



Consiliul  
Uniunii Europene

Bruxelles, 13 decembrie 2022  
(OR. en)

15902/22

---

---

**Dosar interinstituțional:  
2022/0400(COD)**

---

---

**SOC 684  
ANTIDISCRIM 120  
GENDER 199  
JAI 1662  
FREMP 264**

### **NOTĂ DE ÎNSOȚIRE**

---

Sursă:	Secretara Generală a Comisiei Europene, sub semnătura dnei Martine DEPREZ, Directoare
Data primirii:	8 decembrie 2022
Destinatar:	Dna Thérèse BLANCHET, Secretară Generală a Consiliului Uniunii Europene
Nr. doc. Csie:	COM(2022) 688 final
Subiect:	Propunere de DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și a egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă și de eliminare a articolului 20 din Directiva 2006/54/CE și a articolului 11 din Directiva 2010/41/UE

---

În anexă, se pune la dispoziția delegațiilor documentul COM(2022) 688 final.

---

Anexă: COM(2022) 688 final



Bruxelles, 7.12.2022  
COM(2022) 688 final

2022/0400 (COD)

Propunere de

**DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI**

**privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și a egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă și de eliminare a articolului 20 din Directiva 2006/54/CE și a articolului 11 din Directiva 2010/41/UE**

{SWD(2022) 386-387}

## EXPUNERE DE MOTIVE

### 1. CONTEXTUL PROPUNERII

#### • Motivele și obiectivele propunerii

Organismele de promovare a egalității au un rol fundamental în arhitectura UE în materie de nediscriminare. Acestea sunt organisme publice care oferă asistență victimelor discriminării, monitorizează aspectele legate de discriminare, publică rapoarte pe această temă și contribuie la sensibilizarea cu privire la drepturile persoanelor și la valoarea egalității. În temeiul legislației UE, organismele de promovare a egalității sunt în prezent obligate să combată discriminarea pe motive de rasă, origine etnică și sex în domenii specifice. Legislația națională le conferă adesea competențe mai extinse.

Obiectivul prezentei propuneri este de a stabili standarde obligatorii aplicabile organismelor de promovare a egalității în domeniul egalității de tratament și al egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, inclusiv în ceea ce privește activitățile independente. A fost adoptată o propunere separată<sup>1</sup> de stabilire a unor standarde obligatorii aplicabile organismelor de promovare a egalității în domeniul egalității de tratament între persoane, indiferent de rasă sau origine etnică, al egalității de tratament în domeniul încadrării în muncă și al ocupării forței de muncă între persoane, indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, precum și între femei și bărbați, în ceea ce privește securitatea socială și accesul la bunuri și servicii și furnizarea acestora. Împreună cu propunerea paralelă, prezenta propunere are ca obiectiv crearea unui cadru consolidat, în care organismele competente din Uniunea Europeană să promoveze egalitatea de tratament și egalitatea de șanse și să combată discriminarea din toate motivele și în domeniile prevăzute de directivele privind egalitatea menționate mai jos.

În ceea ce privește interzicerea discriminării pe criterii de sex, organismele de promovare a egalității au fost introduse pentru prima dată printr-o modificare<sup>2</sup> a Directivei 76/207/CEE privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă<sup>3</sup>. Directiva 76/207, astfel cum a fost modificată, prevedea obligația statelor membre de a desemna unul sau mai multe organisme însărcinate cu promovarea, analiza, supravegherea și susținerea egalității de tratament între toate persoanele, fără discriminare pe criterii de sex.

Împreună cu alte directive privind interzicerea discriminării pe criterii de sex<sup>4</sup> (care nu includeau încă dispoziții referitoare la organismele de promovare a egalității), Directiva

---

<sup>1</sup> COM(2022) 689.

<sup>2</sup> Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002 de modificare a Directivei 76/207/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, JO L 269, 5.10.2002, p. 15.

<sup>3</sup> Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, JO L 39, 14.2.1976, p. 40.

