ar etnine priklausomybe pagrįstą diskriminaciją vertino ypač griežtai, „joks požiūrio skirtumas, kuris yra išimtinai ar lemiamu mastu pagrįstas asmens etnine kilmė, šiuolaikinėje demokratinėje visuomenėje, kuri sukurta remiantis pliuralizmo ir įvairių kultūrų gerbimo principais, negali būti objektyviai pateisinamas“<sup>435</sup>.

Kitaip tariant, galima daugialypė diskriminacija, kuomet yra dviejų pagrindų sąveika, šiuo atveju, etninė kilmė ir religija, yra tarpsektorinė, ir šių pagrindų sąveika gali būti vertintina kartu. Nors ES antidiskriminacinės teisės reguliavime kalba, odos spalva ar kilmė nėra aiškiai įvardintos kaip draudžiami diskriminacijos pagrindai, tai nereiškia, kad šios savybės negalėtų būti ginamos kaip rasės ar etninės priklausomybės dalis, – tiek, kiek kalba, odos spalva ir kilmė yra natūraliai siejama su rase ir etnine priklausomybe, atrodytų, kad tam tikromis aplinkybėmis į rasės ir etninės priklausomybės pagrindų taikymo sritį galėtų patekti ir pilietybės pagrindas, – tiek, kiek veiksniai, sudarantys pilietybę, taip pat yra svarbūs rasei ir etninei priklausomybei<sup>436</sup>.

Pavyzdžiui, asmuo, tariamai religinės diskriminacijos auka, gali būti suinteresuotas susieti religiją su rasės pagrindu, nes apsaugos nuo rasinės diskriminacijos taikymo sritis pagal dabartinę ES teisę yra platesnė už apsaugos nuo religinės diskriminacijos sritį, nes Rasinės lygybės direktyva<sup>437</sup> yra susijusi su užimtumo sritimi, tačiau ir su galimybe naudotis prekėmis ir paslaugomis, o Užimtumo lygybės direktyva<sup>438</sup> susijusi tik su užimtumo sritimi.

Pažymėtina, kad tam tikrais atvejais EŽTT gali progresyviai, dinamiškai išaiškinti diskriminacijos draudimo turinį ir tokiu būdu identifikuoti tam tikrus ES teisės turinio trūkumus<sup>439</sup>. Atsižvelgiant į tai, būtina pažymėti, kad paskutiniai EŽTT sprendi-

---

434 „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2005 m. gruodžio 13 d. sprendimas byloje Nr. 55762/00 ir Nr. 55974/00“, 55 punktą, HUDOC, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://hudoc.echr.coe.int/eng/?i=001-71627>

435 „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2009 m. gruodžio 22 d. sprendimas byloje Nr. 27996/06 ir Nr. 34836/06“, *supra note*, 432: 58 punktą.

436 Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra, *supra note*, 264: 102.

437 „Europos Sąjungos Tarybos direktyva įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės 2000/43/EB 2000 m. birželio 29 d. OL Nr. L 180“ *supra note*, 32.

438 „Europos Sąjungos Tarybos direktyva, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus 2000/78/EB 2000 m. lapkričio 27 d. OL Nr. L 303“, *supra note*, 31.

439 Milašiūtė, *supra note*, 344: 106.



mai iš esmės pripažįsta daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos reiškinį, tai ne kartą padaryti ragino ir įvairios trečiosios šalys, atitinkamai dalyvavusios bylose. Teigiamai vertintina tai, kad EŽTT aiškiai atsižvelgia į galimą kelių diskriminacinių pagrindų sąveiką, nors tiesiogiai ir nenaudoja daugialypės ar tarpsektorinės diskriminacijos termino. ESTT ir EŽTT jurisprudencijos analizė daugialypės diskriminacijos kontekste parodo, kad EŽTT, nagrinėdamas bylas daugialypės diskriminacijos kontekste, taiko aukštesnį apsaugos nuo diskriminacijos standartą. Chartijos 53 str. nustatyta, kad jokia Chartijos nuostata negali būti aiškinama taip, kad ribotų ar nepalankiai veiktų EŽTK numatytas teises ir laisves, o tai įpareigoja ESTT aiškinti diskriminacijos draudimą, kiek jis susijęs su pagrindinių teisių apsauga, taip, kad jis užtikrintų bent jau tokį apsaugos nuo diskriminacijos lygį, kokį užtikrina EŽTK<sup>440</sup>. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad tam tikrais atvejais pažangesnį, novatorišką diskriminacijos draudimo aiškinimą pateikia EŽTT, kitais – ESTT, tačiau vėliau diskriminacijos draudimo aiškinimas pagal EŽTK ir ES teisę dažniausiai bent iš dalies supanašėja<sup>441</sup>.

Remiantis Chartijos 52 str. 3 d. įtvirtinta nuostata, kad Chartijoje nurodytų teisių, atitinkančių EŽTK garantuojamas teises, esmė ir taikymo sritis yra tokia, kaip nustatyta toje Konvencijoje, atsiduriama vienoje sąveikos srityje, todėl ES teisės taikymas negali paneigti EŽTK įtvirtinto teisių apsaugos standarto. Taigi, pagrindinių teisių apsaugos sistemų sąveika tarpusavyje viena kitai daro įtaką, o šios sąveikos ypatumai daro įtaką pagrindinių teisių turinį ir reikšmę užtikrinančių ESTT ir EŽTT jurisprudencijų santykiams. Galima daryti prielaidą, kad dėl apsaugos nuo daugialypės diskriminacijos teismų jurisprudencijos skirtumų, kyla teismų sąveikos klausimas bei manytina, kad ESTT būtina atsižvelgti į daugialypės diskriminacijos reiškinį bei įveikti EŽTT nustatytą „minimalaus aukščio apsaugos kartelę“.

Svarbu pažymėti ir tai kas buvo aptarta anksčiau, kad EŽTK pateikiamas draudžiamų diskriminacijos pagrindų sąrašas nėra baigtinis. Kiekvienas asmuo laisvai gali remtis EŽTK savo šalies įvairiose institucijose ir teismuose, galiausiai kreiptis į EŽTT. Kalbant apie skundą, kuriame yra pareikšti įtarimai dėl diskriminacijos, EŽTT jį gali nagrinėti remiantis vien materialinės teisės normomis ar kartu taikyti su Konvencijos 14 straipsniu, tačiau ieškinio negalima pareikšti vien pagal 14 straipsnį – jį būtina susieti su viena iš materialinių teisių, užtenka plačiai susieti su atitinkamos materialinės teisės apimama sritimi.

---

440 Milašiūtė, *supra note*, 344: 103.

441 *Ibid*

EŽTK Protokolu Nr. 12 sukuriama absoliuti teisė į nediskriminavimą nepriklausomai nuo taikymo srities, ji sietina su visomis teisėmis, kurios sukuriamos pagal nacionalinės teisės aktus ar praktiką arba yra numanomos remiantis tais teisės aktais ar praktika. Pagal Protokolą Nr. 12 diskriminacija draudžiama „naudojantis bet kokia įstatymais nustatyta teise“, taigi jo taikymo sritis yra didesnė negu 14 straipsnio, kuris susijęs tik su teisėmis, užtikrinamomis EŽTK.

Papildoma apsaugos apimtis yra susijusi su atvejais, kai asmuo yra diskriminuojamas: a) naudojantis kokia nors teise, konkrečiai nustatyta asmeniui pagal nacionalinės teisės aktus; b) naudojantis teise, kurią galima numanyti esant remiantis aiškiu valdžios institucijos įpareigojimu pagal nacionalinės teisės aktus, t. y. kai valdžios institucijai pagal nacionalinės teisės aktus taikomas įpareigojimas elgtis konkrečiu būdu; c) valdžios institucijai naudojantis veiksmų laisve (pavyzdžiui, skiriant tam tikras subsidijas); d) dėl bet kokio kito valdžios institucijos veiksmo ar neveikimo (pavyzdžiui, teisėsaugos pareigūnų elgesio malšinant riaušes)<sup>442</sup>. Pagal Protokolą asmenys daugiausia ginami nuo atvejų, kai diskriminuoja valstybė, bet jis taip pat yra susijęs su privačių asmenų santykiais, kuriuos paprastai turėtų reguliuoti valstybė, pavyzdžiui, kai savavališkai atsisakoma suteikti galimybę įsidarbinti, patekti į restoranus ar naudotis paslaugomis, kurias visuomenei gali teikti privatus asmuo, kaip antai sveikatos priežiūros ar komunalinėmis paslaugomis, pavyzdžiui, vandens ir elektros energijos tiekimu<sup>443</sup>. Pažymėtina, kad šiuo metu Protokolas Nr. 12 yra pasirašytas, ratifikuotas ir galioja dvišimtyje iš keturiasdešimt septynių Europos Tarybos šalių narių<sup>444</sup>.

### **3.3. Jungtinių Tautų institucijų praktika daugialypės diskriminacijos kontekste**

Jungtinių Tautų žmogaus teisių institucijos ragina valstybes kuo greičiau pripažinti daugialypę ir daugialypę tarpsektorinę diskriminaciją. Jungtinių Tautų konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims (toliau – Konvencija), buvo priimta 1979 metais. Ratifikavus Konvencijos fakultatyvinių protokolą buvo pripažinta

---

442 „Explanatory report details of Treaty No. 177“, Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, 22 punktas, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://rm.coe.int/09000016800cce48>

443 *Ibid*, 28 punktas.

444 „Chart of signatures and ratifications of Treaty 177“, Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/106/?module=signatures-by-treaty&treatynum=177>

Jungtinių Tautų Moterų diskriminacijos panaikinimo komiteto kompetencija gauti ir nagrinėti pranešimus, kuriuos gali pateikti asmenys, laikydami save bet kurių teisių, išdėstytų Konvencijoje, pažeidimų aukomis<sup>445</sup>. CEDAW Komitetas yra ekspertinis Jungtinių Tautų komitetas, kuris nagrinėja šalių narių teikiamas ataskaitas apie Jungtinių Tautų konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims įgyvendinimą ir teikia rekomendacijas šalių vyriausybėms<sup>446</sup>. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad CEDAW Komitetas yra pripažinęs daugialypę tarpsektorinę diskriminaciją kaip tinkamą ir naudotiną sąvoką valstybių dalyvių išipareigojimui panaikinti visokeriopą diskriminaciją<sup>447</sup>.

Pažymėtina, kad Jungtinių Tautų žmogaus teisių institucijos plačiai apibrėžia daugialypę diskriminaciją. Pavyzdžiui, CEDAW Komiteto pateiktoje Bendrojoje rekomendacijoje Nr. 28 dėl Konvencijoje įtvirtintų antidiskriminacinių nuostatų yra nurodoma, kad valstybės narės privalo teisiškai pripažinti ir uždrausti moterų diskriminacijos tarpsektorines formas ir šios diskriminacijos sukeliamas neigiamas pasekmes<sup>448</sup>. Ši rekomendacija buvo priimta 2010 m. ir yra neatsiejama Konvencijos dalis. Joje pažymima, kad Konvencija apima tiek lyties terminą (angl. *sex*), nurodantį biologinius skirtumus tarp vyro ir moters, tiek socialinio konstrukto terminą – lytinę tapatybę (angl. *gender*), kuris reiškia socialiai sukonstruotas tapatybes, moterų ir vyrų vaidmenis bei visuomenės teikiamą socialinę ir kultūrinę reikšmę šiems biologiniams skirtumams. Hierarchinis moterų ir vyrų santykių, valdžios ir teisių paskirstymas yra palankesnis vyrams ir nepalankus moterims, socialinę moterų ir vyrų padėtį veikia politiniai, ekonominiai, kultūriniai, socialiniai, religiniai, ideologiniai ir aplinkos veiksniai, ir juos gali pakeisti kultūra, visuomenė ir bendruomenė<sup>449</sup>.

Bendroji rekomendacija Nr. 28 dėl pagrindinių valstybių išipareigojimų pagal Konvencijos 2 straipsnį ir Bendroji rekomendacija Nr. 33 dėl moterų galimybės naudotis teisingumu patvirtina, kad moterų diskriminacija yra neatskiriama susijusi su kitais veiksniais, kurie daro įtaką jų gyvenimui. Komiteto praktikoje pabrėžiama, kad

---

445 „Jungtinių Tautų konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims fakultatyvinis protokolas 1999 m. spalio 6 d.“, TAR, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.CCF8BC0CA17A>

446 *Ibid*

447 EU Fundamental Rights Agency, *supra note*, 2: 63.

448 „UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), General Recommendation No. 28 on the Core Obligations of States Parties under Article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 16 December 2010, CEDAW/C/GC/28“, *supra note*, 315.

449 *Ibid*

tai gali apimti tautybę / rasę, čiabuvių ar mažumų statusus, spalvą, socialinę ir ekonominę padėtį ir (arba) kastą, kalbą, religiją ar įsitikinimus, politinę nuomonę, tautinę kilmę, vedybinį ir (arba) motinystės statusą, amžių, miesto / kaimo vietovę, sveikatos būklę, negalią, turto nuosavybę, seksualinę orientaciją, neraštingumą, prekybą moterimis, ginkluotus konfliktus, prieglobsčio ieškojimą, pabėgėlės statusą, vidinį perkėlimą, pilietybę, migraciją, poziciją, našlystę, prostituciją, kovotojų už moterų teises stigmatizavimą, įskaitant žmogaus teisių gynėjas<sup>450</sup>.

Pabrėžiama, kad moterys atsiduria skirtingose situacijose ir patiria įvairias smurto dėl lyties formas, ir tai apima tarpsektorinę diskriminaciją bei daro didelę įtaką konkrečioms moterų grupėms. Rekomenduojama parengti bei įvertinti visus teisės aktus, politiką ir programas konsultuojantis su pilietinėmis visuomenėmis organizacijomis, ypač moterų organizacijomis, įskaitant tas, kurios atstovauja moterims, patiriančioms tarpsektorinės diskriminacijos formas<sup>451</sup>; atlikti apklausas, mokslinių tyrimų programas ir tyrimus dėl smurto prieš moteris lyties pagrindu, siekiant, be kita ko, įvertinti moterų patirto smurto dėl lyties paplitimą ir socialinius ar kultūrinius įsitikinimus. Turėtų būti atsižvelgta į šiuos tyrimus ir apklausas bei tarpsektorinės diskriminacijos formas, kurios pagrįstos savęs identifikavimo principu<sup>452</sup>.

Kitas svarbus dokumentas, Jungtinių Tautų tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas (toliau – Paktas) – daugiašalis susitarimas, kurį Jungtinių Tautų Generalinė Asamblėja priėmė 1966 m. gruodžio 16 d. Šį tarptautinį dokumentą pasirašiusios šalys įsipareigoja gerbti piliečių politines ir pilietines teises, įskaitant teisę į gyvybę, religijos, žodžio ir susirinkimų laisvę, rinkimų teises ir teises į teisingą procesą ir teisingą bylos nagrinėjimą<sup>453</sup>. Žmogaus teisių komitetas veikia kaip žmogaus teisių apsaugos mechanizmas, prižiūrintis, kaip įgyvendinamos Pakto nuostatos, teikiantis išvadas ir rekomendacijas.

### 3.3.1. Jungtinių Tautų Moterų diskriminacijos panaikinimo komiteto praktika

CEDAW Komitetas nesvarsto gauto pranešimo tol, kol nenustato, kad jau išnaudotos visos nacionalinės teisinės ir kitokios galimybės bei priemonės diskrimina-

450 „UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), General Recommendation No. 35 on gender-based violence against women, updating General Recommendation No. 19, 26 July 2017, CEDAW/C/GC/35“, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://undocs.org/CEDAW/C/GC/35>

451 *Ibid*

452 *Ibid*

453 „Jungtinių Tautų 1966 m. gruodžio 19 d. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas“, *supra note*, 286.

cijai panaikinti. Pažymėtina tai, kad CEDAW Komitetas, teikdamas rekomendacijas, stengiasi palaikyti glaudų ryšį ir konstruktyvų dialogą su vertinamos šalies vyriausybės atstovais, teikiančiais papildomą informaciją ar pastabas. CEDAW Komitetas taip pat teikia rekomendacijas šalių vyriausybėms visais moterų diskriminacijos klausimais, atkreipdamas dėmesį į problemas, kurioms šalių vyriausybės turėtų skirti papildomą dėmesį, nagrinėja individualias ar grupines peticijas bei atlieka patikrinimus, kurie yra vykdomi valstybėse konvencijų dalyvėse, gavus patikimos informacijos apie rimtus ir pasikartojančius žmogaus teisių pažeidimus<sup>454</sup>. Daugialypės, tarpsektorinės diskriminacijos kontekste, CEDAW Komitetas nagrinėjo keletą peticijų ir pateikė savo sprendimus.

Peticija *Alyne da Silva Pimentel Teixeira v. Brazil* byloje<sup>455</sup> buvo pateikta prieš Braziliją, dėl Alyne da Silva Pimentel Teixeira mirties. Peticiją pateikė minėtos aukos motina Maria de Lourdes da Silva Pimentel ir dvi institucijos: Center for Reproductive Rights ir Advocacia Cidadã pelos Direitos Humanos. Alyne da Silva Pimentel Teixeira, iš Afrikos kilusi Brazilijos pilietė, mirė, kadangi jai laiku nebuvo suteiktas gydymas. Būdamą šeštą mėnesį nėščia, dėl pilvo skausmų ji kreipėsi į privačią gydymo įstaigą, tačiau jai buvo suteiktas prastos kokybės gydymas. Buvo kreiptasi į valstybines ligonines, viena iš jų sutiko priimti ligonę, tačiau ligoninė neskyrė greitosios pagalbos automobilio jos pervežimui. Dėl savo prastos būklės ligonė galėjo būti transportuota tik greitosios pagalbos automobiliu, jos šeima negalėjo sau leisti privačios greitosios pagalbos automobilio išlaidų, ir ligonė negavo būtinosios skubios sveikatos priežiūros paslaugos. Ją pervežus vėliau, ji mirė valstybinėje ligoninėje.

CEDAW Komitetas priminė apie egzistuojančią moterų diskriminaciją, ypač iš labai pažeidžiamų visuomenės sluoksnių, tokių kaip, pavyzdžiui, afrikietiškos kilmės, šių moterų diskriminaciją sunkina regioniniai, ekonominiai aspektai ir socialiniai skirtumai<sup>456</sup>. Pažymėtina, kad Alyne da Silva Pimentel Teixeira buvo diskriminuojama ne tik dėl savo lyties, bet ir dėl socialinių ir ekonominių bei afrikietiškos kilmės pagrindų, tai buvo pirmasis daugialypės diskriminacijos atvejis, teikiant sveikatos priežiūros paslaugas, kurį nustatė CEDAW Komitetas<sup>457</sup>.

454 „Jungtinių Tautų konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims fakultatyvinis protokolai 1999 m. spalio 6 d.“, *supra note*, 445.

455 „UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), Views, Communication No. 17/2008, 10 August 2011, CEDAW/C/49/D/17/2008“, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://undocs.org/CEDAW/C/49/D/17/2008>

456 *Ibid*, 7.7 punktai.

457 EU Fundamental Rights Agency, *supra note*, 3: 23.

Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad ankstesnėje išvadoje dėl sveikatos priežiūros CEDAW Komitetas paragino Čekijos Respubliką pakeisti įstatymus, reglamentuojančius moterų sterilizaciją, įskaitant aiškų laisvo, išankstinio ir pagrįsto sutikimo apibrėžimą sterilizacijos atvejais, bei paragino skirti kompensaciją prievartos ar nesutarimo pagrindu įvykdytos sterilizacijos aukoms, visų pirma, romų tautybės moterims ir moterims turinčioms psichinę negalią<sup>458</sup>. Tiesa, priverstinės romų tautybės moterų sterilizacijos tinkamos kompensacijos klausimas Komitetui svarstyti buvo pateiktas peticijoje *J. D. et al. v. Czech Republic*<sup>459</sup>. Šešios romų tautybės Čekijos Respublikos pilietės teigė, kad nesulaukė veiksmingų priemonių ir teisės į teisminę gynybą dėl priverstinės jų sterilizacijos. Peticijos autorės teigė, kad patyrė tarpsektorinę diskriminaciją dėl tautybės, lyties ir socialinės padėties bei neturi galimybės pasinaudoti žalos atlyginimu dėl priverstinės sterilizacijos, nes Čekijos Respublikos įstatymai to nenumatė<sup>460</sup>.

*Kell v. Canada* peticijoje<sup>461</sup> pareiškėja Cecilia Kell, aborigenų kilmės kanadietė, gyvenanti Kanados Šiaurės Vakarų teritorijoje teigė, kad Kanada pažeidė jos teises Konvencijos atžvilgiu. C. Kell, kartu su jos partneriu William Senych, kaip turto bendrasavininkai nusipirko namą iš Northwest Territories Housing Corporation. Per sekančius trejus metus skundo autorė patyrė situoktino prievartą, ir situacija dar labiau pablogėjo, kai ji įsidarbino ir tapo finansiškai nepriklausoma. Jos partnerio prašymu ir C. Kelly nežinant, ji buvo pašalinta iš būsto nuosavybės dokumentų, kaip būsto bendrasavininkė. Skundo autorei įsidarbinus be partnerio sutikimo, pastarasis pakeitė šeimos būsto spynas ir neleido jai patekti į namus. Pareiškėjai vėliau buvo leista susirinkti savo daiktus, kartu buvo pateikti teisiniai dokumentai apie jos privalomą iškeldinimą iš šeimos būsto<sup>462</sup>.

Pareiškėja tvirtino tapusi diskriminacijos auka dėl lyties, šeiminės padėties ir kultūrinio paveldo, nes valdžios atstovai (valstybė) nesugebėjo užtikrinti vienodų sąlygų moterims, pretenduojančioms į būstą, kai ji buvo išbraukta iš būsto nuosavybės

---

458 „UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), Concluding observations Czech Republic, 10 November 2010, CEDAW/C/CZE/CO/5“, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://undocs.org/CEDAW/C/CZE/CO/5>

459 „UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), Views, Communication No. 102/2016, 16 July 2019, CEDAW/C/73/D/102/2016“, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://undocs.org/CEDAW/C/73/D/102/2016>

460 *Ibid*, 3.6 punktas.

461 „UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), Views, Communication No. 19/2008, 28 February 2012, CEDAW/C/51/D/19/2008“, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://undocs.org/en/CEDAW/C/51/D/19/2008>

462 *Ibid*, 2.6 punktas.

dokumentų. CEDAW Komitetas pažymėjo, kad pareiškėja išsiskiria tuo, jog yra aborigenų kilmės, nukentėjusi nuo smurto artimoje aplinkoje, ir kad toks smurtas kenkė jos nuosavybės teisių įgyvendinimui<sup>463</sup>. Jis akcentavo ir tarpsektoriškumą kaip pagrindinę koncepciją bei išreiškė nuomonę, kad pareiškėja tapo daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos auka<sup>464</sup>. Komiteto nuomone, peticijos autorė yra aborigenų kilmės, todėl ji yra labiau pažeidžiamoje padėtyje dėl etninės kilmės ir lyties, o valstybė privalo užtikrinti veiksmingą daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos panaikinimą. Pažymėta ir tai, kad moterų diskriminacija dėl lyties yra neatskiriama susijusi su kitais moterų veikiančiais veiksniais, tokiais kaip rasė, etninė priklausomybė, religija ar įsitikinimai, sveikata, šeiminis statusas, amžius, klasė, kasta ir seksualinė orientacija bei lytinė tapatybė, valstybės turi teisiškai pripažinti ir uždrausti tokias tarpsektoriškas, susikertančias diskriminacijos formas ir jų daromą neigiamą poveikį moterims<sup>465</sup>.

Tais pačiais metais daugialypės diskriminacijos kontekste, CEDAW Komitetas nagrinėjo ir *Jallow v. Bulgaria* peticiją<sup>466</sup>. Pareiškėja Gambijos pilietė ištekėjo už Bulgarijos piliečio A. P. Sutuoktiniams išvykus gyventi į Bulgariją, A. P. tariamai smurtavo prieš Jallow ir ji patyrė fizinį bei psichologinį smurtą, įskaitant seksualinę prievartą, kartu jis bandė priversti ją dalyvauti pornografiniuose filmuose ir fotosesijose. Nepriklausomai nuo to, kad į konfliktą buvo įtraukti socialiniai darbuotojai ir policija, valdžios institucijos nesiėmė jokių priemonių apsaugoti I. Jallow nuo tolesnio smurto šeimoje ir seksualinės prievartos. Prokurorai, neapklausę pareiškėjos, atsisakė tęsti įtariamo smurto artimoje aplinkoje tyrimą dėl nepakankamų įrodymų. Nutartis dėl A. P. globos dukrai buvo priimta tik remiantis A. P. pareiškimu, o teismas neatsižvelgė į I. Jallow pareiškimus dėl smurto artimoje aplinkoje.

CEDAW Komitetas taip pat pastebėjo, kad valdžios institucijos laikėsi stereotipinės nuomonės, nes laikė vyrą pranašesniu bei jo parodymai buvo vertinami rimtai, neatsižvelgiant į tai, kad smurtas šeimoje proporcingai paveikia moteris žymiai labiau nei vyrus<sup>467</sup>. CEDAW Komitetas taip pat pažymėjo, kad peticijos autorė beveik aštuonis mėnesius buvo atskirta nuo dukters, per tą laiką ji negavo jokios informacijos apie dukters priežiūrą. Vadovaujantis šiomis aplinkybėmis CEDAW Komitetas nurodė, kad

---

463 „UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), Views, Communication No. 19/2008, 28 February 2012, CEDAW/C/51/D/19/2008“, *supra note*, 461: 10.2 punktas.

464 *Ibid*

465 *Ibid*, 10.2 punktas.

466 *Ibid*, 10.2 punktas.

467 *Ibid*, 8.6 punktas.

ties pareiškėja, tiek jos dukra yra daugialypės diskriminacijos dėl lyties aukos, atsižvelgiant į tai, kad valstybė nesugebėjo apginti lygybės ir teisės į santuoką, motinystę bei, svarbiausia, neatsižvelgė į pareiškėjos dukters interesus<sup>468</sup>. Kartu nurodė valstybei atsižvelgti į Komiteto nuomonę ir rekomendacijas ir jas plačiai išplatinti, kad jos pasiektų visus susijusius visuomenės sektorius.

CEDAW Komitetas daugialypę tarpsektorinę diskriminaciją konstatavo ir peticijoje *R. P. B. v. the Philippines*<sup>469</sup>. Pareiškėja R. P. B., Filipinų pilietė, kilusi iš neturtingos šeimos, kurioje augo septyni vaikai, kurčia ir nebylė, tuo metu nepilnametė (amžius 17 m.) buvo išprievartauta savo 19-mečio kaimyno. Tą pačią dieną pareiškėja pranešė įvykį policijai. Jai padėjo sesuo, kuri vertėjavo žodžiu iš gestų kalbos. Ją apklausė policijos pareigūnas vyras, taip buvo pažeistas nacionalinės teisės aktas, nes tokią apklausą turėjo vykdyti pareigūnė moteris<sup>470</sup>. Byla pirmosios instancijos teisme nagrinėta penkerius metus, kol galiausiai kaltinamasis buvo išteisintas. Teismas rėmėsi lyties pagrindu pagrįstais mitais ir stereotipais apie prievartautojus ir išprievartavimo aukas, ir nustatė, kad auka turėjo pasinaudoti kiekviena proga pabėgti ar pasipriešinti savo užpuolikui. Peticijos autorė prašė ypatingą dėmesį skirti lyties, negalios ir amžiaus pagrindų susikirtimui bei daugialypei tarpsektorinei diskriminacijai.

CEDAW Komitetas taip pat atkreipė dėmesį į tai, kad vertimas į gestų kalbą tyrimo metu ir kai kuriuose teismo posėdžiuose nukentėjusiajai nebuvo pateiktas, įskaitant posėdį, kurio metu kaltinamasis buvo išteisintas, nors ji ir dalyvavo visuose posėdžiuose, taip našta susirasti gestų kalbos vertėją iš dalies buvo perduota pareiškėjai. Komitetas pripažino, kad pareiškėja patyrė materialinę ir moralinę žalą dėl išankstinių nusistatymų, ypač dėl ilgos teismo trukmės bei nesuteiktos nemokamos pagalbos dėl gestų kalbos vertėjų, ir stereotipų bei lyčių pagrindų sukurtų mitų, neatsižvelgiant į specifinę nebylios ir kurčios merginos situaciją<sup>471</sup>. CEDAW Komitetas rekomendavo valstybei suteikti R. P. B. tinkamą kompensaciją. Kartu paragino peržiūrėti galiojančius įstatymus, kuriuose seksualinė prievarta ribojamai vertinama per privalomą jėgą ar smurto elemento buvimą, garantuoti nemokamą ir tinkamą vertėjų pagalbą, užtikrinti, kad visos baudžiamosios bylos, susijusios su išžaginiu ir kitais seksualiniais nusikal-

468 „UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), Views, Communication No. 32/2011, 23 July 2012, CEDAW/C/52/D/32/2011“, *supra note*, 466: 8.6 punktas.

469 *Ibid*

470 „UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), Views, Communication No. 34/2011, 21 February 2014, CEDAW/C/57/D/34/2011“, 2.1 punktas, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://undocs.org/CEDAW/C/57/D/34/2011>

471 *Ibid*



timais būtų tiriamos nešališkai ir teisingai, be išankstinių ar stereotipinių nuostatų dėl aukos lyties, amžiaus ir negalios<sup>472</sup>.

CEDAW Komitetas į daugialypę tarpsektorinę diskriminaciją atkreipė dėmesį ir peticijoje *M. W. v. Denmark*<sup>473</sup>. Pareiškėja tvirtino, kad Danijos valdžios institucijos nekreipia dėmesio į jos užklausas dėl jos sūnaus O. W. globos. Ji pažymėjo, kad jos apeliaciniai prašymai Aukščiausiam Teismui jau buvo atmesti šešis kartus. Jos pakartotiniai prašymai Užsienio reikalų ministerijai pateikti bylos kopijas dėl sūnaus globos bylos buvo nesėkmingi. Jai buvo pranešta, kad daugiau informacijos apie sūnų ji negaus. Galiausiai ji nurodė, kad jos sūnus O. W. buvo smarkiai traumotas dėl negalimo kontakto su mama, tačiau negavo jokios pagalbos. Ji tvirtino, kad jis, būdamas 8 metų, pradėjo mokytis mokykloje, tuo tarpu vaikai Danijoje pirmą klasę pradeda paprastai būdami 6 metų<sup>474</sup>. Pareiškėja teigė patyrusi diskriminaciją dėl lyties, taip pat diskriminaciją dėl to, kad yra užsienietė, kad daug užsienio piliečių tėvų yra panašioje situacijoje Danijoje.

Išvadoje CEDAW Komitetas priminė, kad diskriminacija prieš moteris dėl lyties yra neatskiriamai susijusi su kitais veiksniais, darančiais įtaką moterims, tokiais kaip, pavyzdžiui, pilietybė, ir kuriuos valstybės šalys privalo teisiškai atpažinti kaip tokias susikertančias tarpsektorinės diskriminacijos formas, atpažinti sudėtinį neigiamą poveikį ir uždrausti šias diskriminacijos formas. Pažymėtina ir tai, kad svarbi kova su visais neigiamais požiūriais ir stereotipais, kurie skatina moterų, ir ypač užsienio piliečių, motinų tarpsektorinės diskriminacijos formas dėl lyties ir pilietybės, bei užtikrinti visišką vaikų teisių įgyvendinimą, įvertinti svarbiausius interesus ir į juos atsižvelgti pirmiausiai. Kartu Komitetas konstatavo daugialypę tarpsektorinę diskriminaciją dėl dviejų pagrindų – lyties ir užsienio pilietybės<sup>475</sup>.

Įvertinus CEDAW Komiteto sprendimus pažymėtina, kad dėl lyties patiriamas smurtas turi didelį poveikį visam moters gyvenimui. Toks smurtas gali pasireikšti įvairiomis daugialypėmis formomis, įskaitant veiksmus ar neveikimą, kurie gali sukelti mirtį ar sukelti fizinę, seksualinę, psichologinę, ekonominę žalą. Dėl lyties prieš moteris nukreiptą smurtą sustiprina kultūriniai, ekonominiai, ideologiniai, technologiniai, politiniai, religiniai, socialiniai aplinkos veiksniai, ir tai įrodo migracijos, padidėjusios

472 „UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), Views, Communication No. 34/2011, 21 February 2014, CEDAW/C/57/D/34/2011“, *supra note*, 470: 8.8 punktas.

473 „UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), Views, Communication No. 46/2012, 22 February 2016, CEDAW/C/63/D/46/2012“, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://undocs.org/en/CEDAW/C/63/D/46/2012>

474 *Ibid*, 2 punktas.

475 *Ibid* 5.2 punktas.

ekonominės veiklos globalizacijos, įskaitant pasaulines tiekimo grandines, gavybos ir paslaugų teikimo pramonės, okupacijos, ginkluotų konfliktų, smurtinio ekstremizmo ir terorizmo kontekstai<sup>476</sup>.

Daugialypis tarpsektorinis vertinimas turi diagnostinių skirtumų, kaip mes suvokiame tarpsektorinę diskriminaciją, nustatant daugialypius pagrindus, kuriais ji yra grindžiama, ir kaip jie sąveikauja bei veda į nepalankią padėtį, kurią siekiama išspręsti antidiskriminacine teise, kartu šis vertinimas padeda suvokti diskriminaciją, kuri yra grindžiama daugiau negu vienu diskriminacijos pagrindu<sup>477</sup>. Vis tik atsižvelgiant į tai reikia pažymėti, kad diskriminacijos pagrindų susikirtimas ir tarsektoriškumas sukuria skirtingų modelių nepalankios padėties grupę, sietiną su daugialypėmis tapatybėmis, kurie sudaro diskriminacijos visumą tam tikrame kontekste. Todėl CEDAW Komite-to rekomendacijose dažnai yra pabrėžiama, kad teisė į švietimą, kokybišką užimtumą, sveikatos paslaugas, apsaugą nuo smurto privalo būti užtikrinta ir moterims su negalia, moterims iš kaimiškų vietovių, migrantėms, romų kilmės moterims ir vyresnio amžiaus moterims.

### 3.3.2. Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komiteto praktika

Žmogaus teisių komitetas priėmė tris išvadas bylose prieš Prancūziją dėl religinių rūbų dėvėjimo bei konstatavo daugialypę tarpsektorinę diskriminaciją *lyties* ir *religijos* pagrindais: dvi bylos susijusios su hidžabo (pilnai dengiantis veidą šydas) dėvėjimu viešose vietose: *Miriana Hebbadj v. France* byla<sup>478</sup>, *Sonia Yaker v. France* byla<sup>479</sup>, ir viena *F. A. v. France* byla<sup>480</sup>, susijusi su musulmoniškos skarelės ryšėjimu darbo vietoje.

M. Hebbadj, Prancūzijos pilietė gyvenanti Prancūzijoje, teigė, kad Prancūzija pažeidė jos teises. Skundo autorė musulmonė dėvinti hidžabą, buvo sustabdyta gatvėje ir tikrinama jos asmens tapatybė. Tuomet ji buvo patraukta baudžiamojon atsakomybėn ir nuteista už nesunkų teisės pažeidimą, nes dėvėjo rūbus, skirtus paslėpti veidą

---

476 „UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), General Recommendation No. 35 on gender-based violence against women, updating General Recommendation No. 19, 26 July 2017, CEDAW/C/GC/35“, *supra note*, 450.

477 Atrey, *supra note*, 43: 137-139.

478 „Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komiteto 2018 m. spalio 17 d. išvada byloje Nr. 2807/2016“, UNDOCS, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://undocs.org/en/CCPR/C/123/D/2807/2016>

479 „Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komiteto 2018 m. gruodžio 7 d. išvada byloje Nr. 2747/2016“ <https://undocs.org/en/CCPR/C/123/D/2747/2016>

480 „Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komiteto 2018 m. rugsėjo 24 d. išvada byloje Nr. 2662/2015“, *supra note*, 398.

viešojoje erdvėje. Pagal Prancūzijoje galiojantį teisės aktą, viešojoje erdvėje negalima dėvėti rūbų, skirtų veidui paslėpti, tačiau draudimas nėra taikomas rūbams, kuriuos leidžia įstatymai arba kurie yra pateisinami dėl sveikatos ar profesinių priežasčių, sporto praktikoms, šventėms ar meninėms ar tradicinėms apraiškoms<sup>481</sup>. Svarbu pažymėti tai, kad skundo autorė kreipėsi ir į EŽTT, tačiau jos pareiškimas buvo paskelbtas nepriimtiniu.

M. Hebbadj nurodė, kad draudimas slėpti veidą viešosiose erdvėse ir tai, kad ji buvo nuteista už hidžabo nešiojimą, pažeidžia jos teises pagal Pakto 18 ir 26 straipsnius. Šie straipsniai nustato teisę į minties, sąžinės ir religijos laisvę bei diskriminacijos draudimą dėl rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių arba kokių nors kitokių pažiūrų, tautinės ar socialinės kilmės, turtinės padėties, gimimo ar kokio nors kito požymio pagrindu<sup>482</sup>. Autorė rėmėsi Žmogaus teisių komiteto komentaru, kad religijos ar tikėjimo laikymasis ir praktika gali apimti ne tik iškilmingus veiksmus, bet ir tokius papročius, kaip dietos taisyklių laikymasis ir skiriamųjų drabužių ar galvos apdangalų dėvėjimas<sup>483</sup>. Moterys, norinčios dėvėti visą veido šydą, priverstinai pašalinamos iš viešų erdvių, ir tai yra aprangos kodo primetimas moterims, o prielaidos, susijusios su požiūriu į lyčių nelygybę, grindžiamos tikrai kai kurių žmonių prietaringais požiūriais į tam tikrų grupių gyvenimo būdą<sup>484</sup>. Autorė skunde pažymi, kad niekada nebuvo tvirtinama, kad burką ar hidžabą dėvinčios moterys – kurių yra menka mažuma – kelia grėsmę visuomenės saugumui ar sukelia neramumus visuomenėje, o draudimas slėpti veidą viešosiose erdvėse nėra būtinas siekiant apsaugoti visuomenės saugumą ir viešąją tvarką, nes tai aiškiai neproporcinga nurodytam tikslui. Pažymėtina ir tai, kad ji teigė susidūrusi su netiesiogine diskriminacija, ne tik dėl religijos bet ir laisvo judėjimo (Pakto 12 str.), kadangi patiria suvaržymus, ji patenka į nepalankią padėtį visuomenėje ir negali laisvai judėti, nes negali dėvėti hidžabo, kurio dėvėjimas yra religinė pareiga.

Prancūzija savo poziciją gynė nurodydama, kad viešasis saugumas ir viešojo

---

481 „Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komiteto 2018 m. spalio 17 d. išvada byloje Nr. 2807/2016“, *supra note*, 478: 2.2 punktas.

482 „Jungtinių Tautų 1966 m. gruodžio 19 d. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas“, *supra note*, 286.

483 „UN Human Rights Committee CCPR General Comment No. 22: Article 18 (Freedom of Thought, Conscience or Religion), 30 July 1993, CCPR/C/21/Rev.1/Add.4“, 4 punktas, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://www.refworld.org/docid/453883fb22.html>

484 „Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komiteto 2018 m. spalio 17 d. išvada byloje Nr. 2807/2016“, *supra note*, 478: 3.7 punktas.

tvarka reikalauja, jog prirėikus bŭtŭ galima identifikuoti visus, siekiant uŭkirsti keliŭ ŭmoniŭ ir turto saugumui ir kovoti su asmens tapatybės sukėiavimu. Tai reiškia, kad ŭmonės turi parodyti savo veidus, o tai yra gyvybiškai svarbu atsiŭvelgiant į tarptautinę terorizmo grėsmę<sup>485</sup>. Atsiŭvelgiant į tai, kad nacionalinė teisė draudžia musulmonėms moterims demonstruoti savo religinius įsitikinimus, nešiojant veido apdangalŭ, ir patikslinta, kad įstatymas draudžia tik visiškai slėpti veidŭ, neatsiŭvelgiant į prieŭžastį, ir leidžia bet kuriam asmeniui viešojoje erdvėje dėvėti rūbus, skirtus išreikšti religinį įsitikinimą, pavyzdžiui, galvos apdangalŭ ar turbanŭ, su sąlyga, kad jis neuždengia veido.

