

Bruksela, 7 czerwca 2023 r.
(OR. en)

10038/23

Międzyinstytucjonalny numer
referencyjny:
2022/0400(COD)

SOC 417
ANTIDISCRIM 119
GENDER 120
JAI 760
FREMP 169
CODEC 997

NOTA

Od:	Komitet Stałych Przedstawicieli (część I)
Do:	Rada
Nr popr. dok.:	9541/23
Dotyczy:	Wniosek w sprawie DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY dotyczącej norm funkcjonowania organów ds. równości w obszarze równego traktowania i równości szans kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia i pracy oraz uchylającej art. 20 dyrektywy 2006/54/WE i art. 11 dyrektywy 2010/41/UE – <i>Podejście ogólne</i>

I. WPROWADZENIE

7 grudnia 2022 r. Komisja przedstawiła Radzie wniosek w sprawie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczącej norm funkcjonowania organów ds. równości w obszarze równego traktowania i równości szans kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia i pracy oraz uchylającej art. 20 dyrektywy 2006/54/WE i art. 11 dyrektywy 2010/41/UE.

Wyżej wymienione dyrektywy zobowiązują wszystkie państwa członkowskie do wyznaczenia „organów ds. równości” w celu zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć w zakresie zatrudnienia i pracy. Organy ds. równości udzielają pomocy ofiarom dyskryminacji, prowadzą niezależne badania, publikują sprawozdania i wydają zalecenia w kwestiach związanych z dyskryminacją. Obecnie mandat i kompetencje organów ds. równości znacznie się różnią w poszczególnych państwach członkowskich. Proponowana dyrektywa ma na celu wzmocnienie ich roli i niezależności oraz ustanowienie minimalnych norm ich funkcjonowania.

Przedmiotowy wniosek opiera się na art. 157 ust. 3 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) (zwykła procedura ustawodawcza), który przyznaje UE kompetencje do przyjmowania środków zmierzających do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości. Wniosek został przyjęty przez Komisję wraz z innym wnioskiem w sprawie norm funkcjonowania organów ds. równości opartym na art. 19 ust. 1 TFUE (specjalna procedura ustawodawcza)¹.

Parlamenty narodowe IT i PT oraz jedna z dwóch izb parlamentu CZ (Senat) przedłożyły opinie w sprawie wniosku Komisji. Parlament LT wydał również rezolucję w jego sprawie².

Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny przyjął opinię 22 marca 2023 r.³

Europejski Inspektor Ochrony Danych wydał opinię 2 lutego 2023 r.⁴

W Parlamencie Europejskim za to dossier wspólnie odpowiadają Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (EMPL) oraz Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia (FEMM). Parlament nie wypracował jeszcze swojego stanowiska.

Delegacja EE podtrzymuje zastrzeżenie parlamentarne.

¹ Zob. dok. 10027/23.

² Komisja nie musiała poddawać wnioskowi ponownej analizie.

³ Dok. 8910/23.

⁴ Dok. 6296/23.

II. STAN PRAC W RADZIE

W trakcie analizy wniosku przez Grupę Roboczą do Spraw Społecznych⁵ prezydencja dokonała szeroko zakrojonej zmiany tekstu, aby rozwiać obawy wyrażone przez delegacje. Wiele wprowadzonych zmian ma na celu uwzględnienie różnorodności i specyfiki istniejących systemów krajowych, ponieważ wszystkie państwa członkowskie powołały już organy ds. równości w kontekście swoich odpowiednich ram prawnych i administracyjnych.

Główne zmiany, jakie wprowadzono:

1. W art. 3 doprecyzowano pojęcie niezależności organów ds. równości, zwłaszcza w odniesieniu do ich struktury organizacyjnej i wewnętrznej oraz wykonywania ich różnych kompetencji.
2. W art. 4 wprowadzono również zmiany w celu zapewnienia organom ds. równości odpowiednich zasobów, przy jednoczesnym zapewnieniu wystarczającej elastyczności, aby uwzględnić różne krajowe konteksty i systemy.
3. Dla większej jasności prezydencja podzieliła art. 8 na dwa artykuły: jeden poświęcony postępowaniom wyjaśniającym (art. 8), a drugi – opiniom i decyzjom (art. 8a).
4. Określona w art. 9 możliwość wyboru przez państwa członkowskie w kwestii przyznania organom ds. równości uprawnień procesowych została zmieniona w celu uwzględnienia faktu, że systemy prawne państw członkowskich znacznie się różnią.

⁵ Posiedzenia odbyły się 10 i 20 stycznia, 7 lutego, 2 marca, 20–21 marca, 18–19 kwietnia oraz 15 i 25 maja 2023 r.

5. Jeśli chodzi o mechanizmy związane z monitorowaniem i sprawozdawczością, o których mowa w art. 16, w obecnym tekście wyjaśniono, że wskaźniki ustanawia się w drodze aktu wykonawczego, który ma zostać przyjęty w ramach procedury sprawdzającej. Ponadto zmieniony tekst przewiduje termin (*24 miesiące od daty wejścia w życie dyrektywy*), w którym Komisja przyjmie ten akt wykonawczy, oraz wyjaśnia fakt, że wskaźniki będą dotyczyć „funkcjonowania organów ds. równości wyznaczonych na mocy dyrektywy”, a nie praktycznych skutków dyrektywy jako takiej.
6. Okres transpozycji został zmieniony na 36 miesięcy w porównaniu z 18 miesiącami, jak proponowała Komisja.

III. KOMPROMISOWY WNIOSEK PREZYDENCJI

31 maja prezydencja przedstawiła Coreperowi tekst kompromisowy⁶ z myślą o wypracowaniu podejścia ogólnego na posiedzeniu Rady EPSCO 12 czerwca 2023 r. Znaczna większość delegacji poparła tekst prezydencji. Jedna z delegacji zwróciła się o wprowadzenie zmian do przepisów dotyczących monitorowania i sprawozdawczości (motyw 43 i art. 16), podczas gdy inna delegacja wyraziła pozostałe zastrzeżenia i zgłosiła zastrzeżenie weryfikacji.

Dążąc do uzyskania silnego mandatu i jak najszerzego poparcia ze strony delegacji, prezydencja przygotowała nowy kompromisowy wniosek⁷, który został przedstawiony Coreperowi 7 czerwca 2023 r. Prezydencja przereagowała art. 8 dotyczący uprawnień do prowadzenia postępowań, które mają zostać przyznane organom ds. równości, i wprowadziła w art. 16 nowe zdanie dotyczące monitorowania i sprawozdawczości, zgodnie z którym wskaźniki dotyczące funkcjonowania organów ds. równości nie mogą służyć do celów tworzenia rankingów ani wydawania konkretnych zaleceń dla poszczególnych państw członkowskich.

Prawie wszystkie delegacje były w stanie poprzeć nowy tekst kompromisowy i żadna z delegacji nie wyraziła wobec niego sprzeciwu.

⁶ Dok. 9443/23.

⁷ Dok. 9541/23.

IV. PODSUMOWANIE

Rada (EPSCO) jest proszona o wypracowanie podejścia ogólnego do tekstu przedstawionego w załączniku do niniejszej noty oraz o upoważnienie prezydencji do rozpoczęcia negocjacji w sprawie tego dossier z przedstawicielami Parlamentu Europejskiego.

Wniosek

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

**dotycząca norm funkcjonowania organów ds. równości w obszarze równego traktowania
i równości szans kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia i pracy oraz zmieniająca
dyrektywę 2006/54/WE i dyrektywę 2010/41/UE**

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 157 ust. 3,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego⁸,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów⁹,

uwzględniając opinię Europejskiego Inspektora Ochrony Danych¹⁰,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą,

a także mając na uwadze, co następuje:

⁸ Dz.U. C , , s. .