<sup>4</sup> Directiva 75/117/CEE a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, JO L 45, 19.2.1975, p. 19; Directiva 86/378/CEE a Consiliului din 24 iulie 1986 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul regimurilor profesionale de securitate socială, JO L 225, 12.8.1986, p. 40; Directiva 96/97/CE a Consiliului din 20 decembrie 1996 de modificare a Directivei 86/378/CEE privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul regimurilor profesionale de securitate socială, JO L 46, 17.2.1997, p. 20; Directiva 97/80/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind sarcina

76/207 a fost abrogată și înlocuită cu Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformare)<sup>5</sup>.

Directiva 2010/41/UE privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă<sup>6</sup> conține o dispoziție referitoare la organismele de promovare a egalității al cărei conținut este identic cu cel al Directivei 2006/54/CE.

Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE stabilesc competențele organismelor de promovare a egalității, și anume:

- să le acorde asistență independentă victimelor discriminării în urmărirea plângerilor lor cu privire la discriminare;
- să efectueze studii independente pe teme legate de discriminare;
- să publice rapoarte independente și să formuleze recomandări cu privire la aspecte legate de discriminare;
- să facă schimb de informații cu organismele europene corespunzătoare.

Două alte directive privind egalitatea au încredințat organismelor de promovare a egalității aceeași misiune în domeniile lor respective: Directiva privind egalitatea rasială (2000/43/CE)<sup>7</sup> și Directiva privind egalitatea de gen în domeniul bunurilor și serviciilor (2004/113/CE)<sup>8</sup>.

Alte două directive privind egalitatea, Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă (2000/78/CE)<sup>9</sup> și Directiva privind egalitatea de gen în domeniul securității sociale (79/7/CEE)<sup>10</sup>, nu includ dispoziții privind organismele de promovare a egalității. Cu toate acestea, în practică, multe state membre au ales să încredințeze organismelor de promovare a egalității toate motivele și domeniile de discriminare reglementate de aceste două directive și uneori mai multe<sup>11</sup>, prin intermediul legislației naționale. Marea majoritate a statelor membre au înființat deja organisme de promovare a

---

probei în cazurile de discriminare pe motive de sex, JO L 14, 20.1.1998, p. 6; Directiva 98/52/CE a Consiliului din 13 iulie 1998 privind extinderea aplicării la Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord a Directivei 97/80/CE privind sarcina probei în cazurile de discriminare pe motive de sex, JO L 205, 22.7.1998, p. 66, și Directiva 76/207/CEE cu modificările ulterioare.

<sup>5</sup> Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă, JO L 204, 26.7.2006, p. 23.

<sup>6</sup> Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului, JO L 180, 15.7.2010, p. 1.

<sup>7</sup> Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică (JO L 180, 19.7.2000, p. 22).

<sup>8</sup> Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii (JO L 373, 21.12.2004, p. 37).

<sup>9</sup> Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, 2.12.2000, p. 16).

<sup>10</sup> Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale (JO L 6, 10.1.1979, p. 24).

<sup>11</sup> Legislația din unele state membre oferă o protecție mai largă în ceea ce privește motivele și domeniile, și anume naționalitatea și cetățenia, statutul economic, exprimarea genului, prevăzând chiar o listă neexhaustivă de motive.

egalității bazate pe criterii multiple, care se ocupă de mai multe motive de discriminare și de mai multe domenii, adesea în plus față de cele protejate de legislația UE. Acest lucru nu este valabil însă în toate statele membre și, în câteva cazuri<sup>12</sup>, organismele de promovare a egalității nu acoperă încă motivele și domeniile Directivelor 2000/78/CE și 79/7/CEE.

Alte instrumente juridice și propuneri conțin, de asemenea, dispoziții privind organismele de promovare a egalității prin trimitere încrucișată la Directiva 2006/54/CE. Astfel, Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor (denumită în continuare „Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată”) încredințează organismelor de promovare a egalității desemnate în temeiul Directivei 2006/54/CE competențe în materie de discriminare care intră în domeniul de aplicare al directivei respective.