ŭmogaus teisiŭ komitetas paŭžymėjo, kad religijos apribojimai gali bŭti taikomi tik tiems tikslams, kuriems jie buvo skirti, ir turi bŭti tiesiogiai susiję ir proporcingi konkrečiam poreikiui, kuriam jie yra numatyti. Apribojimai negali bŭti nustatomi diskriminaciniais tikslais arba taikomi diskriminaciniu būdu<sup>486</sup>. Jo manymu, Prancŭzija neįrodė, kad skundo autorės religijos laisvės ribojimas ir apribojimas dėvėti hidŭžabŭ buvo būtinas ir proporcingas, kaip apibrėŭta Pakto 18 straipsnio 3 dalyje: „laisvė išpaŭžinti savo religiją arba tikėjimą gali bŭti ribojama tik tiek, kiek yra nustatęs įstatymas, ir tik kai tai būtina visuomenės saugumui, tvarkai, sveikatai ar dorovei arba kitŭ asmenŭ pagrindinėms teisėms bei laisvėms apsaugoti“<sup>487</sup>. Atkreipiamas dėmesys ir į tai, kad draudimas visiškai neapsaugo moterŭ, dėvinėiŭ veido apdangalŭ, ir gali turėti priešinŭ poveikį – izoliuojant jas namuose, uŭkertant keliŭ naudotis viešosiomis paslaugomis ir išryškinant šiŭ moterŭ atskirtį<sup>488</sup>.

Tad apibendrinant, nacionalinis teisės aktas neproporcingai paveikė skundo autorę kaip musulmonę moterį, kuri nusprendė dėvėti viso veido apdangalŭ, ir sukuria skirtumą tarp jos ir kitŭ asmenŭ, kurie gali teisėtai dengti veidŭ viešumoje, kas nėra būtina ir proporcinga teisėtam interesui, todėl yra nepagrįsta. Teisės akto nuostata ir jos taikymas pareiškėjai yra daugialypė tarpsektorinė diskriminacija lyties ir religijos pagrindu, paŭeidžiant Pakto 26 straipsnį<sup>489</sup>.

---

485 „Jungtinių Tautŭ ŭmogaus teisiŭ komiteto 2018 m. spalio 17 d. išvada byloje Nr. 2807/2016“, *supra note*, 478: 5.8 punktas.

486 *Ibid.*, 7.4 punktas.

487 „Jungtinių Tautŭ 1966 m. gruodžio 19 d. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisiŭ paktas“, *supra note*, 286.

488 *Ibid.*, 7.15 punktas.

489 „Jungtinių Tautŭ ŭmogaus teisiŭ komiteto 2018 m. spalio 17 d. išvada byloje Nr. 2807/2016“, *supra note*, 478: 7.17 punktas.

Taip pat analogiška byla, su tokiomis pat aplinkybėmis ir Žmogaus teisių komiteto išvada yra *Sonia Yaker v. France*<sup>490</sup>. Abiejose bylose buvo atkreiptas dėmesys į tai, kad draudimas viršijo viešosios tvarkos ir saugumo tikslą, kartu toks draudimas negali būti pateisinimas remiantis konceptu, kad kitų asmenų pagrindinėms teisėms ir laisvėms kils atitinkamas pavojus<sup>491</sup>.

Pažymėtina ir *F. A. v. France* byla<sup>492</sup>, kurios situacija – draudimas darbo vietoje nešioti musulmonišką skarą. Aplinkybės yra iš esmės tokios pačios, kaip *S. Achbita ir A. Bougnaoui* atvejais, kuriuos nagrinėjo ESTT, tačiau Žmogaus teisių komiteto sprendimas kardinaliai skiriasi ir tai aiškiai parodo skirtingą požiūrį į analogiškas bylas bei skirtingus žmogaus teisių apsaugos standartus.

F. A. marokiečių kilmės moteris dirbo auklėtoja privačiame vaikų priežiūros centre daugiau kaip 17 metų. Skundo autorė 15 metų darbo vietoje dėvėjo musulmonišką skarą, kuria pridengdavo veidą ir plaukus. Jai prieš grįžtant į darbą po motinystės atostogų, centro vadovybė nurodė, kad dėl centro vidinių taisyklių ji nebegalės dėvėti musulmoniškos skaros. F. A. sugrįžo į darbo vietą ir toliau dėvėjo musulmonišką skarą taip, kaip buvo įpratusi. Po dešimties dienų ji buvo atleista už nepaklusnumą, laikomą netinkamu elgesiu<sup>493</sup>. Atleidimo priežastys: atsisakymas pašalinti „islamišką šydą“, atsisakymas palikti centrą nepaisant vadovybės nurodymų bei centro vidaus taisyklių pažeidimas.

Buvo kreiptasi į nacionalinius teismus, kad atleidimas būtų pripažintas diskriminaciniu ir pažeidžiančiu laisvę reikšti savo religiją, tačiau nacionaliniai teismai nurodė, kad vidaus taisyklės ir atleidimas iš darbo yra tinkami, ir privačios įmonės, kurių veiklos sritis yra susijusi su visuomenės interesais, tam tikromis aplinkybėmis gali priimti įstatus bei vidaus reglamentus, numatančius, kad darbuotojai, vykdydami savo pareigas, privalo laikytis neutralumo<sup>494</sup>.

Pažymėtina, kad skundo autorė teigė, jog jai taikomas apribojimas nebuvo bū-

---

490 „Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komiteto 2018 m. gruodžio 7 d. išvada byloje Nr. 2747/2016“, *supra note*, 479.

491 Fabienne Bretcher, *Protecting the Religious Freedom of New Minorities in International Law* (New York: Routledge, 2020) 73.

492 „Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komiteto 2018 m. rugsėjo 24 d. išvada byloje Nr. 2662/2015“, *supra note*, 398.

493 *Ibid.*, 2.2 punktas.

494 „Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komiteto 2018 m. rugsėjo 24 d. išvada byloje Nr. 2662/2015“, *supra note*, 398: 2.5 punktas.

tinias demokratinėje visuomenėje, nes to negalima pateisinti poreikiu užtikrinti saugumą, tvarką ar visuomenės sveikatą. Kartu tai, kad vaikų priežiūros centro darbuotojai dėvi religinius simbolius, jokiū būdu nedaro įtakos, ir tėvai gali laisvai nurodyti savo vaikams naudotis religijos laisve. Ji pažymi, kad atleidimas iš darbo buvo grindžiamas religinių įsitikinimų diskriminaciniu pagrindu, ir jai taikyta vidaus taisyklių nuostata sukėlė netiesioginę diskriminaciją, nes tai paveikia ypač nepalankiai ir neproporcingai musulmonės moteris<sup>495</sup>.

Žmogaus teisių komitetas pažymėjo, kad skundo autorės atleidimas dėl netinkamo elgesio, kuris pagrįstas jos atsisakymu nusiimti islamišką galvos apdangalą dirbant vaikų priežiūros centre, pažeidė jos teisę į laisvę reikšti savo religiją pagal Pakto 18 str., nes tai sudarė apribojimą, kuris nebuvo numatytas įstatymu, ar būtinas, proporcingas demokratinėje visuomenėje. Prancūzijos pateikta pozicija, kad autorės laisvės reikšti savo religiją apribojimas yra numatytas įstatyme ir yra proporcingas teisėtam tikslui, t. y. apsaugoti kitų asmenų pagrindines teises ir laisves, tai yra vaikų, lankančių vaikų priežiūros centrą, ir jų tėvų sąžinės ir religijos laisvę, nėra tinkama<sup>496</sup>.

Išvadoje pažymima ir tai, kad laisvė reikšti religiją apima tam tikrų drabužių ar galvos apdangalų dėvėjimą<sup>497</sup>. Žmogaus teisių komitetas taip pat pažymi, kad daugelio musulmonių moterų galvos apdangalas, apimantis visus plaukus ar jų dalį, yra įprasta praktika, tai yra neatsiejama musulmonių religinių įsitikinimų išraiškos dalis, kartu mano, kad toks apribojimas vidaus taisyklėse buvo išreikštas dėl skirtingo požiūrio į musulmonės moteris, kurios, kaip ir skundo autorė, pasirenka dėvėti galvos apdangalą. Taigi komitetas daro išvadą, kad F. A. atleidimas iš darbo, remiantis vaiko priežiūros centro vidaus taisyklėmis, kuriomis darbuotojams nustatomas neutralumas, ir nacionalinės teisės Darbo kodeksu, nebuvo pagrįstas svariais ir objektyviais kriterijais, todėl konstatuotina daugialypė tarpsektorinė diskriminacija dėl lyties ir religijos, pažeidžiant Pakto 26 straipsnį<sup>498</sup>.

Apibendrinant galima teigti, kad sprendimai ir išvados panašiose ar praktiškai

---

495 „Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komiteto 2018 m. rugsėjo 24 d. išvada byloje Nr. 2662/2015“, *supra note*, 398: 3.4 punktas.

496 *Ibid*, 8.13 punktas.

497 „UN Human Rights Committee CCPR General Comment No. 22: Article 18 (Freedom of Thought, Conscience or Religion), 30 July 1993, CCPR/C/21/Rev.1/Add.4“, *supra note*, 483.

498 „Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komiteto 2018 m. rugsėjo 24 d. išvada byloje Nr. 2662/2015“, *supra note*, 398: 8.13 punktas.

analogiškose bylose gali būti visiškai skirtingi analizuojant įvairių tarptautinių teismų praktiką. Tarptautinėje teisėje daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos sąvoka yra įtvirtinta įvairiuose teisės aktuose. Jungtinių Tautų žmogaus teisių institucijos (CEDAW Komitetas ir Žmogaus teisių komitetas) priima išvadas, kuriose pripažįstama diskriminacinių pagrindų sąveika ir diskriminacijos pagrindų susikirtimas bei tarpsektorinė daugialypė diskriminacija. Iš tiesų reikia pripažinti, kad Jungtinių Tautų žmogaus teisių institucijos užtikrina didesnę žmogaus teisių apsaugą bei gerokai aukštesnę pagrindinių teisių apsaugos standartą.

## IŠVADOS

1. Teisės doktrinoje nėra sutariama dėl vieningos daugialypės diskriminacijos sąvokos. Daugialypės diskriminacijos atvejų ir daugialypės diskriminacijos, kaip reiškinio, analizė leidžia teigti, kad daugialypės diskriminacijos bendras vardiklis yra asmens diskriminavimas daugiau negu vienu pagrindu, nepriklausomai nuo to, ar diskriminavimo pagrindus galima išskirti ir vertinti atskirai (daugialypė sudėtinė diskriminacija), ar diskriminacijos pagrindus vertinant atskirai, jie nesukeltų diskriminacijos (daugialypė tarpsektorinė diskriminacija). Todėl daugialypė diskriminacija galėtų būti apibrėžiama, kaip bet kokios formos diskriminacija, atsirandanti dėl bet kokio dviejų ar daugiau daugialypių pagrindų derinio, įskaitant daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos atvejus, kai vertinant kiekvieną iš daugialypių pagrindų atskirai, situacija nesukeltų atitinkamo asmens diskriminacijos. Daugialypės sudėtinės ir daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos įtraukimas į daugialypės diskriminacijos apibrėžimą sudaro prielaidą visapusiškai užtikrinti diskriminacijos daugiopais pagrindais draudimą.

2. Atsižvelgiant į tai, kad kuo daugiau diskriminacijos pagrindų nustatoma, tuo tiksliau galima įvertinti diskriminacijos žalą. Dažniausiai daugialypė diskriminacija didina tam tikros visuomenės grupės pažeidžiamumą, o tai atspindi tokios diskriminacijos žalingesnį poveikį. Todėl daugialypė diskriminacija iš esmės turėtų būti laikoma sunkesniu pažeidimu nei diskriminacija vienu pagrindu.

3. Nors daugialypės diskriminacijos, kaip reiškinio, ištakos siekia XX a. pabaigą ir, kaip rodo tyrimai, daugialypė diskriminacija ir šiandien yra plačiai paplitęs reiškinys, daugialypės diskriminacijos teisinis reguliavimas nėra pakankamas nei ES valstybių narių nei ES antidiskriminacinėje teisėje. Teisinio reguliavimo nepakankamumas arba jo nebuvimas sudaro prielaidas netinkamam lygiateisiškumo principo užtikrinimui, ypač atsižvelgiant į aplinkybę, kad tam tikrais atvejais nesant kelių diskriminacinių pagrindų kompleksinio vertinimo, situacija gali būti pripažinta nediskriminacine. Todėl įstatymų leidėjai turėtų įtraukti į nacionalinius teisės aktus daugialypės diskriminacijos draudimą, kuris apimtų tiek sudėtinės, tiek tarpsektorinės daugialypės diskriminacijos atvejus. Daugialypės diskriminacijos draudimo įtvirtinimas nacionalinės teisės aktuose taip pat leistų ES valstybėms narėms tinkamai įgyvendinti tarptautinius susitarimus, pavyzdžiui, Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvenciją (2006).

4. Prie pažangesnių ES valstybių narių daugialypės diskriminacijos teisinio reguliavimo kontekste priskirtinos Austrija, Italija, Ispanija, Prancūzija, Belgija, Švedija,



Lenkija, Latvija, Nyderlandai; prie šios kategorijos priskiriama ir buvusi ES valstybė narė Jungtinė Karalystė. Austrijos, Italijos, Ispanijos ir Jungtinės Karalystės valstybių nacionaliniuose teisės aktuose yra įtvirtintas daugialypės diskriminacijos draudimas, tačiau daugialypė diskriminacija apibrėžiama per siaurai, t. y. neapima daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos, o nacionaliniai teismai nagrinėja situacijas tik per daugialypės sudėtinės diskriminacijos prizmę. Likusiose nurodytose ES valstybėse narėse nėra įtvirtintas daugialypės diskriminacijos draudimas teisės aktuose, bet formuojama teismų praktika ir nacionaliniai teismai nagrinėja bylas daugialypiais diskriminaciniais pagrindais, tačiau taipogi nevertinant situacijų per daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos prizmę.

5. LR Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje yra pateikta vertingų išvalgų, susijusių su diskriminacija daugialypiais pagrindais, diskriminacijos apraiškos vertintos daugiau negu vienu pagrindu, kartu parodyta aiški iniciatyva nagrinėti diskriminaciją išskiriant daugialypius pagrindus. LR Lygių galimybių kontrolierius, taip pat atsižvelgdamas į skundus dėl diskriminacijos daugialypiais pagrindais, atkreipia dėmesį į daugialypės diskriminacijos problematiką ir apraiškas savo metinės veiklos ataskaitose. Lietuvos įstatymų leidėjui, siekiant užtikrinti lygiateisiškumo principą bei tinkamai įgyvendinti tarptautinius susitarimus, būtina įtraukti į nacionalinius teisės aktus daugialypės diskriminacijos draudimą ir nustatyti jos sąvoką.

6. ES antidiskriminacinėje teisėje, nepaisant didelių Europos Komisijos pastangų, iki šiol nėra įtvirtintas daugialypės diskriminacijos draudimas, o daugialypės diskriminacijos terminas minimas tik Užimtumo lygybės direktyvos ir Rasių lygybės direktyvos preambulėse. Apsauga nuo diskriminacijos pagal ES antidiskriminacinės teisės taikymo sritis skiriasi, didžiausia apsauga taikoma rasei ir etninei kilmei, o tai eliminuoja galimybę tam tikrose srityse (pvz., švietimo, socialinės apsaugos, socialinių lengvatų) diskriminaciją vertinti daugiau nei vienu pagrindu. ES Vienodo požiūrio direktyvoje turėtų būti įtvirtintas daugialypės diskriminacijos draudimas ir nustatytos daugialypės bei daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos sąvokos. Toks daugialypės diskriminacijos teisinis reglamentavimas sudarytų prielaidas tinkamam lygiateisiškumo principo užtikrinimui, kadangi įpareigotų ESTT nagrinėti bylas daugialypės diskriminacijos kontekste.

7. Nors daugialypės diskriminacijos draudimas teismų praktikoje galimas per teisės aiškinimą, tačiau ESTT jurisprudencijos analizė parodė, kad daugialypių pagrindų vertinimas buvo labiau formalus ir iš esmės visos bylos nagrinėtos kiekvienu

pagrindu atskirai. Tokia ESTT jurisprudencija neatspindi ir neatskleidžia tikro ir visapusiško diskriminacijos poveikio asmeniui, apsunkina teisminę gynybą, todėl sudaro prielaidas nepakankamam lygiateisiškumo principo užtikrinimui.

8. EŽTT jurisprudencija ir Jungtinių Tautų institucijų praktika traktuotina kaip pažangiausia lygiateisiškumo principo užtikrinimo kontekste, kadangi joje išskirtinis dėmesys buvo skirtas daugialypės diskriminacijos atpažinimui, diskriminacijos pagrindų nustatymui, jų sugretinimui bei sudėinei ir kompleksinei analizei. Atsižvelgiant į tai, kad EŽTK nustato minimalų žmogaus teisių apsaugos standartą ES teisės atžvilgiu, ir į tai, kad EŽTT išvystė pažangią jurisprudenciją daugialypės diskriminacijos srityje, darytina prielaida, kad ESTT neužtikrina EŽTK reikalaujamo minimalaus apsaugos standarto ir atitinkamai pažeidžia ES Pagrindinių teisių chartijos 52 str. 3 d.

## PASIŪLYMAI IR REKOMENDACIJOS

Remiantis aukščiau padarytomis išvadomis, pateikiami šie pasiūlymai dėl ES Tarybos direktyvos, kuria įgyvendinamas vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principas pakeitimų.

1) Dėl Vienodo požiūrio direktyvos preambulės 12ab konstatuojamos dalies:

(12ab) ~~Diskriminacija dėl daugialypių pagrindų~~ Daugialypė diskriminacija tai bet kokios formos diskriminacija, atsirandanti dėl bet kokio dviejų ar daugiau – daugialypių pagrindų iš toliau išvardytų pagrindų derinio: religijos ar tikėjimo, negalios, ~~amžiaus ar seksualinės orientacijos~~, įskaitant daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos atvejus, kai ~~jos~~ vertinant kiekvieną iš daugialypių pagrindų atskirai situacija nesukeltų atitinkamo asmens diskriminacijos. Siekiant atspindėti sudėtingą diskriminacijos atvejų realybę, taip pat padidinti jos aukų apsaugą, turėtų būti pripažinta daugialypė diskriminacija dėl daugialypių pagrindų.

Remiantis aukščiau padarytomis išvadomis, pateikiami šie pasiūlymai dėl galiojančių Lietuvos Respublikos teisės aktų pakeitimų.

1) Dėl LR lygių galimybių įstatymo 1 straipsnio:

### **1 straipsnis. Įstatymo paskirtis ir taikymas**

1. Šio įstatymo paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu, ar daugialypių pagrindų.

2. Šis įstatymas nustato Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus ir Žmonių su negalia teisių stebėsenos komisijos prie Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos (toliau – Komisija) veiklos teisinius pagrindus ir įgaliojimus, taip pat skundų pateikimą ir tyrimą.

3. Šiuo įstatymu siekiama užtikrinti Europos Sąjungos teisės aktų, nurodytų šio įstatymo priede, taikymą, taip pat Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos įgyvendinimo stebėseną ir kontrolę.

2) Dėl LR lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio:

### **2 straipsnis. Pagrindinės šio įstatymo sąvokos**

1. **Diskriminacija** – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu. Taip pat suprantama, kad gali būti diskriminuojama dėl daugialypių pagrindų.

2. **Daugialypė diskriminacija** – tai bet kokios formos diskriminacija, atsirandanti dėl bet kokių dviejų ar daugiau - daugialypių pagrindų derinio: lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, įskaitant daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos atvejus, kai vertinant kiekvieną iš daugialypių pagrindų atskirai situacija nesukeltų atitinkamo asmens diskriminacijos.

3. **Etosas** – tikėjimo, vertybių, moralinių nuostatų ir tradicijų visuma, lemianti asmens arba asmenų grupės elgesį ar elgesio normas.

4. **Europos Sąjungos valstybės narės ar Europos ekonominės erdvės valstybės piliečio šeimos nariai** – sutuoktinis, tiesioginiai palikuonys, kuriems nesukakę 21 metai arba kurie yra išlaikytiniai, įskaitant sutuoktinio tiesioginius palikuonis, kuriems nesukakę 21 metai arba kurie yra išlaikytiniai, Europos Sąjungos valstybės narės ar Europos ekonominės erdvės valstybės piliečio, jo sutuoktinio išlaikomi giminaičiai pagal tiesiąją aukštutinę liniją.

5. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

6. **Netiesioginė diskriminacija** – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu arba daugialybiais pagrindais, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtiniomis priemonėmis.

7. **Pilietybė** – Europos Sąjungos valstybių narių ir Europos ekonominės erdvės valstybių piliečių ir jų šeimos narių pilietybė.

8. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu arba daugialypiais pagrindais siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriami bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

8<sup>1</sup>. **Seksualinis priekabiavimas** – ši sąvoka suprantama taip, kaip ji apibrėžta Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme.

9. **Socialinė padėtis** – asmens padėtis, kurią lemia jo šeiminė padėtis, įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų institucijose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens turtingumu susiję veiksniai.

10. **Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu arba daugialypiais pagrindais jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus:

1) įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

2) įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;

3) įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;

4) įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;

5) įstatymų nustatytas specialias priemones sveikatos apsaugos, darbuotojų saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

6) įstatymų nustatytas specialias laikinas priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;

7) kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas;

8) kai ribojimų, specialių reikalavimų arba tam tikrų sąlygų dėl asmens socialinės padėties teisinį reguliavimą pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

9) atskirų sporto varžybų neįgaliesiems rengimą;

10) lengvatų teikimą amžiaus, negalios bei socialinės padėties pagrindu, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

11. Nurodymas diskriminuoti asmenį lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu arba daugialybiais pagrindais laikomas diskriminacija, apibrėžtas šio straipsnio 6 ir 10 dalyse.

12. Kitos šiame įstatyme vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos ar vartojamos Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

3) Dėl LR lygių galimybių įstatymo 4 straipsnio:

#### **4 straipsnis. Įrodinėjimo pareiga**

Teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių, juridinių asmenų, kitų organizacijų ir jų padalinių skundus, pareiškimus, prašymus, pranešimus ar ieškinius dėl diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu arba daugialybiais pagrindais, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, nurodymo diskriminuoti, persekiojimo, priešiško elgesio ar neigiamų padarinių dėl skundo dėl diskriminacijos pateikimo, dalyvavimo byloje dėl diskriminacijos ar pranešimo apie diskriminaciją buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, nurodymo diskriminuoti, persekiojimo, priešiško elgesio ar neigiamų padarinių dėl skundo dėl diskriminacijos pateikimo, dalyvavimo byloje dėl diskriminacijos ar pranešimo apie diskriminaciją faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.

4) Dėl LR lygių galimybių įstatymo 6 straipsnio:

#### **6 straipsnis. Švietimo įstaigų, kitų švietimo teikėjų bei mokslo ir studijų institucijų pareiga įgyvendinti lygias galimybes**

1. Švietimo įstaigos, kiti švietimo teikėjai bei mokslo ir studijų institucijos privalo užtikrinti vienodas sąlygas asmenims nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, kai:

1) priimama į švietimo įstaigas, kitus švietimo teikėjus bei mokslo ir studijų institucijas, mokoma ir ugdoma pagal formaliojo ir neformaliojo švietimo programas,

kurias jie vykdo;

- 2) skiriamos stipendijos ar teikiamos paskolos;
- 3) sudaromos, tvirtinamos švietimo programos;
- 4) vertinami mokymosi pasiekimai.

2. Švietimo įstaigos, kiti švietimo teikėjai bei mokslo ir studijų institucijos pagal kompetenciją privalo užtikrinti, kad švietimo programose, vadovėliuose ir mokymo priemonėse nebūtų diskriminavimo ir diskriminavimo propagavimo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu arba daugialybiais pagrindais.

3. Švietimo įstaigos, kiti švietimo teikėjai bei mokslo ir studijų institucijos privalo užtikrinti, kad šiose įstaigose ir institucijose nebūtų priekabiauama, seksualiai priekabiauama ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu arba daugialybiais pagrindais šio straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais.

4. Švietimo įstaigos, kiti švietimo teikėjai bei mokslo ir studijų institucijos privalo imtis priemonių, kad mokiniai, studentai ar darbuotojai, pateikę skundą dėl diskriminacijos, dalyvaujantys byloje dėl diskriminacijos ar pranešę apie diskriminaciją, jų atstovai ar asmenys, liudijantys ar teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų padarinių.

5) Dėl LR lygių galimybių įstatymo 8 straipsnio:

### **8 straipsnis. Lygių galimybių įgyvendinimas vartotojų teisių apsaugos srityje**

1. Įgyvendindamas lygias galimybes, prekių pardavėjas, gamintojas ar paslaugų teikėjas, nepaisydamas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, privalo:

1) visiems vartotojams sudaryti vienodas sąlygas gauti tokius pačius gaminius, prekes ir paslaugas, įskaitant aprūpinimą būstu, ir taikyti vienodas apmokėjimo sąlygas ir garantijas už tokius pačius ir vienodos vertės gaminius, prekes ir paslaugas;

2) suteikdamas vartotojams informaciją apie gaminius, prekes ir paslaugas arba jas reklamuodamas, užtikrinti, kad šioje informacijoje nebūtų išreiškiamas pažemini- mas, paniekinimas arba teisių apribojimas ar privilegijų teikimas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus,

lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu arba daugialyptais pagrindais ir nebūtų formuojamos visuomenės nuostatos, kad dėl šių požymių asmuo yra pranašesnis ar menkesnis už kitą.

2. Prekių pardavėjai, gamintojai ar paslaugų teikėjai privalo užtikrinti, kad šio straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais nebūtų priekabiuojama, seksualiai priekabiuojama ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu arba daugialyptais pagrindais.

3. Prekių pardavėjai, gamintojai ar paslaugų teikėjai privalo užtikrinti, kad asmenys, kurie pateikė skundą dėl diskriminacijos, dalyvauja byloje dėl diskriminacijos arba pranešė apie diskriminaciją, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų padarinių.

6) Dėl LR lygių galimybių įstatymo 9 straipsnio:

#### **9 straipsnis. Draudimas diskriminuoti organizacijose ir asociacijose**

1. Draudžiama diskriminacija lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu arba daugialyptais pagrindais priimančių darbuotojų ir darbdavių organizacijas ar kitas organizacijas (asociacijas), kurių nariai turi tam tikrą profesiją, dalyvaujant organizacijų (asociacijų) veikloje, įskaitant tokių organizacijų (asociacijų) teikiamą naudą.

2. Organizacijos ir asociacijos privalo užtikrinti, kad šio straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais nebūtų priekabiuojama, seksualiai priekabiuojama ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu arba daugialyptais pagrindais.

3. Organizacijos ir asociacijos privalo užtikrinti, kad asmenys, kurie pateikė skundą dėl diskriminacijos, dalyvauja byloje dėl diskriminacijos arba pranešė apie diskriminaciją, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų padarinių.

7) Dėl LR lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio:

#### **11 straipsnis. Diskriminaciniai skelbimai**

Skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokytis draudžiama nu-



rodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu arba daugialybiais pagrindais išskyrus šio įstatymo 2 straipsnio 10 dalies 4 ir 7 punktuose nustatytus atvejus.

8) Dėl LR lygių galimybių įstatymo 13 straipsnio:

### **13 straipsnis. Žalos atlyginimas**

Asmuo, patyręs diskriminaciją lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, arba daugialybiais pagrindais turi teisę reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą įstatymų nustatyta tvarka.

9) Dėl LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 1 straipsnio:

### **1 straipsnis. Įstatymo paskirtis ir taikymas**

Šio įstatymo paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės, bei uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties, ypač kai tai susiję su šeimine ar santuokine padėtimi, atsižvelgiant į tai, kad moterys dažnai tampa daugialypės diskriminacijos aukomis.

2. Šis įstatymas netaikomas šeimos ir privataus gyvenimo srityse.

3. Šiuo įstatymu siekiama užtikrinti Europos Sąjungos teisės aktų, nurodytų šio įstatymo priede, taikymą.

10) Dėl LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio:

### **2 straipsnis. Pagrindinės šio įstatymo sąvokos**

1. **Diskriminacija** – tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas, nurodymas tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti asmenis dėl lyties, įskaitant atvejus, kai lytis yra vienas iš daugialypių diskriminavimo pagrindų.

2. **Daugialypė diskriminacija** – tai bet kokios formos diskriminacija, atsirandanti dėl bet kokių dviejų ar daugiau - daugialypių pagrindų derinio: lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, įskaitant daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos atvejus, kai vertinant kiekvieną iš daugialypių pagrindų atskirai situacija nesukeltų atitinkamo asmens diskriminacijos.

3. **Moterų ir vyrų lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas.

4. **Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas** – diskriminacija dėl lyties arba daugialypiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų). Tai, kad asmuo atmeta moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiantį elgesį arba paklūsta jam, negali daryti įtakos su tuo asmeniu susijusiems sprendimams.

5. **Netiesioginė diskriminacija** – veikimas ar neveikimas, teisės norma, vertinimo kriterijus ar praktika, kurie formaliai yra vienodi moterims ir vyrams, bet juos įgyvendinant ar taikant vienos lyties asmenys gali atsidurti ar atsiduria tam tikroje mažiau palankioje padėtyje negu kitos lyties asmenys, arba daugialypiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų), nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą, vertinimo kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

6. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai dėl asmens lyties arba daugialypiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų) siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

7. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu arba daugialypiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų), kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

8. **Tiesioginė diskriminacija** – ne toks palankus asmens traktavimas dėl lyties arba daugialypiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų), negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų traktuojamas kitas asmuo.

11) Dėl LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 3 straipsnio:

### **3 straipsnis. Įrodinėjimo pareiga**

Teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių asmenų skundus ir pareiškimus, taip pat asmenų ginčus dėl diskriminacijos lyties pagrindu arba daugialypiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų), preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių teisių principas nebuvo pažeistas.

12) Dėl LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio:

**7 straipsnis. Moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimas vartotojų teisių apsaugos srityje**

Prekių pardavėjas, gamintojas ar paslaugų teikėjas, įgyvendindamas moterų ir vyrų lygias teises, privalo:

1) visiems vartotojams, nesvarbu, kokia jų lytis, taikyti vienodas apmokėjimo sąlygas ar garantijas už tokius pačius ir vienodos vertės gaminius, prekes ir paslaugas;

2) suteikdamas vartotojams informaciją apie gaminius, prekes ir paslaugas arba jas reklamuodamas, užtikrinti, kad joje nebūtų išreiškiamas pažeminimas, paniekinimas arba teisių apribojimas ar privilegijų teikimas dėl asmens lyties arba daugialypiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų) bei formuojamos visuomenės nuostatos, kad viena lytis pranašesnė už kitą;

3) užtikrinti vienodas sąlygas įsigyti prekes ir paslaugas bei jomis naudotis, nediskriminuojant asmenų dėl lyties arba daugialypiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų), įskaitant mažiau palankų požiūrį į moteris dėl nėštumo ir gimdymo bei vaiko žindymo, išskyrus šio įstatymo 10 straipsnio 8 punkte nurodytą atvejį.

13) Dėl LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 8 straipsnio:

**8 straipsnis. Draudimas diskriminuoti dėl lyties organizacijose ir asociacijose**

Draudžiama diskriminuoti dėl lyties arba daugialypiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų), priimant į darbuotojų, darbdavių organizacijas ar kitas organizacijas (asociacijas), kurių nariai turi tam tikrą profesiją, dalyvaujant organizacijų (asociacijų) veikloje, įskaitant šių organizacijų (asociacijų) teikiamą naudą.

14) Dėl LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 9 straipsnio:

**9 straipsnis. Draudimas diskriminuoti dėl lyties arba daugialypiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų) socialinės apsaugos sistemose**

1. Draudžiama diskriminuoti asmenis dėl lyties arba daugialypiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų), nustatant ir taikant socialinės apsaugos nuostatas, įskaitant sistemose, pakeičiančiose arba papildančiose valstybinio socialinio draudimo sistemą (toliau – socialinės apsaugos nuostatos):

1) nustatant dalyvavimo socialinės apsaugos sistemose ir naudojimosi jomis galimybes;

2) nustatant įmokas ir jų dydžius;

3) nustatant išmokas, įskaitant papildomas išmokas sutuoktiniams ir išlaikomiems asmenims, taip pat nustatant teisės į išmokas trukmę ir šios teisės išsaugojimą.

2. Diskriminacija draudžiama nustatant ir taikant socialinės apsaugos nuostatas ligos, neįgalumo, senatvės, įskaitant išankstinę išėjimą į pensiją, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų, nedarbo atvejais ir socialinės apsaugos nuostatas, kuriomis numatomos bet kokios socialinės išmokos, įskaitant našlių ir našlaičių pensijas, išmokas ir materialines pašalpas.

3. Draudimas diskriminuoti dėl lyties arba daugialypiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų), taikomas dirbantiems asmenims, įskaitant savarankiškai dirbančius asmenis, asmenims, kurie nutraukė darbą dėl ligos, motinystės, nelaimingo atsitikimo ar priverstinio nedarbo, taip pat darbo ieškantiems asmenims, pensininkams, neįgaliems darbuotojams ir asmenims, turintiems teisę jų vardu reikalauti išmokų.

15) Dėl LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 straipsnio:

**10 straipsnis. Moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiantys veiksmai**

Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu laikomi bet kokie veiksmai ar kitoks elgesys, kuriais asmuo diskriminuojamas dėl lyties arba daugialypiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų), išskyrus atvejus, kai:

1) taikoma speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;

2) vyrams ir moterims nustatomi skirtingi karo prievolės atlikimo atvejai;

3) taikomas skirtingas moterų ir vyrų pensinis amžius, išskyrus profesinių pensijų sistemas;

4) moterims taikomi fizinio parengtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;

5) atliekamas tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų lytis yra būtinas (neišvengiamas) ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis traktavimas yra teisėtas ir reikalavimas yra tinkamas (proporcingas);

6) įstatymų nustatytos specialios laikinosios priemonės, kurios taikomos siekiant paspartinti faktinės vyrų ir moterų lygybės įtvirtinimą ir kurios, įgyvendinus moterų ir vyrų lygias teises ir vienodas galimybes, turi būti atšauktos;

7) taikoma skirtinga tam tikrų bausmių vykdymo tvarka ir sąlygos;

8) prekių pardavimą ar paslaugų teikimą vien tik ar visų pirma vienos lyties asmenims pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

16) Dėl LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio:

**11 straipsnis. Moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiantys darbdavio arba darbdavio atstovo veiksmai**

Darbdavio arba darbdavio atstovo veiksmai yra pripažįstami pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygias teises, jeigu jis dėl asmens lyties arba daugialypiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų):

1) taiko asmeniui mažiau (daugiau) palankias įdarbinimo, perkėlimo į kitas pareigas arba apmokėjimo už tokį patį ar vienodos vertės darbą sąlygas;

2) organizuodamas darbą sukuria darbuotojui blogesnes (geresnes) darbo sąlygas;

3) keičia darbo sąlygas, perkelia darbuotoją į kitą darbą arba nutraukia su juo sudarytą darbo sutartį;

4) persekioja darbuotoją, darbuotojo atstovą, darbuotoją, liudijantį ar teikiantį paaiškinimus dėl skundo arba dėl kitos teisinės procedūros dėl diskriminacijos;

5) neuztikrina, kad siekiantis įsidarbinti asmuo ar darbuotojas nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo.

17) Dėl LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 12 straipsnio:

**12 straipsnis. Moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiantys švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų veiksmai**

Švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų veiksmai pripažįstami pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygias teises, jeigu dėl asmens lyties arba daugialypiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų):

1) taikomi skirtingi reikalavimai ir sąlygos priimant mokyti ar studijuoti, rengiant mokymo ir studijų programas, vertinant žinias, keliant kvalifikaciją, ugdant profesinius įgūdžius ar suteikiant praktinio darbo patirties;

2) nustatomos skirtingos dėstomų dalykų pasirinkimo galimybės;

3) persekiojami mokiniai, studentai ar darbuotojai, mokinių, studentų ar darbuotojų atstovai, liudijantys ar teikiantys paaiškinimus dėl skundo arba dėl kitos teisinės procedūros dėl diskriminacijos.

18) Dėl LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 13 straipsnio:

**13 straipsnis. Moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiantys prekių pardavėjo, gamintojo ar paslaugų teikėjo veiksmai**

Prekių pardavėjo, gamintojo ar paslaugų teikėjo veiksmai pripažįstami pažeidžiantys moterų ir vyrų lygias teises, jeigu dėl asmens lyties arba daugialyptais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialyptų pagrindų), įskaitant mažiau palankų požiūrį į moteris dėl nėštumo ir gimdymo bei vaiko žindymo:

1) taikomos skirtingos apmokėjimo sąlygos ar garantijos už tokias pačias ir tokios pačios vertės prekes, paslaugas ir gaminius ar nustatomos skirtingos prekių ir paslaugų pasirinkimo galimybės;

2) informuojant apie gaminius, prekes ir paslaugas arba reklamuojant jas, formuojamos visuomenės nuostatos, kad viena lytis pranašesnė už kitą, taip pat vartotojai diskriminuojami dėl jų lyties;

3) persekiojamas asmuo, pateikęs skundą dėl diskriminacijos;

4) sudaromos nevienodos sąlygos įsigyti prekes ir paslaugas bei jomis naudotis, išskyrus šio įstatymo 10 straipsnio 8 punkte nurodytą atvejį.

19) Dėl LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 14 straipsnio:

**14 straipsnis. Diskriminavimas dėl lyties organizacijose ir asociacijose**

Bet kurie veiksmai, kliudantys dėl lyties arba daugialyptais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialyptų pagrindų) tapti darbuotojų ir darbdavių organizacijų ar kitų organizacijų (asociacijų), kurių nariai turi tam tikrą profesiją, nariu ar dalyvauti šiose organizacijose (asociacijose), įskaitant tokių organizacijų (asociacijų) teikiamą naudą, yra pripažįstami pažeidžiantys moterų ir vyrų lygias teises.

20) Dėl LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 15 straipsnio:

**15 straipsnis. Diskriminavimas dėl lyties arba daugialyptais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialyptų pagrindų) socialinės apsaugos sistemose**

Bet koks veikimas ar neveikimas, teisės norma, vertinimo kriterijus ar praktika, kliudantys nustatyti ir taikyti vienodas sąlygas gyvendinant socialinės apsaugos nuostatas, yra pripažįstami pažeidžiantys moterų ir vyrų lygias teises, jeigu dėl asmens lyties:

1) nustatomas privalomas ar neprivalomas dalyvavimas socialinės apsaugos sistemoje;

2) ribojama asmens galimybė dalyvauti socialinės apsaugos sistemoje;

3) nustatomos skirtingos sąlygos dėl atidėtų išmokų išsaugojimo, kai darbuotojas pasitraukia iš socialinės apsaugos sistemų, išskyrus šio straipsnio 8 ir 10 punktuose nurodytus atvejus;

4) nustatomos skirtingos taisyklės dėl minimalaus dalyvavimo socialinės apsaugos sistemose laikotarpiu;

5) nustatomos skirtingos taisyklės dėl įmokų grąžinimo ar teisių į išmoką išsaugojimo, kai darbuotojas nutraukia dalyvavimą socialinės apsaugos sistemose, išskyrus šio straipsnio 8 ir 10 punktuose nurodytus atvejus;

6) nustatomos skirtingos išmokų skyrimo, jų gavimo apribojimo sąlygos;

7) skirtingai nustatomos teisės (jų įgijimas) į dalyvių vardu sukauptą lėšų dalį už motinystės (tėvystės) atostogų arba kitų tikslinių atostogų, susijusių su šeiminiėmis priežastimis, laikotarpius, kai atostogos suteikiamos pagal įstatymus arba sutartį ir įmokas tuo laikotarpiu moka darbdavys;

8) nustatomi socialinės apsaugos išmokų dydžiai, atsižvelgiant į skirtingą tikėtiną moterų ir vyrų gyvenimo trukmę kaip aktuarinį kriterijų;

9) nustatyti skirtingi dalyvių įmokų dydžiai, išskyrus įmokas už biometrinės rizikos draudimą, kai būtina atsižvelgti į aktuarinio apskaičiavimo veiksnius, kurie skiriasi atsižvelgiant į lytį;

10) nustatyti skirtingi įmokų dydžiai, išskyrus įmokų dydžius apibrėžtų įmokų sistemos atveju, kai siekiama kuo labiau suvienodinti galutinių išmokų sumą abiejų lyčių dalyviams, ir apibrėžtų išmokų sistemų atveju, kai įmokos yra skirtos lėšų, reikalingų garantuotų išmokų sąnaudoms padengti, pakankamumui užtikrinti.