⁹ Dz.U. C , , s. .

¹⁰ Dz.U. C , , s. .

- (1) W Traktatach oraz w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej uznaje się prawo do równości i prawo do niedyskryminacji za podstawowe wartości Unii¹¹ i Unia przyjęła już kilka dyrektyw zakazujących dyskryminacji.
- (2) Na podstawie art. 157 ust. 3 TFUE Parlament Europejski i Rada przyjmują środki mające zapewnić stosowanie zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości.
- (3) Celem niniejszej dyrektywy jest ustanowienie minimalnych wymogów dla funkcjonowania organów ds. równości, aby zwiększyć ich skuteczność i zagwarantować ich niezależność w celu wzmocnienia stosowania zasady równego traktowania wynikającej z dyrektyw Rady 2006/54/WE¹² oraz 2010/41/UE¹³.
- (4) Dyrektywa 2006/54/WE zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć w zakresie dostępu do zatrudnienia i pracy, w tym awansu, oraz do szkolenia zawodowego, a także warunków pracy, w tym wynagrodzeń, i systemów zabezpieczenia społecznego pracowników.
- (5) Dyrektywa 2010/41/UE zakazuje dyskryminacji między mężczyznami i kobietami prowadzącymi działalność na własny rachunek.

¹¹ Art. 2 i 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE), art. 8 i 10 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) oraz art. 21, 23 i 26 Karty praw podstawowych.

¹² Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23).

¹³ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG (Dz.U. L 180 z 15.7.2010, s. 1).

- (6) W dyrektywach 2006/54/WE i 2010/41/UE nałożono na państwa członkowskie wymóg wyznaczenia organu lub organów odpowiedzialnych za promowanie równego traktowania, w tym analizowanie, monitorowanie i wspieranie równego traktowania wszystkich osób objętych zakresem przedmiotowych dyrektyw (zwanych dalej „organami ds. równości”). Dyrektywy te nakładają na państwa członkowskie wymóg zapewnienia, aby do kompetencji organów ds. równości należało świadczenie niezależnej pomocy ofiarom dyskryminacji, prowadzenie niezależnych badań dotyczących dyskryminacji, publikowanie niezależnych sprawozdań i wydawanie zaleceń na temat wszystkich problemów związanych z taką dyskryminacją. Zgodnie z tymi dyrektywami państwa członkowskie muszą też zapewnić, aby do zadań tych organów należała wymiana informacji z odpowiednimi organami europejskimi, takimi jak Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn.
- (7) Dyrektywa Rady 2000/43/WE¹⁴ i dyrektywa Rady 2004/113/WE¹⁵ również przewidują wyznaczenie organów ds. równości zajmujących się promowaniem, analizą, monitorowaniem i wspieraniem równego traktowania wszystkich osób bez dyskryminacji ze względu na płeć.
- (8) Wszystkie państwa członkowskie utworzyły organy ds. równości na podstawie dyrektyw 2006/54/WE i 2010/41/UE. Wprowadzono zróżnicowany system organów ds. równości i wypracowano dobre praktyki. Wiele organów ds. równości boryka się jednak z trudnościami, zwłaszcza dotyczącymi zasobów, niezależności oraz uprawnień koniecznych do wypełniania zadań.
- (9) Dyrektywy 2006/54/WE i 2010/41/UE pozostawiają państwom członkowskim szeroki zakres swobody, jeżeli chodzi o strukturę i funkcjonowanie organów ds. równości. W rezultacie organy ds. równości powołane w poszczególnych państwach członkowskich znacząco różnią się pod względem zakresu kompetencji, uprawnień, struktur, zasobów i funkcjonowania operacyjnego. To z kolei oznacza, że ochrona przed dyskryminacją w poszczególnych państwach członkowskich jest zróżnicowana.

¹⁴ Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.U. L 180 z 19.7.2000, s. 22).

¹⁵ Dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (Dz.U. L 373 z 21.12.2004, s. 37).

(10) Aby zapewnić, by organy ds. równości mogły skutecznie przyczyniać się do egzekwowania przepisów dyrektyw 2006/54/WE i 2010/41/UE przez promowanie równego traktowania, zapobieganie dyskryminacji i oferowanie pomocy wszystkim osobom fizycznym i grupom, które są dyskryminowane, w dostępie do wymiaru sprawiedliwości w całej Unii, konieczne jest przyjęcie norm minimalnych dotyczących funkcjonowania tych organów. Te nowe normy uwzględniają zalecenie Komisji 2018/951¹⁶, opierając się na niektórych zawartych w nim zapisach i zalecanym w nim podejściu. Normy te czerpią również z innych przydatnych instrumentów, takich jak zalecenie nr 2¹⁷ dotyczące polityki ogólnej w sprawie organów ds. równości przyjęte przez Europejską Komisję przeciwko Rasizmowi i Nietolerancji (ECRI) oraz zasady paryskie¹⁸ przyjęte przez Organizację Narodów Zjednoczonych i mające zastosowanie do krajowych instytucji praw człowieka.

[(11) Te same normy minimalne dotyczące funkcjonowania organów ds. równości w sprawach objętych zakresem dyrektyw 79/7/EWG¹⁹, 2000/43/WE, 2000/78/WE²⁰ i 2004/113/WE przewidziano w dyrektywie (UE) .../... *dotyczącej norm funkcjonowania organów ds. równości w obszarze równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, równego traktowania osób w dziedzinie zatrudnienia i pracy bez względu na wyznawaną religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego oraz w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług, oraz zmieniającej dyrektywę 2000/43/WE i dyrektywę 2004/113/WE*²¹].

¹⁶ Zalecenie Komisji (UE) 2018/951 z dnia 22 czerwca 2018 r. w sprawie norm dotyczących organów ds. równości (Dz.U. L 167 z 4.7.2018, s. 28).

¹⁷ ECRI, zmienione zalecenie nr 2 dotyczące polityki ogólnej w sprawie organów ds. równości mających zwalczać rasizm i nietolerancję na poziomie krajowym, przyjęte 13 czerwca 1997 r. i zmienione 7 grudnia 2017 r.

¹⁸ Zasady dotyczące statusu i funkcjonowania krajowych instytucji powołanych do ochrony i promocji praw człowieka, przyjęte rezolucją Zgromadzenia Ogólnego 48/134 z dnia 20 grudnia 1993 r.

¹⁹ Dyrektywa Rady 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 6 z 10.1.1979, s. 24).

²⁰ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16).

²¹ COM (2022) 689.

- (12) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do działań organów ds. równości w kwestiach objętych zakresem dyrektyw 2006/54/WE i 2010/41/UE. Normy powinny dotyczyć jedynie funkcjonowania organów ds. równości i nie powinny wykraczać poza zakres przedmiotowy i podmiotowy tych dyrektyw.
- (13) Niniejsza dyrektywa ma również zastosowanie do organów ds. równości zajmujących się zwalczaniem dyskryminacji objętej dyrektywą (UE) 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów na podstawie odniesienia zawartego w jej art. 15 do art. 20 dyrektywy 2006/54/WE, który zostaje zastąpiony przepisami niniejszej dyrektywy.
- (14) Dyrektywę (UE) 2023/970²² mającą na celu wzmocnienie – za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania – stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości należy uznać za *lex specialis* w stosunku do dyrektywy 2006/54/WE wyłącznie w odniesieniu do objętych nią kwestii. Niniejsza dyrektywa nie powinna mieć wpływu na bardziej szczegółowe przepisy zawarte w dyrektywie (UE) 2023/970 dotyczące organów ds. równości.
- (15) Przy promowaniu równego traktowania, zapobieganiu dyskryminacji, gromadzeniu danych na temat dyskryminacji oraz pomaganiu ofiarom dyskryminacji organy ds. równości powinny zwracać szczególną uwagę na dyskryminację wynikającą z wielorakich przesłanek objętych zakresem dyrektyw 79/7/EWG, 2000/43/WE, 2000/78/WE, 2004/113/WE, 2006/54/WE i 2010/41/UE.
- (15a) (nowy) Państwa członkowskie powinny wyznaczyć co najmniej jeden organ do wykonywania kompetencji określonych w niniejszej dyrektywie. Państwa członkowskie mogą podzielić kompetencje między kilka organów ds. równości, na przykład powierzając jednemu organowi zapobieganie dyskryminacji, propagowanie równego traktowania i pomoc ofiarom, a innemu funkcje decyzyjne. Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla kompetencji inspektoratów pracy lub innych organów odpowiedzialnych za egzekwowanie przepisów, a także partnerów społecznych.

²² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (Dz.U. L 132 z 17.5.2023, s. 21–44).

- (16) Organy ds. równości mogą skutecznie pełnić swoją rolę tylko wówczas, gdy są w stanie działać zupełnie niezależnie, w sposób wolny od jakichkolwiek zewnętrznych wpływów. W tym celu państwa członkowskie powinny podjąć szereg środków, które przyczyniają się do niezależności organów ds. równości. Organy ds. równości wykonujące kompetencje określone w niniejszej dyrektywie mogą wchodzić w skład ministerstwa lub innej jednostki organizacyjnej, o ile zapewniona jest ich niezależność. Podczas wypełniania swoich zadań i wykonywania kompetencji organy ds. równości powinny zachować swoją niezależność od jakichkolwiek wpływów zewnętrznych, bezpośrednich lub pośrednich, poprzez powstrzymywanie się od zwracania się o polecenia lub ich przyjmowania od kogokolwiek. Organy ds. równości powinny móc zarządzać własnymi zasobami finansowymi i innymi, w tym przez wybór swoich pracowników i zarządzanie nimi, oraz powinny móc określać własne priorytety w obrębie istniejących ram prawnych. Pracownicy zajmujący stanowiska decyzyjne lub pełniący funkcję kierowniczą, zarówno na stałe, jak i tymczasowo, na przykład dyrektor lub zastępca dyrektora organu ds. równości oraz, w stosownych przypadkach, członkowie zarządu, powinni być niezależni, posiadać kwalifikacje odpowiednie do stanowiska oraz być wybrani w wyniku przejrzystej procedury. Przejrzystość tej procedury można zagwarantować na przykład poprzez podawanie ogłoszeń o wakacie do wiadomości publicznej.
- (17) Państwa członkowskie powinny zapewnić, aby wewnętrzna struktura, to znaczy organizacja i procedury wewnętrzne, organów ds. równości umożliwiały im niezależne i w stosownych przypadkach bezstronne wykonywanie różnych przysługujących im kompetencji, poprzez ustanowienie odpowiednich środków zabezpieczających w przypadkach, gdy organy ds. równości mają potencjalnie sprzeczne zadania, zwłaszcza gdy niektóre z tych zadań koncentrują się na wspieraniu domniemanych ofiar. Organy ds. równości powinny w szczególności zachowywać bezstronność podczas przeprowadzania postępowania wyjaśniającego lub oceny przypadku, szczególnie w przypadkach, gdy organ ds. równości posiada uprawnienia do wydawania wiążących decyzji.
- (17a) W przypadku gdy organ ds. równości jest częścią organu wielozadaniowego, jak na przykład rzecznik praw o szerszym mandacie lub krajowa instytucja zajmująca się prawami człowieka, struktura wewnętrzna takiego organu wielozadaniowego powinna zapewniać skuteczne wykonywanie szczególnego mandatu w dziedzinie równości.

- (18) W ramach swoich odpowiednich krajowych procedur budżetowych państwa członkowskie powinny zapewnić, aby organy ds. równości otrzymały wystarczające środki – co ma kluczowe znaczenie dla ich skutecznego funkcjonowania i wypełniania przez nie zadań – w tym wykwalifikowanych pracowników, odpowiednie pomieszczenia i infrastrukturę, dzięki czemu będą mogli skutecznie wypełniać swoje zadania w rozsądnym czasie lub w terminach ustanowionych przepisami krajowymi.
- (18a) Istotne jest, by przydział środków finansowych pozostał stabilny, oparty na wieloletnim planowaniu i umożliwiający organom ds. równości pokrycie kosztów, które mogą być trudne do przewidzenia, np. w przypadku zwiększenia liczby skarg i kosztów postępowań spornych oraz w przypadku powszechniejszego stosowania systemów zautomatyzowanych. Kluczowe znaczenie ma poświęcenie uwagi możliwościom i zagrożeniom płynącym ze stosowania systemów zautomatyzowanych, w tym sztucznej inteligencji. W szczególności organy ds. równości powinny dysponować właściwymi zasobami ludzkimi i środkami technicznymi, przede wszystkim umożliwiającymi z jednej strony wykorzystywanie przez nie zautomatyzowanych systemów w pracy, a z drugiej – ocenę tych systemów pod względem zgodności z zasadami niedyskryminacji. Jeżeli organ ds. równości stanowi część organu wielozadaniowego, należy zapewnić środki konieczne do wykonywania jego mandatu w dziedzinie równości.
- (19)
- (20) Organy ds. równości wraz z innymi podmiotami odgrywają zasadniczą rolę w zapobieganiu dyskryminacji i w propagowaniu równości. Aby zaradzić strukturalnym aspektom dyskryminacji i przyczynić się do zmiany społecznej, organy ds. równości powinny być uprawnione do prowadzenia działań zapobiegających dyskryminacji z przesłanek i w dziedzinach objętych dyrektywami 2006/54/WE i 2010/41/UE i propagujących równe traktowanie. Takie działania mogą obejmować dzielenie się dobrymi praktykami, działania pozytywne w dziedzinie równości oraz uwzględnianie problematyki równości w działalności podmiotów publicznych i prywatnych, a także zapewnianie takim podmiotom odpowiednich szkoleń, informacji, doradztwa, wytycznych i wsparcia. Niezwykle istotne jest również komunikowanie się organów ds. równości ze stosownymi zainteresowanymi stronami oraz ich zaangażowanie w debatę publiczną.

- (21) Obok zapobiegania dyskryminacji podstawowym zadaniem organów ds. równości jest udzielanie pomocy domniemanym ofiarom dyskryminacji. Pomoc ta powinna zawsze obejmować co najmniej udzielenie skarżącym kluczowych informacji, w tym informacji o tym, czy skarga zostanie zamknięta czy też istnieją podstawy do dalszego działania, o ile skargi nie złożono anonimowo. Państwa członkowskie ponoszą odpowiedzialność za określenie zasad udzielania tych informacji przez organ ds. równości, np. ram czasowych tego procesu lub gwarancji proceduralnych zabezpieczających przed skargami powtarzającymi się lub stanowiącymi nadużycie.
- (22) Aby wszystkie domniemane ofiary miały możliwość złożenia skargi, należy umożliwić różne sposoby składania skarg. Zgodnie z zaleceniem Komisji 2018/951 składanie skarg powinno być możliwe w języku wybranym przez osobę skarżącą, powszechnie używanym w państwie członkowskim, w którym znajduje się organ ds. równości. W celu przeciwdziałania jednej z przyczyn niezgłaszania przypadków dyskryminacji, jaką jest obawa przed odwetem, organy ds. równości powinny informować domniemane ofiary o obowiązujących przepisach dotyczących poufności.
- (23) Aby dostępne były szybkie, przystępne cenowo, pozasądowe sposoby rozstrzygania sporów, państwa członkowskie powinny zapewnić stronom możliwość alternatywnego sposobu rozstrzygnięcia ich sporu przez organ ds. równości lub inny istniejący właściwy podmiot. W przypadku gdy procedura taka nie zakończy się rozstrzygnięciem lub jej wynik będzie do przyjęcia dla którejś ze stron, stronom nie należy uniemożliwiać zwrócenia się do sądu. Państwa członkowskie powinny też określić zasady alternatywnego rozstrzygania sporów zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową.
- (24) W przypadku podejrzenia możliwego naruszenia zasady równego traktowania ustanowionej w dyrektywach 2006/54/WE lub 2010/41/UE organy ds. równości powinny móc przeprowadzać postępowania wyjaśniające, w szczególności w następstwie skargi lub z inicjatywy własnej.