Ca *lex specialis* față de Directiva 2006/54/CE, propunerea Comisiei privind transparența salarială<sup>13</sup> (denumită în continuare Propunerea de directivă privind transparența salarială) prevede consolidarea competențelor organismelor de promovare a egalității instituite în temeiul Directivei 2006/54/CE în ceea ce privește egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare, acordându-le acestor organisme competența de a acționa în justiție și dotându-le cu resurse adecvate pentru a-și îndeplini funcțiile în ceea ce privește aspectele care intră în domeniul de aplicare al acestui viitor instrument.

Directivele UE în vigoare privind egalitatea nu includ dispoziții privind structura și funcționarea efectivă a organismelor de promovare a egalității, ci prevăd că acestea trebuie să aibă anumite competențe minime și să acționeze în mod independent în exercitarea atribuțiilor lor. Având în vedere marja largă de apreciere lăsată statelor membre în transpunerea acestor dispoziții, există diferențe semnificative între organismele de promovare a egalității din statele membre, în special în ceea ce privește mandatul, competențele, conducerea, independența, resursele, accesibilitatea și eficacitatea acestora. Acest lucru afectează îndeplinirea obiectivelor lor în temeiul legislației UE. Deși diferențele dintre acestea se datorează parțial varietății tradițiilor juridice și a sistemelor juridice din statele membre, situația reflectă, de asemenea, diferențele privind nivelul de ambiție și rezultatele obținute în statele membre în ceea ce privește urmărirea obiectivelor directivelor.

Pentru a se asigura că organismele de promovare a egalității își pot atinge întregul potențial, pot contribui în mod eficace la asigurarea respectării tuturor directivelor privind egalitatea și le pot facilita accesul victimelor discriminării la justiție, Comisia a adoptat în 2018 o recomandare privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității<sup>14</sup>. Aceasta a vizat în special abordarea provocărilor generate de caracterul general și incomplet al dispozițiilor privind organismele de promovare a egalității din directivele UE.

În 2021, Comisia a publicat un raport referitor la aplicarea Directivei privind egalitatea rasială și a Directivei privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă. Raportul a analizat punerea în aplicare a recomandării Comisiei din 2018 și a fost însoțit de un document de lucru mai detaliat al serviciilor Comisiei privind organismele de promovare a

---

<sup>12</sup> A se vedea SWD(2021) 63 Partea 2.1.1 [commission\\_staff\\_working\\_document\\_-\\_equality\\_bodies\\_and\\_the\\_implementation\\_of\\_the\\_commission\\_recommendation\\_on\\_standards\\_for\\_equality\\_bodies\\_en.pdf\(europa.eu\)](#)

<sup>13</sup> Propunerea de directivă a Parlamentului European și a Consiliului de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii (COM/2021/93 final).

<sup>14</sup> Recomandarea Comisiei (UE) 2018/951 din 22 iunie 2018 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității (JO L 167, 4.7.2018, p. 28).

egalității<sup>15</sup>. Potrivit raportului, organismele de promovare a egalității au devenit instituții necesare și valoroase pentru producerea de schimbări la nivelul persoanelor, al instituțiilor și al societății în general.

Cu toate acestea, majoritatea problemelor pe care recomandarea viza să le abordeze au rămas nerezolvate, împiedicând unele organisme de promovare a egalității să își îndeplinească rolul în mod eficace. Protecția împotriva discriminării, asigurarea respectării directivelor și promovarea egalității și a sensibilizării publicului larg și a instituțiilor naționale au rămas acțiuni aplicate inegal în UE, ceea ce demonstrează că recomandarea nu a fost suficientă. Prin urmare, Comisia s-a angajat ca, până în 2022, să evalueze dacă este oportun să propună un eventual act legislativ care să consolideze rolul organismelor naționale de promovare a egalității.