21) Dėl LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 18 straipsnio:

### **18 straipsnis. Žalos atlyginimas**

Asmuo, patyręs diskriminaciją, seksualinį priekabiavimą ar priekabiavimą lyties pagrindu, arba daugialypiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų), socialinės apsaugos sistemose, turi teisę reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą įstatymų nustatyta tvarka.

## LITERATŪROS ŠARAŠAS

Europos Sąjungos, tarptautiniai, nacionaliniai ir užsienio šalių teisės aktai:

1. „Lietuvos Respublikos Konstitucija, priimta piliečių referendumu 1992 m. spalio 25 d.“. TAR. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.47BB952431DA/asr>
2. „Amsterdamo sutartis, kuria iš dalies keičiama Europos Sąjungos sutartis, Europos Bendrijų steigimo sutartys ir tam tikri su jomis susiję aktai 1997 m. lapkričio 10 d. OL Nr. C 340“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex:11997D/TXT>
3. „Lisabonos sutartis, iš dalies keičianti Europos Sąjungos sutartį ir Europos bendrijos steigimo sutartį 2007 m. gruodžio 13 d. OL Nr. C 306“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:C2007/306/01&from=LT>
4. „Europos Sąjungos Komisijos 2020 m. kovo 5 d. Komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos Ekonomikos ir Socialinių Reikalų Komitetui ir Regionų Komitetui Lygybės sąjunga. 2020–2025 m. lyčių lygybės strategija Nr. COM/2020/152“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>
5. „Europos Sąjungos sutartis (suvestinė redakcija) Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo (suvestinė redakcija) 2016 m. birželio 7 d. OL Nr. C 202“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A12016ME%2FTXT>
6. „Council of Europe Parliamentary Assembly, Resolution 1887 (2012) Multiple discrimination against Muslim women in Europe: for equal opportunities, 26 June 2012“. Assembly. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://www.assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?-fileid=18921&lang=en>
7. „Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija 2016 m. birželio 7 d. OL Nr. C 202“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/-HTML/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=LT>
8. „Europos Parlamento pasiūlymas dėl 2000 m. birželio 29 d. Direktyvos 2000/43/EB, įgyvendinančios vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės, taikymo“. Europarl. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2007-0278+0+DOC+XML+V0//LT>



9. „Europos Sąjungos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo 2006/54/EB 2006 m. liepos 5 d. OL Nr. L 204“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006L0054&from=LT>
10. „Europos Parlamento 2007 m. liepos 6 d. Pranešimas dėl 2000 m. birželio 29 d. Direktyvos 2000/43/EB, įgyvendinančios vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės, taikymo (2007/2094 (INI))“. Europarl. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-6-2007-0278\\_LT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-6-2007-0278_LT.html)
11. „Europos Parlamento rezoliucija dėl pagrindinių teisių padėties Europos Sąjungoje 2013–2014 m. 2015 m. rugsėjo 8 d. (2014/2254(INI)) OL Nr. C 316“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A52015IP0286>
12. „Europos Parlamento rezoliucija dėl 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, taikymo 2016 m. rugsėjo 15 d. 2015/2116(INI) OL Nr. C 204“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016IP0360&from=LT>
13. „Europos Parlamento rezoliucija dėl Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos įgyvendinimo, ypač atsižvelgiant į Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos komiteto baigiamąsias pastabas 2016 m. liepos 7 d. 2015/2258(INI) OL Nr. C 101“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016IP0318&from=LT>
14. „Europos Parlamento rezoliucija dėl namų ūkio darbuotojų ir priežiūros paslaugų teikėjų moterų ES 2016 m. balandžio 28 d. 2015/2094(INI) OL Nr. C 66“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016IP0203&from=LT>
15. „Europos Parlamento rezoliucija dėl pabėgėlių: socialinė įtrauktis ir integracija į darbo rinką 2016 m. liepos 5 d. 2015/2321(INI) OL Nr. C 101“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016IP0297&from=LT>
16. „Europos Parlamento rezoliucija „Skurdas: lyčių aspektas“ 2016 m. gegužės 26 d. 2015/2228(INI) OL Nr. C 76“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016IP0228&from=LT>

- europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016IP0235&from=LT
17. „Europos Parlamento teisėkūros rezoliucija dėl pasiūlymo dėl Tarybos direktyvos, kuria įgyvendinamas vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principas 2009 m. balandžio 2 d. (COM(2008)0426 – C6-0291/2008 – 2008/0140(CNS))“. Europarl. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2009-0211+0+DOC+XML+V0//LT>
  18. „Europos Sąjungos Tarybos direktyva įgyvendinanti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimu bei paslaugų teikimu 2004/113/EB 2004 m. gruodžio 13 d. OL Nr. L 373“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32004L0113&from=LT>
  19. „Europos Sąjungos Tarybos direktyva įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės 2000/43/EB 2000 m. birželio 29 d. OL Nr. L 180“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:lt:HTML>
  20. „Europos Sąjungos Tarybos direktyva, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus 2000/78/EB 2000 m. lapkričio 27 d. OL Nr. L 303“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:lt:HTML>
  21. „Europos Sąjungos Tarybos direktyvos pasiūlymas kuria įgyvendinamas vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principas 2008 m. birželio 2 d. COM/2008/0426 OL C303/8“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52008PC0426&from=en>
  22. „Europos Sąjungos Tarybos 2016 m. kovo 4 d. Pasiūlymas dėl Europos Tarybos konvencijos dėl smurto prieš moteris ir smurto šeimoje prevencijos ir kovos su juo sudarymo Europos Sąjungos vardu Nr. 2016/062 (NLE)“. EUR-lex. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=-CELEX%3A52016PC0109>
  23. „Europos Sąjungos Tarybos 2017 m. gegužės 11 d. sprendimas dėl Europos Tarybos konvencijos dėl smurto prieš moteris ir smurto šeimoje prevencijos ir kovos su juo pasirašymo Europos Sąjungos vardu atsižvelgiant į prieglobstį ir negražinimo principą Nr. 2017/866 OL Nr. L 131“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. liepos

- 23 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32017D0866&from=LT>
24. „Europos Sąjungos Taryba pasiūlymas dėl Tarybos direktyvos, kuria įgyvendinamas vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principas 2017 m. birželio 29 d. 2008/0140 (CNS)“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST\\_10780\\_2017\\_INIT&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_10780_2017_INIT&from=EN)
25. „Europos Sąjungos Taryba pasiūlymas dėl Tarybos direktyvos, kuria įgyvendinamas vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principas 2018 m. lapkričio 22 d. 2008/0140 (CNS)“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST\\_12956\\_2018\\_INIT&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_12956_2018_INIT&from=EN)
26. „Europos Sąjungos Taryba pasiūlymas dėl Tarybos direktyvos, kuria įgyvendinamas vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principas – pažangos ataskaita 2019 m. gegužės 24 d. Nr. 9567/19“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST\\_9567\\_2019\\_INIT&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_9567_2019_INIT&from=EN)
27. „Europos Sąjungos Tarybos sprendimas 2000 m. lapkričio 27 d. nustatantis Bendrijos kovos su diskriminacija veiksmų programą (2001–2006 m.) 2000/750/EB OL Nr. L 303“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000D0750&from=EN>
28. „Europos Sąjungos Tarybos sprendimas 2009 m. lapkričio 26 d. dėl Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos sudarymo Europos bendrijos vardu 2010/48/EB OL Nr. L 23“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010D0048&from=SV>
29. „Europos Tarybos 1950 m. lapkričio 4 d. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, iš dalies pakeista protokolais Nr. 11 ir Nr. 14“. TAR. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.06FBBFEC188A>
30. „Europos Taryba 2017-2023 m. Europos Tarybos strategija dėl negalios (2017)“. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. [http://www.ndt.lt/wp-content/uploads/2017\\_2023-Disability-Strategy\\_vert\\_final.pdf](http://www.ndt.lt/wp-content/uploads/2017_2023-Disability-Strategy_vert_final.pdf)
31. „Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto 2018 m. liepos 11 d. nuomonė. Neįgalių moterų padėtis SOC/579“. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://www.lpsk.lt/lpsk-web/wp-content/uploads/2018/09/Nuomon%C4%97-SOC579.pdf>

32. „Europos ekonominės bendrijos steigimo sutartis“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex:11957E/TXT>
33. „Explanatory Memorandum, Proposal for a Council Directive Establishing a General Framework For Equal Treatment in Employment and Occupation presented by the Commission OJ No C 177E“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A51999PC0565>
34. „Explanatory Memorandum, Proposal for a Council Directive Implementing the principle of Equal Treatment Between Persons Irrespective of Racial or Ethnic Origin presented by the Commission“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:51999PC0566>
35. „Jungtinių Tautų 1965 m. gruodžio 21 d. Tarptautinė konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo“. TAR. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.0870461405C9>
36. „Jungtinių Tautų 1966 m. gruodžio 19 d. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas“. TAR. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.261D576EDC40>
37. „Jungtinių Tautų 1966 m. gruodžio 19 d. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas“. TAR. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.1368BA1B875C>
38. „Jungtinių Tautų konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims 1979 m. gruodžio 19 d.“. TAR. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.8AA8BB1C3C27>
39. „Jungtinių Tautų 1984 m. gruodžio 10 d. Konvencija prieš kankinimą ir kitokį žiaurų, nežmonišką ar žeminantį elgesį ar baudimą“. TAR. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.65907434C239>
40. „Jungtinių Tautų 1989 m. lapkričio 20 d. Vaiko teisių konvencija“. TAR. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.48A4910C899F>
41. „Jungtinių Tautų konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims fakultatyvinis protokolai 1999 m. spalio 6 d.“. TAR. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.CCF8BC-0CA17A>

42. „Jungtinių Tautų 2006 m. gruodžio 13 d. neįgalųjų teisių konvencija ir jos Fakultatyvus protokolas“. TAR. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.9A3163C6862C>
43. „Jungtinių Tautų 2014 m. liepos 24 d. Moterų diskriminacijos panaikinimo komiteto išvada dėl LR penktojo pranešimo CEDAW/C/LTU/CO/5“. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://undocs.org/CEDAW/C/LTU/CO/5>
44. „Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“. TAR. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.0CC6CB2A9E42/asr>
45. „Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolieriaus 2019 metų veiklos ataskaita 2020 m. kovo 13 d. Nr. BR-40“. Lygybe. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. [https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2020/03/lr\\_lygiu\\_galimybiu\\_kontrolieriaus\\_2019\\_m.\\_veiklos\\_ataskaita.pdf](https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2020/03/lr_lygiu_galimybiu_kontrolieriaus_2019_m._veiklos_ataskaita.pdf)
46. „Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolieriaus 2020 metų veiklos ataskaita 2021 m. kovo 12 d. Nr. BR-35“. Lygybe. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. [https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2021/03/lr\\_lygiu\\_galimybiu\\_kontrolieriaus\\_2020\\_m.\\_veiklos\\_ataskaita.pdf](https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2021/03/lr_lygiu_galimybiu_kontrolieriaus_2020_m._veiklos_ataskaita.pdf)
47. „Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos metinės veiklos ataskaitos“. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://www.lygybe.lt/lt/veikla/metines-ataskaitos/405>
48. „Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas“. TAR. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.746227138BCB/FLcEVzJmSQ>
49. „Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. gruodžio 21 d. Penktasis pranešimas apie Jungtinių Tautų konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims įgyvendinimą Lietuvoje CEDAW/C/LTU/5“. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://undocs.org/CEDAW/C/LTU/5>
50. „Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. spalio 23 d. Šeštasis pranešimas apie Jungtinių Tautų konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims įgyvendinimą Lietuvoje CEDAW/C/LTU/6“. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://undocs.org/CEDAW/C/LTU/6>
51. „UN General Assembly“. World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related intolerance Declaration. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://www.un.org/WCAR/durban.pdf>

52. „UN General Assembly“. Fourth World Conference on Women Beijing Declaration. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm>
53. „UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), General Comment No. 20 Non-discrimination in economic, social and cultural rights, 2 July 2009, E/C.12/GC/20“. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://undocs.org/E/C.12/GC/20>
54. „UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), Concluding observations Czech Republic, 10 November 2010, CEDAW/C/CZE/CO/5“. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://undocs.org/CEDAW/C/CZE/CO/5>
55. „UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), General Recommendation No. 28 on the Core Obligations of States Parties under Article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 16 December 2010, CEDAW/C/GC/28“. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://undocs.org/CEDAW/C/GC/28>
56. „UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), General Recommendation No. 35 on gender-based violence against women, updating General Recommendation No. 19, 26 July 2017, CEDAW/C/GC/35“. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://undocs.org/CEDAW/C/GC/35>
57. „UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), List of issues and questions in relation to the sixth periodic report of Lithuania, 18 March 2019, CEDAW/C/LTU/Q/6“. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://undocs.org/CEDAW/C/LTU/Q/6>
58. „UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), List of issues and questions in relation to the sixth periodic report of Lithuania, Addendum Replies of Lithuania to the list of issues and questions, 26 August 2019, CEDAW/C/LTU/Q/6/Add.1“. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://undocs.org/en/CEDAW/C/LTU/Q/6/Add.1>
59. „UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), Concluding observations on the sixth periodic report of Lithuania, 12 November 2019, CEDAW/C/LTU/CO/6“. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://undocs.org/en/CEDAW/C/LTU/CO/6>
60. „UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities, Concluding observations on the initial report of the European Union, 2 October 2015, CRPD/C/EU/CO/1“. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://undocs.org/en/CRPD/C/EU/CO/1>

61. „UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities, Concluding observations on the initial report of Lithuania, 11 May 2016, CRPD/C/LTU/CO/1“. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://undocs.org/en/CRPD/C/LTU/CO/1>
62. „UN General Assembly, Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, 21 October 2015, A/RES/70/1“. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/89/PDF/N1529189.pdf?OpenElement>
63. „UN Human Rights Committee (HRC), CCPR General Comment No. 22: Article 18 (Freedom of Thought, Conscience or Religion), 30 July 1993, CCPR/C/21/Rev.1/Add.4“. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://www.refworld.org/docid/453883fb22.html>
64. „Protection Against Discrimination Act (PADA) Additional Provisions“. Legislation online. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. [https://www.legislationline.org/download/id/7046/file/Bulgaria\\_anti-discrimination\\_act\\_2003\\_2006\\_am.pdf](https://www.legislationline.org/download/id/7046/file/Bulgaria_anti-discrimination_act_2003_2006_am.pdf)
65. „Anti-Discrimination Act“. PRS. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://www.prs.hr/attachments/article/2127/Croatian%20Anti-discrimination%20Act.pdf>
66. „Law on the prevention and protection against discrimination“. Refworld. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://www.refworld.org/pdfid/5aa12ad47.pdf>
67. Ordinance (GO) 137/2000 regarding the prevention and the punishment of all forms of discrimination. Main. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. [https://main.components.ro/uploads/1d3a0bf8b95391b825aa56853282d5da/2017/02/Ordinance\\_No\\_137\\_of\\_2000.pdf](https://main.components.ro/uploads/1d3a0bf8b95391b825aa56853282d5da/2017/02/Ordinance_No_137_of_2000.pdf)
68. „Equality Act 2010“. Legislation.gov.uk. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>
69. „General Act on Equal Treatment of 14 August 2006“. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. [https://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_agg/englisch\\_agg.html](https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_agg/englisch_agg.html)
70. „Portugal, Law 93/2017 establishing the legal regime of prevention, prohibition and fight against discrimination on the ground of race/ethnic origin, nationality, ancestry and territory of origin“. Equality law. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4457-portugal-law-93-2017-establishing-the-legal-regime-of-prevention-prohibition-and-fight-against-discrimination-on-the-ground-of-race-ethnic-origin-nationality-ancestry-and-territory-of-origin-pdf-128-kb>
71. „Chart of signatures and ratifications of Treaty 177“. Protocol No. 12 to the Con-

vention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/177/signatures>

#### Specialioji literatūra

1. Atrey, Shreya. *Intersectional Discrimination*. Oxford: Oxford University Press, 2019.
2. Atrey, Shreya. „Lifting as We Climb: Recognising Intersectional Gender Violence in Law“. *Oñati Socio-Legal Series* 5, 6 (2015): 1512-1535.
3. Baer, Susanne. „Speaking Law: Towards a Nuanced Analysis of Cases“. *German Law Journal* 18, 2 (2017): 271-292.
4. Belavusau, Uladzislau, ir Kristin Henrard. „A Bird’s Eye View on EU Anti-Discrimination Law: The Impact of the 2000 Equality Directives“. *German Law Journal* 20, (2019): 614–636.
5. Belavusau, Uladzislau. „EU Sexual Citizenship: Sex Beyond the Internal Market“. Iš *EU Citizenship and Federalism: The Role of Rights*, Dimitry Kochenov, 417-441. Cambridge: Cambridge University Press, 2017.
6. Bell, Mark. *Anti-Discrimination Law and the European Union*. Oxford: Oxford University Press, 2002.
7. Bell, Mark. *Racism and Equality in the European Union*. Oxford: Oxford University Press, 2009.
8. Bielefeldt, Hanne. *Tackling Multiple Discrimination Practices, Policies and Laws*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007.
9. Bitinas, Bronislovas, Liudmila Rupšienė, ir Vilma Žydžiūnaitė. *Kokybinių tyrimų metodologija*. Klaipėda: S. Jokužio leidykla – spaustuvė, 2008.
10. Bublienė, Raimonda. „Internationalization and multiple discrimination: the case of employment regulation“. *Contemporary issues in business, management and education 2017: 5th international scientific conference* (2017): 1-8. <https://doi.org/10.3846/cbme.2017.061>
11. Bublienė, Raimonda, ir Vaidas Jurkevičius. „Multiple discrimination and inequality: a comparative analysis of the European Courts case law in the context of sustainable business development“. *Entrepreneurship and Sustainability Issues* 7, 2 (2019): 1246-1257. [http://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2\(31\)](http://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2(31))
12. Burri, Susanne, ir Dagmar Schiek. *Multiple Discrimination in EU Law*. European Commission, 2009.



13. Bretcher, Fabienne. *Protecting the Religious Freedom of New Minorities in International Law*. New York: Routledge, 2020.
14. Carles, Isabelle, ir Olga Jubany-Baucells. *GendeRace. The Use of Racial Antidiscrimination Laws Gender and Citizenship in a Multicultural Context*. 2010. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://genderace.ulb.ac.be/rapports/GENDERACE%20FINAL%20REPORT%20sent.pdf>
15. Carrera, Sergio, Elspeth Guild, Lina Vosyliūtė, ir Petra Bard. *Towards a Comprehensive EU Protection System for Minorities*. European Union, 2017. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596802/IPOL\\_STU\(2017\)596802\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596802/IPOL_STU(2017)596802_EN.pdf)
16. Cho, Sumi, Kimberle Williams Crenshaw, ir Leslie McCall. „Toward a Field of Intersectionality Studies: Theory, Applications and Praxis“. *Journal of Women in Culture and Society*, 38, 4 (2013): 787-810.
17. Chopin, Isabelle, ir Catharina Germaine. *A comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2019*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020.
18. Conaghan, Joann. „Intersectionality and the Feminist Project in Law“. Iš *Intersectionality and Beyond, Law, Power and the Politics of Location*, Emily Grabham, Davina Cooper, Jane Krishnadas, Didi Herman, 21-48. London: Routledge-Cavendish, 2009.
19. Crowley, Niall. *Innovating at the Intersections. Equality Bodies Tackling Intersectional Discrimination*. Brussels: Equinet, 2016.
20. Crenshaw, Kimberle. „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics“. *University of Chicago Legal Forum* 1, 8 (1989): 139-167.
21. Crenshaw, Kimberle. „Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Colour“. *Stanford Law Review* 43 (1991): 1241-1299.
22. Ellis, Evelyn, ir Philippa Watson. *EU Anti-Discrimination Law*. Oxford: Oxford University Press, 2012.
23. Elsuni, Sarah, ir Anna Lena Gottsche. „Multidimensional Discrimination and the Law: Views and Experiences from a German Perspective“. *Sociologia del Diritto* 2 (2016): 87-105.
24. EU Fundamental Rights Agency. *Data in Focus Report 5: Multiple Discrimination*. EU-MIDIS: European Union Minorities and Discrimination Survey, 2010.

25. EU Fundamental Rights Agency. *Fundamental Rights Report 2017*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017.
26. EU Fundamental Rights Agency. *Fundamental Rights Report 2018*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.
27. EU Fundamental Rights Agency. *Fundamental Rights Report 2019*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019.
28. EU Fundamental Rights Agency. *Fundamental Rights Report 2020*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020.
29. EU Fundamental Rights Agency. *Handbook on European Non-Discrimination Law*. Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2018.
30. EU Fundamental Rights Agency. *Inequalities and multiple discrimination in access to and quality of healthcare*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013.
31. „European Commission“. Report on Equality Between Men and Women 2015. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2ca44101-173b-11e6-ba9a-01aa75ed71a1>
32. European Commission. *Special Eurobarometer 437: Discrimination in the EU in 2015*. European Union, 2015.
33. „Europos lyčių lygybės institutas“. Glossary & Thesaurus. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://eige.europa.eu/lt/thesaurus/terms/1297>
34. „Europos lyčių lygybės institutas“, Glossary & Thesaurus. Žiūrėta 2021 m. gruodžio 9 d. <https://eige.europa.eu/lt/thesaurus/terms/1399>
35. European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia. *Muslims in the European Union - Discrimination and Islamophobia*. Austria: Printer MANZ CROSSMEDIA GmbH & Co KG, 2006.
36. Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra. *Europos nediskriminavimo teisės vadovas*. Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras, 2011.
37. Europos Taryba. 2017-2023 m. *Europos Tarybos strategija dėl negalios*. Europos Taryba, 2017. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. [http://www.ndt.lt/wp-content/uploads/2017\\_2023-Disability-Strategy\\_vert\\_final.pdf](http://www.ndt.lt/wp-content/uploads/2017_2023-Disability-Strategy_vert_final.pdf)
38. „European Women’s Lobby“. EWL Position Paper on integration a gender dimension in the proposed measures to implement the anti-discrimination clause. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. [https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/EWL\\_position\\_paper\\_on\\_Art13.pdf](https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/EWL_position_paper_on_Art13.pdf)

39. „Explanatory report details of Treaty No.177”. Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/177>
40. Favilli, Chiara. *Country report Non-discrimination Italy*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016.
41. Fredman, Sandra. *Discrimination Law*. London: Oxford University Press, 2nd edn, 2011.
42. Fredman, Sandra. „Double Trouble: Multiple Discrimination and EU Law“. *European Anti-Discrimination LAW Review* 2 (2005): 13-18.
43. Fredman, Sandra. *Human Rights Transformed Positive Rights and Positive Duties*. Oxford: Oxford University Press, 2008.
44. Fredman, Sandra. *Intersectional Discrimination in EU Gender Equality and Non-discrimination Law*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016.
45. Gordley, James. „Is Comparative Law a Distinct Discipline?“. *The American Journal of Comparative Law* 46 (1998): 607-615.
46. Hancock, Ange Marie. *Intersectionality: An Intellectual History*. New York: Oxford University Press, 2016.
47. Hannett, Sarah. „Equality at the Intersections: the Legislative and Judicial Failure to Tackle Multiple Discrimination“. *Oxford Journal of Legal Studies* 23, 1 (2003): 65-86.
48. Hill, Collins Patricia, ir Sirma Bilge. *Intersectionality*. Cambridge: Polity Press, 2016.
49. Jočienė, Danutė. „Diskriminacijos draudimo principo aiškinimas ir taikymas tarptautinėje teisėje“. *Teisė* 46 (2003): 62-86.
50. Lawson, Anna ir Dagmar Schiek. *European Union Non-Discrimination Law and Intersectionality Investigating the Triangle of Racial, Gender and Disability Discrimination*. New York: Routledge, 2016.
51. Lutz, Helma, Maria Teresa Herrera Vivar, ir Linda Supik. *Framing Intersectionality: Debates on a Multi-faceted Concept in Gender Studies*. Farnham, Ashgate Publishing, 2011.
52. Makkonen, Timo. *Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore*. Turku: Institute for Human Rights, Åbo Akademi University, 2002.

53. Meer, Nasar. „Racialization and Religion: Race, Culture and Difference in the Study of Antisemitism and Islamophobia“. *Ethnic and Racial Studies* 36, 3 (2013): 385-398.
54. Mercat-Bruns, Marie. „Systemic Discrimination: Rethinking the Tools of Gender Equality“. *European Equality Law Review* 2 (2018): 1-18.
55. Milašiūtė, Vygantė. „Diskriminacijos draudimo principas pagal Europos Sąjungos teisę žmogaus teisių apsaugos požiūriu“. *Teisės problemos* 3, 69 (2010): 95-139.
56. Milašiūtė Vygantė. „Diskriminacijos draudimo principas tarptautinėje teisėje: diskriminacijos fakto nustatymo kriterijai“. Daktaro disertacija, Vilniaus universitetas.
57. Möschel, Mathias. *Law, Lawyers and Race: Critical Race Theory from United States to Europe*, New York: Routledge, 2014.
58. „OECD Development Centre“. Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. [https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid\\_care\\_work.pdf](https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf)
59. Roseberry, Lynn. „Getting Beyond Intersectionality: Toward a Post-Structuralist Approach to Multiple Discrimination“. *SSRN Electronic Journal* (2010): 16-39. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://ssrn.com/abstract=1686774>
60. Scales-Trent, Judy. „Black Women and the Constitution: Finding our Place, Asserting our Rights“. *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review* 24, 9 (1989): 9-44.
61. Schiek, Dagmar, ir Anna Lawson. *European Union Non-Discrimination Law and Intersectionality*. Farnham: Ashgate Publishing, 2011.
62. Schindlauer, Dieter. *Country report Non-discrimination Austria*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019.
63. Shaw, Jo. „Mainstreaming Equality and Diversity in European Union Law and Policy“. *Current Legal Problems* 58, 1 (2005): 255–312.
64. Sheppard, Coleen. *Multiple Discrimination in the World of Work*. Geneva: ILO, 2011.
65. Smith, Ben. „Intersectional Discrimination and Substantive Equality: A Comparative and Theoretical Perspective“. *The Equal Rights Review* 16 (2016): 73-102.
66. Solanke, Iyiola. „A method for intersectional discrimination in EU labour law“. Iš *Research Handbook on EU Labour Law*, Alan Bogg, Cathryn Costello, A.C.L. Davies, 445-473. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2016.

67. Solanke, Iyiola. *Discrimination as Stigma: A Theory of Anti-discrimination Law*. Oxford: Hart, 2017.
68. Solanke, Iyiola. „Intersectionality in the UK: Between the American Paradigm and the European Paradox“. *Sociologia del Diritto* 2 (2016): 107-116.
69. Solanke, Iyiola. „Multiple discrimination in Britain: Immutability and its alternative“. ERA. 2010 September 14. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. [http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/11\\_Multiple\\_discrimination/2010\\_09\\_Solanke\\_EN.pdf](http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/11_Multiple_discrimination/2010_09_Solanke_EN.pdf)
70. Solanke, Iyiola. „Putting Race and Gender Together: A New Approach To Intersectionality“. *The Modern Law Review* 72, 5 (2009): 723-749.
71. Subhan, Andrea. *Confronting the Fortress: Black and Migrant Women in the European Union*. Brussels: European Parliament, 1995.
72. Šumskienė, Eglė, Jurga Jonutytė, Rita Augutienė, ir Rūta Karaliūnienė. „Daugialypė diskriminacija sveikatos sistemoje: negalią turinčių moterų atvejis“. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika* 11 (2015): 98-113.
73. Timmer, Alexandra. „Toward an Anti-Stereotyping Approach for the European Court of Human Rights“. *Human Rights Law Review* 11, 4 (2011): 707-738.
74. Tobler, Christa. *Remedies and Sanctions in EU Non-Discrimination Law*. Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities, 2005.
75. Vaigė, Laima. „Moterų tautinėse mažumose daugialypė diskriminacija“. Iš *Tautinių mažumų apsauga: tarptautinės teisės aspektai: mokslo studija*, Saulius Katuoka ir kt., 128-163. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.
76. Vakulenko, Anastasia. „Islamic Headscarves“ and the European Convention On Human Rights: an Intersectional Perspective“. *Social & Legal Studies* 16 (2) (2007): 183-199.
77. Verloo, Mieke. „Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union“. *European Journal of Women's Studies* 13, 3 (2006): 211-228.
78. Vilniaus universitetas. *Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos taikymas supra-ir nacionaliniu lygmeniu*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2019.
79. Žaltauskaitė-Žalimienė, Skirgailė. „Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartijos taikymas ir aiškinimas“. Iš *Europos Sąjungos teisės įtaka Lietuvos teisei sistemai: recenzuotų mokslinių straipsnių rinkinys*, Gintaras Švedas, 529-556. Vilnius: Vilniaus universiteto Teisės fakultetas, 2014.
80. Žydžiūnaitė, Vilma. *Tyrimo dizainas: struktūra ir strategijos*. Kaunas: Technologija, 2007.

81. Xenidis, Raphaële, ir Hélène Masse-Dessen. „Positive Action in Practice: Some Dos and Don'ts in the Field of EU Gender Equality Law“. *European Equality Law Review* 2 (2018): 36-62.
82. Xenidis, Raphaële. „Multiple Discrimination in EU Anti-Discrimination Law: Towards Redressing Complex Inequality?“. Iš *EU Anti-Discrimination Law Beyond Gender*, Uladzislau Belavusau, Kristin Henrard, 41-74. Oxford: Hart, 2018.

#### Teismų praktika

1. „Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 1995 m. sausio 24 d. išvada Nr. 22/94“.
2. E-seimas. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/c83a5ce0223411e58a4198cd62929b7a?jfwid=-9dzqnu8v4>
3. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2017 m. gruodžio 19 d. Nr. KT20-11/2017 išvada „Dėl Lietuvos Respublikos seimo nario Kęstučio Pūko, kuriam pradėta apkaltos byla, veiksmų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. TAR. Žiūrėta 2022 m. birželio 12 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/be7f00d0e4b411e7acd7ea182930b17f>
4. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2019 m. sausio 11 d. Nr. KT3-N1/2019 nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 43 straipsnio 1 dalies 5 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. TAR. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/c1fec24015a-011e9a02091a7dde47252>
5. „Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolieriaus 2017 m. gruodžio 29 d. sprendimas Nr. (17)SN-170)SP-109“. Lygybe. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2018/01/nr.-17sn-170sp-109.pdf>
6. „Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolieriaus 2019 m. vasario 28 d. sprendimas Nr. (19)SN-34)SP-32“. Lygybe. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/02/19sn-34sp-32.pdf>
7. „Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolieriaus 2019 m. kovo 15 d. sprendimas Nr. (19)SN-42)SP-45“. Lygybe. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/03/19sn-42sp-45.pdf>

8. „Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolieriaus 2019 m. lapkričio 11 d. sprendimas Nr. (19)SI-12)SP-111“. Lygybe. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://lygybe.lt/data/public/uploads/2019/11/19si-12sp-111.pdf>
9. „Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas, byla Nr. eA-3227-624/2019 „Dėl sprendimo panaikinimo“. E-teismai. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://eteismai.lt/byla/221530326285810/eA-3227-624/2019?word=%C5%BDilyt%C4%97%20milda%20el%C5%BEbieta>
10. „Vilniaus apygardos administracinio teismo 2018 m. liepos 19 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-2531-643/2018“. E-teismai. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://eteismai.lt/byla/242437598488409/I-2531-643/2018?word=diskriminacija%20d%C4%97%20negalios>
11. „Bahl v. The Law Society [2004] EWCA Civ 1070“. Bailii. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2004/1070.html>
12. „DeGraffenreid v. General Motors Assembly Division, St Louis, 413 F.Supp. 142,143 (E.D.Mo. 1976)“. JUSTITIA US Law. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/413/142/1660699/>
13. „Jeffries v. Harris County Community Action Association 615 F.2nd 1025 (5th Cir. 1980)“. JUSTITIA US Law. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/425/1208/1513479/>
14. „Lam v. University of Hawaii 40 F. 3d 1551, 1561 (9th Cir. 1994)“. CASETEXT. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://casetext.com/case/lam-v-university-of-hawaii-2>
15. „Moseley v. General Motors, 497 F. Supp. 583 (E. D. Mo. 1980)“. JUSTITIA US Law. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/497/583/1615039/>
16. „United States Court of Appeals, Eighth Circuit - DeGraffenreid v. General Motors Assembly Division, St Louis, 558 F.2d 480“. CESETEXT. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://casetext.com/case/degraffenreid-v-general-motors-assembly-div>
17. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1971 m. gegužės 25 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:1971:55 byloje Nr. C-80/70“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=88054&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5237287>

18. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1976 m. balandžio 8 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:1976:56 byloje Nr. C-43/75“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=88931&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5238374>
19. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1984 m. balandžio 10 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:1984:153 byloje Nr. C-14/83“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=92351&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4767521>
20. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1986 m. vasario 26 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:1986:84 byloje Nr. C-152/84“. EUR-Lex. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61984C-J0152&from=EN>
21. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1990 m. lapkričio 8 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:1990:383 byloje Nr. C-177/88“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=96042&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4768475>
22. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1994 m. rugsėjo 28 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:1994:349 byloje Nr. C-408/92“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=98862&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2017113>
23. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2007 m. rugsėjo 11 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2007:490 byloje Nr. C-227/04 P“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=62600&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1137669>
24. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2008 m. balandžio 1 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2008:179 byloje Nr. C-267/06“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=70854&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5742263>
25. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2008 m. liepos 10 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2008:397 byloje Nr. C-54/07“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=67586&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5741433>



26. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2008 m. liepos 17 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2008:415 byloje Nr. C-303/06“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=67793&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5742490>
27. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2010 m. sausio 12 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2010:4 byloje Nr. C-341/08“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=72517&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5742024>
28. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2010 m. sausio 19 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2010:21 byloje Nr. C-555/07“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=72658&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5741866>
29. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2010 m. liepos 8 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2010:418 byloje Nr. C-246/09“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=83132&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5742157>
30. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2010 m. lapkričio 18 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2010:703 byloje Nr. C-356/09“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=83840&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1138652>
31. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2011 m. gegužės 10 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2011:286 byloje Nr. C-147/08“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=80921&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4304213>
32. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2011 m. liepos 7 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2011:467 byloje Nr. C-310/10“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=108122&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1139246>
33. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2012 m. balandžio 19 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2012:217 byloje Nr. C-415/10“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=121741&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1139784>

34. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2012 m. gruodžio 6 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2012:772 byloje Nr. C-152/11“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=131494&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1140178>
35. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2013 m. vasario 26 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2013:107 byloje Nr. C-399/11“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=FEA-791C9978864F0E41935170AA8EFA9?text=&docid=134203&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6490733>
36. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2013 m. balandžio 11 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2013:222 sujungtose bylose Nr. C-335/11 ir Nr. C-337/11“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=136161&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=7425981>
37. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2013 m. liepos 4 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2013:446 byloje Nr. C-312/11“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=140122&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=7431636>
38. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2014 m. kovo 18 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2014:159 byloje Nr. C-363/12“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=149388&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1140528>
39. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2014 m. gegužės 22 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2014:350 byloje Nr. C-356/12“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=152650&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=7434372>
40. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2016 m. liepos 28 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2016:604 byloje Nr. C-423/15“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=182298&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1141188>
41. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2016 m. lapkričio 24 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2016:897 byloje Nr. C-443/15“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=BCEDF07AF-D8C75CB81EC432E3F257A04?text=&docid=185565&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1135302>

42. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2016 m. gruodžio 8 d. nutartis Nr. ECLI:EU:C:2016:943 byloje Nr. C-27/16“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=186262&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1141577>
43. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2017 m. kovo 9 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2017:198 byloje Nr. C-406/15“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=188752&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1144086>
44. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2017 m. kovo 14 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2017:203 byloje Nr. C-157/15“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=188852&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1145133>
45. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2017 m. kovo 14 d. sprendimas Nr. ECLI:EU:C:2017:204 byloje Nr. C-188/15“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=188853&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1146047>
46. „Generalinio advokato Niilo Jääskinen 2010 m. liepos 15 d. išvada Nr. ECLI:EU:C:2010:425 byloje Nr. C 147/08“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=78681&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=118162>
47. „Generalinio advokato Paolo Mengozzi 2012 m. sausio 12 d. išvada Nr. ECLI:EU:C:2012:8 byloje Nr. C-415/10“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=117382&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1539629>
48. „Generalinės advokatės Juliane Kokott 2016 m. birželio 30 d. išvada Nr. ECLI:EU:C:2016:493 byloje Nr. C-443/15“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=181063&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2167656>
49. „Generalinės advokatės Juliane Kokott 2016 m. birželio 31 d. išvada Nr. ECLI:EU:C:2016:382 byloje Nr. C-157/15“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=179082&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=186411>

50. „Generalinės advokatės Eleanor Sharpston 2016 m. liepos 13 d. išvada Nr. ECLI:EU:C:2016:553 byloje Nr. C-188/15“. CURIA. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=181584&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=186411>
51. „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2005 m. gruodžio 13 d. sprendimas byloje Nr. 55762/00 ir Nr. 55974/00“. HUDOC. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-71627>
52. „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2009 m. balandžio 30 d. sprendimas byloje Nr. 13444/04“. HUDOC. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=003-2724329-2974120>
53. „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2009 m. gruodžio 22 d. sprendimas byloje Nr. 27996/06 ir Nr. 34836/06“. HUDOC. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-96491>
54. „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2000 m. kovo 21 d. sprendimas byloje Nr. 33290/96“. HUDOC. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58404>
55. „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2010 m. kovo 16 d. sprendimas byloje Nr. 42184/05“. HUDOC. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-97704>
56. „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2010 m. rugpjūčio 20 d. sprendimas byloje Nr. 38832/06“. HUDOC. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-98800>
57. „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2010 m. rugsėjo 10 d. sprendimas byloje Nr. 25762/07“. HUDOC. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-99288>
58. „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2011 m. rugsėjo 15 d. sprendimas byloje Nr. 2700/10“. HUDOC. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-103904>
59. „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2011 m. lapkričio 8 d. sprendimas byloje Nr. 18968/07“. HUDOC. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-107364>
60. „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2011 m. gruodžio 27 d. sprendimas byloje Nr. 56328/07“. HUDOC. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-106448>

61. „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2012 m. balandžio 6 d. sprendimas byloje Nr. 56328/07“. HUDOC. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-108031>
62. „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2012 m. birželio 6 d. sprendimas byloje Nr. 29518/10“. HUDOC. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-111427>
63. „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2012 m. liepos 24 d. sprendimas byloje Nr. 47159/08“. HUDOC. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-112459>
64. „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2013 m. sausio 15 d. sprendimas byloje Nr. 48420/10“. HUDOC. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-115881>
65. „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2014 m. liepos 1 d. sprendimas byloje Nr. 43835/11“. HUDOC. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-145466>
66. „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2016 m. gegužės 23 d. sprendimas byloje Nr. 51500/08“. HUDOC. Žiūrėta 2022 m. rugsėjo 2 d., <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-161149>
67. „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2017 m. sausio 25 d. sprendimas byloje Nr. 17484/15“. HUDOC. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-175659>
68. „Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komiteto 2018 m. rugsėjo 24 d. sprendimas byloje Nr. 2662/2015“. UNDOCS. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://undocs.org/en/CCPR/C/123/D/2662/2015>
69. „Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komiteto 2018 m. spalio 17 d. sprendimas byloje Nr. 2807/2016“. UNDOCS. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://undocs.org/en/CCPR/C/123/D/2807/2016>
70. „Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komiteto 2018 m. gruodžio 7 d. išvada byloje Nr. 2747/2016“. UNDOCS. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://undocs.org/en/CCPR/C/123/D/2747/2016>
71. „UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), Views, Communication No. 17/2008, 10 August 2011, CEDAW/C/49/D/17/2008“. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://undocs.org/CEDAW/C/49/D/17/2008>