- (25) Dowody mają zasadnicze znaczenie dla ustalenia, czy dyskryminacja miała miejsce, ale często nie znajdują się one w rękach domniemanej ofiary. Organy ds. równości powinny zatem mieć możliwość dostępu do informacji potrzebnych do ustalenia, czy doszło do dyskryminacji, oraz do współpracy z innymi właściwymi podmiotami, które mogą obejmować właściwe służby publiczne, takie jak inspektoraty pracy czy kuratoria oświaty, a także partnerów społecznych. Państwa członkowskie powinny stworzyć odpowiednie ramy wykonywania tych kompetencji, zgodnie z krajowymi przepisami i procedurami. Państwa członkowskie mogą powierzyć prowadzenie postępowań wyjaśniających innemu właściwemu podmiotowi, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową. Aby uniknąć powielania procesów, taki właściwy podmiot powinien przekazać organowi ds. równości, na jego wniosek, informacje na temat wyników postępowania wyjaśniającego po jego zakończeniu.
- (26) Na podstawie zebranych dowodów organy ds. równości powinny przedstawić swoją ocenę skargi. Państwa członkowskie powinny określić charakter prawny tej oceny, która może być niewiążącą opinią lub wiążącą decyzją. W obu tych przypadkach należy podać powody oceny oraz – gdy jest to stosowne – uwzględnić środki naprawcze w celu usunięcia stwierdzonego naruszenia zasady równego traktowania i zapobiegnięcia dalszemu występowaniu takich naruszeń, z uwzględnieniem różnego charakteru opinii i decyzji. Aby zapewnić skuteczność pracy organów ds. równości, państwa członkowskie powinny przyjąć właściwe mechanizmy dotyczące działań następczych w związku z opiniami oraz wykonania decyzji.
- (27) W celu zwiększenia świadomości odnośnie do swojej działalności oraz przepisów dotyczących równości organy ds. równości powinny móc publikować co najmniej streszczenie tych swoich opinii i decyzji, które uznają za najistotniejsze.

- (28) Organy ds. równości powinny mieć prawo do działania w postępowaniach sądowych, aby przyczyniać się do zapewnienia poszanowania zasady równego traktowania ustanowionej w dyrektywach 2006/54/WE i 2010/41/UE. Takie postępowania sądowe mogą toczyć się przed sądami lub równoważnymi organami zajmującymi się kwestiami równego traktowania i dyskryminacji, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową. Krajowe przepisy i praktyka krajowa dotyczące dopuszczalności skargi, a w szczególności wszelkie warunki uzasadnionego interesu, nie mogą być stosowane w sposób, który mógłby prowadzić do podważenia skuteczności prawa do działania, które to prawo przysługuje organom ds. równości. Uprawnienia do przeprowadzania postępowań wyjaśniających i podejmowania decyzji oraz prawo do działania w postępowaniach sądowych przyznane organom ds. równości na mocy niniejszej dyrektywy ułatwią praktyczne wdrożenie obowiązujących przepisów dyrektyw 2006/54/WE dotyczącej ciężaru dowodu oraz 2006/54/WE i 2010/41/UE dotyczących obrony praw. Na warunkach przewidzianych w niniejszej dyrektywie organy ds. równości będą mogły ustalać „fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji”, wypełniając tym samym warunki przewidziane w art. 19 dyrektywy 2006/54/WE. Wsparcie ze strony tych organów ułatwi zatem ofiarom dostęp do wymiaru sprawiedliwości. Organy ds. równości mogą dokonywać wyboru spraw, które zdecydują się prowadzić w postępowaniach sądowych, tak by przyczyniać się do właściwej wykładni i stosowania prawodawstwa w dziedzinie równego traktowania.
- (28a) W przypadku gdy organy ds. równości są uprawnione do podejmowania wiążących decyzji, powinny być one uprawnione do występowania jako strona w postępowaniach dotyczących wykonania lub kontroli sądowej tych decyzji. Organy ds. równości powinny też mieć możliwość przedkładania uwag sądowi, np. poprzez sporządzenie ekspertyzy, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową.
- (28b) Prawo organów ds. równości do działania w postępowaniach sądowych może przybierać różne formy w różnych krajowych ramach prawnych. W związku z tym państwa członkowskie powinny wybrać, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, co najmniej jedno z następujących działań: działanie w imieniu jednej lub kilku ofiar lub wspieranie jednej lub kilku ofiar, lub wszczęcie postępowania sądowego we własnym imieniu.

- (29) Aby umożliwić ofiarom dostęp do wymiaru sprawiedliwości w sytuacjach, gdy bariery proceduralne i finansowe lub obawa przed wiktylizacją często dostęp taki utrudniają, organy ds. równości mogą działać w imieniu lub, w stosownych przypadkach, w ich interesie, za ich zgodą. Działając w imieniu jednej lub kilku ofiar, organy ds. równości reprezentują ofiary przed sądem. Działając w interesie jednej lub kilku ofiar, organy ds. równości biorą udział we wszczętych przez ofiary postępowaniach sądowych wszczętych w celu poparcia skargi.
- (30) Niektóre przypadki dyskryminacji są trudne do zwalczania ze względu na brak skarżących, którzy zdecydowaliby się wnieść sprawę do sądu. W orzeczeniu w sprawie C-54/07 (*Feryn*)²³, którą wniósł organ ds. równości we własnym imieniu, Trybunał Sprawiedliwości potwierdził, że dyskryminacja może zostać stwierdzona nawet w sytuacji braku zidentyfikowanej ofiary. W związku z tym, w celu zwalczania dyskryminacji w interesie publicznym, państwa członkowskie mogą również przewidzieć, że organy ds. równości powinny mieć możliwość działania we własnym imieniu w niektórych przypadkach dyskryminacji, ze względu, przykładowo, na ich liczbę lub wagę, lub potrzebę wyjaśnienia kwestii prawnych; każdy z tych względów może sugerować, że dyskryminacja ma charakter strukturalny lub systematyczny. Państwa członkowskie mogą, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, przewidzieć, że takie przypadki dyskryminacji wymagają, by respondentem była konkretna osoba lub podmiot.
- (31)
- (32)
- (33) Aby zapewnić poszanowanie praw indywidualnych, państwa członkowskie powinny uregulować uprawnienia organów ds. równości za pomocą właściwych gwarancji proceduralnych, zapewniających odpowiednią ochronę podstawowych zasad, takich jak prawo do obrony i prawo do kontroli sądowej wiążących decyzji. Państwa członkowskie mogą na przykład – jako istotny sposób zachęcania do zgłaszania przypadków dyskryminacji – oferować świadkom i sygnalistom poufność.

²³ Wyrok z dnia 10 lipca 2008 r. w sprawie *Feryn* (C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397).