Analiza retrospectivă prezentată în documentul analitic care însoțește prezenta propunere a confirmat această concluzie<sup>16</sup>, respectiv că rezultatele obținute nu au fost în totalitate pe măsura ambiției de a asigura punerea în aplicare și respectarea legislației UE privind combaterea inegalității de tratament și a discriminării și de a spori gradul de prevenire a acestor fenomene. Nivelurile de discriminare rămân ridicate, iar victimele sunt în continuare prea puțin informate cu privire la drepturile pe care le au. Subraportarea rămâne o problemă majoră; sensibilizarea publicului cu privire la discriminare are în continuare o amploare limitată, la fel ca și cunoașterea acestui fenomen. Multe organisme de promovare a egalității nu sunt dotate în mod corespunzător – în ceea ce privește competențele și resursele – pentru a le oferi asistență victimelor în mod eficace.

Parlamentul European și Consiliul și-au exprimat sprijinul pentru adoptarea de noi norme privind consolidarea organismelor de promovare a egalității. În 2021, Parlamentul European a invitat<sup>17</sup> Comisia să propună o un act legislativ de instituire a unor standarde aplicabile organismelor de promovare a egalității, prin care să se ofere acestora un mandat mai puternic și resurse adecvate pentru a garanta tratamentul egal al persoanelor cu handicap și pentru a asigura diseminarea accesibilă a informațiilor către toate persoanele. În 2022, Consiliul<sup>18</sup> a invitat statele membre să sprijine funcționarea unor organisme solide de promovare a egalității și să adopte un cadru legislativ care să le permită să își îndeplinească rolul în mod independent și să le ofere resursele adecvate pentru a-și îndeplini sarcinile în mod eficace. În plus, Comitetul Economic și Social European a subliniat că organismele naționale din domeniul egalității și al drepturilor omului trebuie să beneficieze de un sprijin sporit, în special în ceea ce privește îmbunătățirea independenței acestora și consolidarea resurselor umane și financiare de care dispun și și-a exprimat sprijinul pentru o inițiativă a Comisiei privind eficacitatea organismelor naționale de promovare a egalității și dezvoltarea potențialului, a rolurilor multiple și a capacităților acestora<sup>19</sup>.

Prin urmare, astfel cum a anunțat în programul său de lucru pentru 2022<sup>20</sup>, Comisia propune norme obligatorii pentru a consolida rolul și independența organismelor de promovare a

<sup>15</sup> SWD(2021) 63 din 19 martie 2021.

<sup>16</sup> SWD(2022) 386.

<sup>17</sup> Rezoluția Parlamentului European din 10 martie 2021 referitoare la punerea în aplicare a Directivei 2000/78/CE a Consiliului de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă în lumina CRPD [2020/2086(INI)].

<sup>18</sup> Concluziile Consiliului privind combaterea rasismului și a antisemitismului – 6406/1/22 REV 1.

<sup>19</sup> Avizul din proprie inițiativă al Comitetului Economic și Social European pe tema „Îmbunătățirea egalității în UE”, SOC/724-EESC-2022, adoptat la 26.10.2022.

<sup>20</sup> [https://ec.europa.eu/info/strategy-documents/commission-work-programme/commission-work-programme-2022\\_en](https://ec.europa.eu/info/strategy-documents/commission-work-programme/commission-work-programme-2022_en).

egalității. Această propunere face parte din activitatea Comisiei în direcția unei Uniuni a egalității pentru toți, astfel cum se prevede în orientările politice ale Comisiei pentru perioada 2019-2024.

Obiectivul prezentei directive este de a stabili standarde aplicabile organismelor de promovare a egalității care să vizeze mandatul, sarcinile, independența, structura, competențele, accesibilitatea și resursele acestora, pentru a se asigura faptul că acestea pot, alături de alte entități:

- (a) să contribuie în mod eficace la asigurarea respectării Directivei 2006/54/CE, inclusiv a Directivei privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată și a Directivei 2010/41/UE;
- (b) să faciliteze în mod eficace accesul victimelor discriminării la justiție;
- (c) să promoveze egalitatea de tratament și să prevină discriminarea.

Prezenta propunere are ca punct de plecare conținutul dispozițiilor în vigoare privind organismele de promovare a egalității cuprinse în Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE, pe care le înlocuiește cu un set de norme consolidate și mai detaliate. Noile norme preiau toate obligațiile minime prevăzute de cele două directive.