72. „UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), Views, Communication No. 19/2008, 28 February 2012, CEDAW/C/51/D/19/2008“. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://undocs.org/en/CEDAW/C/51/D/19/2008>
73. „UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), Views, Communication No. 32/2011, 23 July 2012, CEDAW/C/52/D/32/2011“. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://undocs.org/CEDAW/C/52/D/32/2011>
74. „UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), Views, Communication No. 34/2011, 21 February 2014, CEDAW/C/57/D/34/2011“. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://undocs.org/CEDAW/C/57/D/34/2011>
75. „UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), Views, Communication No. 46/2012, 22 February 2016, CEDAW/C/63/D/46/2012“. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://undocs.org/en/CEDAW/C/63/D/46/2012>
76. „UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), Views, Communication No. 102/2016, 16 July 2019, CEDAW/C/73/D/102/2016“. Žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://undocs.org/CEDAW/C/73/D/102/2016>

PRIEDAI

ESTT nagrinėtų bylų suvestinė

BYLA	PAGRINDAI	IEŠKINIO TIPAS	SPRENDIMAS
<p><i>Maria Luise Lindorfen v. Council of the European Union</i> C-227/04 P, ECLI:EU:C:2007:490, [2007] ECR I-6767</p> <p>Apeliacinis skundas prašant panaikinti Europos Bendrijų Pirmosios instancijos teismo sprendimą T-204/01 (2004)</p> <p><b>Bylos esmė:</b> ES pareigūnė pareiškė ieškinį, kad apskaičiuojant pensijų draudimo stažą naudojamas didesnių aktuarinių verčių nustatymas moterims (lyties pagrindas) ir konvertavimas į nacionalinę valiutą yra diskriminacinis ir neskaidrus. Ji nesutiko su minėtoje apskaičiavimo ataskaitoje nurodytais pensijų draudimo stažo metais, nes Tarybos naudotas skaičiavimo metodas buvo diskriminacinis.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lytis</li> <li>• Amžius</li> <li>• Pilietybė</li> </ul>	<p>Ieškinys pateiktas bendrai dėl vienodo požiūrio principo pažeidimo, jis grindžiamas diskriminacija dėl lyties ir amžiaus (T-204/01), atskiras ieškinys dėl diskriminacijos dėl pilietybės (T-204/01)</p>	<p><b>Kiekvienas pagrindas nagrinėtas atskirai:</b> pripažinta diskriminacija tik dėl lyties, bet ne dėl amžiaus; ieškinys pilietybės pagrindu atmestas.</p>

<p><i>Tadao Maruko v. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen</i> C-267/06, ECLI:EU:C:2008:179, [2008] ECR I-1757</p> <p><b>Bylos esmė:</b> Ieškovas T. Maruko kreipėsi dėl draudimo įstaigos atsisakymo skirti jam našlio pensiją pagal profesinio privalomo draudimo sistemą, kurioje jo miręs partneris buvo apdraustas. Tačiau buvo atsisakyta mokėti išmokas, numatytas po sutuoktinio mirties likusiam gyvam sutuoktiniui, nes įstatai nenustatė galimybės mokėti išmokas partneriams. Ieškovo teigimu, partneriai vertinami mažiau palankiai nei sutuoktiniai, nors turi abipusę pareigą rūpintis ir teikti pagalbą, išsipareigoja bendrai gyventi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seksualinė orientacija</li> <li>Galimai</li> <li>• Lytis</li> </ul>	<p>Klausimai pateikti seksualinės orientacijos pagrindu: Direktyvos 2000/78/EB 1 straipsnio, 2 straipsnio 2 dalies a punkto, b punkto, 3 straipsnio 1 dalies c punkto bei 3 dalies išaiškinimas</p>	<p><b>Nagrinėtas diskriminavimo dėl seksualinės orientacijos pagrindas:</b> prašymą priimti prejudicinį sprendimą patekęs teismas turi patikrinti, ar likęs gyvas partneris yra panašioje situacijoje kaip ir sutuoktinis, gaunantis profesinio draudimo sistemoje nustatytą išmoką, jeigu taip, tai tuomet yra tiesioginė diskriminacija seksualinės orientacijos pagrindu.</p>
--	--	---	--



BYLA	PAGRINDAI	IEŠKINIO TIPAS	SPRENDIMAS
<p><i>Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV</i> C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397, [2008] ECR I-5187</p> <p><b>Bylos esmė:</b> Feryn įmonė paskelbė ieškanti darbuotojų, tačiau spaudoje buvo išspausdintas interviu su vienu iš įmonės direktorių, kuriame buvo teigiama, kad įmonė neįdarbins marokiečių kilmės asmenų, panašūs straipsniai pasirodė ir kituose laikraščiuose. Kartu įmonės direktorius interviu metu Belgijos nacionalinėje televizijoje pareiškė neįdarbins užsieniečių. Lygių galimybių ir kovos su rasizmu centras pateikė ieškinį dėl diskriminacinės įdarbinimo politikos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rasė</li> <li>Galimai</li> <li>• Lytis</li> </ul>	<p>Klausimai pateikti rasės ar etninės priklausomybės pagrindu: Direktyvos 2000/43/EB 2 straipsnio 2 dalies a punkto, 8 straipsnio 1 dalies ir 15 straipsnio išaiškinimas</p>	<p><b>Tai jog darbdavys viešai pareiškė neįdarbins tam tikros etninės kilmės ar rasės darbuotojų, yra tiesioginė diskriminacija įdarbinimo metu, nors ir nėra identifikuojamo nukentėjusiojo.</b></p>

<p><i>S. Coleman v. Attridge Law</i> C-303/06, ECLI:EU:C:2008:415, [2008] ECR I-5603</p> <p><b>Bylos esmė:</b> Ieškovė S. Coleman, auginanti neįgalų vaiką, savo noru išėjo iš darbo Attridge Law, tačiau vėliau buvusiems darbdaviams ji pareiškė ieškinį dėl netiesioginio atleidimo ir diskriminacijos dėl negalios, tvirtindama, kad jai buvo sudarytos nepalankesnės sąlygos nei neįgalių vaikų neturintiems darbuotojams. Sugrįžusios iš motinystės atostogų darbdaviai jos neįgalių vaikų neturintiems darbuotojams. Sugrįžusios iš motinystės atostogų darbdaviai jos neįgalių vaikų neturintiems darbuotojams. Sugrįžusios iš motinystės atostogų darbdaviai jos neįgalių vaikų neturintiems darbuotojams. Sugrįžusios iš motinystės atostogų darbdaviai jos neįgalių vaikų neturintiems darbuotojams.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neįgalumas</li> <li>Galimai</li> <li>• Lytis</li> </ul>	<p>Klausimai pateikti dėl neįgalumo grindžiami Direktyvos 2000/78/EB 1 straipsniu, 2 straipsnio 1 dalimi, 2 dalies a punktu ir 3 dalies bei 3 straipsnio 1 dalies c punktu</p>	<p><b>Priimtas sprendimas:</b> pripažinta tiesioginė diskriminacija dėl neįgalumo, tiesioginės diskriminacijos draudimas taikomas ne tik neįgaliesiems, bei numatytas draudimas priekabiauti taikomas ne tik neįgaliems asmenims.</p>
---	--	--	---

BYLA	PAGRINDAI	IEŠKINIO TIPAS	SPRENDIMAS
<p><i>Domnica Petersen v. Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe C-341/08</i>, ECLI:EU:C:2010:4, [2010] ECR I-00047</p> <p><b>Bylos esmė:</b> D. Petersen dirbusi stomatologe sulaukė 68 metų amžiaus ir stomatologų licencijų komitetas konstatavo, kad jos stomatologo licencija, išduota teikti stomatologijos paslaugas pagal sutartį su ligonių kasomis, nustoja galioti. Pagal nacionalinį reglamentavimą, sutartis su ligonių kasomis dirbančio stomatologo veiklos licencija nustoja galioti pasibaigus kalendoriniam ketvirčiui, kai dirbančiam stomatologui sueina 68 metai. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodė tikslą, kad dirbančių stomatologų gebėjimai sumažėja jiems sulaukus 68 metų amžiaus.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amžius</li> <li>Galimai</li> <li>• Lytis</li> </ul>	<p>Klausimai pateikti dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu grindžiami Direktyvos 2000/78/EB 2 straipsnio 5 dalimi ir 6 straipsnio 1 dalimi</p>	<p><b>Tiesioginė diskriminacija, jeigu siekiama vienintelio tikslo apsaugoti pacientų sveikatą nuo stomatologų gebėjimų pablogėjimo peržengus šią amžiaus ribą, nes tokia pati amžiaus riba nėra taikoma pagal sutartį su ligonių kasomis nedirbantiems stomatologams.</b> Kokio tikslo siekiama minėtą amžiaus ribą numatančia priemone, turi nustatyti nacionalinis teismas.</p>

<p><i>Seda Küçükdeveci v. Swedex GmbH &amp; Co. KG</i>, C-555/07, ECLI:EU:C:2010:21, [2010] ECR I-0365</p> <p><b>Bylos esmė:</b>          Ieškovė S. Küçükdeveci buvo atleista iš darbo, ir darbdavys pranešimo apie atleidimą iš darbo terminą apskaičiavo laikydamas, jog darbuotoja turėjo 3 metų stažą, nors ji šioje įmonėje dirbo 10 metų nuo 18 m. amžiaus. Ieškovės nuomone, nuostata apskaičiuojant pranešimo apie atleidimą iš darbo terminą neatsižvelgti į iki 25 metų amžiaus išdirbtą laiką, yra diskriminaciją dėl amžiaus įtvirtinanti priemonė.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amžius</li> <li>Galimai</li> <li>• Etninė kilmė</li> <li>• Netiesioginė diskriminacija dėl lyties</li> </ul>	Klausimai pateikti tiksliai dėl amžiaus grindžiami Direktyva 2000/78/EB	<p><b>Pripažinta tiesioginė diskriminacija dėl amžiaus</b></p>
--	---	---	--

BYLA	PAGRINDAI	IEŠKINIO TIPAS	SPRENDIMAS
<p><i>Susanne Bulicke v. Deutsche Büroservice GmbH</i> C-246/09, ECLI:EU:C:2010:418, [2010] ECR I-7003</p> <p><b>Bylos esmė:</b> S. Bulicke kreipėsi dėl įdarbinimo pagal skelbimą, jį tuo metu buvo 41 m. amžiaus. Skelbime buvo nurodoma, kad jaunai komandai ieškomi darbuotojai. Ieškovei buvo pranešta, kad jos kandidatūra nebuvo atrinkta. Nors kaip paaiškėjo, tą pačią dieną buvo įdarbinti du 20 ir 22 metų asmenys. Įmonė ir toliau skelbė įdarbinimo skelbimus laikraščiuose ir visuose skelbimuose vartojo žodžius „jauna komanda“ ir „nuo 18 iki 35 metų amžiaus“. Ieškovė pateikė ieškinį prašydama atlyginti žalą, kurią, kaip ji mano, patyrė dėl diskriminacijos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amžius</li> <li>Galimai</li> <li>• Lytis</li> </ul>	<p>Klausimas pateiktas dėl amžiaus</p> <p>Direktyvos 2000/78 9 straipsnio 1 ir 3 dalies, 8 straipsnio 2 dalies pagrindu</p>	<p><b>ESTT palaikė nacionalinės teisės nustatytą terminą - nacionalinę proceso taisyklę, pagal kurią įdarbinant nuo diskriminacijos dėl amžiaus nukentėjęs asmuo turi pateikti diskriminavusiam asmeniui reikavimus dėl turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo per dviejų mėnesių terminą.</b></p>

<p><i>Pensionsversicherungsanstalt v. Christine Kleist</i> C-356/09, ECLI:EU:C:2010:703, [2010] ECR I-11939</p> <p><b>Bylos esmė:</b>  Imonė kurios darbuotoja dirbo C. Kleist, nusprendė atleisti iš darbo visus darbuotojus vyrus ir moteris, atitinkančius išleidimo į pensiją sąlygas. Moterų pensinis amžius skyrėsi nuo vyrų. C. Kleist pageidavo dirbti toliau, todėl ji kreipėsi su ieškiniu dėl patiriamos diskriminacijos lyties ir amžiaus pagrindais.</p>	<p>Lytis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amžius</li> <li>• (nurodė tik C. Kleist, nebuvo įtrauktas į klausimus)</li> </ul>	<p>Klausimas pateiktas tik-tai dėl lyties grindžiamas Direktyvos 76/207/EEB 3 straipsnio 1 dalies c punktu Nacionalinis teismas, pateikęs klausimą priimti prejudicinį sprendimą, nenurodė amžiaus pagrindo, nors ieškinys buvo pateiktas dviem pagrindais, todėl ESTT nenagrinėjo klausimo Direktyvos 2000/78/EB kontekste. ESTT diskriminaciją nagrinėjo tik-tai dėl lyties, tačiau diskriminacijos dėl amžiaus pagrindas buvo analizuojamas klausime dėl pensijos sąlygų.</p>	<p><b>Išnagrinėtas vienu pagrindu:</b>  pripažinta tiesioginė diskriminacija dėl lyties, nebuvo pateiktas klausimas dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu, todėl atsakymo šiuo pagrindu ir nebuvo pateikta.</p>
---	---	--	--

BYLA	PAGRINDAI	IEŠKINIO TIPAS	SPRENDIMAS
<p><i>Jürgen Römer v. Freie und Hansestadt Hamburg</i> C-147/08, ECLI:EU:C:2011:286, [2011] ECR I-3591</p> <p><b>Bylos esmė:</b> Ieškovas Jürgen Römer buvęs Hanzos miesto Hamburgo administracijos darbuotojas pateikė ieškinį dėl buvusio darbdavio mokamos pensijos sumos. Ieškovui buvo atsisakyta mokėti reikalaujamo dydžio papildomą senatvės pensiją tuo pagrindu, kad buvęs darbdavys taikė apskaičiavimo metodą, kuris palankesnis susituokusiems pensininkams, nei pensininkams, kurie, kaip ieškovas, pagal Vokietijos teisę yra įregistruavę partnerystę. J. Römer nuomone, apskaičiuojant pensijos išmokas, jis turėtų būti traktuojamas kaip susituokęs ir nuolat negyvenantis skyrium pensininkas. Jis tvirtino, kad „susituokusio, nuolat negyvenančio skyrium pensininko“ sąvoka, numatyta minėtoje nuostatoje, turi būti suprantama taip, kad ji apima ir pensininkus, įregistravusius partnerystę pagal Vokietijos Federacinės Respublikos partnerystės įstatymą.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seksualinė orientacija</li> <li>Galimai</li> <li>• Lytis</li> </ul>	<p>Klausimai pateikti dėl seksualinės orientacijos pagrindo remiantis SESV 157 straipsniu Direktyvos 2000/78 1, 2 straipsnių, 3 straipsnio 1 dalies c punkto, 3 straipsnio 3 dalies ir 22 konstatuojamosios dalies išaiškinimu</p>	<p><b>Buvo konstatuota tiesioginė diskriminacija dėl seksualinės orientacijos, nes pagal nacionalinę teisę tokio partnerio teisinė ir faktinė padėtis, kiek ji susijusi su minėta pensija, yra panaši į susituokusio asmens padėtį.</b></p>

BYLA	PAGRINDAI	IEŠKINIO TIPAS	SPRENDIMAS
<p><i>Ministerul Justiției și Libertăților Cetățenești v. Agafiței and Others</i> C-310/10, ECLI:EU:C:2011:467, [2011] ECR I-05989</p> <p><b>Bylos esmė:</b> Rumunijos teisėjai kreipėsi reikalaudami atlyginti žalą, kurią jie mano patyrę dėl diskriminacinio požiūrio darbo užmokesčio srityje dėl priklausymo socialinei profesinei kategorijai ir dėl darbo vietos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Darbo vieta (neginamas pagrindas)</li> <li>• Priklausymas socialinei profesinei kategorijai (neginamas pagrindas)</li> </ul>	<p>Klausimas pateiktas bendrai grindžiamas:</p> <p>Direktyvos 2000/43/EB 15 straipsniu</p> <p>Direktyvos 2000/78/EB 17 straipsniu</p>	<p><b>Prašymo priimti prejudicinį sprendimą nepriimtinas</b> – netaikymas, nes pagrindai, kurie pateikti byloje dėl socialinės profesinės kategorijos ir darbo vietos, nepatenka į Europos Sąjungos teisės nuostatų sritį,</p>



<p><i>Galina Meister v. Speech Design Carrier Systems GmbH</i> C-415/10, ECLI:EU:C:2012:217, [2012]</p> <p><b>Bylos esmė:</b>          Įmonė pateikė spaudoje skelbimą apie ketinimą įdarbinti patyrusį (-ią) „programinės įrangos vystytoją“. Susidomėjusi skelbimu apie siūlomą darbą G. Meister du kartus pateikė savo kandidatūrą įsidarbinti, darbdavys kandidatūrą du kartus atmetė jos nepakvietęs į pokalbį ir nepranešęs jokio kandidatūros atmetimo motyvo, nors jos kvalifikacijos lygis atitiko darbo skelbime nurodytą ieškomo darbuotojo kvalifikaciją. Ieškovė prašė pateikti informaciją, kodėl jos kandidatūra buvo atmesta, tačiau įmonė tokios informacijos nesuteikė, atitinkamai pareiškėja teigė patyrusi diskriminaciją lyties, amžiaus ir etninės kilmės pagrindais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lytis</li> <li>• Etninė kilmė</li> <li>• Amžius</li> </ul>	<p>Klausimas pateiktas bendrai grindžiamas visais trimis pagrindais: lytis Direktyvos 2006/54/EB 19 straipsnio 1 dalis; etninė kilmė Direktyvos 2000/43/EB 8 straipsnio 1 dalis; amžius Direktyvos 2000/78/EB 10 straipsnio 1 dalis.</p>	<p><b>Turinys visų pagrindų bendrai liko nenagrinėtas:</b>          Galima tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, tai turi įvertinti nacionalinis teismas. Negalima atmesti tikimybės, kad atsakovo atsisakymas suteikti bet kokią informaciją gali būti vienas veiksnių, į kuriuos reikia atsižvelgti įrodinėjant faktines aplinkybes, leidžiančias preziumuoti tiesioginę ar netiesioginę diskriminaciją.</p>
--	---	--	---

BYLA	PAGRINDAI	IEŠKINIO TIPAS	SPRENDIMAS
<p><i>Johann Odar v. Baxter Deutschland GmbH</i> C-152/11, ECLI:EU:C:2012:772, [2012]</p> <p><b>Bylos esmė:</b></p> <p>Ieškovas – vedęs, turintis du išlaikomus vaikus ir jam pripažinta sunki negalia – jo neįgalumas yra 50 %. Skaičiuojant išieitinę išmoką, darbdavys pritaikė formulę, kuri automatiškai sumažina išmokos dydį vyresniems nei 54 metų darbuotojams. Dėl J. Odar sunkios negalios, jo teisė gauti senatvės pensiją sunkią negalią turintiems asmenims įgyjama sulaukus 60 metų, vietoje nustatyto įprastos senatvės pensijos 65 metų amžiaus. Atitinkamai, jam buvo paskaičiuota sumažinta kompensacinė suma, remiantis anksčiausia galima išėjimo į pensiją data. Ieškinys pareikštas dviem pagrindais: dėl diskriminacijos amžiaus ir negalios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amžius</li> <li>• Negalia</li> </ul>	<p>Atskiri klausimai grindžiami dviem pagrindais: amžius</p> <p>Direktyvos 2000/78/EB 1 ir 16 straipsniais ar 6 straipsnio 1 dalies antros pastraipos a punktu; negalia</p> <p>Direktyvos 2000/78/EB 1 ir 16 straipsniais.</p>	<p><b>Atskiras pagrindų nagrinėjimas, tačiau aptartas pagrindų derinimas</b> – diskriminacija amžiaus pagrindu (proporciniame tyrime dėl diskriminacijos negalios pagrindu amžius buvo pateiktas kaip veiksnys, darantis poveikį prastesnės padėties susidarymui).</p>

<p><i>Z. v A Government department and The Board of management of a community school C-363/12, ECLI:EU:C:2014:159 [2014]</i></p> <p><b>Bylos esmė:</b> Moteris, gimusi be gimdos ir negalinti išnešioti kūdikio, nors jos kiaušidės sveikos ir apskritai ji yra vaisinga, nusprendė pasinaudoti surogatinės motinystės paslauga. Gimus vaikui ji pateikė prašymą motinystės atostogoms, tačiau jai jos nebuvo suteiktos kadangi ji nebuvo nėščia. Ponia Z. tvirtino, kad ji buvo diskriminuojama dėl lyties, šeiminių padėties ir neįgalumo. Mažiau palankus numatytosios motinos vertinimas tiek, kiek tai susiję su motinystės atostogų suteikimu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lytis</li> <li>• Negalia</li> </ul>	<p>Atskiri klausimai grindžiami dviem pagrindais: lytis – ESS 13 straipsniu, SESV 8 ir 157 straipsniais ir (arba) Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 21, 23, 33 ir 34 straipsniais, Direktyvos 2006/54/EB 4 ir 14 straipsniais; negalia – SESV 10 straipsniu ir (arba) Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 21, 26, ir 34 straipsniais ir Direktyvos 2000/78/EB 3 straipsnio 1 dalimi ir 5 straipsniu.</p>	<p><b>Atskiras pagrindų nagrinėjimas:</b> diskriminacijos nėra – neapima ES teisės taikymo srities</p>
--	--	--	--

BYLA	PAGRINDAI	IEŠKINIO TIPAS	SPRENDIMAS
<p><i>Nils-Johannes Kratzer v. R+V Allgemeine Versicherung AG C-423/15, ECLI:EU:C:2016:604 [2016]</i></p> <p><b>Bylos esmė:</b> Kandidato įsidarbinti paraiška teikta dėl teisės srities stažuotojo darbo vietos buvo atmesta nurodant, kad šiuo metu darbo vietos darbdavys pasiūlyti negali. N.-J. Kratzer kreipėsi į potencialų darbdavį, kad būtų atlyginta žala patirta dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu. Darbdavys tai neigė ir pakvietė N.-J. Kratzer į darbo pokalbį. Tačiau jis atsisakė ir kreipėsi į teismą dėl žalos atlyginimo. Vėliau ieškovui tapo žinoma, kad bendrovė keturias teisės stažuotojų vietas skyrė tik moterims, N.-J. Kratzer pareikalavo jam papildomai sumokėti už žalą, patirtą jį diskriminuojant ir dėl lyties.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lytis</li> <li>• Amžius</li> </ul>	<p>Klausimas pateiktas bendrai grindžiamas: amžius – Direktyvos 2000/78/EB 3 straipsnio 1 dalies a punktu; lytis – Direktyvos 2006/54/EB 14 straipsnio 1 dalies a punktu.</p>	<p><b>Negalima veiksmų laikyti diskriminacija:</b> gali būti laikoma piktnaudžiavimu teise</p>

<p><i>David L. Parris v. Trinity College Dublin and Others</i> C-443/15, ECLI:EU:C:2016:897 [2016]</p> <p><b>Bylos esmė:</b> Darbuotojas pretenduojantis į našlio pensijos išmokų planą, į ją gali pretenduoti tik tuo atveju, jeigu pensijų sistemos dalyvis susituokė arba įregistravo partnerystę anksčiau, negu jam sukako 60 metų. Tačiau p. Parris negalėjo to padaryti, kadangi Airijoje tos pačios lyties asmenų partnerystė buvo pripažinta tik tuomet, kai pareiškėjui jau buvo suėję virš 60 metų. Parris pateikė ieškinį dėl diskriminacijos amžiaus ir seksualinės orientacijos pagrindais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seksualinė orientacija</li> <li>• Amžius</li> </ul>	<p>Klausimai pateikti atskirai ir pateiktas bendras klausimas grindžiami: seksualinė orientacija – Direktyvos 2000/78 2 straipsniu; <b>Jeigu ne:</b> amžius – Direktyvos 2000/78 2 straipsniu kartu su jos 6 straipsnio 2 dalimi; <b>Jeigu ne:</b> dėl amžiaus ir seksualinės orientacijos – Direktyvos 2000/78 2 straipsnis kartu su jos 6 straipsnio 2 dalimi</p>	<p><b>Diskriminacijos nėra vertinant kiekvienu iš pagrindų atskirai ir kartu.</b></p>
--	--	---	---

BYLA	PAGRINDAI	IEŠKINIO TIPAS	SPRENDIMAS
<p><i>Angel Marinkov v. Predsedatel na Darzhavna agentsia za balgarite v chuzhbina</i> C-27/16, ECLI:EU:C:2016:943 [2016]</p> <p><b>Bylos esmė:</b></p> <p>A. Marinkov buvo atleistas iš darbo dėl restruktūrizacijos. Pareiškėjo pareigybė buvo panaikinta. Vykstant restruktūrizacijai tuo pačiu metu buvo sukurtos dvi panašios, analogiškos pareigybės, į kurias buvo paskirtos buvusios A. Marinkov bendradarbės – moterys. Nenustatyti jų vertinimo kriterijai, taip pat nenumatyta pareiga pagrįsti konkretaus asmens atleidimą.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lytis</li> <li>• Nežinomas pagrindas</li> <li>• Direktyvos 2000/78/EB pagrindu tačiau pagrindas nenurodomas</li> </ul>	<p>Klausimai pateikti bendrai grindžiami: Direktyvos 2000/78/EB 3 straipsnio 1 dalies c punktu; Direktyvos 2006/54/EB 14 straipsnio 1 dalies c punktu, 18 ir 25 straipsniais.</p>	<p><b>ESTT akivaizdžiai neturi kompetencijos atsakyti į pateiktus klausimus.</b></p>

<p><i>Petya Milkova v. Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol</i> C-406/15, ECLI:EU:C:2017:198 [2017]</p> <p><b>Bylos esmė:</b> Ieškovė dirbo valstybės tarnautoja agentūroje, kurios struktūroje numatyta, kad pareigas gali eiti ir valstybės tarnautojai, ir darbuotojai pagal sutartį. Nutraukiant P. Milkovos darbo sutartį, nebuvo gautas išankstinio atitinkamo teritorinio Darbo inspekcijos padalinio leidimas, nors toks leidimas yra privalomas, kai asmuo turi negalią. P. Milkovos darbdaviui būtų privaloma kreiptis, jeigu ieškovė dirbtų pagal sutartį, tačiau jos statusas buvo valstybės tarnautojos, todėl toks kreipimasis buvo neprivalomas. P. Milkova teigė patyrusi diskriminaciją profesinio statuso ir negalios pagrindais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Negalia</li> <li>• Valstybės tarnautojo statusas</li> <li>• (nėra ES teisės taikymo srities)</li> </ul>	<p>Klausimai pateikti bendrai grindžiami:</p> <p>Direktyvos 2000/78/EB 4 ir 7 straipsniais;</p> <p>Jungtinių Tautų neigaliųjų teisių konvencijos 5 straipsnio 2 dalimi.</p>	<p><b>Bendrai pagrindu turinys nenagrinėtas:</b></p> <p>prašymą pateikęs nacionalinis teismas turi nuspręsti ar valstybės tarnautojo statusas yra diskriminacinis negalią turinčių darbuotojų atžvilgiu: valstybės tarnautojo statusas nėra gintinas pagal ES teisės normas, negalia nėra pagrindas, dėl kurio kilo nevienodas požiūris, nacionalinių normų, jeigu nacionalinis teismas pripažintų diskriminaciją šiuo atveju apsauginės normos turi būti taikomos ir tokią pačią negalią turintiems valstybės tarnautojams.</p>
--	--	---	--

BYLA	PAGRINDAI	IEŠKINIO TIPAS	SPRENDIMAS
<p><i>Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. G4S Secure Solutions NV</i> C157/15 ECLI:EU:C:2017:203 [2017] <b>Bylos esmė:</b> S. Achbita, musulmonė, pradėjo dirbti registratore G4S. Šioje įmonėje ji buvo įdarbinta pagal neterminuotą darbo sutartį. Tuo laiku G4S galiojo nerašyta taisyklė, kad darbuotojai darbo vietoje negali nešioti jokių matomų jų filosofinių, politinių ar religinių įsitikinimų simbolių. Ji pranešė vadovybei, kad ketina ryšėti musulmonišką skarą darbo laiku, G4S vadovybė informavo S. Achbitą, kad skaros ryšėjimas nebus toleruojamas ir patvirtino darbo tvarkos taisyklių pakeitimą, kad darbuotojams draudžiama darbo vietoje nešioti matomus jų filosofinių, politinių ar religinių įsitikinimų simbolius. S. Achbita dėl tvirto nusistatymo kaip musulmonei ryšėti musulmonišką skarą darbo vietoje buvo atleista iš darbo. Pareiškėja nurodė patyrusi diskriminaciją dėl religijos ar įsitikinimų.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Religija ar įsitikinimai</li> <li>• Galimai</li> <li>• Lytis</li> <li>• Etninė kilmė</li> </ul>	<p>Klausimas pateiktas dėl: Direktyvos 2000/78/EB, 2 straipsnio 2 dalies a punkto.</p>	<p><b>Tiesioginės diskriminacijos nėra, galima netiesioginė diskriminacija, palikta nuspręsti nacionaliniams teismui:</b> draudimas ryšėti musulmonišką skarą, išplaukiantis iš privačios įmonės nustatytos darbo tvarkos taisyklės, pagal kurią darbo vietoje draudžiama nešioti visus matomus filosofinių, politinių ar religinių įsitikinimų simbolius, nėra tiesioginė diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, kaip tai suprantama pagal direktyvą; vis dėlto tokia privačios įmonės nustatyta darbo tvarkos taisyklė gali sukurti netiesioginę diskriminaciją, jeigu nustatyta, kad dėl joje įtvirtintos, atrodytų, neutralios pareigos iš tikrųjų tam tikrą religiją išpažįstantys ar turintys tam tikrų įsitikinimų asmenys patektų į tam tikru atžvilgiu prastesnę padėtį.</p>



<p><i>Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v. Micropole SA, buvusių Micropole Univers SA C-188/15, ECLI:EU:C:2017:204 [2017]</i></p> <p><b>Bylos esmė:</b> Ieškovė prieš įsidarbindama Micropole vykstant studentų karjeros kontaktų mugei susipažino su šios bendrovės atstovu; šis informavo ją, kad musulmoniškos skaros ryšėjimas bendraujant su bendrovės klientais galėtų kelti problemų. Pasibaigus praktikai įmonė įdarbino pagal neterminuotą darbo sutartį, tačiau ieškovės buvo atleista iš darbo. Manydama, kad toks atleidimas iš darbo yra diskriminacinis, A. Bougnaoui nurodė patyrusi diskriminaciją dėl religijos ar įsitikinimų.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Religija ar įsitikinimai</li> <li>Galimai</li> <li>• Lytis</li> <li>• Etninė kilmė</li> </ul>	<p>Klausimas pateiktas dėl: Direktyvos 2000/78/EB, 4 straipsnio 1 dalies.</p>	<p><b>ESTT nusprendė,</b> kad darbdavio siekis atsižvelgti į kliento pageidavimus, jog šio darbdavio paslaugų nebeteiktų darbuotoja, ryšinti musulmonišką skarą, neturėtų būti laikomas esminiu ir lemiamu profesiniu reikalavimu, kaip jis suprantamas pagal šią nuostatą.</p>
--	--	---	---

BYLA	PAGRINDAI	IEŠKINIO TIPAS	SPRENDIMAS
<p><i>Sejdić and Finci v. Bosnia and Herzegovina</i>, 27996/06, 34836/06, [2009]</p> <p><b>Bylos esmė:</b> Pareiškėjai skunde nurodė, kad jie negalėjo kandidatuoti rinkimuose į parlamentą. Sudarant taikų sprendimą ir susitarimą sureguliuojant ir išsprendžiant praėjusio amžiaus 10-ojo dešimtmečio konfliktą, tarp trijų pagrindinių tautinių grupių buvo pasiektas susitarimas dėl dalijimosi valdžia Bosnijoje ir Hercegovinoje. Jame, be kita ko, buvo numatyta, kad kiekvienas parlamento rinkimuose dalyvaujantis kandidatas turi deklaruoti savo priklausomybę bosnių, serbų ar kroatų bendruomenei. Pareiškėjai, kurie buvo žydų ir romų kilmės, atsisakė tai padaryti ir teigė esantys diskriminuojami dėl rasės ir etninės priklausomybės, nes negali dalyvauti rinkimuose ir kandidatuoti į parlamentą.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rasė arba etninė kilmė</li> <li>Galimai</li> <li>• Religija ar įsitikinimai</li> </ul>	<p>Ieškinys pateiktas dėl Protokolo Nr. 1 3 str. Teisė į laisvus rinkimus, sąveikoje su EŽTK 14 str. Diskriminacijos uždraudimas ir atskirai Protokolo Nr. 1 3 str. Teisė į laisvus rinkimus arba sąveikoje su Protokolo Nr. 12, 1 str. Bendrasis diskriminacijos uždraudimas</p>	<p><b>Byla išnagrinėta priimant sprendimą dėl</b> Protokolo Nr. 1 3 str. Teisė į laisvus rinkimus, sąveikoje su EŽTK 14 str. Diskriminacijos uždraudimas ir Protokolo Nr. 12 1 str. Bendrasis diskriminacijos uždraudimas pažeidimų. <b>Pažymėtina išvada dėl rasinės Diskriminacijos, kuri parodo sąveiką tarp etninės priklausomybės ir religijos. Taikos susitarimo sąlygos buvo subtiliai suformuluotos, dėl to tokia diskriminacija negalėtų būti pateisinta.</b></p>

BYLA	PAGRINDAI	IEŠKINIO TIPAS	SPRENDIMAS
<p>V. C. v. Slovakia, 18968/07, [2011]</p> <p><b>Bylos esmė:</b></p> <p>Pareiškėja teigė, kad buvo priverstinai sterilizuota valstybinėje ligoninėje, antrąjį gimdymo metų. V. C. buvo atliktas cezario pjūvis, prieš šią procedūrą ligoninės personalas priverstė ją pasirašyti sutikimą dėl sterilizacijos procedūros. Pareiškėja gimdė, kentėjo skausmą, kartu jai buvo grasinama, kad ji arba kūdikis mirs. Ji buvo apgyvendinta palatoje, kurioje gyveno tik romų tautybės moterys, nebuvo leista naudotis bendrais vonios kambariais ir tualetais, kuriais naudojosi ne romų tautybės moterys. Sužinojusi, kad sterilizacija nebuvo būtina, V. C. buvo smarkiai traumuota, dėl sterilizacijos ji išsiskyrė su vyru, jos nebepalaikė romų bendruomenė, jai teko kreiptis pagalbos į psichiatrus.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rasė arba etninė kilmė</li> <li>• Lytis</li> </ul>	<p>Ieškinys pateiktas dėl EŽTK 3 str. Kankinimo uždraudimas; 8 str. Teisė į privataus ir šeimos gyvenimo gerbimą; 12 str. Teisė į santuoką; 13 str. Teisė į veiksmingą teisinės gynybos priemonę ir 14 str. Diskriminacijos uždraudimas.</p>	<p><b>Byla išnagrinėta dėl kiekvieno straipsnio atskirai:</b></p> <p>pripažintas 3 str. Kankinimo uždraudimas ir 8 str. Teisė į privataus ir šeimos gyvenimo gerbimą.</p>

<p><i>N. B. v. Slovakia</i>, 29518/10, [2012]</p> <p><b>Bylos esmė:</b>  Pareiškėja teigė, kad sterilizacijos procedūra, atlikta jos antro gimdymo metu, sukėlė neigiamas pasekmes jos fizinės ir psichinės sveikatos būklei, santykiams su artimaisiais ir bendruomene, be to, N. B. teigė patyrusi diskriminaciją keliais pagrindais, tokiais kaip lyties, rasės ar etninės kilmės. Pareiškėja pripažino tai, kad rašytinį sutikimą pasirašė būdama apsvaigusi nuo skausmą malšinančių vaistų.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rasė arba etninė kilmė</li> <li>• Lytis</li> </ul>	<p>Ieškinys pateiktas dėl EŽTK 3 str. Kankinimo uždraudimas; 14 str. Diskriminacijos uždraudimas sąveikoje su 3 str. Kankinimo uždraudimas; 14 str. Diskriminacijos uždraudimas</p>	<p><b>Byla išnagrinėta dėl kiekvieno straipsnio atskirai:</b>  pripažintas 3 str. Kankinimo uždraudimas ir 14 str. Diskriminacijos uždraudimas sąveikoje su 3 str. Kankinimo uždraudimas.</p>
--	---	---	---

BYLA	PAGRINDAI	IEŠKINIO TIPAS	SPRENDIMAS
<p><i>B. S. v. Spain</i>, 47159/08, [2012]</p> <p><b>Bylos esmė:</b> Nigerijos etninės kilmės pareiškėja, teikianti seksualines paslaugas ir teisėtai gyvenanti Ispanijoje, tvirtino, kad Ispanijos policijos pareigūnai su ja netinkamai elgėsi žodiniiais ir fiziniiais veiksmais, ir ji patyrė diskriminaciją rasės, lyties ir profesijos pagrindais. Ji buvo nuolatos pakartotinai tikrinama ir įžeidinėjama policijos pareigūnų, patyrė fizinį ir psichologinį smurtą, kai kitos seksualinių paslaugų teikėjos, kurių etninė kilmė europietiška, nebuvo tikrinamos ir jos nepatyrė tokių rasistinių bei seksistinių įžeidinėjimų.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rasė</li> <li>• Lytis</li> <li>• Profesija</li> </ul>	<p>Ieškinys pateiktas dėl EŽTK 3 str. Kankinimo uždraudimas; 14 str. Diskriminacijos uždraudimas sąveikoje su 3 str. Kankinimo uždraudimas; 14 str. Diskriminacijos uždraudimas</p>	<p><b>Byla išnagrinėta dėl kiekvieno straipsnio atskirai:</b> pripažintas 3 str. Kankinimo uždraudimas ir 14 str. Diskriminacijos uždraudimas sąveikoje su 3 str. Kankinimo uždraudimas.</p>

<p><i>Eweida and Others v. the United Kingdom</i>, 48420/10, [2013]</p> <p><b>Bylos esmė:</b> Pareiškėja dirbo privačioje įmonėje, keleivių skrydžių registratore; pasikeitus avialinijų uniformoms, pareiškėjos visuomet nešiotas kaklo papuošalas, religinis simbolis kryžius, tapo matomas, ir tai prieštaravo uniformos dėvėjimo taisyklėms bei įmonės įvaizdžiui. Moteris po kelių įspėjimų buvo nušalinta nuo darbo tol, kol sutiks su taisyklėmis. Vėliau British Airways suskubo pakeisti taisykles ir leido darbe nešioti pakuotę su kryželiu. Pareiškėja nebuvo atleista, tačiau darbdavys ją norėjo perkelti į kitas pareigas, kuriose nebuvo tiesioginio kontakto su avialinijų klientais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Religija ar įsitikinimai</li> <li>Galimai</li> <li>• Rasė arba Etninė kilmė</li> </ul>	<p>Ieškinys pateiktas dėl EŽTK 9 str. Minties, sąžinės ir religijos laisvės; vieno arba 14 str. Diskriminacijos uždraudimas sąveikoje su 9 str. Minties, sąžinės ir religijos laisvė</p>	<p><b>Byla išnagrinėta tik dėl 9 str.</b> Minties, sąžinės ir religijos laisvės pažeidimo, pripažintas pažeidimas; sąveika su 14 str. nenagrinėta.</p>
--	---	--	--

BYLA	PAGRINDAI	IEŠKINIO TIPAS	SPRENDIMAS
<p>S. A. S. v. France, 43835/11, [2014]</p> <p><b>Bylos esmė:</b> Prancūzijai įtvirtinus veido apdangalų draudimą pareiškėja, Prancūzijos pilietė, praktikuojanti musulmonė, dėvinti burką ne dėl šeimos spaudimo, o vedina savo religijos, kultūros ir asmeninių įsitikinimų, kreipėsi į teismą. S. A. S. nuomone, nuolatinis veido dengimas viešumoje nėra būtinas, bet ji siekia turėti tokią galimybę dengti veidą atsižvelgiant į tam tikras dvasines aplinkybes, religinių švenčių metu. S. A. S. nurodė, kad jos tikslas nėra gluminti aplinkinius, tik gyventi pagal savo religinius įsitikinimus. Kartu buvo nurodyta, kad pareiškėja sutinka laikytis saugumo reikalavimų ir atidengti veidą atliekant saugumo patikrinimą oro uostuose ar banke, kai bus prašoma atlikti būtiną patikrinimą tapatybės nustatymui.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Religija ar įsitikinimai</li> <li>• Rasė arba etninė kilmė</li> <li>• Lytis</li> </ul>	<p>Ieškinys pateiktas dėl EŽTK 3 str. Kankinimo uždraudimas, vienas arba sąveikoje su 14 str. Diskriminacijos uždraudimas; 11 str. Susirinkimų ir asociacijos laisvė vienas arba sąveikoje su 14 str. Diskriminacijos uždraudimas; 8 str. Teisė į privataus ir šeimos gyvenimo gerbimą, 9 str. Minties, sąžinės ir religijos laisvė, 10 str. Saviraiškos laisvė vieni arba sąveikoje su 14 str. Diskriminacijos uždraudimas</p>	<p><b>Byla išnagrinėta ir priimtas sprendimas, kad taikomos priemonės pažeidimo nėra, nors turi neišvengiamą poveikį musulmonėms moterims.</b></p>

<p><i>Carvalho Pinto de Sousa Morais v. Portugal</i>, 17484/15, [2017]</p> <p><b>Bylos esmė:</b>  Pareiškėja pateikė civilinį ieškinį ligoninei dėl medikų aplaidumo atliekant jai ginekologinę operaciją. Du vaikus turinti 50 amžiaus portugalė tvirtino, kad dėl medikų aplaidumo prarado galimybę turėti normalių lytinių santykių. Teismas pripažino medikų aplaidumą atliekant operaciją, ir skyrė kompensaciją. Ligoninei pateikus apeliaciją, teismas ženkliai sumažino kompensaciją. Pareiškėja tvirtino, kad teismo sprendimas jos atžvilgiu buvo diskriminuojantis lyties ir amžiaus pagrindais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amžius</li> <li>• Lytis</li> </ul>	<p>Ieškinys pateiktas dėl EŽTK 8 str. Teisė į privataus ir šeimos gyvenimo gerbimą, kartu sąveikoje su 14 str. Diskriminacijos uždraudimas.</p>	<p><b>Byla išnagrinėta vertinant abu straipsnius kartu ir nuspręsta, kad pažeistas EŽTK 8 str. Teisė į privataus ir šeimos gyvenimo gerbimą, kartu sąveikoje su 14 str. Diskriminacijos uždraudimas.</b></p>
---	---	---	--





MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

**Raimonda Bublienė**

DAUGIALYPĖ DISKRIMINACIJA EUROPOS  
SAJUNGOS ANTIDISKRIMINACINĖS TEISĖS  
KONTEKSTE

Daktaro disertacijos santrauka

Socialiniai mokslai, teisė (S 001)

Vilnius, 2022

Daktaro disertacija rengta 2015–2021 metais, ginama Mykolo Romerio universitete pagal Mykolo Romerio universitetui su Vytauto Didžiojo universitetu Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro 2019 m. vasario 22 d. įsakymu Nr. V-160 suteiktą doktorantūros teisę.