- (34) Przepisy dotyczące prawa organów ds. równości do działania w postępowaniach sądowych nie naruszają praw ofiar, stowarzyszeń, organizacji ani innych podmiotów prawnych, które egzekwują prawa ofiar, mających – zgodnie z kryteriami określonymi w przepisach krajowych – uzasadniony interes w zapewnieniu, by przestrzegano dyrektyw 2006/54/WE i 2010/41/UE, jak określono w tych dyrektywach, również jeżeli podmioty te uczestniczą w postępowaniach sądowych lub administracyjnych.
- (35) Skuteczność działań organów ds. równości jest też uzależniona od tego, czy grupy zagrożone dyskryminacją mają pełen dostęp do ich usług. W badaniu przeprowadzonym przez Agencję Praw Podstawowych Unii Europejskiej²⁴ 71 % członków mniejszości etnicznych lub imigranckich stwierdziło, że nie wiedzą o istnieniu jakichkolwiek organizacji oferujących wsparcie lub doradztwo dla ofiar dyskryminacji. Ważnym krokiem na rzecz takiego dostępu jest dopilnowanie przez państwa członkowskie, aby wszyscy obywatele znali swoje prawa oraz byli świadomi istnienia organów ds. równości i oferowanych przez nie usług. Jest to szczególnie istotne w przypadku grup defaworyzowanych oraz grup, których dostęp do tych informacji może być utrudniony, na przykład z powodu ich niskiego statusu ekonomicznego, wieku, niepełnosprawności, poziomu umiejętności czytania i pisanie, narodowości lub statusu pobytu, czy też braku dostępu do narzędzi internetowych.
- (36) Należy zagwarantować wszystkim równy dostęp do usług i publikacji organów ds. równości. W tym celu należy zidentyfikować i usunąć potencjalne bariery w dostępie do usług organów ds. równości. Usługi te powinny być bezpłatne dla skarżących. Państwa członkowskie powinny też dopilnować – bez uszczerbku dla autonomii władz regionalnych i lokalnych – aby usługi organów ds. równości były dostępne dla wszystkich potencjalnych ofiar na całym terytorium kraju, na przykład przez tworzenie miejscowych biur, w tym biur ruchomych, przez wykorzystywanie narzędzi komunikacyjnych, przez organizację lokalnych kampanii, przez współpracę z lokalnymi przedstawicielami lub organizacjami społeczeństwa obywatelskiego lub przez zawieranie umów z dostawcami usług.

²⁴ FRA, badanie EU-MIDIS II.

- (37) Aby zagwarantować osobom z niepełnosprawnościami dostęp do wszystkich usług i działań organów ds. równości, konieczne jest zapewnienie dostępności, zgodnie z wymogami określonymi w dyrektywie (UE) 2019/882²⁵ oraz zapewnienie racjonalnych usprawnień zgodnie z Konwencją Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych, przyjętą w dniu 13 grudnia 2006 r. Dlatego organy ds. równości powinny zapewnić dostępność fizyczną oraz e-dostępność²⁶ przez zapobieganie barierom, które mogą utrudniać osobom z niepełnosprawnościami dostęp do usług i informacji organów ds. równości, oraz usuwanie takich barier, a także powinny zapewnić racjonalne usprawnienia, wprowadzając konieczne i odpowiednie zmiany i dostosowania, jeżeli są potrzebne w danym przypadku.
- (38) Umożliwienie organom ds. równości regularnej i długoterminowej koordynacji i współpracy na różnych poziomach ma zasadnicze znaczenie dla wzajemnego uczenia się, spójności i zgodności, a także może poszerzyć zasięg działań środowiskowych i zwiększyć wpływ pracy tych organów. Organy ds. równości powinny współpracować, w obszarach swoich kompetencji, z innymi organami ds. równości w tym samym państwie członkowskim, a także z podmiotami publicznymi i prywatnymi na szczeblu lokalnym, regionalnym, krajowym, unijnym i międzynarodowym, takimi jak sieci organów ds. równości na szczeblu UE, organizacje społeczeństwa obywatelskiego, organy ochrony danych, partnerzy społeczni, inspektoraty pracy i kuratoria oświaty, organy ścigania, agencje odpowiedzialne na szczeblu krajowym za ochronę praw człowieka, krajowe biura statystyczne, organy zarządzające funduszami unijnymi, krajowe punkty kontaktowe ds. Romów, organy ochrony konsumentów oraz krajowe niezależne mechanizmy promowania, ochrony i monitorowania Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych.

²⁵ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/882 z dnia 17 kwietnia 2019 r. w sprawie wymogów dostępności produktów i usług (Dz.U. L 151 z 7.6.2019, s. 70–115).

²⁶ Zob. dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/2102 z dnia 26 października 2016 r. w sprawie dostępności stron internetowych i mobilnych aplikacji organów sektora publicznego (Dz.U. L 327 z 2.12.2016, s. 1–15) oraz powiązana decyzja wykonawcza.

- (39) Organy ds. równości nie mogą w pełni odgrywać roli ekspertów w dziedzinie równego traktowania, jeżeli nie konsultuje się z nimi, na odpowiednio wczesnym etapie kształtowania polityki, zagadnień związanych z prawami i obowiązkami wynikającymi z dyrektyw 2006/54/WE i 2010/41/UE. Dlatego państwa członkowskie powinny ustanowić procedury zapewniające, aby takie konsultacje odbywały się w odpowiednim czasie, oraz powinny też umożliwić organom ds. równości, gdy uznają to za konieczne, wydawanie zaleceń i ich publikację w takim terminie, by mogły one zostać uwzględnione.
- (40) Dane dotyczące równouprawnienia mają kluczowe znaczenie dla zwiększania świadomości, uwrażliwiania ludzi, przedstawiania dyskryminacji w ujęciu ilościowym, pokazywania tendencji zmieniających się w czasie, udowadniania istnienia dyskryminacji, oceny wdrażania przepisów dotyczących równouprawnienia, wykazywania konieczności działania pozytywnego oraz przyczyniania się do kształtowania polityki w oparciu o dowody²⁷. Organy ds. równości mogą przyczynić się do opracowywania przydatnych danych dotyczących równości, służących tym celom, na przykład przez organizowanie spotkań okrągłego stołu z udziałem wszystkich właściwych podmiotów. Organy te powinny również gromadzić i analizować dane na temat własnych działań lub przeprowadzać badania i powinny, zgodnie z prawem krajowym, mieć możliwość dostępu do informacji statystycznych dotyczących praw i obowiązków wynikających z dyrektyw 2006/54/WE i 2010/41/UE oraz możliwość wykorzystywania takich danych. Dane osobowe gromadzone przez organ ds. równości powinny być zanonimizowane lub, jeżeli nie jest to możliwe, pseudonimizowane.
- (40a) Organy ds. równości powinny przyjąć program prac określający ich priorytety i przyszłe działania, co pozwoli im zapewnić – w miarę upływu czasu – spójność między różnymi obszarami prac oraz przeciwdziałać systemowym problemom dotyczącym dyskryminacji, które wchodzą w zakres ich kompetencji, w ramach długoterminowego planu działania.
- (41) Oprócz publikacji sprawozdania rocznego z działalności organy ds. równości powinny regularnie publikować sprawozdania zawierające ogólną ocenę sytuacji dotyczącej dyskryminacji objętej zakresem ich kompetencji w danym państwie członkowskim oraz inne sprawozdania odnoszące się do dyskryminacji.

²⁷ Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie stosowania dyrektywy Rady 2000/43/WE wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne („dyrektywa w sprawie równości rasowej”) oraz dyrektywy Rady 2000/78/WE ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy („dyrektywa w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy”), SWD(2021) 63 final.