*Mokslinė vadovė:*

doc. dr. Inga Daukšienė (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė, S 001).

Daktaro disertacija ginama Mykolo Romerio universiteto ir Vytauto Didžiojo universiteto teisės mokslo krypties taryboje:

*Pirmininkas:*

prof. dr. Justinas Žilinskas (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė, S 001).

*Nariai:*

prof. dr. Toma Birmontienė (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė, S 001);

prof. dr. Lyra Jakulevičienė (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė, S 001);

dr. Laima Vaigė (Upsalos universitetas, Švedijos Karalystė, socialiniai mokslai, teisė, S 001);

prof. dr. Skirgailė Žalimienė (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, teisė, S 001).

Daktaro disertacija bus ginama viešame Teisės mokslo krypties tarybos posėdyje 2022 m. gruodžio 9 d. 14 val. Mykolo Romerio universitete, MRU LAB L-102 aud.

Adresas: Didlaukio g. 55, LT-08303 Vilnius.

Daktaro disertacijos santrauka išsiųsta 2022 m. lapkričio 9 d.

Daktaro disertaciją galima peržiūrėti Lietuvos nacionalinėje Martyno Mažvydo bibliotekoje (Gedimino pr. 51, Vilnius), Mykolo Romerio universiteto bibliotekoje (Ateities g. 20, Vilnius) ir Vytauto Didžiojo universiteto bibliotekoje (K. Donelaičio g. 52, Kaunas).

## DAUGIALYPĖ DISKRIMINACIJA EUROPOS SĄJUNGOS ANTIDISKRIMINACINĖS TEISĖS KONTEKSTE

### SANTRAUKA

*Tyrimo problematika ir aktualumas.* Šiuolaikinio pasaulio, visuotinės globalizacijos procese yra svarbi auganti žmonių migracija bei su šiuo procesu susiję migracinio pobūdžio pokyčiai visuomenėje. Nepaisant plataus ES antidiskriminacinės teisės reglamentavimo, asmenys susiduria su kliūtimis, kurios jiems neleidžia atskleisti visų savo galimybių įvairiose kasdieninio gyvenimo situacijose, taip pat ir Lietuvoje. ES teisės aktai draudžia diskriminaciją, tačiau diskriminacija ir toliau paplitusi, stebima visose visuomenėse ir visose pagrindinėse visuomeninio gyvenimo srityse. Pastaraisiais metais tapo klaidinga vertinti visus diskriminacijos atvejus priskiriant juos tik vienai priežastčiai ar ypatumui, realybė yra ta, kad dalis žmonių patiria diskriminaciją keliais pagrindais<sup>499</sup>.

Teisinėje literatūroje daugialypės diskriminacijos terminas vartojamas apibūdinti reiškiniui, kuomet asmenys diskriminuojami daugiau nei dėl vienos priežasties, t. y. daugiau negu vienu pagrindu<sup>500</sup>. Daugialypė diskriminacija gali būti, kai galima išskirti konkrečias skirtingų diskriminacijos pagrindų pasekmes, pavyzdžiui, vyresnio amžiaus moteris gali būti diskriminuojama darbovietėje dėl lyties ir sveikatos priežiūros srityje dėl amžiaus<sup>501</sup>. Kai yra diskriminuojama dėl dviejų ar daugiau diskriminacinių pagrindų sąveikos, kuomet skirtingų diskriminacijos pagrindų pasekmių išskirti negalima, šis reiškinys yra laikomas daugialype tarpsektorine diskriminacija, pavyzdžiui, romų tautybės moteris gimdymo namuose gali patirti diskriminaciją ne tik kaip moteris (nes ne visos moterys patiria tokią diskriminaciją) ir ne tik kaip romų tautybės

499 Evelyn Ellis ir Philippa Watson, *EU Anti-Discrimination Law* (Oxford: Oxford University Press, 2012), 156.

500 EU Fundamental Rights Agency, *Handbook on European Non-Discrimination Law* (Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2018), 59.

501 EU Fundamental Rights Agency, *Inequalities and multiple discrimination in access to and quality of healthcare* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013), 13.

atstovė (nes ne visi romai susiduria su tokia diskriminacija), bet dėl abiejų ypatybių: dėl to, kad yra ir romų tautybės, ir moteris<sup>502</sup>. Daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos pavyzdžiu gali tapti ir jauna moteris, kuri susiduria su diskriminaciniu darbdavio požiūriu. Jeigu darbdavys diskriminuos jauną moterį dėl noro turėti vaikų ir išeiti motinystės atostogų, ji patirs daugialypę tarpsektorinę diskriminaciją todėl, kad ji yra ir jauna, ir moteris; šiuo atveju diskriminuojama ne tik dėl amžiaus (tai ne visus jaunus žmones liečianti problema), bet ir dėl lyties (tai ne visas moteris liečianti problema)<sup>503</sup>. Tiesa, dėl daugialypės diskriminacijos terminologijos nenuoseklumo diskutuojama, ar tarpsektorinė diskriminacija turėtų būti priskirta daugialypei diskriminacijai, ar traktuojama kaip atskira diskriminacijos forma.

Daugialypė diskriminacija yra dažnas ir plačiai paplitęs reiškinys, nes egzistuoja įvairiausių suvokimo stereotipų, susijusių su tokiomis asmeninėmis ypatybėmis ar savybėmis, kaip religija ir etninė kilmė bei migranto statusas, kultūra, amžius, lytis ar viena iš šių ypatybių kombinacijų; daugialypę diskriminaciją gali patirti įvairios socialinės grupės ar individai. Nustatyti tam tikri įvairiose valstybėse narėse pasikartojantys stereotipai, susiję, pavyzdžiui, su išvaizda – visų pirma, su nusistatymu prieš skaras dėvinčias musulmones; stereotipai, susiję su negalia ir manymu, kad negalia gali būti apsimestinė arba kad vyresnio amžiaus žmonės tik apsimestinėja sergantys; kultūriniai stereotipai ir manymas, kad tarp etninių ar seksualinių mažumų paplitęs sergamumas ŽIV ir AIDS<sup>504</sup>.

Pažymėtina, kad dėl vyraujančių stereotipų daugialypę diskriminaciją gali patirti įvairios sveikatos priežiūros paslaugų naudotojų grupės<sup>505</sup>. Kai kurie mokslininkai teigia, kad daugialypė diskriminacija šiandiena plačiai paplitusi ir yra labiau norma, negu išimtis<sup>506</sup>. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad socialinės atskirties – nelygybės pagrindai yra daugialypiai, sudėtingi ir paveikti socialinių kategorijų (tapatybių) sąveikos<sup>507</sup>. Kiekvienas iš mūsų esame įtraukti į sociokultūrinės ir viena kitą formuojančias hierarchijas, priklausome įvairioms asmens tapatybės grupėms sudėtingame socialinės narystės tinkle, todėl galime patirti mažiau palankų vertinimą.

502 EU Fundamental Rights Agency, *Inequalities and multiple discrimination in access to and quality of healthcare* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013), 13.

503 *Ibid*

504 *Ibid*, 70.

505 *Ibid*, 62.

506 Sarah Elsunni ir Anna Lena Gottsche, „Multidimensional Discrimination and the Law: Views and Experiences from a German Perspective“, *Sociologia del Diritto* 2 (2016): 87.

507 Susanne Baer, „Speaking Law: Towards a Nuanced Analysis of Cases“, *German Law Journal* 18, 2 (2017): 281.

Daugialypė diskriminacija – dažnas reiškinys imigrantų, etninių mažumų grupėse. Tai rodo Eurobarometro<sup>508</sup> ir ES Pagrindinių teisių agentūros plataus masto apklausos duomenys<sup>509</sup>. Didelį susirūpinimą kelia ir moterų padėtis pabėgėlių stovyklose Europoje; pabrėžiama, kad moterų sveikatos priežiūros poreikiai skiriasi nuo vyrų, nes moterys dažniau susiduria su daugialype rizika, įskaitant smurtą dėl lyties, problemas, susijusias su reprodukcinė sveikata, ir kultūrinės kliūtis, su kuriomis moterys susiduria, norėdamos naudotis sveikatos priežiūros paslaugomis<sup>510</sup>. Pažymėtina, kad Lietuvai susiduriant su migrantų, pabėgėlių krize, būtų labai aktualu diskriminacijos apraiškas vertinti daugialypės diskriminacijos kontekste. Nacionaliniuose ir Europos moksliniuose tyrimuose<sup>511</sup> daug dėmesio skiriama ir diskriminacijai dėl rasės, etninės kilmės ir religijos, tikėjimo. Religinių mažumų grupės užimtumo srityje yra diskriminuojamos dėl religijos, tyrimų<sup>512</sup> dalyviai gana dažnai nurodė, kad moterys dėl lyties ir rasės tampa daugialypės diskriminacijos pažeidžiama grupe. Europos Sąjungos šalyse narėse, kuriose islamą išpažįsta gyventojų mažuma, musulmonų moterys dažnai tampa stereotipų aukomis, nes būna remiamasi jų religiniais įsitikinimais, kaip vieninteliu aspektu, apibrėžiančiu jų tapatybę, ir musulmonių moterų klausimą liečiančių įstatymų leidybos srityse dėmesys daug dažniau kreipiamas į moterų aprangą – rišamas skareles ar dėvimus šyodus, o ne į tokius klausimus, kaip nediskriminavimas bei lygios galimybės<sup>513</sup>.

Tai, kad ES pilietės yra atleidžiamos iš darbo dėl darbo vietoje ryšėtų musulmoniškų skarų, suteikia pagrindą manyti, kad šios grupės moterys yra labai pažeidžiama

---

508 Pavyzdžiui, vienas iš keturių respondentų nurodė susidūręs su diskriminacija daugiau negu vienu pagrindu, o mažumos grupių diskriminacija daugiau negu vienu pagrindu yra dar plačiau paplitusi populiacijoje. Žr. European Commission, *Special Eurobarometer 437: Discrimination in the EU in 2015* (European Union, 2015), 8.

509 Pavyzdžiui, apklausiant apie imigrantų ir etninių mažumų atstovų diskriminacijos ir viktimizacijos patirtis, 38 procentai apklaustųjų nurodė patyrę diskriminaciją keliais pagrindais. Žr. EU Fundamental Rights Agency, *Data in Focus Report Multiple Discrimination* (EU-MIDIS: European Union Minorities and Discrimination Survey, 2010), 4, 10.

510 „Europos Parlamento rezoliucija dėl pabėgėlių: socialinė įtrauktis ir integracija į darbo rinką 2016 m. liepos 5 d. 2015/2321(INI) OL Nr. C 101“, 9 punktas, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016IP0297&from=LT>

511 „Europos Parlamento rezoliucija dėl 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendrosius pagrindus, taikymo, 2016 m. rugsėjo 15 d. 2015/2116(INI) OL Nr. C 204“, EUR-Lex, 10 punktas, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016IP0360&from=LT>

512 *Ibid*

513 „Council of Europe Parliamentary Assembly, Resolution 1887 (2012) Multiple discrimination against Muslim women in Europe: for equal opportunities, 26 June 2012“, 1 punktas, Assembly, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://www.assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=18921&lang=en>

gyventojų grupę daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos kontekste, ne tik dėl religijos ar įsitikinimų, tačiau ir dėl rasinės ar etninės priklausomybės bei lyties. Susikirtus dviem ar daugiau pagrindų, jie turi bendrą poveikį asmeniui, o išskiriant pagrindus atskirai pamiršamas kompleksiškas patirtos diskriminacijos įvertinimas.

Kita visuomenės grupė, susidurianti su daugialype diskriminacija, yra neįgalieji. Pažymėtina, kad neįgalios moterys ir mergaitės susiduria su daugialype tarpsektorine diskriminacija dėl savo lyties ir negalios, ir joms gresia didesnis pavojus nukentėti nuo daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos Europoje, nes diskriminacijos pagrindų sankirta turi didinamąjį poveikį, dėl kurio neįgalios moterys ir mergaitės patiria didesnę diskriminaciją<sup>514</sup>. ES yra daugiau neįgalių moterų nei vyrų, neįgalios moterys dažnai patiria daugialypę diskriminaciją – jos susiduria su didelėmis kliūtimis bandydamos naudotis savo pagrindinėmis teisėmis ir laisvėmis, su papildomais sunkumais ir daugialype įvairių formų diskriminacija<sup>515</sup>. Daugeliui neįgaliųjų kyla pavojus patirti daugialypę ir (arba) įvairių formų diskriminaciją ir segregaciją visuomenėje dėl savo konkrečios situacijos<sup>516</sup>. Tyrimuose dalyvaujantys vyriausybinų ir nevyriausybinų organizacijų atstovai pripažįsta, kad žmonės gali priklausyti ar priklausyti vienu metu kelioms mažiau galimybių turinčioms grupėms. Tačiau visos žmogaus teisių gynimo institucijos dažniausiai rūpinasi koku nors vienu diskriminavimo pagrindu.

Tad apibendrinant daugialypei diskriminacijai skirtus tyrimus, galima konstatuoti, kad daugialypė diskriminacija yra plačiai paplitęs reiškinys tarp pažeidžiamų visuomenės grupių, kartu daugialypė diskriminacija yra sunkesnis pažeidimas nei diskriminacija vienu pagrindu, kadangi sukelia apsunkintas pasekmes ir taip labai pažeidžiamose grupėse.

Daugialypės diskriminacijos problema yra aktuali ir darnaus vystymosi kontekste. Pavyzdžiui, vienas iš darnaus vystymosi tikslų (toliau – DVT) yra pasiekti lyčių

---

514 „Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto 2018 m. liepos 11 d. nuomonė. Neįgalių moterų padėtis SOC/579“, 4.6 punktą, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://www.lpsk.lt/lpsk-web/wp-content/uploads/2018/09/Nuomon%C4%97-SOC579.pdf>

515 „Europos Parlamento rezoliucija dėl Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos įgyvendinimo, ypač atsižvelgiant į Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos komiteto baigiamąsias pastabas 2016 m. liepos 7 d. 2015/2258(INI) OL Nr. C 101“, B, I punktą, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016IP0318&from=LT>

516 Pavyzdžiui, dėl finansinio ar išsilavinimo statuso, gyvenimo ar būsto sąlygų, reikalingos pagalbos lygio, negalios arba kompleksinės negalios ir pan., arba tam tikru pagrindu (pavyzdžiui, rasiniu, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių ar kitokių įsitikinimų, tautinės, etninės ar socialinės kilmės, turtinės padėties, gimimo, amžiaus, seksualinės orientacijos, lytinės tapatybės ar kitokio statuso). Žr. „Europos Taryba 2017-2023 m. Europos Tarybos strategija dėl negalios (2017)“, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., [http://www.ndt.lt/wp-content/uploads/2017\\_2023-Disability-Strategy\\_vert\\_final.pdf](http://www.ndt.lt/wp-content/uploads/2017_2023-Disability-Strategy_vert_final.pdf)

lygybę ir moterų bei mergaičių įgalinimą: panaikinti visų formų moterų ir mergaičių diskriminaciją, užtikrinti moterų visapusišką ir veiksmingą dalyvavimą bei lygias galimybes lyderystei visais sprendimų priėmimo lygmenimis politiniame, ekonominiame ir visuomeniniame gyvenime, patvirtinti ir stiprinti patikimą politiką ir įgyvendinamus įstatymus, kuriais skatinama lyčių lygybė bei visų moterų ir mergaičių teisės visais lygiais<sup>517</sup>. Autorės nuomone, atsižvelgiant į tyrimus apie moterų ir mergaičių patiriamą diskriminaciją daugialyiais pagrindais, būtina minėto tikslo įgyvendinimui įtvirtinti daugialypės diskriminacijos draudimą. Darnaus vystymosi tikslai ir žmogaus pagrindinės teisės papildo vieni kitus siekiant bendro tikslo skatinti visų žmonių gerovę, ir ES institucijos turėtų užtikrinti, kad bet kokioje būsimoje ES tvaraus augimo strategijoje būtų atitinkamai atspindėti visi nustatyti DVT ir su jais susiję smulkesni tikslai, o ES valstybės narės į DVT įgyvendinimo procesą turėtų įtraukti pilietinę visuomenę visomis jos apraiškomis ir visais jos lygmenimis<sup>518</sup>.

Pažymėtina ir tai, kad yra per daug žmonių, kuriems pagrindinės teisės tebėra abstrakti įstatymuose įtvirtinta sąvoka, o ne veiksmingų ir praktinių priemonių rinkinys, galintis keisti ir keičiantis jų kasdienį gyvenimą<sup>519</sup>. ES ir jos valstybės narės, rengdamos teisės ir politikos priemones, vis dar nesiima aiškiai kovoti su daugialypė diskriminacija, kad turėtų būti atpažįstama daugialypė tarpsektorinė diskriminacija, kad būtų galima kovoti su diskriminacija, laikytis vienodo požiūrio ir skatinti įtrauktį<sup>520</sup>. ES svarbu propaguoti vienodo požiūrio taikymą kaip bendrą vertybę, o diskriminacija daro didelį poveikį ne tik individams, bet ir visuomenei, be kita ko, bendrajam vidaus produktui, mokestinėms pajamoms ir socialinei sanglaudai<sup>521</sup>. Be to, visų formų diskriminacija, įskaitant daugialypę ir tarpsektorinę diskriminaciją, labai trukdo panaudoti žmogiškąjį kapitalą ir sudaro kliūtis karjeros raidai, kartu tai yra būtina sąlyga, norint užtikrinti konsoliduotą ir darnią ES teisės sistemą, kuri apsaugotų nuo diskriminacijos dėl religijos ir tikėjimo, negalios, amžiaus ir seksualinės orientacijos ne užimtumo

---

517 „UN General Assembly, Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, 21 October 2015, A/RES/70/1”, 5.1-5.5 punktai, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/89/PDF/N1529189.pdf?OpenElement>

518 EU Fundamental Rights Agency, *Fundamental Rights Report 2019* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019) 2-3.

519 EU Fundamental Rights Agency, *Fundamental Rights Report 2017* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017), 9, 70.

520 *Ibid*

521 Europos Parlamento rezoliucija dėl pagrindinių teisių padėties Europos Sąjungoje 2013–2014 m. 2015 m. rugsėjo 8 d. (2014/2254(INI)) OL Nr. C 316“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A52015IP0286>



sirtyje<sup>522</sup>. Todėl ir reikalingas tyrimas, kad būtų nustatyta, kaip nagrinėti daugialypės diskriminacijos bylas, kaip jos turėtų būti palyginamos ir koks turėtų būti žalos atlyginimas.

Iš esmės, įvairiuose ES neprivalomuosiuose teisės aktuose (angl. *soft law*), pasiūlymuose pripažįstama, kad norint tinkamai kovai su diskriminacija būtina užtikrinti daugialypės diskriminacijos draudimą bei priimti ES direktyvą, kuria būtų įgyvendinamas vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principas<sup>523</sup> (toliau – Vienodo požiūrio direktyva). Iki šiol problema lieka neišspręsta, nes nepasiekta vieningo susitarimo, kaip reikalaujama ES Taryboje, kad būtų galima priimti Vienodo požiūrio direktyvą. Tiesa, būtina pažymėti, kad svarbu užtikrinti bendrą, vienodą apsaugos nuo daugialypės diskriminacijos lygį visose valstybėse narėse. Tikėtina, kad kiekviena atskirai valstybė narė negalės deramai to pasiekti, o dėl siūlomo veiksmo masto ir poveikio to tikslo būtų geriau siekti ES lygmeniu. Įgyvendindama vienodo požiūrio principą pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 8 straipsnį, Sąjunga turėtų siekti panaikinti nelygybės apraiškas ir diegti vyrų bei moterų lygybę, ypač atsižvelgiant į tai, kad moterys dažnai tampa daugialypės diskriminacijos aukomis, kadangi būtent ES kompetencijoje yra teisės aktų, reikalingų kovai su diskriminacija dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos, priėmimas<sup>524</sup>. Lygiateisiškumo užtikrinimui svarbu atkreipti dėmesį į daugialypės diskriminacijos problemą, kuri plačiai paplitusi, tačiau neregamentuota ES teisėje; kartu asmenys nėra pripažįstami kaip socialinių kategorijų sąveikos daugialypės tapatybės individai.

Kadangi iki šiol ES antidiskriminacinėje teisėje nėra daugialypės diskriminacijos draudimo bei nuoseklaus termino, kas turėtų būti laikoma daugialype diskriminacija, todėl kyla poreikis sustiprinti apsaugą nuo diskriminacijos ES teisėje. Kaip jau minėta, tai yra paplitęs reiškinys pažeidžiamose visuomenės grupėse, todėl siekiant

---

522 „Europos Parlamento rezoliucija dėl 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, taikymo 2016 m. rugsėjo 15 d. 2015/2116(INI) OL Nr. C 204“, EUR-Lex, 5-6 punktai, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016IP0360&from=LT>

523 „Europos Sąjungos Tarybos direktyvos pasiūlymas kuria įgyvendinamas vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principas 2008 m. birželio 2 d. COM/2008/0426 OL C303/8“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52008PC0426&from=en>

524 „Europos Sąjungos sutartis (suvestinė redakcija) Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo (suvestinė redakcija) 2016 m. birželio 7 d. OL Nr. C 202“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A12016ME%2FTXT>

aukštesnio apsaugos standarto įtvirtinimo privalo atsirasti daugialypės diskriminacijos draudimas. Paprastai su daugialypės diskriminacijos reiškiniu susiduria pažeidžiamos visuomenės grupės, ir taip sukeliamas sunkesnis pažeidimas bei patiriamos sunkesnės pasekmės. Šiame kontekste, labai aktualus aspektas ir tinkamas žalos atlyginimas asmenims, patyrusiems daugialypę diskriminaciją, nes žalą patyrę asmenys įgyja teisę gauti kompensaciją. ES teisėje veiksmų laisvė spręsti žalos atlyginimo ir sankcijų klausimus dažniausiai suteikiama valstybėms narėms, tačiau atitinkamai vertinant daugialypės diskriminacijos žalos atlyginimą, jis turi atspindėti daugialypį ir apsunkintą diskriminacijos pobūdį<sup>525</sup>. ES antidiskriminacinės teisės srityje valstybės narės privalo numatyti veiksmingas, proporcingas bei atgrasomas sankcijas<sup>526</sup>. Sankcijos turėtų būti administracinės ir finansinės, tokios kaip baudos arba kompensacijos, taip pat kitų rūšių sankcijos. Kompensacija asmeniui, patyrusiam daugialypę diskriminaciją, turėtų būti didesnė, nes tokia diskriminacija yra sunkesnis pažeidimas, kadangi sukelia sunkesnes pasekmes. Atkreiptinas dėmesys ir į įrodinėjimo prievolę. Asmenys, manantys, kad jie nukentėjo nuo daugialypės diskriminacijos, teismui arba kitai kompetentingai institucijai turėtų nurodyti faktines aplinkybes, į kurias atsižvelgus galima daryti prielaidą, jog asmuo patyrė daugialypę diskriminaciją, o atsakovas atitinkamai turėtų įrodyti, kad diskriminacijos draudimas nebuvo pažeistas.

Iš esmės daugialypės diskriminacijos draudimas, galėtų būti įtvirtintas ES teisėje dviem būdais: draudimas teisės akte arba draudimas ESTT jurisprudencijoje. Autorės nuomone, visų pirma būtina ES teisės aktuose įtvirtinti daugialypės diskriminacijos draudimą. Nors ES antidiskriminacinės teisės ir lygių galimybių principo teisėkūra pripažįsta, kad skirtingi saugomi pagrindai gali susikirsti, tačiau nėra konkretaus daugialypės diskriminacijos draudimo, o nukentėjusiesiems, teisininkams ir teisėjams dažnai trūksta žinių apie daugialypę diskriminaciją ir jos esmę. Daugialypės diskriminacijos draudimas padėtų suvokti problemą ir kartu užtikrintų vienodą bei veiksmingesnę apsaugą diskriminacijos srityje ES valstybėse narėse. Nė viena grupė, kuriai būdingas konkretus socialinis pagrindas, nėra vienalytė, kiekvienas individas turi savitus bruožus, darančius įtaką jo santykiams su kitais žmonėmis, ir tai sudaro galimybes asmenims dominuoti vienas kito atžvilgiu<sup>527</sup>. Daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos

---

525 Christa Tobler, *Remedies and Sanctions in EU Non-Discrimination Law* (Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities, 2005), 4, 12.

526 *Ibid.*, 42.

527 EU Fundamental Rights Agency, *Handbook on European Non-Discrimination Law* (Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2018), 60.

draudimo sisteminis taikymas, vertinant visus diskriminacijos pagrindus kartu, nėra reglamentuotas teisėkūros lygmenyje, ir daugialypis požiūris į diskriminacijos pagrindus leistų tinkamai įvertinti visus diskriminacines situacijas<sup>528</sup>.

Kadangi, kaip minėta, nėra įtvirtintas aiškus ir privalomas daugialypės diskriminacijos draudimas ES teisėje, dėl šios priežasties nėra privalomo įpareigojimo ESTT nagrinėti daugiau negu vienu pagrindu pateiktas bylas, atliekant kompleksinę diskriminacijos pagrindų analizę. Nuo 1990 metų kylant diskusijoms dėl daugialypės diskriminacijos teisinio reglamentavimo, Europos Sąjungos Tarybos direktyvos, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus 2000/78/EB<sup>529</sup> (toliau – Užimtumo lygybės direktyva), preambulės 3 punkte ir Europos Sąjungos Tarybos direktyvos, įgyvendinančios vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės 2000/43/EB<sup>530</sup> (toliau – Rasių lygybės direktyva), preambulės 14 punkte vartojamas daugialypės diskriminacijos terminas, direktyvose nurodoma bei pripažįstama, kad moterys dažnai tampa daugialypės diskriminacijos aukomis. Direktyvos sudarė prielaidą pradėti kelti diskriminacijos bylas daugiau nei vienu diskriminavimo pagrindu, tačiau šiose direktyvose daugialypės diskriminacijos terminas minimas tik preambulėje, kartu daugialypės diskriminacijos draudimas aukščiau aptartų direktyvų nuostatose nėra įtvirtintas.

ES valstybių narių nacionaliniai pavyzdžiai rodo, kad daugialypė diskriminacija buvo pripažinta remiantis teismų priimtais sprendimais – teismų praktika, taigi teisės aktai nėra būtina sąlyga daugialypės diskriminacijos pripažinimui<sup>531</sup>. Pažymėtina ir tai, kad teismų praktikos stoka daugialypės diskriminacijos kontekste nevertinant kelių pagrindų socialinių kategorijų sąveikos tarpsektoriškumo (angl. *intersectionality*) kompleksiškai, apsunkina diskriminacijos įrodinėjimą, ir asmens patirta situacija gali

---

528 Sergio Carrera ir kt., *Towards a Comprehensive EU Protection System for Minorities* (European Union, 2017), [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596802/IPOL\\_STU\(2017\)596802\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596802/IPOL_STU(2017)596802_EN.pdf)

529 „Europos Sąjungos Tarybos direktyva, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus 2000/78/EB 2000 m. lapkričio 27 d. OL Nr. L 303“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:lt:HTML>

530 „Europos Sąjungos Tarybos direktyva, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės 2000/43/EB 2000 m. birželio 29 d. OL Nr. L 180“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:lt:HTML>

531 Sandra Fredman, *Intersectional Discrimination in EU Gender Equality and Non-discrimination Law* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016), 51–53.

būti pripažinta nediskriminuojančia<sup>532</sup>.

Analizuojant ESTT jurisprudenciją matyti, kad nėra suformuota sprendimų daugialypės diskriminacijos klausimais. Tokios prielaidos jau buvo atsiradusios, nes buvo pateikta ieškinių, kuomet ieškovai teigė, kad patyrė daugialypę diskriminaciją. Tačiau ESTT daugialypiais diskriminaciniais pagrindais pateiktos bylos iš esmės nebuvo vertintos kompleksiskai. Be to, ESTT jurisprudencija šiai dienai nėra pakankama ir tik ankstyvoje vystymosi stadijoje. Todėl iš esmės galima teigti, kad daugialypės diskriminacijos draudimas visų pirma turėtų būti įtvirtintas ES teisės aktuose.

Iš kitos pusės, ES teisės aktuose užtikrinama apsauga nuo diskriminacijos dėl rasės ar etninės kilmės ir dėl lyties yra geresnė, nei analogiška apsauga dėl seksualinės orientacijos, religinių įsitikinimų, amžiaus ir negalios pagrindų. Harmonizuojant skirtingų direktyvų materialines taikymo sritis, Vienodo požiūrio direktyva<sup>533</sup> būtų įgyvendinamas vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principas, taip pat ją priėmus neliktų vadinamosios „diskriminacijos priešasčių hierarchijos“, tai užtikrintų vienodą apsaugą nuo diskriminacijos dėl visų priešasčių ir būtų svarbus žingsnis daugialypės diskriminacijos problemos sprendimui.

Niekas nedraudžia pateikti ieškinių teismui remiantis keliais diskriminacijos pagrindais, tačiau kompleksinio pagrindų vertinimo praktikos nebuvimas skatina žmogaus teisių gynėjus pasirinkti ir koncentruotis į vieną labiausiai palankų įrodymui pagrindą, ir taip ribojama galimybė daugialypės diskriminacijos aukoms apginti savo teises. Vyraujanti teikimo vienu pagrindu praktika apriboja ir apsunkina daugialypės diskriminacijos įrodinėjimą, nes diskriminacijos įrodymų vertinimas kiekvienu pagrindu atskirai, pagrindų tarpusavyje nesusiejant, sukuria izoliaciją – atskirtį, ir pripažinimas, kad asmuo patyrė diskriminaciją, ypač tarpsektorinės (angl. *intersectional*) daugialypės diskriminacijos atveju, tampa sudėtingu<sup>534</sup>, be to, keistinas požiūris į pačią diskriminacijos sampratą, nes požiūris, kuriuo vadovaujantis nagrinėjamas tik vienas

---

532 Sandra Fredman, *Intersectional Discrimination in EU Gender Equality and Non-discrimination Law* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016), 7.

533 „Europos Sąjungos Tarybos direktyvos pasiūlymas kuria įgyvendinamas vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principas 2008 m. birželio 2 d. COM/2008/0426 OL C303/8“, EUR-Lex, žiūrėta 2021 m. liepos 23 d., <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52008PC0426&from=en>

534 Raphaela Xenidis, „Multiple Discrimination in EU Anti-Discrimination Law: Towards Redressing Complex Inequality?“ iš *EU Anti-Discrimination Law Beyond Gender*, Uladzislaw Belavusau, Kristin Henrard (Oxford: Hart, 2018), 58.

diskriminacijos pagrindas, yra kritikuotinas<sup>535</sup>.

Remiantis tuo kas išdėstyta, formuluotina tokia pagrindinė šio tyrimo *mokslinė problema*: daugialypės diskriminacijos draudimo nebuvimas ES teisėje neužtikrina pakankamo, lygiateisiškumu grindžiamo žmogaus teisių apsaugos standarto valstybėse narėse.

**Tyrimo objektas** – daugialypė diskriminacija ES ir jos valstybių narių antidiskriminacinėje teisėje.

**Tyrimo tikslas** – atskleisti daugialypės diskriminacijos sampratą ir jos teisinio reguliavimo poreikį ES antidiskriminacinėje teisėje.

Šiam tikslui įgyvendinti yra iškeliama tokie **tyrimo uždaviniai**:

1. Atskleisti daugialypės diskriminacijos kaip reiškinių kilmę ir pateikti daugialypės diskriminacijos sąvoką.
2. Išanalizuoti daugialypės diskriminacijos teisinį reguliavimą bei teismų praktiką JK ir ES valstybių narių nacionalinėje teisėje.
3. Atskleisti ES antidiskriminacinės teisės daugialypės diskriminacijos kontekste raidą, pagrindinius principus ir problematiką.
4. Identifikuoti daugialypės diskriminacijos draudimo poreikį pasitelkiant ESTT jurisprudencijos analizę.
5. Išanalizuoti EŽTT jurisprudenciją bei Jungtinių Tautų institucijų praktiką daugialypės diskriminacijos kontekste.

**Mokslinis tyrimo naujumas ir jo reikšmė.** Šios disertacijos naujumas yra siejamas su pasirinktomis tyrimo analizės kryptimis. Nors daugialypės diskriminacijos sampratai ir teisiniam reguliavimui skiriama daug dėmesio (užsienio šalių moksliniuose darbuose, vyksta nuolatinės diskusijos ES sprendimų priėmimo institucijose), tačiau išsamių mokslinių tyrimų, kuriuose būtų kompleksiskai analizuojamas daugialypės diskriminacijos neapibrėžtumas teoriniame ir teisės taikymo lygmenyje, nėra atlikta. Tuose moksliniuose darbuose, kuriuose analizuojami daugialypės diskriminacijos

---

535 Laima Vaigė, „Moteryų tautinėse mažumose daugialypė diskriminacija“, iš *Tautinių mažumų apsauga: tarptautinės teisės aspektai: mokslo studija*, Saulius Katuoka ir kt. (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013), 159.

klausimai, dažniausiai koncentruojamasi į daugialypės diskriminacijos apibrėžimą teisės aktuose. Autorės nuomone, atsižvelgiant į daugialypės diskriminacijos daugialypįškumą ir diskriminacijos pagrindų tarpusavio ryšio kompleksinio vertinimo svarbą, tikslinga atlikti daugialypės diskriminacijos koncepto ir teisės taikymo analizę ES antidiskriminacinės teisės kontekste.

Pažymėtina, jog daugialypės diskriminacijos tema stinga ir lyginamųjų tyrimų, sudarančių prielaidas bendrų problemų bei jų sprendimų būdų paieškai. Todėl šiame darbe siekiama pateikti lyginamąją Europos Sąjungos antidiskriminacinės teisės, ES valstybių narių bei tarptautinės teisės daugialypės diskriminacijos teisinio reguliavimo ir jo įgyvendinimo analizę. Toks šio tyrimo pobūdis sudaro prielaidas identifikuoti daugialypės diskriminacijos neapibrėžtumo ir teisės taikymo problemas ir pateikti visuotinai priimtinius sprendimo būdus.

Šio tyrimo rezultatai gali būti reikšmingi įvairiais praktiniais aspektais. Visų pirma, šio tyrimo reikšmė yra siejama su daugialypės diskriminacijos taikymo taisyklių suformavimu, siekiant nustatyti, kaip nagrinėti daugialypės diskriminacijos bylas, kaip jos turėtų būti palyginamos ir koks turėtų būti žalos atlyginimas. Pažymėtina, kad tai skatintų daugialypę diskriminaciją patiriančias aukas sėkmingai ginti savo pažeistas teises ir jų gynėjus su tokiais ieškiniais kreiptis dažniau, o ieškiniuose dėl daugialypės diskriminacijos priteisiamas žalos atlyginimas turėtų būti didesnis, nei ieškiniuose dėl diskriminacijos vienu kuriuo nors pagrindu. Tam, kad Lietuvos teismai galėtų kvalifikuotai spręsti tokio pobūdžio bylas, visų pirma būtina turėti pakankamą teorinį supratimą apie daugialypės diskriminacijos koncepciją. Bendras kompleksinis diskriminacijos pagrindų vertinimas ir susiejimas užtikrintų tinkamą asmenų apsaugą, lygia-teisiškumą daugialypės diskriminacijos atveju.

Atsižvelgiant į tai, kad disertacija rengiama lietuvių kalba, tikėtina, kad šio tyrimo rezultatai labiausiai bus reikšmingi Lietuvos įstatymų leidėjui, teismams ir teisės doktrinai, be to, gali būti reikšmingi ir ES institucijoms. Mokslinis tyrimas būtų naudingas orientyras nacionalinės teisės kūrėjams, teisės taikymo subjektai formuojant teismų praktiką turėtų doktrininį pagrindą aiškinti teisės aktuose neišspręstus klausimus, šalinti teisėkūros subjektų neužpildytas teisės aktų spragas. Atsižvelgus į disertacijoje suformuluotas išvadas ir pateiktus pasiūlymus, kaip spręsti išryškėjusias problemas, gali būti tobulinama galiojanti teisė, siekiant, kad diskriminacijos reglamentavimas būtų išbaigtas ir užtikrintų tinkamą asmens teisių gynimą daugialypės diskriminacijos kontekste. Tikimasi, kad ši disertacija paskatins tolesnius tyrimus Lietuvoje ir bus ver-

tingas mokslininkams, ketinantiems nagrinėti su daugialype diskriminacija susijusius aspektus.

Ginamieji disertacijos teiginiai:

- Daugialypės diskriminacijos draudimas ES teisėje užtikrintų aukštesnį žmogaus teisių apsaugos standartą valstybėse narėse.
- ES antidiskriminacinėje teisėje išliekanti diskriminacijos pagrindų hierarchija suponuoja kliūtis lygiateisiškumo užtikrinimui.
- Siekiant užtikrinti vienodą žmogaus teisių apsaugos standartą valstybėse narėse ESTT turėtų diskriminaciją vertinti daugialypės diskriminacijos kontekste.

***Tyrimo rezultatų aprobavimas.*** Tyrimo rezultatai yra paskelbti dviejuose moksliniuose straipsniuose: 1) 2017 m. Vilniaus Gedimino technikos universiteto laisvos prieigos konferencijų pranešimų medžiagoje „Šiuolaikinės verslo, vadybos ir švietimo problemos‘2017“ (angl. „Contemporary issues in business, management and education‘2017“) yra publikuotas straipsnis anglų kalba „Internacionalizacija ir daugialypė diskriminacija: atvejo studija užimtumo reguliavime“ (angl. „Internationalization and multiple discrimination: the case of employment regulation“)<sup>536</sup>, nuo 2020 m. pranešimų medžiaga įtraukta į Clarivate Analytics Web of Science duomenų bazės Conference Proceedings leidinius; 2) 2019 m. Verslumo ir tvarumo centro (angl. Entrepreneurship and Sustainability Center) leidžiamame tarptautiniame mokslo žurnale „Verslumo ir tvarumo klausimai“ (angl. „Entrepreneurship and Sustainability Issues“ (Web of Sciences, Core Collection, Emerging Sources Citation Index, SCOPUS, Q1) išspausdintas straipsnis anglų kalba „Daugialypė diskriminacija ir nelygybė: Europos teismų praktikos lyginamoji analizė darnaus verslo plėtros kontekste“ (angl. „Multiple discrimination and inequality: a comparative analysis of the European Courts case law in the context of sustainable business development“)<sup>537</sup>.

Pagrindiniai tyrimo rezultatai yra pristatyti mokslo renginyje: 2017 m. gegužės 12 d. Vilniaus Gedimino technikos universitete (Vilnius, Lietuva) vykusioje tarptautinė-

---

536 Raimonda Bublienė, „Internationalization and multiple discrimination: the case of employment regulation“, *Contemporary issues in business, management and education‘2017: 5th international scientific conference* (2017): 1-8, <https://doi.org/10.3846/cbme.2017.061>

537 Raimonda Bublienė ir Vaidas Jurkevičius, „Multiple discrimination and inequality: a comparative analysis of the European Courts case law in the context of sustainable business development“, *Entrepreneurship and Sustainability Issues* 7, 2 (2019): 1246-1257. [http://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2\(31\)](http://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2(31))

je mokslinėje konferencijoje „Šiuolaikinės verslo, vadybos ir švietimo problemos‘2017“ (angl. „Contemporary issues in business, management and education‘2017“) skaitytas pranešimas anglų kalba „Internacionalizacija ir daugialypė diskriminacija: atvejo studija užimtumo reguliavime“ (angl. „Internationalization and multiple discrimination: the case of employment regulation“).

Be to, tyrimo rezultatais remtasi skaitant teisės pagrindų kursus Vilniaus Gedimino technikos universitete, dėstymo vizitų metu užsienio šalių universitetuose: nuo 2016 m. spalio 30 d. iki 2016 m. lapkričio 5 d. Sidi Mohamed Ben Abdellah universitete (Fesas, Marokas), nuo 2019 m. spalio 6 d. iki 2019 m. spalio 12 d. Kragujevacio universitete (Kragujevacas, Serbija).

## TYRIMŲ APŽVALGA

Lietuvos teismų praktikoje išsamūs moksliniai tyrimai apie daugialypę ar daugialypę tarpsektorinę diskriminaciją iki šiol nebuvo vykdyti. Be autorės publikacijų, ši tema nagrinėjama keliuose mokslo darbuose. Mokslo studijos publikuotame L. Vaigės skyriuje „Moterų tautinėse mažumose daugialypė diskriminacija“, kuriame daugialypės diskriminacijos analizei pasirinkta nagrinėti moterų tautinės mažumos grupė, nes šią asmenų grupę tokia diskriminacija pažeidžia labiausiai<sup>538</sup>. E. Šumskienės, J. Jonutytės, R. Augutienės ir R. Karaliūnienės straipsnyje „Daugialypė diskriminacija sveikatos sistemoje: negalią turinčių moterų atvejis“<sup>539</sup>. Šioje publikacijoje analizuojamos daugialypės diskriminacijos apraiškos sveikatos priežiūros sektoriuje iš negalių moterų patirties perspektyvų, kartu šiame tyrime akcentuojama, kad daugialypė diskriminacija, patirta sveikatos priežiūros srityje, yra ypač intensyvi.

Daugialypės diskriminacijos teisiniam reguliavimui, jo taikymo probleminiams aspektams ir įvairioms ES antidiskriminacinės teisės tendencijoms aptarti užsienio teisės šaltiniuose skiriama kur kas daugiau dėmesio nei Lietuvoje. Išsamiausiai nagrinėjama tematika atskleidžiama R. Xenidis straipsnyje, kuris publikuotas mokslinių

---

538 Laima Vaigė, „Moterų tautinėse mažumose daugialypė diskriminacija“, iš *Tautinių mažumų apsauga: tarptautinės teisės aspektai: mokslo studija*, Saulius Katuoka ir kt. (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013), 129.

539 Eglė Šumskienė ir kt., „Daugialypė diskriminacija sveikatos sistemoje: negalią turinčių moterų atvejis“, *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika* 11 (2015): 98–113.



straipsnių rinkinyje<sup>540</sup>. Šiame straipsnyje aptariama daugialypės diskriminacijos terminologijos problematika, pristatomi ir lyginamuoju požiūriu analizuojami ESTT nagrinėti ieškiniai, kurie buvo pateikti daugiau negu vienu diskriminacijos pagrindu. S. Atrey<sup>541</sup> monografijoje aptariama daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos kilmė bei samprata, lyginamuoju aspektu pateikiami daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos teisinio reguliavimo ypatumai tarptautiniuose susitarimuose bei atskirose valstybėse (Kanadoje, JAV, JK, Indijoje, Pietų Afrikoje).

Su daugialype diskriminacija susijusios problemos yra analizuojamos ir įvairiuose ES institucijų leidiniuose, kuriuose pateikiama teisės ekspertų, dirbančių antidiskriminacinės teisės klausimais, ataskaitos, nuomonė bei išvalgos. ES antidiskriminacinės teisės probleminiai aspektai, daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos kontekste nagrinėjami S. Fredman<sup>542</sup>, I. Chopin ir C. Germaine<sup>543</sup>, S. Burri ir D. Schiek<sup>544</sup> darbuose. Daugialypės diskriminacijos probleminius klausimus analizuoja savo ataskaitose ir įvairiuose tyrimuose ES Pagrindinių teisių agentūra – žmogaus teisių propagavimo ir apsaugos Europos Sąjungoje kompetencijos centras<sup>545</sup>.

## DARBO METODOLOGIJA

Darbo metodologija remiasi sisteminiu tyrinėjimų požiūriu, taikant kokybinio tyrimo metodus. Mokslinio tyrimo procesas apima mokslinės literatūros, teisės aktų, *soft law* instrumentų, žmogaus teisių institucijų išvadų bei ataskaitų, teismų praktikos analizę. Kaip pažymima socialinių mokslų tyrimų metodus nagrinėjančiuose darbuose, kokybinis tyrimas – tai giluminis vienos nedidelės socialinės realybės pjūvis, kai detalčiai ir sistemingai pateikiamos žinios apie reiškinį, siekiant išvelgti naujas jo perspektyvas<sup>546</sup>. Būtent daugialypė diskriminacija, kaip socialinis reiškinys, išsamiai

540 Raphael Xenidis, „Multiple Discrimination in EU Anti-Discrimination Law: Towards Redressing Complex Inequality?“ iš *EU Anti-Discrimination Law Beyond Gender*, Uladzislaw Belavusau, Kristin Henrard (Oxford: Hart, 2018).

541 Shreya Atrey, *Intersectional Discrimination* (Oxford: Oxford University Press, 2019).

542 Sandra Fredman, *Intersectional Discrimination in EU Gender Equality and Non-discrimination Law* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016).

543 Isabelle Chopin, ir Catharina Germaine, *A comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2019* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020).

544 Susanne, Burri ir Dagmar Schiek, *Multiple Discrimination in EU Law* (European Commission, 2009).

545 Įvairios ES Pagrindinių teisių agentūros ataskaitos apie pagrindinių teisių būklę bei tyrimai, vykdyti 2010–2020 m., Europos nediskriminavimo teisės vadovas 2018 m.

546 Bronislovas Bitinas, Liudmila Rupšienė ir Vilma Žydzūnaitė, *Kokybinių tyrimų metodologija* (Klaipėda: S. Jokužio leidykla – spaustuvė, 2008), 39-40.

analizuojama šioje disertacijoje. Kaip aukščiau minėta, stinga kompleksinių mokslinių tyrimų, kuriuose būtų nagrinėjama daugialypės diskriminacijos daroma įtaka, socialinių santykių kontekste būtų nagrinėjami atvejai, kai susikerta diskriminavimo pagrindai, koks pagrindų sąveikos poveikis asmeniui, kuris yra diskriminuojamas. Būtent šia perspektyva (kaip ir kitomis, kurios nurodomas aptariant darbo naujumą) autorė ir vykdė savo tyrimą.

Be to, atsižvelgiant į tai, kad šis darbas orientuotas į teorines ir praktines daugialypės diskriminacijos problemas, yra remiamasi pragmatinių žinių pozicija, nes pragmatizmo kaip socialinių mokslų tyrimų filosofinės strategijos pagrindas – problemų ir jų sprendimo būdų nustatymas, siekiant pakeisti tiriamą objektą<sup>547</sup>. Šio tyrimo kontekste tai atitinka autorės siekį patikslinti ar papildyti daugialypės diskriminacijos teisinį reguliavimą ir jo aiškinimą, identifikavus konkrečias su daugialype diskriminacija susijusias problemas.

Disertacijoje atsispindi metodologinės teisės tyrimų nuostatos, derinant normatyvistinės (etatinės) ir sociologinės teisės teorijų idėjas. Todėl šioje disertacijoje daugialypės diskriminacijos konceptas tyrinėjamas ne tik teisinio reguliavimo, bet ir jo praktinio įgyvendinimo kontekste, kuris daugiausia identifikuojamas analizuojant mokslinę literatūrą bei konkrečias teismų praktikos bylas. Mokslinės literatūros šaltinių apžvalga bei statistinių duomenų analizė leido pagrįsti pasirinktos disertacijos temos naujumą bei aktualumą, ištyrimo lygi. Sąvokų analizės ir sisteminės analizės metodai padėjo apibūdinti ir išanalizuoti daugialypės diskriminacijos sąvoką, paaiškinti prasmę ir reikšmę teisiniame, socialiniame ir filosofiniame kontekste.

Remiantis šiais mokslinio tyrimo metodologiniais pagrindais ir atsižvelgiant į suformuotus uždavinius bei darbo tikslą, atliekant tyrimą taikomi įvairūs duomenų rinkimo ir duomenų analizės metodai. Pagrindinis tyrimo metu taikytas duomenų rinkimo metodas – dokumentų analizės metodas. Nagrinėjama tema atrinktus dokumentus galima suskirstyti į šias grupes:

- 1) ES teisės ir tarptautinės teisės aktai, taip pat užsienio valstybių nacionaliniai teisės aktai;
- 2) ESTT, EŽTT ir Jungtinių Tautų institucijų, užsienio valstybių teismų praktikos bylos;
- 3) ES Pagrindinių teisių agentūros moksliniai tyrimai ir ataskaitos;
- 4) straipsniai, monografijos, vadovėliai ir kiti mokslo darbai.

547 Vilma Žydžiūnaitė, *Tyrimo dizainas: struktūra ir strategijos* (Kaunas: Technologija, 2007), 12.

Pagal atliekamo tyrimo pobūdį, svarbiausias šio darbo duomenų analizės metodas yra lyginamasis. Kartu šio mokslinio tyrimo atskaitos taškas – daugialypės diskriminacijos teisinis reglamentavimas ir jo įgyvendinimo praktika Europos Sąjungos antidiskriminacinėje teisėje. Lyginamajai analizei atlikti yra pasitelkiami tarptautinės bei Europos Sąjungos teisinių sistemų šaltiniai.

Atliekant daugialypės diskriminacijos koncepto Europos Sąjungos antidiskriminacinėje teisėje analizę, tyrimas yra vykdomas iš lyginamosios perspektyvos, gretinant šių santykių problemas ir jų sprendimo būdus pasirinktose Europos nediskriminavimo teisės ir tarptautinėse teisinėse sistemose. Atsižvelgiant į tai, kad Europos Sąjungos ir Lietuvos antidiskriminacinės teisės doktrinoje ir jurisprudencijoje daugialypė diskriminacija praktiškai neatskleista, šiame darbe pristatoma kitų teisinių sistemų patirtis daugialypės diskriminacijos srityje ir aptariamas Europos Sąjungos antidiskriminacinės teisės reguliavimas.

## DARBO STRUKTŪRA

Atsižvelgiant į iškeltus uždavinius, pirmai darbo daliai būdingas aiškinamasis pobūdis, todėl visų pirma buvo siekiama išanalizuoti daugialypės diskriminacijos sąvokos kilmę bei raidą. Šioje dalyje yra detalizuojami ir daugialypės diskriminacijos terminologijos prieštaraivimai. Išanalizuota daugialypės diskriminacijos pripažinimo ir taikymo problematika Lietuvos teisėje. Lyginamuoju metodu išanalizuotas daugialypės diskriminacijos teisinis reguliavimas ir teismų praktika įvairių šalių nacionalinėje teisėje. Galiausiai šioje darbo dalyje yra analizuojama žalos atlyginimo problematika. Antroje disertacijos dalyje atskleidžiama daugialypės diskriminacijos problematika Europos Sąjungos antidiskriminacinėje teisėje. Analizuojamos diskriminacijos pagrindų proporcingumo problemos bei nediskriminavimo direktyvų taikymo srities problemiškas. Greta kitų klausimų, siekiama atskleisti Vienodo požiūrio direktyvos probleminius aspektus. Detalizuojamas Jungtinių Tautų tarptautinių susitarimų poveikis ES antidiskriminacinei teisei. Trečia dalis skirta ESTT, EŽTT ir Jungtinių Tautų institucijų praktikos analizei lyginamuoju aspektu. Tyrimo pabaigoje formuluojamos išvados ir pateikiami pasiūlymai bei rekomendacijos. Atliekamas tyrimas yra teorinis – taikomasis. Disertacija priskirtina socialinių mokslų teisės kryptčiai.

## IŠVADOS

1. Teisės doktrinoje nėra sutariama dėl vieningos daugialypės diskriminacijos sąvokos. Daugialypės diskriminacijos atvejų ir daugialypės diskriminacijos, kaip reiškinio, analizė leidžia teigti, kad daugialypės diskriminacijos bendras vardiklis yra asmens diskriminavimas daugiau negu vienu pagrindu, nepriklausomai nuo to, ar diskriminavimo pagrindus galima išskirti ir vertinti atskirai (daugialypė sudėtinė diskriminacija), ar diskriminacijos pagrindus vertinant atskirai, jie nesukeltų diskriminacijos (daugialypė tarpsektorinė diskriminacija). Todėl daugialypė diskriminacija galėtų būti apibrėžiama, kaip bet kokios formos diskriminacija, atsirandanti dėl bet kokio dviejų ar daugiau daugialypių pagrindų derinio, įskaitant daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos atvejus, kai vertinant kiekvieną iš daugialypių pagrindų atskirai, situacija nesukeltų atitinkamo asmens diskriminacijos. Daugialypės sudėtinės ir daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos įtraukimas į daugialypės diskriminacijos apibrėžimą sudaro prielaidą visapusiškai užtikrinti diskriminacijos daugiopais pagrindais draudimą.

2. Atsižvelgiant į tai, kuo daugiau diskriminacijos pagrindų nustatoma, tuo tiksliau galima įvertinti diskriminacijos žalą. Dažniausiai daugialypė diskriminacija didina tam tikros visuomenės grupės pažeidžiamumą, o tai atspindi tokios diskriminacijos žalingesnę poveikį. Todėl daugialypė diskriminacija iš esmės turėtų būti laikoma sunkniu pažeidimu nei diskriminacija vienu pagrindu.

3. Nors daugialypės diskriminacijos, kaip reiškinio, ištakos siekia XX a. pabaigą ir, kaip rodo tyrimai, daugialypė diskriminacija ir šiandien yra plačiai paplitęs reiškinys, daugialypės diskriminacijos teisinis reguliavimas nėra pakankamas nei ES valstybių narių nacionalinėje, nei ES antidiskriminacinėje teisėje. Teisinio reguliavimo nepakankamumas arba jo nebuvimas sudaro prielaidas netinkamam lygiateisiškumo principo užtikrinimui, ypač atsižvelgiant į aplinkybę, kad tam tikrais atvejais nesant kelių diskriminacinių pagrindų kompleksinio vertinimo, situacija gali būti pripažinta nediskriminacine. Todėl įstatymų leidėjai turėtų įtraukti į nacionalinius teisės aktus daugialypės diskriminacijos draudimą, kuris apimtų tiek sudėtinės, tiek tarpsektorinės daugialypės diskriminacijos atvejus. Daugialypės diskriminacijos draudimo įtvirtinimas nacionalinės teisės aktuose taip pat leistų ES valstybėms narėms tinkamai įgyvendinti tarptautinius susitarimus, pavyzdžiui, Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvenciją (2006).

4. Prie pažangesnių ES valstybių narių daugialypės diskriminacijos teisinio re-

guliavimo kontekste priskirtinos Austrija, Italija, Ispanija, Prancūzija, Belgija, Švedija, Lenkija, Latvija, Nyderlandai; prie šios kategorijos priskiriama ir buvusi ES valstybė narė Jungtinė Karalystė. Austrijos, Italijos, Ispanijos ir Jungtinės Karalystės valstybių nacionaliniuose teisės aktuose yra įtvirtintas daugialypės diskriminacijos draudimas, tačiau daugialypė diskriminacija apibrėžiama per siaurai, t. y. neapima daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos, o nacionaliniai teismai nagrinėja situacijas tik per daugialypės sudėtinės diskriminacijos prizmę. Likusiose nurodytose ES valstybėse narėse nėra įtvirtintas daugialypės diskriminacijos draudimas teisės aktuose, bet formuojama teismų praktika ir nacionaliniai teismai nagrinėja bylas daugialypiais diskriminaciniais pagrindais, tačiau taipogi nevertinant situacijų per daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos prizmę.

5. LR Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje yra pateikta vertingų įžvalgų, susijusių su diskriminacija daugialypiais pagrindais, diskriminacijos apraiškos vertintos daugiau negu vienu pagrindu, kartu parodyta aiški iniciatyva nagrinėti diskriminaciją išskiriant daugialypius pagrindus. LR Lygių galimybių kontrolierius, taip pat atsižvelgdamas į skundus dėl diskriminacijos daugialypiais pagrindais, savo metinės veiklos ataskaitose atkreipia dėmesį į daugialypės diskriminacijos problematiką ir apraiškas. Lietuvos įstatymų leidėjui, siekiant užtikrinti lygiateisiškumo principą bei tinkamai įgyvendinti tarptautinius susitarimus, būtina įtraukti į nacionalinius teisės aktus daugialypės diskriminacijos draudimą ir nustatyti jos sąvoką.

6. ES antidiskriminacinėje teisėje, nepaisant didelių Europos Komisijos pastangų, iki šiol nėra įtvirtintas daugialypės diskriminacijos draudimas, o daugialypės diskriminacijos terminas minimas tik Užimtumo lygybės direktyvos ir Rasių lygybės direktyvos preambulėse. Apsauga nuo diskriminacijos pagal ES antidiskriminacinės teisės taikymo sritis skiriasi, didžiausia apsauga taikoma rasei ir etninei kilmei, o tai eliminuoja galimybę tam tikrose srityse (pvz., švietimo, socialinės apsaugos, socialinių lengvatų) diskriminaciją vertinti daugiau nei vienu pagrindu. ES Vienodo požiūrio direktyvoje turėtų būti įtvirtintas daugialypės diskriminacijos draudimas ir nustatytos daugialypės bei daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos sąvokos. Toks daugialypės diskriminacijos teisinis reglamentavimas sudarytų prielaidas tinkamam lygiateisiškumo principo užtikrinimui, kadangi įpareigotų ESTT nagrinėti bylas daugialypės diskriminacijos kontekste.

7. Nors daugialypės diskriminacijos draudimas teismų praktikoje galimas per teisės aiškinimą, tačiau ESTT jurisprudencijos analizė parodė, kad daugialypių pa-

grindų vertinimas buvo labiau formalus ir iš esmės visos bylos nagrinėtos kiekvienu pagrindu atskirai. Tokia ESTT jurisprudencija neatspindi ir neatskleidžia tikro ir visapusiško diskriminacijos poveikio asmeniui, apsunkina teisminę gynybą, todėl sudaro prielaidas nepakankamam lygiateisiškumo principo užtikrinimui.

8. EŽTT jurisprudencija ir Jungtinių Tautų institucijų praktika traktuotina kaip pažangiausia lygiateisiškumo principo užtikrinimo kontekste, kadangi joje išskirtinis dėmesys buvo skirtas daugialypės diskriminacijos atpažinimui, diskriminacijos pagrindų nustatymui, jų sugretinimui bei sudėtingai ir kompleksinei analizei. Atsižvelgiant į tai, kad EŽTK nustato minimalų žmogaus teisių apsaugos standartą ES teisės atžvilgiu, ir į tai, kad EŽTT išvystė pažangią jurisprudenciją daugialypės diskriminacijos srityje, darytina prielaida, kad ESTT neužtikrina EŽTK reikalaujamo minimalaus apsaugos standarto ir atitinkamai pažeidžia ES Pagrindinių teisių chartijos 52 str. 3 d.

## PASIŪLYMAI IR REKOMENDACIJOS

Remiantis aukščiau padarytomis išvadomis, pateikiami šie pasiūlymai dėl ES Tarybos direktyvos, kuria įgyvendinamas vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principas, pakeitimų.

1) Dėl Vienodo požiūrio direktyvos preambulės 12ab konstatuojamosios dalies:

(12ab) ~~Diskriminacija dėl daugialypių pagrindų~~ Daugialypė diskriminacija – tai bet kokios formos diskriminacija, atsirandanti dėl bet kokio dviejų ar daugiau daugialypių pagrindų iš toliau išvardytų pagrindų derinio: religijos ar tikėjimo, negalios, ~~amžiaus ar seksualinės orientacijos~~, įskaitant daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos atvejus, kai juos vertinant kiekvieną iš daugialypių pagrindų atskirai situacija nesukeltų atitinkamo asmens diskriminacijos. Siekiant atspindėti sudėtingą diskriminacijos atvejų realybę, taip pat padidinti jos aukų apsaugą, turėtų būti pripažinta daugialypė diskriminacija dėl daugialypių pagrindų.

Remiantis aukščiau padarytomis išvadomis, pateikiami šie pasiūlymai dėl galiojančių Lietuvos Respublikos teisės aktų pakeitimų.

1) Dėl LR lygių galimybių įstatymo 1 straipsnio:

### **1 straipsnis. Įstatymo paskirtis ir taikymas**

1. Šio įstatymo paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu, ar daugialybiais pagrindais.

2. Šis įstatymas nustato Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus ir Žmonių su negalia teisių stebėsenos komisijos prie Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos (toliau – Komisija) veiklos teisinius pagrindus ir įgaliojimus, taip pat skundų pateikimą ir tyrimą.

3. Šiuo įstatymu siekiama užtikrinti Europos Sąjungos teisės aktų, nurodytų šio įstatymo priede, taikymą, taip pat Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos įgyvendinimo stebėseną ir kontrolę.

2) Dėl LR lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio:

### **2 straipsnis. Pagrindinės šio įstatymo sąvokos**

1. **Diskriminacija** – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu. Taip pat suprantama, kad gali būti diskriminuojama dėl daugialypių pagrindų.

2. **Daugialypė diskriminacija** – tai bet kokios formos diskriminacija, atsirandanti dėl bet kokių dviejų ar daugiau daugialypių pagrindų derinio: lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, įskaitant daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos atvejus, kai vertinant kiekvieną iš daugialypių pagrindų atskirai situacija nesukeltų atitinkamo asmens diskriminacijos.

3. **Etosas** – tikėjimo, vertybių, moralinių nuostatų ir tradicijų visuma, lemianti asmens arba asmenų grupės elgesį ar elgesio normas.

4. **Europos Sąjungos valstybės narės ar Europos ekonominės erdvės valstybės piliečio šeimos nariai** – situoktinis, tiesioginiai palikuonys, kuriems nesukakę 21 metai arba kurie yra išlaikytiniai, įskaitant situoktinio tiesioginius palikuonis, kuriems nesukakę 21 metai arba kurie yra išlaikytiniai, Europos Sąjungos valstybės narės ar Eu-

ropos ekonominės erdvės valstybės piliečio, jo sutuoktinio išlaikomi giminaičiai pagal tiesiąją aukštutinę liniją.

5. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

6. **Netiesioginė diskriminacija** – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu arba daugialypiais pagrindais, nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtiniomis priemonėmis.

7. **Pilietybė** – Europos Sąjungos valstybių narių ir Europos ekonominės erdvės valstybių piliečių ir jų šeimos narių pilietybė.

8. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu arba daugialypiais pagrindais siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

8<sup>1</sup>. **Seksualinis priekabiavimas** – ši sąvoka suprantama taip, kaip ji apibrėžta Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme.

9. **Socialinė padėtis** – asmens padėtis, kurią lemia jo šeiminė padėtis, įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų institucijose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens turtingumu susiję veiksniai.

10. **Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu arba daugialypiais pagrindais jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus:



1) įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

2) įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;

3) įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;

4) įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;

5) įstatymų nustatytas specialias priemones sveikatos apsaugos, darbuotojų saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

6) įstatymų nustatytas specialias laikinąsias priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;

7) kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas;

8) kai ribojimų, specialių reikalavimų arba tam tikrų sąlygų dėl asmens socialinės padėties teisinį reguliavimą pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

9) atskirų sporto varžybų neįgaliesiems rengimą;

10) lengvatų teikimą amžiaus, negalios bei socialinės padėties pagrindu, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

11. Nurodymas diskriminuoti asmenį lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu arba daugialybiais pagrindais laikomas diskriminacija, apibrėžtas šio straipsnio 6 ir 10 dalyse.

12. Kitos šiame įstatyme vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos ar vartojamos Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

3) Dėl LR lygių galimybių įstatymo 4 straipsnio:

#### **4 straipsnis. Įrodinėjimo pareiga**

Teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių, juridinių asmenų, kitų organizacijų ir jų padalinių skundus, pareiškimus, prašymus, pranešimus ar ieškinius dėl diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios,

etninės priklausomybės, religijos pagrindu arba daugialybiais pagrindais, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, nurodymo diskriminuoti, persekiojimo, priešiško elgesio ar neigiamų padarinių dėl skundo dėl diskriminacijos pateikimo, dalyvavimo byloje dėl diskriminacijos ar pranešimo apie diskriminaciją buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, nurodymo diskriminuoti, persekiojimo, priešiško elgesio ar neigiamų padarinių dėl skundo dėl diskriminacijos pateikimo, dalyvavimo byloje dėl diskriminacijos ar pranešimo apie diskriminaciją faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.

4) Dėl LR lygių galimybių įstatymo 6 straipsnio:

**6 straipsnis. Švietimo įstaigų, kitų švietimo teikėjų bei mokslo ir studijų institucijų pareiga įgyvendinti lygias galimybes**

1. Švietimo įstaigos, kiti švietimo teikėjai bei mokslo ir studijų institucijos privalo užtikrinti vienodas sąlygas asmenims nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, kai:

1) priimama į švietimo įstaigas, kitus švietimo teikėjus bei mokslo ir studijų institucijas, mokoma ir ugdoma pagal formaliojo ir neformaliojo švietimo programas, kurias jie vykdo;

2) skiriamos stipendijos ar teikiamos paskolos;

3) sudaromos, tvirtinamos švietimo programos;

4) vertinami mokymosi pasiekimai.

2. Švietimo įstaigos, kiti švietimo teikėjai bei mokslo ir studijų institucijos pagal kompetenciją privalo užtikrinti, kad švietimo programose, vadovėliuose ir mokymo priemonėse nebūtų diskriminavimo ir diskriminavimo propagavimo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu arba daugialybiais pagrindais.

3. Švietimo įstaigos, kiti švietimo teikėjai bei mokslo ir studijų institucijos privalo užtikrinti, kad šiose įstaigose ir institucijose nebūtų priekabiuojama, seksualiai priekabiuojama ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus,

lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu arba daugialypiais pagrindais šio straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais.

4. Švietimo įstaigos, kiti švietimo teikėjai bei mokslo ir studijų institucijos privalo imtis priemonių, kad mokiniai, studentai ar darbuotojai, pateikę skundą dėl diskriminacijos, dalyvaujantys byloje dėl diskriminacijos ar pranešę apie diskriminaciją, jų atstovai ar asmenys, liudijantys ar teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų padarinių.

5) Dėl LR lygių galimybių įstatymo 8 straipsnio:

**8 straipsnis. Lygių galimybių įgyvendinimas vartotojų teisių apsaugos srityje**

1. Įgyvendindamas lygias galimybes, prekių pardavėjas, gamintojas ar paslaugų teikėjas, nepaisydamas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, privalo:

1) visiems vartotojams sudaryti vienodas sąlygas gauti tokius pačius gaminius, prekes ir paslaugas, įskaitant aprūpinimą būstu, ir taikyti vienodas apmokėjimo sąlygas ir garantijas už tokius pačius ir vienodos vertės gaminius, prekes ir paslaugas;

2) suteikdamas vartotojams informaciją apie gaminius, prekes ir paslaugas arba jas reklamuodamas, užtikrinti, kad šioje informacijoje nebūtų išreiškiamas pažemini-mas, paniekimas arba teisių apribojimas ar privilegijų teikimas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu arba daugialypiais pagrindais ir nebūtų formuojamos visuomenės nuostatos, kad dėl šių požymių asmuo yra pranašesnis ar menkesnis už kitą.

2. Prekių pardavėjai, gamintojai ar paslaugų teikėjai privalo užtikrinti, kad šio straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais nebūtų priekabiau-jama, seksualiai priekabiau-jama ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu arba daugialypiais pagrindais.

3. Prekių pardavėjai, gamintojai ar paslaugų teikėjai privalo užtikrinti, kad asmenys, kurie pateikė skundą dėl diskriminacijos, dalyvauja byloje dėl diskriminacijos arba pranešę apie diskriminaciją, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų padarinių.

6) Dėl LR lygių galimybių įstatymo 9 straipsnio:

**9 straipsnis. Draudimas diskriminuoti organizacijose ir asociacijose**

1. Draudžiama diskriminacija lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu arba daugialybiais pagrindais priimančią ir darbuotojų ir darbdavių organizacijas ar kitas organizacijas (asociacijas), kurių nariai turi tam tikrą profesiją, dalyvaujant organizacijų (asociacijų) veikloje, įskaitant tokių organizacijų (asociacijų) teikiamą naudą.

2. Organizacijos ir asociacijos privalo užtikrinti, kad šio straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais nebūtų priekabiaujama, seksualiai priekabiaujama ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu arba daugialybiais pagrindais.

3. Organizacijos ir asociacijos privalo užtikrinti, kad asmenys, kurie pateikė skundą dėl diskriminacijos, dalyvauja byloje dėl diskriminacijos arba pranešė apie diskriminaciją, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų padarinių.

7) Dėl LR lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio:

**11 straipsnis. Diskriminaciniai skelbimai**

Skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu arba daugialybiais pagrindais išskyrus šio įstatymo 2 straipsnio 10 dalies 4 ir 7 punktuose nustatytus atvejus.

8) Dėl LR lygių galimybių įstatymo 13 straipsnio:

**13 straipsnis. Žalos atlyginimas**

Asmuo, patyręs diskriminaciją lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu arba daugialybiais pagrindais, turi teisę reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą įstatymų nustatyta tvarka.

9) Dėl LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 1 straipsnio:

**1 straipsnis. Įstatymo paskirtis ir taikymas**

Šio įstatymo paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės, bei uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties, ypač kai tai susiję su šeimine ar santuokine padėtimi, atsižvelgiant į tai, kad moterys dažnai tampa daugialypės diskriminacijos aukomis.

2. Šis įstatymas netaikomas šeimos ir privataus gyvenimo srityse.

3. Šiuo įstatymu siekiama užtikrinti Europos Sąjungos teisės aktų, nurodytų šio įstatymo priede, taikymą.

10) Dėl LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio:

**2 straipsnis. Pagrindinės šio įstatymo sąvokos**

1. **Diskriminacija** – tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas, nurodymas tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti asmenis dėl lyties, įskaitant atvejus, kai lytis yra vienas iš daugialypių diskriminavimo pagrindų.

2. **Daugialypė diskriminacija** – tai bet kokios formos diskriminacija, atsirandanti dėl bet kokių dviejų ar daugiau daugialypių pagrindų derinio: lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, įskaitant daugialypės tarpsektorinės diskriminacijos atvejus, kai vertinant kiekvieną iš daugialypių pagrindų atskirai situacija nesukeltų atitinkamo asmens diskriminacijos.

3. **Moterų ir vyrų lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas.

4. **Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas** – diskriminacija dėl lyties arba daugialypiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų). Tai, kad asmuo atmeta moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiantį elgesį arba paklūsta jam, negali daryti įtakos su tuo asmeniu susijusiems sprendimams.

5. **Netiesioginė diskriminacija** – veikimas ar neveikimas, teisės norma, vertinimo kriterijus ar praktika, kurie formaliai yra vienodi moterims ir vyrams, bet juos įgyvendinant ar taikant vienos lyties asmenys gali atsidurti ar atsiduria tam tikroje mažiau palankioje padėtyje negu kitos lyties asmenys, arba daugialypiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų), nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą, vertinimo kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama

tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

6. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai dėl asmens lyties arba daugialybiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų) siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

7. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu arba daugialybiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų), kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

8. **Tiesioginė diskriminacija** – ne toks palankus asmens traktavimas dėl lyties arba daugialybiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų), negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų traktuojamas kitas asmuo.

11) Dėl LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 3 straipsnio:

### **3 straipsnis. Įrodinėjimo pareiga**

Teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių asmenų skundus ir pareiškimus, taip pat asmenų ginčus dėl diskriminacijos lyties pagrindu arba daugialybiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų), preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių teisių principas nebuvo pažeistas.

12) Dėl LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio:

### **7 straipsnis. Moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimas vartotojų teisių apsaugos srityje**

Prekių pardavėjas, gamintojas ar paslaugų teikėjas, įgyvendindamas moterų ir vyrų lygias teises, privalo:

1) visiems vartotojams, nesvarbu, kokia jų lytis, taikyti vienodas apmokėjimo sąlygas ar garantijas už tokius pačius ir vienodos vertės gaminius, prekes ir paslaugas;

2) suteikdamas vartotojams informaciją apie gaminius, prekes ir paslaugas arba jas reklamuodamas, užtikrinti, kad joje nebūtų išreiškiamas pažeminimas, paniekinimas arba teisių apribojimas ar privilegijų teikimas dėl asmens lyties arba daugialybiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų) bei formuojamos visuomenės nuostatos, kad viena lytis pranašesnė už kitą;

3) užtikrinti vienodas sąlygas įsigyti prekes ir paslaugas bei jomis naudotis, nediskriminuojant asmenų dėl lyties arba daugialybiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų), įskaitant mažiau palankų požiūrį į moteris dėl nėštumo ir gimdymo bei vaiko žindymo, išskyrus šio įstatymo 10 straipsnio 8 punkte nurodytą atvejį.

13) Dėl LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 8 straipsnio:

**8 straipsnis. Draudimas diskriminuoti dėl lyties organizacijose ir asociacijose**

Draudžiama diskriminuoti dėl lyties arba daugialybiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų), priimant į darbuotojų, darbdavių organizacijas ar kitas organizacijas (asociacijas), kurių nariai turi tam tikrą profesiją, dalyvaujant organizacijų (asociacijų) veikloje, įskaitant šių organizacijų (asociacijų) teikiamą naudą.

14) Dėl LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 9 straipsnio:

**9 straipsnis. Draudimas diskriminuoti dėl lyties arba daugialybiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų) socialinės apsaugos sistemose**

1. Draudžiama diskriminuoti asmenis dėl lyties arba daugialybiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų), nustatant ir taikant socialinės apsaugos nuostatas, įskaitant sistemose, pakeičiančiose arba papildančiose valstybinio socialinio draudimo sistemą (toliau – socialinės apsaugos nuostatos):

1) nustatant dalyvavimo socialinės apsaugos sistemose ir naudojimosi jomis galimybes;

2) nustatant įmokas ir jų dydžius;

3) nustatant išmokas, įskaitant papildomas išmokas sutuoktiniams ir išlaikomiems asmenims, taip pat nustatant teisės į išmokas trukmę ir šios teisės išsaugojimą.

2. Diskriminacija draudžiama nustatant ir taikant socialinės apsaugos nuostatas ligos, neįgalumo, senatvės, įskaitant išankstinį išėjimą į pensiją, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų, nedarbo atvejais ir socialinės apsaugos nuostatas, kuriomis numatomos bet kokios socialinės išmokos, įskaitant našlių ir našlaičių pensijas, išmokas ir materialines pašalpas.

3. Draudimas diskriminuoti dėl lyties arba daugialybiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų), taikomas dirbantiems asmenims, įskaitant savarankiškai dirbančius asmenis, asmenims, kurie nutraukė darbą dėl ligos, motinystės, nelaimingo atsitikimo ar priverstinio nedarbo, taip pat darbo ieškantiems asmenims,

pensininkams, neįgaliems darbuotojams ir asmenims, turintiems teisę jų vardu reikalauti išmokų.

15) Dėl LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 straipsnio:

**10 straipsnis. Moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiantys veiksmai**

Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu laikomi bet kokie veiksmai ar kitoks elgesys, kuriais asmuo diskriminuojamas dėl lyties arba daugialypiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų), išskyrus atvejus, kai:

- 1) taikoma speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;
- 2) vyrams ir moterims nustatomi skirtingi karo prievolės atlikimo atvejai;
- 3) taikomas skirtingas moterų ir vyrų pensinis amžius, išskyrus profesinių pensijų sistemas;
- 4) moterims taikomi fizinio parengtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;
- 5) atliekamas tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų lytis yra būtinas (neišvengiamas) ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis traktavimas yra teisėtas ir reikalavimas yra tinkamas (proporcingas);
- 6) įstatymų nustatytos specialios laikinosios priemonės, kurios taikomos siekiant paspartinti faktinės vyrų ir moterų lygybės įtvirtinimą ir kurios, įgyvendinus moterų ir vyrų lygias teises ir vienodas galimybes, turi būti atšauktos;
- 7) taikoma skirtinga tam tikrų bausmių vykdymo tvarka ir sąlygos;
- 8) prekių pardavimą ar paslaugų teikimą vien tik ar visų pirma vienos lyties asmenims pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

16) Dėl LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio:

**11 straipsnis. Moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiantys darbdavio arba darbdavio atstovo veiksmai**

Darbdavio arba darbdavio atstovo veiksmai yra pripažįstami pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygias teises, jeigu jis dėl asmens lyties arba daugialypiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų):



1) taiko asmeniui mažiau (daugiau) palankias įdarbinimo, perkėlimo į kitas pareigas arba apmokėjimo už tokį patį ar vienodos vertės darbą sąlygas;

2) organizuodamas darbą sukuria darbuotojui blogesnes (geresnes) darbo sąlygas;

3) keičia darbo sąlygas, perkelia darbuotoją į kitą darbą arba nutraukia su juo sudarytą darbo sutartį;

4) persekioja darbuotoją, darbuotojo atstovą, darbuotoją, liudijantį ar teikiantį paaiškinimus dėl skundo arba dėl kitos teisinės procedūros dėl diskriminacijos;

5) neužtikrina, kad siekiantis įsidarbinti asmuo ar darbuotojas nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo.