(42)

(43) W celu zapewnienia jednolitych warunków wykonywania przez państwa członkowskie obowiązków sprawozdawczych – na podstawie art. 16 ust. 2, w odniesieniu do funkcjonowania organów ds. równości wyznaczonych na mocy niniejszej dyrektywy – należy powierzyć Komisji uprawnienia wykonawcze do ustanowienia wykazu odpowiednich wskaźników, na podstawie których mają być gromadzone dane. Wskaźniki te nie powinny służyć do celów tworzenia rankingów ani wydawania konkretnych zaleceń skierowanych do poszczególnych państw członkowskich.

(43a) Uprawnienia te powinny być wykonywane zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 182/2011²⁸.

(44) Niniejsza dyrektywa ustanawia wymogi minimalne, tym samym dając państwom członkowskim możliwość wprowadzenia lub utrzymania korzystniejszych przepisów. Wykonanie niniejszej dyrektywy nie może usprawiedliwiać pogorszenia w stosunku do sytuacji już istniejącej w każdym państwie członkowskim.

(44a) Przetwarzanie danych osobowych przez organy ds. równości na podstawie niniejszej dyrektywy powinno być dokonywane w pełnej zgodności z rozporządzeniem (UE) 2016/679. Państwa członkowskie powinny zapewnić, aby zadania organów ds. równości były jasno określone przepisami prawa, zgodnie z art. 6 ust. 1 lit. e) rozporządzenia (UE) 2016/679 w związku z art. 6 ust. 2 i 3 tego rozporządzenia. Organy ds. równości powinny przetwarzać dane osobowe wyłącznie w stopniu niezbędnym do wypełniania swoich zadań na podstawie niniejszej dyrektywy, której celem jest egzekwowanie podstawowych praw i obowiązków wynikających z dyrektyw 2006/54/WE i 2010/41/UE. Osoby fizyczne, których dane osobowe są przetwarzane, powinny zostać poinformowane o prawach, jakie im przysługują jako osobom, których dane dotyczą, w tym o środkach prawnych dostępnych na poziomie krajowym.

²⁸ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 182/2011 z dnia 16 lutego 2011 r. ustanawiające przepisy i zasady ogólne dotyczące trybu kontroli przez państwa członkowskie wykonywania uprawnień wykonawczych przez Komisję (Dz.U. L 55 z 28.2.2011, s. 13).

- (44b) W przypadku gdy wykonywanie zadań organów ds. równości wymaga przetwarzania szczególnych kategorii danych osobowych, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2016/679, państwa członkowskie powinny również zapewnić, aby w przepisach krajowych respektowano istotę prawa do ochrony danych i przewidziano odpowiednie i konkretne środki zabezpieczające prawa podstawowe i interesy osób, których dane dotyczą, zgodnie z art. 9 ust. 2 lit. g) rozporządzenia (UE) 2016/679. Takie środki zabezpieczające powinny obejmować na przykład wewnętrzne polityki i środki, które zapewniają minimalizację danych, w tym przez anonimizację danych osobowych, na ile to możliwe; stosują pseudonimizację i szyfrowanie danych osobowych; zapobiegają nieuprawnionemu dostępowi i przekazywaniu danych osobowych; a także zapewniają, aby dane osobowe nie były przetwarzane dłużej niż jest to niezbędne do celów, w których dane te są przetwarzane.
- (45) Niniejsza dyrektywa rozwija przepisy ustanowione w dyrektywach 2006/54/WE i 2010/41/UE przez wprowadzenie bardziej surowych norm dotyczących funkcjonowania organów ds. równości. W związku z tym należy uchylić wcześniejsze przepisy dotyczące organów ds. równości, zawarte w art. 20 dyrektywy 2006/54/WE i art. 11 dyrektywy 2010/41/UE.
- (46) Celem niniejszej dyrektywy jest zapewnienie funkcjonowania organów ds. równości zgodnie z normami minimalnymi, aby zwiększyć ich skuteczność i zagwarantować ich niezależność w celu wzmocnienia stosowania zasady równego traktowania. Ponieważ cel niniejszej dyrektywy nie może zostać osiągnięty w sposób wystarczający przez państwa członkowskie i powinien być w związku z tym osiągnięty na poziomie Unii, Unia może podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule niniejsza dyrektywa, która ogranicza się do wyznaczenia norm minimalnych, nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu.
- (47)
- (48)
- (49) Zgodnie z art. 42 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2018/1725 skonsultowano się z Europejskim Inspektorem Ochrony Danych, który wydał opinię dnia 2 lutego 2023 r.

Artykuł 1

Cel, przedmiot i zakres stosowania

1. W niniejszej dyrektywie ustanawia się minimalne wymogi dla funkcjonowania organów ds. równości, aby zwiększyć ich skuteczność i zagwarantować ich niezależność w celu wzmocnienia stosowania zasady równego traktowania wynikającej z dyrektyw 2006/54/WE i 2010/41/UE.
2. Obowiązki nałożone na państwa członkowskie oraz zadania powierzone organom ds. równości na podstawie niniejszej dyrektywy obejmują prawa i obowiązki wynikające z dyrektyw 2006/54/WE i 2010/41/UE.
- 2a. Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla bardziej szczegółowych przepisów zawartych w dyrektywie (UE) 2023/970.

Artykuł 2

Wyznaczenie organów ds. równości

1. Państwa członkowskie wyznaczają organ lub organy (zwane dalej „organami ds. równości”) wykonujące kompetencje określone w niniejszej dyrektywie.
2. Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla kompetencji inspektoratów pracy lub innych organów odpowiedzialnych za egzekwowanie przepisów, a także partnerów społecznych.

Artykuł 3

Niezależność

1. Państwa członkowskie podejmują działania zapewniające, aby organy ds. równości były niezależne i wolne od zewnętrznych wpływów podczas wypełniania zadań i wykonywania kompetencji, w szczególności w odniesieniu do ich struktury wewnętrznej, rozliczalności, personelu, kwestii organizacyjnych i zarządzania zasobami finansowymi.

2. Państwa członkowskie zapewniają przejrzyste procedury dotyczące wyboru, mianowania, odwoływania oraz możliwego konfliktu interesów pracowników organów ds. równości zajmujących stanowiska decyzyjne lub kierownicze, oraz – w stosownych przypadkach – członków zarządu, tak aby zagwarantować ich kompetencje i niezależność.
3. Państwa członkowskie zapewniają, aby organy ds. równości ustanowiły strukturę wewnętrzną gwarantującą niezależne, a w stosownych przypadkach bezstronne, wykonywanie ich kompetencji.
4. Państwa członkowskie zapewniają, aby struktura wewnętrzna organów wielozadaniowych gwarantowała skuteczne wykonywanie ich kompetencji w dziedzinie równości.

Artykuł 4

Zasoby

1. Państwa członkowskie zgodnie ze swoimi krajowymi procedurami budżetowymi zapewniają, aby każdy organ ds. równości był wyposażony w zasoby kadrowe, techniczne i finansowe niezbędne do skutecznego wypełniania zadań i wykonywania kompetencji, w odniesieniu do przesłanek i dziedzin dyskryminacji objętych zakresem dyrektyw 2006/54/WE i 2010/41/UE, również w przypadkach, gdy organy ds. równości stanowią część organu wielozadaniowego.
- 2.

Artykuł 5

Działania prewencyjne, promujące i zwiększające świadomość

1. Państwa członkowskie przyjmują właściwe środki, takie jak strategie, na rzecz zwiększenia świadomości ogółu społeczeństwa na ich terytorium, ze szczególnym uwzględnieniem osób i grup zagrożonych dyskryminacją, na temat praw wynikających z dyrektyw 2006/54/WE i 2010/41/UE oraz na temat działających organów ds. równości i oferowanych przez nie usług.