17) Dėl LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 12 straipsnio:

**12 straipsnis. Moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiantys švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų veiksmai**

Švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų veiksmai pripažįstami pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygias teises, jeigu dėl asmens lyties arba daugialybiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų):

1) taikomi skirtingi reikalavimai ir sąlygos priimant mokytis ar studijuoti, rengiant mokymo ir studijų programas, vertinant žinias, keliant kvalifikaciją, ugdant profesinius įgūdžius ar suteikiant praktinio darbo patirties;

2) nustatomos skirtingos dėstomų dalykų pasirinkimo galimybės;

3) persekiojami mokiniai, studentai ar darbuotojai, mokinių, studentų ar darbuotojų atstovai, liudijantys ar teikiantys paaiškinimus dėl skundo arba dėl kitos teisinės procedūros dėl diskriminacijos.

18) Dėl LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 13 straipsnio:

**13 straipsnis. Moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiantys prekių pardavėjo, gamintojo ar paslaugų teikėjo veiksmai**

Prekių pardavėjo, gamintojo ar paslaugų teikėjo veiksmai pripažįstami pažeidžiantys moterų ir vyrų lygias teises, jeigu dėl asmens lyties arba daugialybiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų), įskaitant mažiau palankų požiūrį į moteris dėl nėštumo ir gimdymo bei vaiko žindymo:

1) taikomos skirtingos apmokėjimo sąlygos ar garantijos už tokias pačias ir tokios pačios vertės prekes, paslaugas ir gaminius ar nustatomos skirtingos prekių ir pas-

laugų pasirinkimo galimybės;

2) informuojant apie gaminius, prekes ir paslaugas arba reklamuojant jas, formuojamos visuomenės nuostatos, kad viena lytis pranašesnė už kitą, taip pat vartotojai diskriminuojami dėl jų lyties;

3) persekiojamas asmuo, pateikęs skundą dėl diskriminacijos;

4) sudaromos nevienodos sąlygos įsigyti prekes ir paslaugas bei jomis naudotis, išskyrus šio įstatymo 10 straipsnio 8 punkte nurodytą atvejį.

19) Dėl LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 14 straipsnio:

**14 straipsnis. Diskriminavimas dėl lyties organizacijose ir asociacijose**

Bet kurie veiksmai, kliudantys dėl lyties arba daugialypiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų) tapti darbuotojų ir darbdavių organizacijų ar kitų organizacijų (asociacijų), kurių nariai turi tam tikrą profesiją, nariu ar dalyvauti šiose organizacijose (asociacijose), įskaitant tokių organizacijų (asociacijų) teikiamą naudą, yra pripažįstami pažeidžiantys moterų ir vyrų lygias teises.

20) Dėl LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 15 straipsnio:

**15 straipsnis. Diskriminavimas dėl lyties arba daugialypiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų) socialinės apsaugos sistemose**

Bet koks veikimas ar neveikimas, teisės norma, vertinimo kriterijus ar praktika, kliudantys nustatyti ir taikyti vienodas sąlygas įgyvendinant socialinės apsaugos nuostatas, yra pripažįstami pažeidžiantys moterų ir vyrų lygias teises, jeigu dėl asmens lyties:

1) nustatomas privalomas ar neprivalomas dalyvavimas socialinės apsaugos sistemoje;

2) ribojama asmens galimybė dalyvauti socialinės apsaugos sistemoje;

3) nustatomos skirtingos sąlygos dėl atidėtų išmokų išsaugojimo, kai darbuotojas pasitraukia iš socialinės apsaugos sistemų, išskyrus šio straipsnio 8 ir 10 punktuose nurodytus atvejus;

4) nustatomos skirtingos taisyklės dėl minimalaus dalyvavimo socialinės apsaugos sistemose laikotarpiu;

5) nustatomos skirtingos taisyklės dėl įmokų grąžinimo ar teisių į išmoką išsaugojimo, kai darbuotojas nutraukia dalyvavimą socialinės apsaugos sistemose, išskyrus šio straipsnio 8 ir 10 punktuose nurodytus atvejus;

6) nustatomos skirtingos išmokų skyrimo, jų gavimo apribojimo sąlygos;

7) skirtingai nustatomos teisės (jų įgijimas) į dalyvių vardu sukauptą lėšų dalį už motinystės (tėvystės) atostogų arba kitų tikslinių atostogų, susijusių su šeiminiėmis priežastimis, laikotarpius, kai atostogos suteikiamos pagal įstatymus arba sutartį ir įmokas tuo laikotarpiu moka darbdavys;

8) nustatomi socialinės apsaugos išmokų dydžiai, atsižvelgiant į skirtingą tikėtiną moterų ir vyrų gyvenimo trukmę kaip aktuarinį kriterijų;

9) nustatyti skirtingi dalyvių įmokų dydžiai, išskyrus įmokas už biometrinės rizikos draudimą, kai būtina atsižvelgti į aktuarinio apskaičiavimo veiksnius, kurie skiriasi atsižvelgiant į lytį;

10) nustatyti skirtingi įmokų dydžiai, išskyrus įmokų dydžius apibrėžtų įmokų sistemos atveju, kai siekiama kuo labiau suvienodinti galutinių išmokų sumą abiejų lyčių dalyviams, ir apibrėžtų įmokų sistemų atveju, kai įmokos yra skirtos lėšų, reikalingų garantuotų išmokų sąnaudoms padengti, pakankamumui užtikrinti.

21) Dėl LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 18 straipsnio:

### **18 straipsnis. Žalos atlyginimas**

Asmuo, patyręs diskriminaciją, seksualinį priekabiavimą ar priekabiavimą lyties pagrindu, arba daugialypiais pagrindais (kai lytis yra vienas iš daugialypių pagrindų), turi teisę reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą įstatymų nustatyta tvarka.

## MOKSLINIŲ PUBLIKACIJŲ SĄRAŠAS

### **Publikacijos disertacijos tema:**

*Straipsniai Web of Science ir/ar Scopus DB*

1. Bublienė, Raimonda; Jurkevičius, Vaidas. Multiple discrimination and inequality: a comparative analysis of the European Courts case law in the context of sustainable business development // Entrepreneurship and sustainability issues. Vilnius : Entrepreneurship and Sustainability Center. eISSN 2345-0282. 2019, vol. 7, no. 2, p. 1246-1257. DOI: 10.9770/jesi.2019.7.2(31). [RePec; DOAJ; Emerging Sources Citation Index (Web of Science); Scopus; EconBiz] [CiteScore: 7,00, SNIP: 5,858, SJR: 1,171, kvartilis: Q1 (2019, Scopus Sources)] [M.kr.: S 001]

*Straipsniai ir tezės konferencijos medžiagoje Web of Science ir/ar Scopus DB*

2. Bublienė, Raimonda. Internationalization and multiple discrimination: the case of employment regulation // Contemporary issues in business, management and education'2017: 5th international scientific conference, 11-12 May 2017, Vilnius Gediminas Technical University: conference proceedings. Vilnius : VGTU Press, 2017. eISBN 9786094760129. eISSN 2029-7963. p. 1-8. DOI: 10.3846/cbme.2017.061. [Conference Proceedings Citation Index - Science (Web of Science)] [M.kr.: S 001]

### **Kitos mokslinės publikacijos:**

*Straipsniai Web of Science ir/ar Scopus DB*

1. Jurkevičius, Vaidas; Bublienė, Raimonda. Towards sustainable business relationships: ratification doctrine in the case of unauthorized agency // Entrepreneurship and sustainability issues. Vilnius : Entrepreneurship and Sustainability Center. ISSN 2345-0282. 2017, vol. 5, iss. 1, p. 72-90. DOI: 10.9770/jesi.2017.5.1(6). [Emerging Sources Citation Index (Web of Science); Scopus; EconBiz] [M.kr.: S 001]

*Straipsniai ir konferencijų pranešimai leidiniuose, įtrauktuose į tarptautines duomenų bazes*

2. Bublienė, Raimonda; Burinskienė, Aurelija. Supply and demand drug shortage causes: patient-centric business model and its application // Athens journal of health & medical sciences. Athens : Athens Institute for Education and Research (ATINER). eISSN 2653-9411. 2019, vol. 6, iss. 3, p. 167-196. DOI: 10.30958/ajhms.6-3-4. [RePec; MLA; ERIC] [M.kr.: S 003, S 001]

## MOKSLINIO TYRIMO PRISTATYMAS MOKSLO RENGINIUOSE

2017 m. gegužės 12 d. Vilniaus Gedimino Technikos universitete (Vilnius, Lietuva) vykusioje tarptautinėje mokslinėje konferencijoje „Šiuolaikinės verslo, vadybos ir švietimo problemos'2017“ skaitytas pranešimas anglų kalba „Internacionalizacija ir daugialypė diskriminacija: atvejo studija užimtumo reguliavime“.

## CURRICULUM VITAE

### Išsilavinimas

2015–2021 m. Teisės krypties doktorantūros studijos, Mykolo Romerio universitetas

2003–2005 m. Teisės magistro kvalifikacinis laipsnis, Mykolo Romerio universitetas

1999–2003 m. Teisės bakalauro kvalifikacinis laipsnis, Mykolo Romerio universitetas

1995–1999 m. Religijos mokslų bakalauro kvalifikacinis laipsnis, Vytauto Didžiojo universitetas

### Darbo patirtis

Nuo 2022 m. Vilniaus Gedimino technikos universitetas – lygių galimybių kontrolierė

Nuo 2018 m. Vilniaus Gedimino technikos universitetas – duomenų apsaugos pareigūnė

Nuo 2010 m. Vilniaus Gedimino technikos universitetas – lektorė

2006–2008 m. – Advokatų kontora Sutkienė Pilkauskas ir Partneriai – teisininko asistentė

2005–2008 m. Vilniaus Gedimino technikos universitetas – lektorė

2000–2006 m. Vilniaus Gedimino technikos universitetas – vadybininkė

MYKOLAS ROMERIS UNIVERSITY

**Raimonda Bublienė**

MULTIPLE DISCRIMINATION IN THE CONTEXT  
OF EUROPEAN UNION ANTI-DISCRIMINATION  
LAW

Summary of Doctoral Thesis

Social Sciences, Law (S 001)

Vilnius, 2022

The Doctoral Thesis was prepared in 2015–2021 at Mykolas Romeris University under the right to organize doctoral studies granted to Mykolas Romeris University and Vytautas Magnus University by the order of the Minister of Education, Science and Sports of the Republic of Lithuania No. V-160 dated February 22, 2019.

*Scientific supervisor:*

Assoc. Prof. Dr. Inga Daukšienė (Mykolas Romeris University, Social Sciences, Law, S 001).

The Doctoral Thesis will be defended at the Legal Research Council of Mykolas Romeris University and Vytautas Magnus University:

*Chairperson:*

Prof. Dr. Justinas Žilinskas (Mykolas Romeris University, Social Sciences, Law, S 001).

*Members:*

Prof. Dr. Toma Birmontienė (Mykolas Romeris University, Social Sciences, Law, S 001);

Prof. Dr. Lyra Jakulevičienė (Mykolas Romeris University, Social Sciences, Law, S 001);

Dr. Laima Vaigė (Uppsala University, Sweden, Social Sciences, Law, S 001);

Prof. Dr. Skirgailė Žalimienė (Vilnius University, Social Sciences, Law, S 001).

The public defence of the Doctoral Thesis will take place at the sitting of the Legal Research Council at Mykolas Romeris University on the 9th of December 2022 at 2.00 PM in the Mykolas Romeris University, MRU LAB Room L-102.

Address: Didlaukio str. 55, LT-08303 Vilnius, Lithuania.

The Summary of Doctoral Thesis was sent out on the 9th of November 2022.

The Doctoral Thesis is available at Martynas Mažvydas national Library of Lithuania (Gedimino ave. 51, Vilnius) and the Libraries of Mykolas Romeris University (Ateities str. 20, Vilnius) and Vytautas Magnus University (K. Donelaičio str. 52, Kaunas).

MULTIPLE DISCRIMINATION IN THE CONTEXT OF  
EUROPEAN UNION ANTI-DISCRIMINATION LAW

SUMMARY

**Research problem and relevance.** The growing migration of people and migration-related changes in society associated with this process are important aspects in the process of general globalization of the modern world. Despite the extensive regulation of the EU anti-discrimination law, people face obstacles that prevent them from revealing their full potential in various situations of everyday life, including in Lithuania. EU legislation prohibits discrimination, however, discrimination continues to be widespread among all societies and in all major areas of social life. In recent years, it has become an erroneous practice to assess all cases of discrimination by attributing them to only one reason or characteristic. The reality is that some people experience discrimination on several grounds<sup>548</sup>.

The term multiple discrimination is used in legal literature to describe the phenomenon when individuals are discriminated against for more than one reason, i.e., on more than one ground<sup>549</sup>. Multiple discrimination can exist when specific consequences of different grounds of discrimination can be distinguished, for example, an older woman may be discriminated against in the workplace based on gender and in the healthcare field on the basis of age<sup>550</sup>. When discrimination occurs due to the interaction of two or more discriminatory grounds, where the consequences of the different grounds of discrimination cannot be distinguished, such phenomenon is considered to be multiple intersectional discrimination, e.g., a Roma woman may experience discrimination in the maternity hospital not only as a woman (because not all women

---

548 Evelyn Ellis ir Philippa Watson, *EU Anti-Discrimination Law* (Oxford: Oxford University Press, 2012), 156.

549 EU Fundamental Rights Agency, *Handbook on European Non-Discrimination Law* (Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2018), 59.

550 EU Fundamental Rights Agency, *Inequalities and multiple discrimination in access to and quality of healthcare* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013), 13.



experience such discrimination) and not only as a Roma representative (because not all Roma face such discrimination), but due to both of these characteristics: due to the fact that she is both a Roma and a woman<sup>551</sup>. An example of multiple intersectional discrimination can also be a young woman who faces discriminatory attitudes from her employer. If an employer discriminates against a young woman because of her desire to have children and go on maternity leave, this is considered multiple intersectional discrimination because this woman is both young and female, in which case discrimination is not only based on age (this problem does not affect all young people) but also on gender (this problem does not affect all women)<sup>552</sup>. It should be noted that, due to the inconsistency of terminology of multiple discrimination, it is debated whether intersectional discrimination should be classified as multiple discrimination or treated as a separate form of discrimination.

Multiple discrimination is a common and widespread phenomenon, because there are various perceptual stereotypes related to personal qualities or characteristics such as religion, ethnicity, migrant status, culture, age, gender, or a combination of these characteristics; multiple discrimination can be experienced by various social groups or individuals. Certain stereotypes concerning, for example, appearance, particularly prejudice against Muslim women who wear headscarves, have been identified in various Member States; stereotypes related to disability and the belief that disability can be feigned or that older people are only pretending to be ill; cultural stereotypes and the perception that HIV and AIDS are common among ethnic or sexual minorities<sup>553</sup>.

It should be noted that, due to prevailing stereotypes, multiple discrimination may be experienced by various groups of healthcare service users<sup>554</sup>. Some scientists argue that today multiple discrimination is a widespread phenomenon that is more a norm than an exception<sup>555</sup>. It should be noted that the grounds of social exclusion – inequality are multifaceted, complex and affected by the interaction of social categories (identities)<sup>556</sup>. Each of us is included in sociocultural hierarchies that shape each other; we belong to various identity groups within a complex web of social relationships, and

551 EU Fundamental Rights Agency, *Inequalities and multiple discrimination in access to and quality of healthcare* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013), 13.

552 *Ibid*

553 *Ibid*, 70.

554 *Ibid*, 62.

555 Sarah Elsuni ir Anna Lena Gottsche, “Multidimensional Discrimination and the Law: Views and Experiences from a German Perspective”, *Sociologia del Diritto* 2 (2016): 87.

556 Susanne Baer, “Speaking Law: Towards a Nuanced Analysis of Cases”, *German Law Journal* 18, 2 (2017): 281.

thus may experience less favourable treatment.

Multiple discrimination is a common phenomenon among immigrant and ethnic minority groups. This is also shown by the data of a large-scale survey conducted by Eurobarometer<sup>557</sup> and the EU Fundamental Rights Agency<sup>558</sup>. The situation of women in refugee camps in Europe is also of great concern; it is emphasized that women's healthcare needs differ from those of men because women are more likely to be exposed to multiple risks, including gender-based violence, reproductive health issues, as well as cultural barriers in accessing healthcare services<sup>559</sup>. It should be noted that, given the migrant and refugee crisis in Lithuania, it is particularly relevant to assess the manifestations of discrimination in the context of multiple discrimination. National and European research<sup>560</sup> also pay particular attention to discrimination based on race, ethnicity, religion, and belief. Religious minority groups are discriminated against in employment fields on the basis of religion<sup>561</sup>, and research participants quite often indicated that women are a group vulnerable to multiple discrimination based on gender and race. In EU Member States, where those who profess Islam comprise a minority of the population, Muslim women often become victims of stereotypes, because their religious beliefs are viewed as the only aspect defining their identity, and, in areas of legislation affecting Muslim women, attention is very often drawn to women's clothing – headscarves or veils, instead of such issues as non-discrimination and equal opportunities<sup>562</sup>.

The fact that EU citizens are dismissed from work for wearing Muslim he-

---

557 For example, one of four respondents reported experiencing discrimination on more than one ground, and discrimination against minority groups on more than one ground is even more widespread in the population. For more please see European Commission, *Special Eurobarometer 437: Discrimination in the EU in 2015* (European Union, 2015), 8.

558 For example, when asked about the experiences of discrimination and victimization of immigrants and representatives of ethnic minorities, 38 percent of the respondents indicated that they had experienced discrimination on several grounds. For more please see EU Fundamental Rights Agency, *Data in Focus Report Multiple Discrimination* (EU-MIDIS: European Union Minorities and Discrimination Survey, 2010), 4, 10.

559 "European Parliament resolution of 5 July 2016 on refugees: social inclusion and integration into the labour market 2015/2321(INI) OL No. C 101", 9 article, EUR-Lex, viewed on 23 July 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016IP0297&from=LT>

560 "European Parliament resolution of 15 September 2016 on application of Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation 2015/2116(INI) OL No. C 204", EUR-Lex, 10 article, viewed on 23 July 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016IP0360&from=LT>

561 *Ibid*

562 "Council of Europe Parliamentary Assembly, Resolution 1887 (2012) Multiple discrimination against Muslim women in Europe: for equal opportunities, 26 June 2012", 1 punktās, Assembly, Ziūrēta 2021 m. liepos 23 d., <http://www.assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=18921&lang=en>

adscarves in the workplace gives reason to believe that these women are particularly vulnerable in the context of multiple intersectional discrimination, not only because of their religion or belief, but also because of their race, ethnicity and gender. When two or more grounds intersect, they have a combined effect on the person, and separating these grounds results in the absence of a comprehensive assessment of the experienced discrimination.

Disabled persons are another social group facing multiple discrimination. It should be noted that women and girls with disabilities face multiple intersectional discrimination due to their gender and disability, and they are at greater risk of suffering from multiple intersectional discrimination in Europe, because the intersection of grounds for discrimination has a cumulative effect, making women and girls with disabilities experience greater discrimination<sup>563</sup>. There are more disabled women than men in the EU, and disabled women often experience multiple discrimination – they face significant obstacles when trying to exercise their fundamental rights and freedoms, as well as additional difficulties and multiple discrimination of various forms. Many disabled people are at risk of experiencing multiple and/or different forms of discrimination and segregation in society because of their specific situation<sup>564</sup>. Representatives of governmental and non-governmental organizations participating in the research acknowledge that people belong or can belong to several disadvantaged groups at the same time. However, all the human rights protection institutions tend to focus on one single ground of discrimination.

Therefore, to summarize the multiple discrimination research, it can be concluded that multiple discrimination is a widespread phenomenon among vulnerable groups in society, however multiple discrimination is also a more serious violation than discrimination based on a single ground, since it causes aggravated consequences in already very vulnerable groups of people.

The problem of multiple discrimination is also relevant in the context of sustainable development. For example, one of the Sustainable Development Goals (herei-

563 “Opinion of the European Economic and Social Committee on The situation of women with disabilities 11 July 2018 SOC/579”, 4.6 article, viewed on 23 July 2021, <http://www.lpsk.lt/lpsk-web/wp-content/uploads/2018/09/Nuomon%C4%97-SOC579.pdf>

564 For example, due to financial or educational status, living or housing conditions, level of assistance required, disability or complex disability, etc.) or on a particular ground (for example, race, colour, sex, language, religion, political or other beliefs, national, ethnic or social origin, financial status, birth, age, sexual orientation, gender identity or other status). For more please see “Council of Europe Disability Strategy 2017-2023 (2017)”, viewed on 23 July 2021, [http://www.ndt.lt/wp-content/uploads/2017\\_2023-Disability-Strategy\\_vert\\_final.pdf](http://www.ndt.lt/wp-content/uploads/2017_2023-Disability-Strategy_vert_final.pdf)

nafter –SDGs) is to achieve gender equality and the empowerment of women and girls: eliminate all forms of discrimination against women and girls, ensure the full and effective participation of women and equal opportunities for leadership at all levels of decision-making in political, economic and social life, and adopt and strengthen a reliable policy and enforceable laws that promote gender equality and the rights of all women and girls at all levels<sup>565</sup>. In the author’s opinion, by considering the research on discrimination experienced by women and girls on multiple grounds, it is necessary to establish the prohibition of multiple discrimination in order to implement the said goal. SDGs and fundamental human rights supplement each other with the common goal of promoting the well-being of all people; EU institutions should ensure that any future EU sustainable growth strategy would reflect all the identified SDGs and related sub-goals, and EU Member States should involve the civil society in the SDG implementation process in all its manifestations and at all its levels<sup>566</sup>.

It should also be noted that there are too many people for whom fundamental rights remain an abstract concept enshrined in law, rather than a set of effective and practical measures that can and that does change their daily lives<sup>567</sup>. The EU and its Member States are still not clearly tackling the problem of multiple discrimination in their legal and policy measures: multiple intersectional discrimination should be recognized in order to combat discrimination, ensure equal treatment and promote inclusion<sup>568</sup>. In the EU, it is important to promote equal treatment as a shared value, and discrimination has a significant impact not only on individuals but also on the society, including on the gross domestic product, tax revenue and social cohesion<sup>569</sup>. In addition, discrimination in all its forms, including multiple and intersectional discrimination, significantly hinders the use of human capital and creates barriers to career development. And, at the same time, it is a necessary condition to ensure a consolidated and coherent EU legal system that would protect against discrimination based on

---

565 “UN General Assembly, Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, 21 October 2015, A/RES/70/1”, 5.1-5.5 articles, viewed on 23 July 2021, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/89/PDF/N1529189.pdf?OpenElement>

566 EU Fundamental Rights Agency, *Fundamental Rights Report 2019* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019) 2-3.

567 EU Fundamental Rights Agency, *Fundamental Rights Report 2017* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017), 9, 70.

568 *Ibid*

569 “European Parliament resolution of 8 September 2015 on the situation of fundamental rights in the European Union (2014/2254(INI)) OL No. C 316“, EUR-Lex, viewed on 23 July 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A52015IP0286>

religion, belief, disability, age, and sexual orientation outside of the field of employment<sup>570</sup>. Therefore, research is needed to determine how to handle multiple discrimination cases, how they should be compared, and what the compensation should be.

In principle, various EU soft laws and proposals recognize that, in order to properly combat discrimination, it is necessary to ensure the prohibition of multiple discrimination and to adopt an EU directive implementing the principle of equal treatment of persons, regardless of their religion, belief, disability, age or sexual orientation (hereinafter – Equal Treatment Directive)<sup>571</sup>. This issue remains unresolved to this day, since no unanimous agreement has been reached, as required by the EU Council for the adoption of the Equal Treatment Directive. It should be noted that it is important to ensure a common, equal level of protection against multiple discrimination in all Member States. It is unlikely that each individual Member State will be able to adequately achieve this, thus it would be better to implement this at EU level due to the scale and impact of the proposed action. In implementing the principle of equal treatment in accordance with Article 8 of the Treaty on the Functioning of the European Union, the Union should aim to eliminate the manifestations of inequality and implement equality between men and women, especially given that women are often victims of multiple discrimination, since it is within the competence of the EU to adopt legislation necessary to combat discrimination based on gender, race, ethnicity, religion, belief, disability, age or sexual orientation<sup>572</sup>. To ensure equality, it is important to pay attention to the problem of multiple discrimination, which is widespread but not regulated in EU law, where people are not recognized as individuals of multiple identities in the interaction of social categories.

Since there is currently no prohibition of multiple discrimination in EU anti-discrimination law and no consistent definition for what should be considered multiple discrimination, there is a need to strengthen protection against discrimination

---

570 “European Parliament resolution of 15 September 2016 on application of Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation 2015/2116(INI) OL No. C 204”, EUR-Lex, 5-6 articles, viewed on 23 July 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016IP0360&from=LT>

571 “Proposal Council Directive on implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief, disability, age or sexual orientation 2 June 2008 COM/2008/0426 OL C303/8”, EUR-Lex, viewed on 23 July 2021, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52008PC0426&from=en>

572 “Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union 7 June 2016 OL No. C 202”, EUR-Lex, viewed on 23 July 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A12016ME%2FTXT>

in EU law. As already mentioned, this is a common phenomenon among vulnerable groups of society, therefore prohibition of multiple discrimination must be adopted in order to establish a higher standard of protection. As a rule, the phenomenon of multiple discrimination is faced by vulnerable groups of society, thus causing a more serious violation and more severe consequences. In this context, adequate compensation provided to persons who have suffered multiple discrimination is also a very relevant aspect, since affected persons acquire the right to receive such compensation. Freedom of action is usually given to Member States in resolving matters related to compensations and sanctions relating to EU law, however, when determining the compensation for damages resulting from multiple discrimination, it must reflect the multifaceted and complex nature of discrimination<sup>573</sup>. In the field of EU anti-discrimination law, Member States must provide for effective, proportionate and dissuasive sanctions<sup>574</sup>. These sanctions should be administrative and financial, i.e. fines or compensations, including other types of sanctions. Compensation for a person who has experienced multiple discrimination should be higher, because such discrimination is a more serious violation, causing more severe consequences. Attention should also be drawn to the burden of proof. Persons who believe that they have suffered from multiple discrimination should indicate the factual circumstances to the court or other competent authority, which would enable to assume that the person suffered multiple discrimination, and the defendant should prove accordingly that the prohibition of discrimination was not violated.

In principle, the prohibition of multiple discrimination could be enshrined in EU law in two ways: as a prohibition in legislation or as a prohibition in the jurisprudence of the CJEU. In the author's opinion, it is first of all necessary to enshrine the prohibition of multiple discrimination in EU legislation. Although the EU anti-discrimination law and equal opportunities principle legislation recognize that different protected grounds may overlap, there is no specific prohibition of multiple discrimination, and victims, lawyers and judges often lack knowledge about multiple discrimination and its essence. Prohibition of multiple discrimination would help to understand the problem and at the same time ensure equal and more effective protection in the field of discrimination in EU Member States. No group with a specific social background is homogeneous, since each individual has unique characteristics that influence his relati-

---

573 Christa Tobler, *Remedies and Sanctions in EU Non-Discrimination Law* (Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities, 2005), 4, 12.

574 *Ibid.*, 42.

onship with other people, and this creates opportunities for individuals to dominate in terms of each other<sup>575</sup>. The systematic application of prohibition of multiple intersectional discrimination, when jointly assessing all grounds of discrimination, is not regulated at the legislative level. A multifaceted approach to the grounds of discrimination would allow to properly assess all discriminatory situations<sup>576</sup>.

Because, as mentioned before, there is no clear and compulsory prohibition of multiple discrimination in EU law, there is also no compulsory obligation for the CJEU to examine cases presented on more than one ground when performing a complex analysis of the grounds of discrimination. With the increasing discussions on the legal regulation of multiple discrimination since 1990, the multiple discrimination term was included in paragraph 3 of the preamble of the EU Council Directive 2000/78/EC<sup>577</sup> establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation (hereinafter – Employment Equality Directive), and paragraph 14 of the preamble of the EU Council Directive 2000/43/EC<sup>578</sup> implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin (hereinafter – Racial Equality Directive), and the directives themselves indicate and recognize that women often become victims of multiple discrimination. The Directives provided a prerequisite for the initiation of discrimination cases on more than one ground of discrimination; however, the term multiple discrimination is mentioned only in the recitals of the said directives, and the prohibition of multiple discrimination is not established in the provisions of these directives.

The national examples of EU Member States show that multiple discrimination has been recognized based on court judgments – case law, therefore legislation is not a necessary condition for the recognition of multiple discrimination<sup>579</sup>. It should also be noted that lack of case law in the context of multiple discrimination, without assessing

---

575 EU Fundamental Rights Agency, *Handbook on European Non-Discrimination Law* (Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2018), 60.

576 Sergio Carrera *ir kt.*, *Towards a Comprehensive EU Protection System for Minorities* (European Union, 2017), [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596802/IPOL\\_STU\(2017\)596802\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596802/IPOL_STU(2017)596802_EN.pdf)

577 “Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation OL No. L 303”, EUR-Lex, viewed on 23 July 2021, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:lt:HTML>

578 “Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin OL No. L 180”, EUR-Lex, viewed on 23 July 2021, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:lt:HTML>

579 Sandra Fredman, *Intersectional Discrimination in EU Gender Equality and Non-discrimination Law* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016), 51–53.

the intersectionality of interaction among the social categories of several grounds in a complex manner, makes it difficult to prove discrimination, and an experienced situation may be recognized as non-discriminatory<sup>580</sup>.

When analysing the jurisprudence of the CJEU, it can be seen that there are no formed judgments regarding multiple discrimination. Such assumptions had already appeared, since lawsuits were filed where applicants claimed to have experienced multiple discrimination. However, cases on grounds of multiple discrimination presented to the CJEU were generally not assessed comprehensively. In addition, the jurisprudence of the CJEU is currently not sufficient and still in its early stages of development. Therefore, it can essentially be stated that the prohibition of multiple discrimination should, first of all, be enshrined in EU legislation.

On the other hand, the protection provided by EU legislation against discrimination on the basis of race, ethnicity and gender is better than analogous protection on the grounds of sexual orientation, religious beliefs, age and disability. By harmonizing the material scopes of application of different directives, the principle of equal treatment of persons, regardless of their religion, belief, age, or sexual orientation, would be implemented under the Equal Treatment Directive<sup>581</sup>. Its adoption would also eliminate the so-called “hierarchy of causes of discrimination”, which would ensure equal protection against discrimination on all grounds and would be an important step towards solving the problem of multiple discrimination.

Nothing prevents people from bringing their claims to court based on grounds of multiple discrimination, however the absence of a complex ground assessment practice encourages human rights defenders to choose and focus on a single ground most favourable for proof, thus limiting the possibility for victims of multiple discrimination to defend their rights. The prevailing practice of providing a single ground limits and makes it difficult to prove multiple discrimination, because assessing the evidence of discrimination on each ground separately, without connecting the grounds together, creates isolation – separation, and recognizing that a person has experienced discrimination, especially in the case of multiple intersectional discrimination, becomes diffi-

---

580 Sandra Fredman, *Intersectional Discrimination in EU Gender Equality and Non-discrimination Law* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016), 7.

581 “Proposal Council Directive on implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief, disability, age or sexual orientation 2 June 2008 COM/2008/0426 OL C303/8”, EUR-Lex, viewed on 23 July 2021, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52008PC0426&from=en>



cult<sup>582</sup>. The approach to the very concept of discrimination needs to be changed as well, because the approach based on which only one ground of discrimination is examined is viewed critically<sup>583</sup>.

Based on the above, the following main *research problem* should be formulated: the absence of prohibition of multiple discrimination in EU law does not ensure a sufficient, equality-based human rights protection standard in the Member States.

**Research object** – multiple discrimination in the anti-discrimination law of the EU and its Member States.

**Research aim** – to reveal the concept of multiple discrimination and the need for its legal regulation in EU anti-discrimination law.

To achieve this aim, the following **research objectives** were set:

1. To reveal the origin of multiple discrimination as a phenomenon, and to present the concept of multiple discrimination.
2. To analyse the legal regulation and case law of multiple discrimination in the national law of the UK and EU Member States.
3. To reveal the development, main principles and problem of EU anti-discrimination law in the context of multiple discrimination.
4. To identify the need for prohibition of multiple discrimination through the analysis of CJEU jurisprudence.
5. To analyse the jurisprudence of the ECtHR and the practice of UN institutions in the context of multiple discrimination.

**Scientific novelty and significance of the research.** The novelty of this thesis is associated with the chosen directions of research analysis. Although a lot of attention is paid to the concept and legal regulation of multiple discrimination (in the scientific works of foreign countries, with constant discussions in the decision-making institu-

---

582 Raphaelé Xenidis, “Multiple Discrimination in EU Anti-Discrimination Law: Towards Redressing Complex Inequality?” iš *EU Anti-Discrimination Law Beyond Gender*, Uladzislaw Belavusau, Kristin Henrard (Oxford: Hart, 2018), 58.

583 Laima Vaigė, „Moterų tautinėse mažumose daugialypė diskriminacija“, iš *Tautinių mažumų apsauga: tarptautinės teisės aspektai: mokslo studija*, Saulius Katuoka ir kt. (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013), 159.

tions of the EU), there are no detailed scientific studies that would comprehensively analyse the uncertainty of multiple discrimination at the theoretical and legal application level. The scientific works that analyse multiple discrimination usually focus on the definition of multiple discrimination in legal acts. In the author's opinion, by taking into account the multiplicity of multiple discrimination and the importance of a comprehensive assessment of correlation of the grounds of discrimination, an analysis of the concept of multiple discrimination and application of the law in the context of EU anti-discrimination law should be carried out.

It should be noted that there is also a lack of comparative studies on the topic of multiple discrimination, which are prerequisites for finding common problems and ways to solve them. Therefore, this work aims to provide a comparative analysis of the European Union's anti-discrimination law, and the legal regulation of multiple discrimination in EU Member States and international law, as well as its implementation. Such research enables to identify the problems of multiple discrimination uncertainty and legal application, and provide generally accepted solutions.

The results of this research may be significant in various practical aspects. First of all, the significance of this research is associated with the formulation of multiple discrimination application rules in order to determine how to examine cases of multiple discrimination, how they should be compared, and what the compensation should be. It should be noted that this would encourage victims of multiple discrimination to successfully defend their violated rights and their defenders to file such claims more often, and compensation for damages awarded in multiple discrimination lawsuits should be higher than in single-ground discrimination lawsuits. In order for the Lithuanian courts to be able to competently resolve such cases, it is first of all necessary for them to have a sufficient theoretical understanding of the concept of multiple discrimination. A general comprehensive assessment and linking of the grounds of discrimination would ensure appropriate protection of individuals and equality in case of multiple discrimination.

Given that the Doctoral Thesis is written in Lithuanian, it is likely that the results of this research will be most significant to the legislator, courts and legal doctrine of Lithuania, and may also be significant for EU institutions. The research would be a useful reference for national lawmakers; in the formation of case law, subjects of application of the law should have a doctrinal basis to address the unresolved issues in legal acts, and to eliminate the gaps in legal acts that have not been filled by legislative

subjects. By considering the conclusions formulated in the thesis and the provided recommendations on how to solve the problems that have emerged, existing law can be improved in order to complete the regulation of discrimination and ensure appropriate protection of a person's rights in the context of multiple discrimination. This thesis will hopefully encourage further research in Lithuania and will be a valuable reference for other researchers who intend to study aspects related to multiple discrimination.

Supporting thesis statements:

- Prohibition of multiple discrimination in EU law would ensure a higher standard of human rights protection in the Member States.
- The existing hierarchy of grounds for discrimination in EU anti-discrimination law presupposes obstacles to ensuring equality.
- In order to ensure a uniform standard of human rights protection in the Member States, the CJEU should assess discrimination in the context of multiple discrimination.

**Approval of research results.** The results of the research are published in two scientific articles: 1) An English article “Internationalization and multiple discrimination: the case of employment regulation”<sup>584</sup> published in 2017 in the open access conference proceedings “Contemporary issues in business, management and education’2017” of the Vilnius Gediminas Technical University; as of 2020, the proceedings were included in the Conference Proceedings publications of the Clarivate Analytics Web of Science database; 2) An English article “Multiple discrimination and inequality: a comparative analysis of the European Courts case law in the context of sustainable business development”<sup>585</sup> published in 2019 by the Entrepreneurship and Sustainability Centre in its international scientific journal “Entrepreneurship and Sustainability Issues” (Web of Sciences, Core Collection, Emerging Sources Citation Index, SCOPUS, Q1).

Main research results were presented at a scientific event: a report “Internationalization and multiple discrimination: the case of employment regulation” was pre-

---

584 Raimonda Bublienė, “Internationalization and multiple discrimination: the case of employment regulation”, *Contemporary issues in business, management and education’2017: 5th International scientific conference* (2017): 1-8, <https://doi.org/10.3846/cbme.2017.061>

585 Raimonda Bublienė ir Vaidas Jurkevičius, “Multiple discrimination and inequality: a comparative analysis of the European Courts case law in the context of sustainable business development”, *Entrepreneurship and Sustainability Issues* 7, 2 (2019): 1246-1257. [http://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2\(31\)](http://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2(31))

sented in English during the international scientific conference “Contemporary issues in business, management and education’2017” held in Vilnius Gediminas Technical University (Vilnius, Lithuania) on 12 May 2017.

The results of the research were also referred to during the fundamentals of law courses at Vilnius Gediminas Technical University, and during teaching visits to universities abroad: at Sidi Mohamed Ben Abdellah University (Fess, Morocco) from 30 October 2016 to 5 November 2016, and at the University of Kragujevac (Kragujevac, Serbia) from 6 October 2019 to 12 October 2019.

## RESEARCH OVERVIEW

No detailed research on multiple or multiple intersectional discrimination have been carried out so far in the case law of Lithuania. In addition to the author’s publications, this topic has been explored in several other scientific works: in the chapter of L. Vaigė „Moterų tautinėse mažumose daugialypė diskriminacija“, in which a group of women of national minority was chosen for the analysis of multiple discrimination, because this group suffers from such discrimination the most<sup>586</sup>. Article of E. Šumskienė, J. Jonutytė, R. Augutienė and R. Karaliūnienė „Daugialypė diskriminacija sveikatos sistemoje: negalią turinčių moterų atvejis“<sup>587</sup>. This publication analyses the manifestations of multiple discrimination in the healthcare sector from the perspectives and experiences of disabled women, by also emphasizing that multiple discrimination experienced in the field of healthcare is particularly intense.

The legal regulation of multiple discrimination, the problematic aspects of its application, and various trends in EU anti-discrimination law are discussed much more thoroughly in foreign legal sources than in Lithuania. The most detailed analysis of the topic is provided in the article of R. Xenidis, which was published in a collection of scientific articles<sup>588</sup>. This article discusses the problem of multiple discrimination terminology, as well as presents and analysed from a comparative point of view the claims

---

586 Laima Vaigė, „Moterų tautinėse mažumose daugialypė diskriminacija“, iš *Tautinių mažumų apsauga: tarptautinės teisės aspektai: mokslo studija*, Saulius Katuoka ir kt. (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013), 129.

587 Eglė Šumskienė ir kt., „Daugialypė diskriminacija sveikatos sistemoje: negalią turinčių moterų atvejis“, *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika* 11 (2015): 98-113.