2. Państwa członkowskie zapewniają, aby organy ds. równości były uprawnione do prowadzenia działań mających na celu zapobieganie dyskryminacji i propagowanie równego traktowania.
3. Państwa członkowskie i organy ds. równości uwzględniają odpowiednie dla każdej z grup docelowych narzędzia i formaty komunikacji. Zwracają przy tym szczególną uwagę na grupy, których dostęp do informacji może być utrudniony, na przykład z powodu ich niskiego statusu ekonomicznego, wieku, niepełnosprawności, poziomu umiejętności czytania i pisania, narodowości lub statusu pobytu, czy też braku dostępu do narzędzi internetowych.

Artykuł 6

Pomoc ofiarom

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby organy ds. równości mogły udzielać pomocy domniemanym ofiarom zgodnie z ust. 2–4.
2. Organy ds. równości mogą otrzymywać skargi dotyczące dyskryminacji.
3. Organy ds. równości udzielają pomocy domniemanym ofiarom, w pierwszym rzędzie informując je o ramach prawnych, w tym udzielając porad dostosowanych do konkretnej sytuacji, a także informacji na temat usług oferowanych przez organ ds. równości i powiązanych aspektów proceduralnych, jak również dostępnych środków prawnych, w tym możliwości skierowania sprawy do sądu.

Organy ds. równości informują także domniemane ofiary o mających zastosowanie zasadach poufności, o ochronie danych osobowych i możliwości uzyskania wsparcia psychologicznego lub innych rodzajów przydatnego wsparcia od innych organów lub organizacji.

4. Organy ds. równości informują skarżących, w odpowiednim czasie, o tym, czy skarga zostanie zamknięta czy też istnieją podstawy do dalszego działania.

Artykuł 7

Alternatywne metody rozwiązywania sporów

Organy ds. równości mogą oferować stronom możliwość alternatywnego sposobu rozstrzygnięcia ich sporu. Proces ten może być prowadzony przez sam organ ds. równości lub inny właściwy podmiot zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, przy czym w tym drugim przypadku organ ds. równości może przekazać temu podmiotowi swoje uwagi. Jeżeli taki proces nie zakończy się rozstrzygnięciem, nie odbiera to prawa do podjęcia działania przed sądem.

Artykuł 8

Postępowania wyjaśniające

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby organy ds. równości były uprawnione do prowadzenia postępowań wyjaśniających dotyczących ewentualnego złamania zasady równego traktowania ustanowionej w dyrektywach 2006/54/WE i 2010/41/UE.
2. Państwa członkowskie zapewniają ramy prowadzenia postępowań wyjaśniających umożliwiające organom ds. równości ustalenie faktów. W szczególności ramy te zapewniają organom ds. równości skuteczne prawa dostępu do informacji i dokumentów niezbędnych do ustalenia, czy doszło do dyskryminacji. Ramy te zapewniają także odpowiednie mechanizmy umożliwiające organom ds. równości współpracę z właściwymi organami publicznymi w tym celu.
- 3.
4. Państwa członkowskie mogą również powierzyć innemu właściwemu podmiotowi, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, uprawnienia, o których mowa w ust. 1 i 2. Gdy taki właściwy podmiot zakończy swoje postępowanie, na wniosek organu ds. równości przekazuje mu informacje na temat wyników tego postępowania.

Artykuł 8a

Opinie i decyzje

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby organy ds. równości były uprawnione do dokumentowania swojej oceny sprawy, w tym ustalenia faktów oraz uzasadnionego wniosku stwierdzającego, czy doszło do dyskryminacji. Państwa członkowskie określają, czy taka ocena wydawana jest w formie niewiążących opinii czy też wiążących decyzji.
2. W stosownych przypadkach zarówno niewiążące opinie, jak i wiążące decyzje obejmują konkretne środki mające na celu usunięcie stwierdzonego naruszenia zasady równego traktowania oraz zapobiegnięcie dalszemu występowaniu takich naruszeń. Państwa członkowskie ustanawiają odpowiednie mechanizmy dotyczące działań następnych w związku z niewiążącymi opiniami, np. obowiązki w zakresie informacji zwrotnych, oraz mechanizmy egzekwowania wiążących decyzji.
3. Organy ds. równości publikują co najmniej streszczenia tych swoich opinii i decyzji, które uważają za szczególnie istotne.

Artykuł 9

Spory

1. Państwa członkowskie zapewniają organom ds. równości prawo do działania w postępowaniach sądowych w sprawach z zakresu prawa cywilnego i administracyjnego dotyczących wdrażania zasady równego traktowania ustanowionej w dyrektywach 2006/54/WE i 2010/41/UE, jak określono w ust. 2–5, zgodnie z przepisami krajowymi i praktyką krajową dotyczącymi dopuszczalności skargi, w tym wszelkimi przepisami dotyczącymi wymogu uzyskania zgody domniemanej ofiary.
2. Prawo organu ds. równości do działania w postępowaniach sądowych obejmuje prawo do przedstawienia sądowi uwag, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową.
 - (a)
 - (b)
 - (c)

- 2a. Prawo organu ds. równości do działania w postępowaniach sądowych obejmuje również co najmniej jedno z poniższych:
- (a) prawo do wszczynania postępowań w imieniu jednej lub większej liczby ofiar;
 - b) prawo do uczestniczenia w postępowaniach w interesie jednej lub większej liczby ofiar lub
 - c) prawo do wszczynania postępowań sądowych we własnym imieniu w celu ochrony interesu publicznego.
- 2b. Prawo organu ds. równości do działania w postępowaniach sądowych obejmuje prawo do występowania jako strona w postępowaniach dotyczących wykonania lub kontroli sądowej wiążących decyzji, w przypadku gdy organy ds. równości są uprawnione do podejmowania takich decyzji zgodnie z art. 8a.
- 3.
- 4.
5. Państwa członkowskie mogą przewidzieć, aby nie wszczynano ani nie kontynuowano postępowań wyjaśniających na podstawie art. 8 ust. 2 i art. 8a, gdy w toku jest postępowanie sądowe w tej samej sprawie.

Artykuł 10

Gwarancje proceduralne

Państwa członkowskie zapewniają, aby w postępowaniach, o których mowa w art. 6, 7, 8, 8a i 9, chronione były prawa do obrony osób fizycznych i prawnych uczestniczących w postępowaniu. Wiążące decyzje, o których mowa w art. 8a, podlegają kontroli sądowej zgodnie z prawem krajowym.

Artykuł 11

Równy dostęp

1. Państwa członkowskie gwarantują wszystkim równy dostęp do usług i publikacji organów ds. równości.
- 1a. Organy ds. równości gwarantują, aby nie było żadnych barier utrudniających składanie skarg, na przykład poprzez umożliwienie ich składania w formie ustnej, pisemnej lub online.
2. Państwa członkowskie zapewniają, aby organy ds. równości świadczyły bezpłatne usługi skarżącym na terytorium całego kraju, w tym na obszarach wiejskich i w regionach oddalonych.

Artykuł 11a

Dostępność i racjonalne usprawnienia dla osób z niepełnosprawnościami

Państwa członkowskie zapewniają dostępność i racjonalne usprawnienia dla osób z niepełnosprawnościami, aby zagwarantować im równy dostęp do wszystkich usług i działań organów ds. równości, w tym pomocy dla ofiar, rozpatrywania skarg, alternatywnych metod rozstrzygania sporów, informacji i publikacji, a także działań prewencyjnych, promocyjnych i zwiększających świadomość.