588 Raphaela Xenidis, “Multiple Discrimination in EU Anti-Discrimination Law: Towards Redressing Complex Inequality?” iš *EU Anti-Discrimination Law Beyond Gender*, Uladzislaw Belavusau, Kristin Henrard (Oxford: Hart, 2018).

examined by the CJEU, which were filed on more than one ground of discrimination. S. Atrey's<sup>589</sup> monograph discusses the origin and concept of multiple intersectional discrimination, and presents from a comparative point of view the aspects of legal regulation of multiple intersectional discrimination in international agreements and individual countries (Canada, USA, UK, India, South Africa).

Problems associated with multiple discrimination are also analysed in various publications of EU institutions, which present the reports, opinions and insights of legal experts working on matters related to the anti-discrimination law. The problematic aspects of EU anti-discrimination law in the context of multiple intersectional discrimination are analysed in the works of S. Fredman<sup>590</sup>, I. Chopin and C. Germaine<sup>591</sup>, S. Burri and D. Schiek<sup>592</sup> darbuose. The problematic issues of multiple discrimination are analysed in the reports and various studies of the EU Fundamental Rights Agency – a centre of excellence for promoting and protecting human rights in the EUs<sup>593</sup>.

## RESEARCH METHODOLOGY

The methodology of the present research is based on a systematic research approach by applying qualitative research methods. The scientific research process includes the analysis of scientific literature, legal acts, soft law instruments, conclusions and reports of human rights institutions, and case law. As noted in the works analysing social science research methods, a qualitative research is a deep section of one small social reality, when knowledge about the phenomenon is presented in detail and systematically in order to discover its new perspectives<sup>594</sup>. Multiple discrimination as a social phenomenon is analysed in detail in this thesis. As mentioned above, there is a lack of comprehensive scientific research examining the impact of multiple discrimination, as well as analysing cases of intersecting grounds of discrimination in the context of social relations, and the effect of the interaction of grounds on the person who is discrimina-

589 Shreya Atrey, *Intersectional Discrimination* (Oxford: Oxford University Press, 2019).

590 Sandra Fredman, *Intersectional Discrimination in EU Gender Equality and Non-discrimination Law* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016)

591 Isabelle Chopin, ir Catharina Germaine, *A comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2019* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020).

592 Susanne, Burri ir Dagmar Schiek, *Multiple Discrimination in EU Law* (European Commission, 2009).

593 Conduct various reports of the EU Fundamental Rights Agency on the state of fundamental rights and investigations 2010–2020, Handbook on European non-discrimination law 2018.

594 Bronislovas Bitinas, Liudmila Rupšienė ir Vilma Žydžiūnaitė, *Kokybinių tyrimų metodologija* (Klaipėda: S. Jokužio leidykla – spaustuvė, 2008), 39-40.

ted against. The author conducted her research from this particular perspective (as well as others that are indicated when discussing the novelty of the work).

Given that this work focuses on theoretical and practical problems of multiple discrimination, the position of pragmatic knowledge is used, because the basis of pragmatism as a philosophical strategy of social science studies is the identification of problems and ways of solving them in order to change the object of the research<sup>595</sup>. In the context of this study, this corresponds to the author's aim to clarify or supplement the legal regulation of multiple discrimination and its interpretation, after identifying specific problems associated with multiple discrimination.

The Doctoral Thesis reflects the methodological provisions of legal research, by combining the ideas of normative and sociological legal theories. Therefore, the concept of multiple discrimination is explored in this thesis not only in the context of legal regulation, but also in that of its practical implementation, which is mainly identified when analysing scientific literature and specific case law. An overview of scientific literature sources and statistical data analysis enabled to support the novelty and relevance of the chosen topic of the thesis as well as the level of research. Concept and systematic analysis methods helped to describe and analyse the concept of multiple discrimination, and to explain the meaning and significance thereof in the legal, social and philosophical context.

Based on these methodological grounds of scientific research and by taking into account the aim and objectives of the present work, various methods of data collection and data analysis were used in the research. A document analysis method was the main data collection method used during the research. The selected documents can be divided into the following groups:

- 1) EU law and international legislation, as well as the national legislation of foreign countries;
- 2) Case law of CJEU, ECtHR, United Nations institutions, and of foreign countries;
- 3) Research and reports of the EU Agency for Fundamental Rights;
- 4) Articles, monographs, textbooks and other scientific works.

Based on the nature of the carried out research, the comparative method is the most important data analysis method in this work. The reference point of this research is also the legal regulation of multiple discrimination and its implementation practice

595 Vilma Žydžiūnaitė, *Tyrimo dizainas: struktūra ir strategijos* (Kaunas: Technologija, 2007), 12.

in the anti-discrimination law of the European Union. Sources of the international and European Union legal systems were used in the comparative analysis.

In analysing the concept of multiple discrimination in EU anti-discrimination law, the research was carried out from a comparative perspective by comparing the problems of these relations and ways to solve them in selected European non-discrimination law and international legal systems. Given that multiple discrimination is not revealed in practice in the doctrine and jurisprudence of the anti-discrimination law of the European Union and Lithuania, this work presents the experiences of other legal systems in the field of multiple discrimination, and discusses the regulation of the EU anti-discrimination law.

## **RESEARCH STRUCTURE**

Based on the set objectives, the first part of the work is explanatory, with the primary aim to analyse the origin and development of the concept of multiple discrimination. This part also details the contradictions in multiple discrimination terminology. The problem of recognizing and applying multiple discrimination in Lithuanian law was analysed. A comparative method was used to analyse the legal regulation of multiple discrimination and case law in the national laws of various countries. Finally, this part of the work also analyses the problem of compensation. The second part of the thesis reveals the problem of multiple discrimination in the anti-discrimination law of the European Union. It analyses the problems of proportionality of the grounds of discrimination and the problem of the scope of application of non-discrimination directives. Among other things, the goal was to also reveal the problematic aspects of the Equal Treatment Directive. The impact of UN international agreements on EU anti-discrimination law was discussed in detail. The third part includes a comparative analysis of the practices of the CJEU, ECtHR and United Nations institutions. Conclusions are formulated and suggestions as well as recommendations are presented at the end of the research. The carried out research is theoretical – applied research. The thesis can be attributed to the field of legal-social sciences.

## CONCLUSIONS

1. The legal doctrine does not have a unified concept of multiple discrimination. The analysis of cases of multiple discrimination and multiple discrimination as a phenomenon enables to state that the common denominator of multiple discrimination is discrimination against a person on more than one ground, regardless of whether the grounds of discrimination can be distinguished and assessed separately (multiple compound discrimination), or whether assessing the grounds of discrimination separately would not lead to further discrimination (multiple intersectional discrimination). Multiple discrimination could therefore be defined as any form of discrimination resulting from any combination of two or more multiple grounds, including cases of multiple intersectional discrimination, where assessment of each separate ground would not result in further discrimination of a person. The inclusion of multiple compound and multiple intersectional discrimination in the definition of multiple discrimination presupposes a comprehensive prohibition of discrimination on multiple grounds.

2. The more discrimination grounds are identified, the more precisely the harm of discrimination can be assessed. Multiple discrimination typically increases the vulnerability of certain social groups, which reflects the more harmful effects of such discrimination. Therefore, multiple discrimination should essentially be considered a more serious offense than discrimination on one ground alone.

3. Although the origins of multiple discrimination as a phenomenon date back to the end of the 20th century, and research shows that multiple discrimination is still a widespread phenomenon today, the legal regulation of multiple discrimination is insufficient in EU Member States as well as in EU anti-discrimination law. The inadequacy of legal regulation or its absence creates prerequisites for inadequate assurance of the principle of equality, especially considering the fact that in certain cases the situation may be recognized as non-discriminatory due to the absence of a comprehensive assessment of several discriminatory grounds. Legislators should therefore include a prohibition of multiple discrimination in their national legislation, covering both compound and intersectional multiple discrimination cases. Enshrining the prohibition of multiple discrimination in national legislation would also allow EU Member States to properly implement their international agreements, for example, the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2006).

4. Austria, Italy, Spain, France, Belgium, Sweden, Poland, Latvia and the Nether-



lands are among the more advanced EU Member States in the context of legal regulation of multiple discrimination; this category also includes the former EU Member State - the United Kingdom. The national legislations of Austria, Italy, Spain and the United Kingdom enshrine the prohibition of multiple discrimination, however the definition of multiple discrimination is too narrow, i.e. it does not include multiple intersectional discrimination, while national courts examine situations only through the prism of multiple compound discrimination. The remaining specified EU Member States did not establish the prohibition of multiple discrimination in their legislation, however appropriate case law is being formed and national courts are examining cases on multiple grounds of discrimination, but, once again, without assessing situations through the prism of multiple intersectional discrimination.

5. The jurisprudence of the Constitutional Court of the Republic of Lithuania has valuable insights related to discrimination on multiple grounds; manifestations of discrimination were assessed on more than one ground, and at the same time a clear initiative was shown to examine discrimination by distinguishing multiple grounds. By taking into account the complaints of discrimination on multiple grounds, the Equal Opportunities Ombudsperson of the Republic of Lithuania has noted the problem and manifestations of multiple discrimination in its annual reports. In order to ensure the principle of equality and properly implement the international agreements, the legislator of Lithuania must include the prohibition of multiple discrimination in the national legislation and define its concept.

6. Despite the efforts of the European Commission, the prohibition of multiple discrimination has not yet been established in EU anti-discrimination law, and the term multiple discrimination is mentioned only in the preambles of the Employment Equality Directive and the Racial Equality Directive. Protection against discrimination varies based on the areas of application of the EU anti-discrimination law; greatest protection is applied to race and ethnicity, which eliminates the possibility of assessing discrimination in certain areas (e.g., education, social security, social benefits) on more than one ground. The EU Equal Treatment Directive should enshrine the prohibition of multiple discrimination and define the concepts of multiple and multiple intersectional discrimination. Such legal regulation of multiple discrimination would create prerequisites for properly ensuring the principle of equality, since it would oblige the CJEU to examine cases in the context of multiple discrimination.

7. Although the prohibition of multiple discrimination is possible in case law

via interpretation of the law, an analysis of CJEU jurisprudence has revealed that assessment of multiple grounds was more of a formality, with each ground being assessed separately in essentially all the cases. Such CJEU jurisprudence does not reflect and does not reveal the actual, full impact of discrimination on a person, and makes legal defence difficult, thus creating prerequisites for insufficient assurance of the principle of equality.

8. The jurisprudence of the ECtHR and the practice of UN institutions should be treated as the most advanced in the context of ensuring the principle of equality, since they pay particular attention to the recognition of multiple discrimination, identification of grounds of discrimination, their comparison, and a composite, comprehensive analysis. Given that the ECHR sets a minimum human rights protection standard with respect to EU law, and that the ECtHR has developed advanced jurisprudence in the area of multiple discrimination, it can be assumed that the CJEU does not ensure the minimum standard of protection required by the ECHR, thus accordingly violating Art. 52(3) of the EU Charter of Fundamental Rights.

## RECOMMENDATIONS AND SUGGESTIONS

Based on above mentioned conclusions, the suggestions are made regarding the changes of EU Council Directive on implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief, disability, age or sexual orientation.

1) Regarding preamble 12ab recital of Equal Treatment Directive

(12ab) ~~Discrimination on multiple grounds~~ Multiple discrimination is understood as discrimination, in any of its forms, occurring on the basis of any combination of two or more multiple grounds of the following grounds, including multiple intersectional discrimination where multiple grounds taken separately the situation would not give rise to discrimination against the person concerned: ~~religion or belief, disability, age or sexual orientation.~~ Discrimination on multiple grounds Multiple discrimination should be recognised in order to reflect the complex reality of discrimination cases, as well as to increase the protection of the victims thereof.

Based on above mentioned conclusions, the suggestions are made regarding the changes of valid legal acts of the Republic of Lithuania.

1) Regarding article 1 of RL Law on Equal Treatment:

### **Article 1. Purpose and scope of the Law**

1. The purpose of this Law shall be to ensure the implementation of the provisions of Article 29 of the Constitution of the Republic of Lithuania enshrining the equality of persons and prohibition against restrictions on human rights or extensions of privileges on grounds or on multiple grounds of sex, race, nationality, language, origin, social status, belief, convictions or views.

2. This Law shall lay down the legal basis for activities and the powers of the Office of the Equal Opportunities Ombudsperson of the Republic of Lithuania and the Commission for the Monitoring of the Rights of Persons with Disabilities under the Office of the Equal Opportunities Ombudsperson (hereinafter: 'the Commission') as well as the filing and examination of complaints.

3. This Law shall seek to ensure the application of the legal acts of the European Union referred to in the Annex to this Law and the monitoring and control of the implementation of the Convention of the United Nations on the Rights of Persons with Disabilities.

2) Regarding article 2 of RL Law on Equal Treatment:

### **Article 2. Definitions**

1. **Discrimination** means any direct or indirect discrimination, harassment, instruction to discriminate on grounds of sex, race, nationality, citizenship, language, origin, social status, belief, convictions or views, age, sexual orientation, disability, ethnic origin or religion. It is also understood that discrimination can occur on multiple grounds.

2. **Multiple discrimination** means any form of discrimination arising from any combination of two or more multiple grounds: sex, race, nationality, nationality, language, origin, social status, faith, belief or opinion, age, sexual orientation, disability, ethnic affiliation, religion, including cases of multiple intersectional discrimination, when evaluating each of the multiple grounds separately, the situation would not cause discrimination of the person.

3. **Ethos** means a set of beliefs, values, moral attitudes and traditions that determine the behaviour or standards of behaviour of a person or a group of persons.

4. **Family members of a national of a Member State of the European Union or a State of the European Economic Area** means the spouse, the direct descendants

who are under the age of 21 or are dependants, including the direct descendants of the spouse who are under the age of 21 or are dependants, the dependent direct relatives in the ascending line of a national of a Member State of the European Union or a State of the European Economic Area or his/her spouse.

5. **Equal treatment** means the implementation of human rights enshrined in international instruments on human and civil rights as well as laws of the Republic of Lithuania irrespective of sex, race, nationality, citizenship, language, origin, social status, belief, convictions or views, age, sexual orientation, disability, ethnic origin or religion.

6. **Indirect discrimination** means any act or omission, legal provision or assessment criterion, apparently neutral provision or practice that formally are the same but their implementation or application results or would result in *de facto* restrictions on the exercise of rights or extensions of privileges, preferences or advantages on grounds or on multiple grounds of sex, race, nationality, citizenship, language, origin, social status, belief, convictions or views, age, sexual orientation, disability, ethnic origin or religion, unless that act or omission, legal provision or assessment criterion, provision or practice is justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary.

7. **Citizenship** means the citizenship of nationals of the Member States of the European Union and the States of the European Economic Area as well as their family members.

8. **Harassment** means any unwanted conduct which occurs with the purpose, or effect, of violating the dignity of a person, and of creating an intimidating, hostile, humiliating or offensive environment on grounds or on multiple grounds of sex, race, nationality, citizenship, language, origin, social status, belief, convictions or views, age, sexual orientation, disability, ethnic origin or religion.

8<sup>1</sup>. **Sexual harassment** this definition is understood as it is defined in the Republic of Lithuania Law on Equal Opportunities for Women and Men.

9. **Social status** means personal status which is determined by marital status, education, qualification acquired by a natural person or his/her studies at higher education and research institutions, his/her property, income, need for state support provided for in legal acts and/or other factors related to the financial/economic situation of the person.

10. **Direct discrimination** means any situation where one person is treated less favourably than another is, has been or would be treated in a comparable situation on

grounds or on multiple grounds of sex, race, nationality, citizenship, language, origin, social status, belief, convictions or views, age, sexual orientation, disability, ethnic origin or religion, except for the following cases:

- 1) statutory restrictions on grounds of age where it is justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary;
- 2) statutory requirement to know the state language;
- 3) prohibition to participate in political activities in the cases provided for by law;
- 4) different statutory rights applied on the basis of citizenship;
- 5) statutory special measures in the area of health care, safety at work, employment, labour market with the view of creating and applying conditions and opportunities guaranteeing and promoting integration into the working environment;
- 6) special temporary statutory measures taken to ensure equality and prevent violation of equal treatment on grounds of sex, race, nationality, citizenship, language, origin, social status, belief, convictions or views, age, sexual orientation, disability, ethnic origin or religion;
- 7) where, by reason of the nature of the particular occupational activities concerned or of the context in which they are carried out, a particular human characteristic constitutes an essential and determining occupational requirement, provided that the aim is legitimate and the requirement is proportionate;
- 8) where the legal regulation of restrictions, special requirements or certain conditions relating to the social status of a person is justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary;
- 9) organisation of separate sports competitions for the disabled;
- 10) the provision of benefits on the basis of age, disability and social status, when justified by a legitimate purpose, and this purpose is pursued by appropriate and necessary means.

11. An instruction to discriminate against a person on grounds or on multiple grounds of sex, race, nationality, citizenship, language, origin, social status, belief, convictions or views, age, sexual orientation, disability, ethnic origin or religion shall be deemed to be discrimination within the meaning of paragraphs 6 and 10 of this Article.

12. Other definitions used in this law are understood as they are defined or used in the Republic of Lithuania Labor Code.

3) Regarding article 4 of RL Law on Equal Treatment:

**Article 4. Burden of proof**

Where in the course of hearing of complaints, motions, applications, notifications or claims of natural or legal persons, other organisations and their branches about discrimination on grounds or on multiple grounds of sex, race, nationality, citizenship, language, origin, social status, belief, convictions or views, age, sexual orientation, disability, ethnic origin or religion before a court or other competent authority, the applicant establishes factual circumstances from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination, a presumption shall be made that the fact of direct or indirect discrimination, harassment or instruction to discriminate has occurred. The respondent shall have to prove that there has been no breach of the principle of equal treatment.

4) Regarding article 6 of RL Law on Equal Treatment:

**Article 6. Duty of educational institutions, other education providers as well as higher education and research institutions to implement equal treatment**

1. Educational institutions, other education providers as well as higher education and research institutions must ensure equal conditions for persons irrespective of sex, race, nationality, citizenship, language, origin, social status, belief, convictions or views, age, sexual orientation, disability, ethnic origin or religion when:

1) admitting to educational institutions, other education providers as well as higher education and research institutions, teaching and educating according to programmes of formal and non-formal education implemented therein;

2) awarding scholarships or granting loans;

3) developing and approving education programmes;

4) assessing learning achievements.

2. Educational institutions, other education providers as well as higher education and research institutions must, within their remit, ensure that education programmes, textbooks and teaching aids do not contain or promote discrimination on grounds or on multiple grounds of sex, race, nationality, citizenship, language, origin, social status, belief, convictions or views, age, sexual orientation, disability, ethnic origin or religion.

3. Educational institutions, other education providers as well as higher education and research institutions must preclude any harassment or instruction to harass on grounds or on multiple grounds of sex, race, nationality, citizenship, language, origin,

social status, belief, convictions or views, age, sexual orientation, disability, ethnic origin or religion in the cases specified in paragraph 1 of this Article.

4. Educational institutions, other education providers as well as higher education and research institutions must take measures that pupils, students or employees who have filed a complaint about discrimination, participate in a case about discrimination or reported about discrimination, their representatives or persons who testify or provide explanations about discrimination, are not persecuted and are protected from hostile behavior or negative consequences.

5) Regarding article 8 of RL Law on Equal Treatment:

**Article 8. Implementation of equal treatment in the area of consumer protection**

1. When implementing equal treatment, a seller, producer of goods or a service provider must, irrespective of sex, race, nationality, citizenship, language, origin, social status, belief, convictions or views, age, sexual orientation, disability, ethnic origin or religion:

1) provide consumers with equal access to the same products, goods and services, including housing, as well as apply equal conditions of payment and guarantees for the same products, goods and services or for products, goods and services of equal value;

2) in providing consumers with information about products, goods and services or advertising them, ensure that such information would not express humiliation, contempt or restriction of rights or would not extend privileges on grounds or on multiple grounds of sex, race, nationality, citizenship, language, origin, social status, belief, convictions or views, age, sexual orientation, disability, ethnic origin or religion and that it would not form public attitudes that these characteristics make a person superior or inferior to another.

2. A seller, producer of goods or a service provider must ensure that in the cases specified in paragraph 1 of this article no harassment, sexual harassment or instructions to discriminate based on sex, race, nationality, citizenship, language, origin, social status, faith, beliefs or views, age, on the basis of sexual orientation, disability, ethnicity, religion grounds or on multiple grounds.

3. A seller, producer of goods or a service provider must ensure that individuals who have filed a discrimination complaint, are involved in a discrimination case, or

have reported discrimination are not harassed and protected from hostile treatment or adverse consequences.

6) Regarding article 9 of RL Law on Equal Treatment:

**Article 9. Prohibition of discrimination in organisations and associations**

1. Discrimination on grounds or on multiple grounds of sex, race, nationality, citizenship, language, origin, social status, belief, convictions or views, age, sexual orientation, disability, ethnic origin or religion in connection with membership of, and involvement in, organisations of employees or employers, or other organisations/associations whose members carry on a particular profession, including the benefits provided by such organisations/associations shall be prohibited.

2. Organizations and associations must ensure that no harassment, sexual harassment or instructions to discriminate on the grounds or on multiple grounds of sex, race, nationality, citizenship, language, origin, social status, faith, beliefs or views, age, sexual orientation, disability, ethnicity, religion are given in the cases specified in paragraph 1 of this article.

3. Organizations and associations must ensure that individuals who have filed a discrimination complaint, are involved in a discrimination case, or have reported discrimination are not harassed and protected from hostile treatment or negative consequences.

7) Regarding article 11 of RL Law on Equal Treatment:

**Article 11. Discriminatory advertisements**

In advertisements offering job, civil service or education opportunities, it shall be prohibited to specify requirements giving preference on grounds or on multiple grounds of sex, race, nationality, citizenship, language, origin, social status, belief, convictions or views, age, sexual orientation, disability, ethnic origin or religion, except for the cases specified in points 4 and 7 of Article 2(10) of this Law.

8) Regarding article 13 of RL Law on Equal Treatment:

**Article 13. Reparation**

A person who has suffered discrimination on grounds or on multiple grounds of sex, race, nationality, citizenship, language, origin, social status, belief, convictions or views, age, sexual orientation, disability, ethnic origin or religion shall have the right to



claim compensation for the material and non-material damage from the persons guilty thereof in accordance with the procedure laid down by law.

9) Regarding article 1 of RL Law on Equal Opportunities for Women and Men:

**Article 1. Purpose and scope of the Law**

1. The purpose of this Law shall be to ensure the implementation of equal rights for women and men enshrined in the Constitution of the Republic of Lithuania and to prohibit any type of discrimination on grounds of sex, in particular by reference to marital or family status considering that women are often victims of multiple discrimination.

2. This Law shall not apply to family and private life.

3. This Law shall seek to ensure the application of the legal acts of the European Union referred to in the Annex to this Law.

10) Regarding article 2 of RL Law on Equal Opportunities for Women and Men:

**Article 2. Definitions**

1. **Discrimination** means any direct or indirect discrimination, sexual harassment, harassment or an instruction to directly or indirectly discriminate against persons on grounds of sex including cases where sex is one of the multiple grounds of discrimination.

2. **Multiple discrimination** means any form of discrimination arising from any combination of two or more multiple grounds: sex, race, nationality, nationality, language, origin, social status, faith, belief or opinion, age, sexual orientation, disability, ethnic affiliation, religion, including cases of multiple intersectional discrimination, when evaluating each of the multiple grounds separately, the situation would not cause discrimination of the person.

3. **Equal opportunities for women and men** means the implementation of human rights guaranteed in international documents on human and civil rights and in laws of the Republic of Lithuania.

4. **Violation of equal rights for women and men** means discrimination on grounds of sex or on multiple grounds (when sex is one of the multiple grounds). A person's rejection of or submission to a conduct which violates equal rights for women and men may not be used as a basis for a decision affecting that person.

5. **Indirect discrimination** means an act or omission, legal provision, assess-

ment criterion or practice that formally are the same for women and men, but their implementation or application may put or puts persons of one sex at a particular disadvantage compared with persons of the other sex or on multiple grounds (when sex is one of the multiple grounds), unless such act or omission, legal provision, assessment criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim, and the means of achieving that aim are appropriate and necessary.

6. **Harassment** means unwanted conduct related to the sex or on multiple grounds (when sex is one of the multiple grounds) of a person that occurs with the purpose or effect of violating the dignity of the person, and of creating an intimidating, hostile, humiliating or offensive environment.

7. **Sexual harassment** means any form of unwanted and insulting verbal, written or physical conduct of a sexual nature with a person or on multiple grounds (when sex is one of the multiple grounds), with the purpose or effect of violating the dignity of the person, in particular when creating an intimidating, hostile, humiliating or offensive environment.

8. **Direct discrimination** means treating one person less favourably on grounds of sex or on multiple grounds (when sex is one of the multiple grounds) than another is, has been or would be treated in a comparable situation

11) Regarding article 3 of RL Law on Equal Opportunities for Women and Men:

### **Article 3. Burden of proof**

When examining in courts or other competent authorities the complaints and applications of natural persons as well as the disputes of persons concerning discrimination on grounds of sex or on multiple grounds (when sex is one of the multiple grounds), a presumption shall be made that the fact of direct or indirect discrimination has occurred. The respondent shall have to prove that there has been no breach of the principle of equal treatment.

12) Regarding article 7 of RL Law on Equal Opportunities for Women and Men:

### **Article 7. Implementation of equal opportunities for women and men in the area of consumer protection**

When implementing equal rights for women and men, a seller or producer of goods or a service provider must:

1) apply equal conditions of payment or guarantees for the same products, go-

ods and services and for products, goods and services of equal value to all consumers regardless of their sex;

2) in providing consumers with information about products, goods and services or advertising them, ensure that it would not express humiliation, contempt or restriction of rights or would not extend privileges on grounds of a person's sex or on multiple grounds (when sex is one of the multiple grounds) and would not form public attitudes that one sex is superior to the other;

3) ensure equal conditions as regards the supply of and access to goods and services, without discrimination on grounds of sex or on multiple grounds (when sex is one of the multiple grounds), including less favourable treatment of women for reasons of pregnancy and maternity as well as breastfeeding, except in the case specified in point 8 of Article 10 of this Law.

13) Regarding article 8 of RL Law on Equal Opportunities for Women and Men:

**Article 8. Prohibition of discrimination on grounds of sex in organisations and associations**

It shall be prohibited to discriminate on grounds of sex or on multiple grounds (when sex is one of the multiple grounds) in connection with membership of organisations of workers, employers or other organisations/associations whose members carry on a particular profession, involvement in the organisations/associations, including the benefits provided by such organisations/associations.

14) Regarding article 9 of RL Law on Equal Opportunities for Women and Men:

**Article 9. Prohibition of discrimination on grounds of sex or on multiple grounds (when sex is one of the multiple grounds) in social security schemes**

1. There shall be no discrimination on grounds of sex or on multiple grounds (when sex is one of the multiple grounds) when establishing and applying social security provisions including the schemes that replace or supplement the state social insurance scheme (hereinafter: 'social security provisions'), in particular as regards:

1) the scope of social security schemes and the conditions of access to them;

2) the obligation to contribute and the calculation of contributions;

3) the calculation of benefits, including supplementary benefits due in respect of a spouse and dependants, and the conditions governing the duration and retention of entitlement to benefits.

2. Discrimination shall be prohibited when establishing and applying social security provisions in cases of illness, disability, old-age, including early retirement, accidents at work and occupational diseases, unemployment and the social security provisions that provide for any type of social benefits, including survivor's and orphan's pensions, benefits and material allowances.

3. Prohibition of discrimination on grounds of sex or on multiple grounds (when sex is one of the multiple grounds) shall apply to employed persons, including self-employed persons, to persons whose activity is interrupted by illness, maternity, accident or involuntary unemployment and to persons seeking employment, to retired and disabled workers and to those claiming under them.

15) Regarding article 10 of RL Law on Equal Opportunities for Women and Men:

**Article 10. Actions that violate equal rights for women and men**

Any actions or other conduct whereby a person is discriminated against on grounds of sex or on multiple grounds (when sex is one of the multiple grounds) shall be considered as violation of equal rights for women and men, except for the cases when:

- 1) special protection is applied to women during pregnancy, childbirth and breastfeeding;
- 2) different cases of fulfilling military conscription are established for men and women;
- 3) different pensionable age is applied to women and men, except for occupational pension schemes;
- 4) requirements for physical training, safety and health at work are applied to women aimed at protecting the women's health given their physiological characteristics;
- 5) a certain job is performed necessitating the employment of a person of one sex where, by reason of the nature of the particular occupational activities concerned or of the context in which they are carried out, sex constitutes a genuine and determining occupational requirement, provided that the objective is legitimate and the requirement is proportionate;
- 6) specific temporary measures set forth by laws are applied with a view to accelerating the anchoring of factual equality between women and men and which must be repealed upon completion of the implementation of equal rights and equal oppor-

tunities for women and men;

7) different procedure and conditions are applied to the enforcement of certain penalties;

8) the provision of goods or services exclusively or primarily to members of one sex is justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary.

16) Regarding article 11 of RL Law on Equal Opportunities for Women and Men:

**Article 11. Actions of the employer or his representative that violate equal rights for women and men**

The actions of an employer or his representative shall be recognised as violating equal rights for women and men if, on grounds of a person's sex or on multiple grounds (when sex is one of the multiple grounds), he:

1) applies to the person less/more favourable conditions of recruitment, transfer to another post or pay for equal work or for work of equal value;

2) in organising work, provides worse/better working conditions for a worker;

3) changes working conditions, transfers a worker to another post or terminates the contract of employment concluded therewith;

4) persecutes a worker, a representative of the worker or a worker who gives evidence or provides clarifications in relation to a complaint or to any other legal proceedings concerning discrimination;

5) fails to ensure that a person seeking employment or a worker does not suffer harassment and sexual harassment.

17) Regarding article 12 of RL Law on Equal Opportunities for Women and Men:

**Article 12. Actions of educational institutions and higher education and research institutions that violate equal rights for women and men**

Actions of educational institutions and higher education and research institutions shall be recognised as violating equal rights for women and men, if, on grounds of a person's sex or on multiple grounds (when sex is one of the multiple grounds):

1) different requirements and conditions are applied when admitting for training or studies, preparing curricula and study programmes, assessing knowledge, im-

proving qualifications, developing professional skills or providing practical work experience;

2) different opportunities are provided for choosing the subjects;

3) pupils, students or employees, representatives of pupils, students or employees and the pupils, students or employees who give evidence or provide clarifications in relation to a complaint or to any other legal proceedings concerning discrimination are persecuted.

18) Regarding article 13 of RL Law on Equal Opportunities for Women and Men:

**Article 13. Actions of a seller or producer of goods or a service provider that violate equal rights for women and men**

Actions of a seller or producer of goods or a service provider shall be recognised as violating equal rights for women and men if, on grounds of a person's sex or on multiple grounds (when sex is one of the multiple grounds), including the less favourable treatment of women for reasons of pregnancy and maternity as well as breastfeeding:

1) different conditions of payment or guarantees are applied for the same goods, services and products and for goods, services and products of equal value or different choices for goods and services are established;

2) in informing about products, goods and services or advertising them, public attitudes are formed that one sex is superior to the other and consumers are also discriminated against on grounds of sex;

3) a person who has filed a complaint concerning discrimination is persecuted;

4) unequal conditions are created for the supply of and access to goods and services, except in the case indicated in point 8 of Article 10 of this Law.

19) Regarding article 14 of RL Law on Equal Opportunities for Women and Men:

**Article 14. Discrimination on grounds of sex in organisations and associations**

Any actions that prevent from becoming a member of an organisation of workers and employers, or another organisation/association whose members carry on a particular profession or from involving in such an organisation/association, including the benefits provided by such organisations/associations, on grounds of sex or on mul-

tiple grounds (when sex is one of the multiple grounds) shall be recognised as violating equal rights for women and men.

20) Regarding article 15 of RL Law on Equal Opportunities for Women and Men:

**Article 15. Discrimination on grounds of sex or on multiple grounds (when sex is one of the multiple grounds) in social security schemes**

Any act or omission, legal norm, assessment criterion or practice preventing from setting and applying equal conditions in implementing social security provisions shall be recognised as violating equal rights of women and men if, based on a person's sex, this includes:

- 1) fixing the compulsory or optional nature of participation in social security schemes;
- 2) restricting a person's access to social security schemes;
- 3) setting different conditions, except as provided for in points 8 and 10 of this Article, for retention of entitlement to deferred benefits when a worker leaves social security schemes;
- 4) laying down different rules as regards the minimum period of participation in social security schemes;
- 5) laying down different rules, except as provided for in points 8 and 10 of this Article, for the reimbursement of contributions or retention of entitlement to benefits when a worker leaves social security schemes;
- 6) setting different conditions for the granting of benefits and restricting the receipt thereof;
- 7) setting different rights (acquisition of such rights) entitlement to the share of funds accumulated on behalf of the participants during periods of maternity/paternity leave or any other special-purpose leave for family reasons which are granted by law or agreement and are paid by the employer;
- 8) setting different levels of social security benefit, except in so far as it is necessary to take account of the different life expectancy of women and men as an actuarial calculation factor;
- 9) setting different levels for contributions of participants, except for contributions for biometric risk coverage, in so far as it is necessary to take account of actuarial calculation factors which differ according to sex;

10) setting different levels for contributions, except in the case of defined-contribution schemes if the aim is to make the amount of the final benefits more nearly equal for both sexes, and in the case of defined-benefit schemes where the contributions are intended to ensure the adequacy of the funds necessary to cover the cost of the benefits defined.

21) Regarding article 18 of RL Law on Equal Opportunities for Women and Men:

**Article 18. Reparation**

A person who has suffered discrimination, sexual harassment or harassment on grounds of sex or on multiple grounds (when sex is one of the multiple grounds) shall have the right to claim compensation for the material and non-material damage from the persons guilty thereof in accordance with the procedure laid down by law.



## LIST OF SCIENTIFIC PUBLICATIONS

### **Scientific publications on the topic Doctoral Thesis:**

#### *Publications Web of Science and/or Scopus DB*

1. Bublienė, Raimonda; Jurkevičius, Vaidas. Multiple discrimination and inequality: a comparative analysis of the European Courts case law in the context of sustainable business development // Entrepreneurship and sustainability issues. Vilnius: Entrepreneurship and Sustainability Center. eISSN 2345-0282. 2019, vol. 7, no. 2, p. 1246-1257. DOI: 10.9770/jesi.2019.7.2(31). [RePec; DOAJ]; Emerging Sources Citation Index (Web of Science); Scopus; EconBiz] [CiteScore: 7,00, SNIP: 5,858, SJR: 1,171, kvartilis: Q1 (2019, Scopus Sources)] [M.kr.: S 001]

#### *Publications Conference Proceedings Web of Science and/or Scopus DB*

2. Bublienė, Raimonda. Internationalization and multiple discrimination: the case of employment regulation // Contemporary issues in business, management and education'2017: 5th international scientific conference, 11-12 May 2017, Vilnius Gediminas Technical University: conference proceedings. Vilnius: VGTU Press, 2017. eISBN 9786094760129. eISSN 2029-7963. p. 1-8. DOI: 10.3846/cbme.2017.061. [Conference Proceedings Citation Index - Science (Web of Science)] [M.kr.: S 001]

### **Other scientific publications:**

#### *Publications Web of Science and/or Scopus DB*

1. Jurkevičius, Vaidas; Bublienė, Raimonda. Towards sustainable business relationships: ratification doctrine in the case of unauthorized agency // Entrepreneurship and sustainability issues. Vilnius: Entrepreneurship and Sustainability Center. ISSN 2345-0282. 2017, vol. 5, iss. 1, p. 72-90. DOI: 10.9770/jesi.2017.5.1(6). [Emerging Sources Citation Index (Web of Science); Scopus; EconBiz] [M.kr.: S 001]

#### *Other international publications databases*

2. Bublienė, Raimonda; Burinskienė, Aurelija. Supply and demand drug shortage causes: patient-centric business model and its application // Athens journal of health & medical sciences. Athens: Athens Institute for Education and Research (ATINER). eISSN 2653-9411. 2019, vol. 6, iss. 3, p. 167-196. DOI: 10.30958/ajhms.6-3-4. [RePec; MLA; ERIC] [M.kr.: S 003, S 001]

## **PRESENTATION AT SCIENTIFIC CONFERENCE**

Presentation “Internationalization and multiple discrimination: the case of employment regulation”, 5th international scientific conference “Contemporary issues in business, management and education’2017”, organized by Vilnius Gediminas Technical University (Vilnius, Lithuania) on May 11th -12th, 2017.

# CURRICULUM VITAE

## **Education**

2015–2021 m. Doctoral studies in Law, Mykolas Romeris University

2003–2005 m. Master degree in Law, Mykolas Romeris University

1999–2003 m. Bachelor degree in Law, Mykolas Romeris University

1995–1999 m. Bachelor degree in Religion Sciences, Vytautas Magnus University

## **Work Experience**

2022– to date Vilnius Gediminas Technical University – Equal Opportunities  
Ombudsperson

2018 – to date Vilnius Gediminas Technical University – Data Protection Officer

2010 – to date Vilnius Gediminas Technical University – Lecturer

2006–2008 Law Firm Sutkienė Pilkauskas and Partners – Legal Assistant

2005–2008 Vilnius Gediminas Technical University – Lecturer

2000–2006 Vilnius Gediminas Technical University – Manager

Bublienė, Raimonda

DAUGIALYPĖ DISKRIMINACIJA EUROPOS SĄJUNGOS ANTIDISKRIMINACINĖS TEISĖS KONTEKSTE: DAKTARO DISERTACIJA. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2022. P. 276.

Bibliogr. 151–173 p.

*Disertacijoje „Daugialypė diskriminacija Europos Sąjungos antidiskriminacinės teisės kontekste“ autorė kompleksiskai tiria daugialypės diskriminacijos reiškinių. Autorė nagrinėja daugialypės diskriminacijos kilmę, terminologijos problematiką, pripažinimą įvairių ES valstybių narių nacionalinėje teisėje bei daugialypės diskriminacijos sukeltos žalos atlyginimą. Autorė tiria ES antidiskriminacinės teisės pagrindinius principus ir problematiką daugialypės diskriminacijos kontekste. Darbe išsamiai pristatoma ir analizuojama Europos Sąjungos Teisingumo Teismo, Europos Žmogaus Teisių Teismo jurisprudencija ir Jungtinių Tautų institucijų praktika daugialypės diskriminacijos kontekste. Tyrimo eigoje nustatomos teisinio reguliavimo ir jurisprudencijos problemos, siūlomi aktualūs sprendimo būdai.*

*The author of the doctoral thesis “Multiple discrimination in the context of European Union anti-discrimination law” comprehensively investigates phenomenon of multiple discrimination. The author analyses the origin of multiple discrimination, terminology issues, recognition in the national law of various EU member states, and compensation for damages caused by multiple discrimination. The author examines the main principles and issues of EU anti-discrimination law in the context of multiple discrimination. The research presents and analyses in detail the jurisprudence of the Court of Justice of the European Union, the European Court of Human Rights, and the practice of United Nations institutions in the context of multiple discrimination. The research identifies the problems of the legal regulation and case law and suggests relevant solutions.*

Raimonda Bublienė

DAUGIALYPĖ DISKRIMINACIJA EUROPOS SĄJUNGOS  
ANTIDISKRIMINACINĖS TEISĖS KONTEKSTE

Daktaro disertacija  
Socialiniai mokslai, teisė (S 001)

Mykolo Romerio universitetas  
Ateities g. 20, Vilnius  
Puslapis internete [www.mruni.eu](http://www.mruni.eu)  
El. paštas [roffice@mruni.eu](mailto:roffice@mruni.eu)  
Tiražas 20 egz.

Parengė spaudai Jovita Jankauskienė

Spausdino UAB „Šiaulių spaustuvė“  
P. Lukšio g. 9G, 76200 Šiauliai  
El. p. [info@dailu.lt](mailto:info@dailu.lt)  
<https://siauliuspaustuve.lt>