Artykuł 12

Współpraca

Państwa członkowskie zapewniają, aby organy ds. równości posiadały odpowiednie mechanizmy współpracy, w obszarach swoich kompetencji, z innymi organami ds. równości w tym samym państwie członkowskim oraz z innymi właściwymi organami publicznymi i prywatnymi, w tym inspektoratami pracy, partnerami społecznymi i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego, na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym, a także z podmiotami w innych państwach członkowskich, oraz na poziomie unijnym i międzynarodowym.

Artykuł 13

Konsultacje

Państwa członkowskie ustanawiają procedury zapewniające, aby rząd i właściwe organy publiczne konsultowały z organami ds. równości przepisy, politykę, procedury i programy związane z prawami i obowiązkami wynikającymi z dyrektyw 2006/54/WE i 2010/41/UE.

Państwa członkowskie zapewniają także, aby organy ds. równości miały prawo do wydawania i publikowania zaleceń w tych sprawach oraz do wymagania podjęcia działań następnych w stosunku do ich zaleceń.

Artykuł 14

Gromadzenie danych i dostęp do danych dotyczących równouprawnienia

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby organy ds. równości gromadziły dane na temat swojej działalności w celu sporządzania sprawozdań, o których mowa w art. 15 lit. b) oraz c).
2. Gromadzone dane dezagreguje się według przesłanek i dziedzin objętych dyrektywami 2006/54/WE i 2010/41/UE oraz zgodnie ze wskaźnikami, o których mowa w art. 16. Gromadzone dane osobowe są anonimizowane, a jeżeli nie jest to możliwe – pseudonimizowane.
3. Państwa członkowskie zapewniają, aby organy ds. równości miały dostęp do danych statystycznych dotyczących praw i obowiązków wynikających z dyrektyw 2006/54/WE i 2010/41/UE, zgodnie z prawem krajowym, jeżeli organy te uznają takie dane statystyczne za niezbędne do przeprowadzenia ogólnej oceny sytuacji w zakresie dyskryminacji w danym państwie członkowskim oraz do sporządzania sprawozdań, o których mowa w art. 15 lit. c).

4. Państwa członkowskie pozwalają organom ds. równości kierować do podmiotów publicznych i prywatnych, w tym organów publicznych, partnerów społecznych, przedsiębiorstw i organizacji społeczeństwa obywatelskiego, zalecenia dotyczące tego, jakie dane statystyczne mają być gromadzone w odniesieniu do praw i obowiązków wynikających z dyrektyw 2006/54/WE i 2010/41/UE. Państwa członkowskie mogą pozwalać także organom ds. równości odgrywać rolę koordynatora w zakresie gromadzenia danych dotyczących równouprawnienia.
5. Państwa członkowskie zapewniają organom ds. równości możliwość przeprowadzania niezależnych badań dotyczących dyskryminacji.

Artykuł 15

Sprawozdania i planowanie strategiczne

Państwa członkowskie zapewniają, aby organy ds. równości:

- (a) przyjmowały program prac określający priorytety i przyszłe działania;
- (b) sporządzały i podawały do publicznej wiadomości roczne sprawozdanie z działalności, obejmujące budżet roczny oraz sprawozdawczość kadrową i finansową;
- (c) publikowały przynajmniej raz na cztery lata co najmniej jedno sprawozdanie i zalecenia dotyczące sytuacji w zakresie równego traktowania i niedyskryminacji, w tym możliwych problemów strukturalnych, w danym państwie członkowskim.

Monitorowanie i sprawozdawczość

1. Do [24 miesiące od daty wejścia w życie niniejszej dyrektywy] Komisja w drodze aktu wykonawczego określi wykaz wspólnych wskaźników dotyczących funkcjonowania organów ds. równości wyznaczonych na mocy niniejszej dyrektywy. Podczas opracowywania wskaźników Komisja może zasięgnąć rady Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej, Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn oraz sieci organów ds. równości na szczeblu UE. Wskaźniki te obejmują zasoby, niezależność i skuteczność organów ds. równości, jak również rozwój ich kompetencji, uprawnień lub struktury, w sposób zapewniający porównywalność, obiektywność i wiarygodność danych gromadzonych na poziomie krajowym. Wskaźniki te nie służą do celów tworzenia rankingów ani wydawania konkretnych zaleceń dla poszczególnych państw członkowskich.

Akt wykonawczy przyjmuje się zgodnie z procedurą sprawdzającą, o której mowa w art. 18a ust. 2.
2. Do dnia [7 lat od daty wejścia w życie niniejszej dyrektywy], a następnie co pięć lat, państwa członkowskie dostarczają Komisji wszystkie istotne informacje dotyczące stosowania niniejszej dyrektywy. Informacje takie obejmują co najmniej dane dotyczące funkcjonowania organów ds. równości i uwzględniają sprawozdania sporządzane przez organy ds. równości na podstawie art. 15 lit. b) i c).
3. Komisja sporządza sprawozdanie dotyczące stosowania i skutków praktycznych niniejszej dyrektywy na podstawie informacji, o których mowa w ust. 2, oraz dodatkowych istotnych danych gromadzonych na poziomie krajowym i unijnym, w szczególności od sieci organów ds. równości na szczeblu UE i innych zainteresowanych podmiotów, przez Agencję Praw Podstawowych Unii Europejskiej oraz Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn.

Artykuł 17

Wymogi minimalne

1. Państwa członkowskie mogą wprowadzić lub utrzymać przepisy, które są korzystniejsze od wymogów minimalnych ustanowionych w niniejszej dyrektywie.
2. Wykonanie niniejszej dyrektywy w żadnym wypadku nie może być powodem obniżenia poziomu ochrony przed dyskryminacją, który już zapewnia państwo członkowskie w kwestiach objętych dyrektywami 2006/54/WE i 2010/41/UE.

Artykuł 18

Przetwarzanie danych osobowych

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby organy ds. równości mogły gromadzić i przetwarzać dane osobowe tylko wówczas, gdy jest to konieczne do wykonania zadań powierzonych im na mocy niniejszej dyrektywy.
2. Państwa członkowskie dopilnowują, aby w przypadku, gdy organy ds. równości przetwarzają szczególne kategorie danych osobowych, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2016/679, zapewniono odpowiednie i konkretne środki zabezpieczające prawa podstawowe i interesy osób, których dane dotyczą.

Artykuł 18a

Procedura komitetowa

1. Komisję wspomaga komitet. Komitet ten jest komitetem w rozumieniu rozporządzenia (UE) nr 182/2011.
2. W przypadku odesłania do niniejszego ustępu stosuje się art. 5 rozporządzenia (UE) nr 182/2011.

Artykuł 19

Uchylone artykuły w dyrektywach 2006/54/WE i 2010/41/UE

Uchyla się art. 20 dyrektywy 2006/54/WE i art. 11 dyrektywy 2010/41/UE. Odesłania do organów wspierających równe traktowanie, o których mowa w tych artykułach, odczytuje się jako odesłania do organów ds. równości, o których mowa w art. 2 niniejszej dyrektywy.

Artykuł 20

Transpozycja

1. Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy najpóźniej w terminie [36 miesięcy od daty wejścia w życie niniejszej dyrektywy]. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.

Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Sposób dokonywania takiego odniesienia określany jest przez państwa członkowskie.

2. Państwa członkowskie przekazują Komisji tekst podstawowych przepisów prawa krajowego przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.

Artykuł 21

Wejście w życie

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Art. 19 stosuje się od dnia [data, o której mowa w art. 20 ust. 1].

Artykuł 22

Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Brukseli dnia [...] r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego
Przewodniczący / Przewodnicząca
Przewodnicząca

W imieniu Rady
Przewodniczący /