- **Coerența cu dispozițiile în vigoare în domeniul de politică vizat**

Prin înlocuirea dispozițiilor relevante ale Directivei 2006/54/CE, prezenta propunere se va aplica, de asemenea, organismelor de promovare a egalității atunci când acestea abordează discriminarea care intră sub incidența Directivei (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor, în temeiul articolului 15 din această din urmă directivă.

Propunerea de directivă privind transparența salarială are statutul de *lex specialis* față de Directiva 2006/54/CE<sup>21</sup>. În cazul în care, ca urmare a procedurii decizionale, viitoarea directivă privind transparența salarială pentru organismele de promovare a egalității va stabili standarde minime mai ridicate în ceea ce privește egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare decât cele prevăzute în prezenta propunere, aceste standarde mai ridicate ar trebui să aibă prioritate față de cele prevăzute în prezenta directivă.

UE și toate statele membre sunt părți la Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap, care include obligația de a interzice discriminarea pe motive de handicap și de a le garanta persoanelor cu handicap o protecție juridică egală și eficace împotriva discriminării din orice motiv.

- **Coerența cu alte politici ale Uniunii**

Alte instrumente ale UE prevăd un rol specific pentru organismele de promovare a egalității.

Directiva privind libera circulație<sup>22</sup> abordează discriminarea pe motiv de cetățenie sau naționalitate și restricțiile sau obstacolele nejustificate în calea dreptului la liberă circulație al

---

<sup>21</sup> Propunerea de directivă a Parlamentului European și a Consiliului de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii, COM(2021) 93 din 4.3.2021.

<sup>22</sup> A se vedea articolul 4 din Directiva 2014/54/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 aprilie 2014 privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul

lucrătorilor din Uniune și al membrilor familiilor acestora. Acesta prevede „organisme pentru promovarea, analiza, monitorizarea și susținerea egalității de tratament pentru toți lucrătorii din Uniune și membrii familiilor lor fără discriminare pe motiv de cetățenie, fără restricții sau obstacole nejustificate în calea dreptului lor la liberă circulație” și precizează că „aceste organisme pot face parte din organismele existente la nivel național care au obiective similare”. Majoritatea statelor membre au ales să încredințeze unui organism de promovare a egalității responsabilitatea pentru aceste cazuri de discriminare. Deși motivele și domeniile de discriminare în cauză nu intră în domeniul de aplicare al prezentei propuneri, măsurile orizontale de îmbunătățire a funcționării, a accesibilității și a independenței organismelor de promovare a egalității pot avea, de asemenea, un efect pozitiv asupra exercitării competenței acestor organisme în temeiul Directivei privind libera circulație.

Regulamentul privind dispozițiile comune pentru fondurile cu gestiune partajată<sup>23</sup> prevede că statele membre trebuie să asigure participarea organismelor de promovare a egalității la procesul de pregătire, punere în aplicare și evaluare a unor astfel de programe, inclusiv prin participarea la comitetele de monitorizare.

Strategia de consolidare a aplicării Cartei drepturilor fundamentale în UE<sup>24</sup> (denumită în continuare „carta”) include implicarea organismelor de promovare a egalității în formarea cu privire la prevederile cartei și cooperarea și coordonarea cu alte entități relevante în ceea ce privește activitățile legate de cartă.

Propunerea de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice<sup>25</sup> prevede, de asemenea, posibilitatea ca organismele de promovare a egalității de tratament instituite în temeiul Directivelor 2004/113/CE, 2006/54/CE și 2010/41/UE să aibă un rol în acest sens. Propunerea le oferă statelor membre flexibilitatea de a însărcina un organism de promovare a egalității sau un alt organism cu îndeplinirea sarcinilor pe care le prevede în ceea ce privește asistența și consilierea independentă destinate victimelor violenței împotriva femeilor și ale violenței domestice, publicarea de rapoarte independente și formularea de recomandări în domeniu și schimbul de informații cu organismele europene corespunzătoare.

Prin faptul că prevede consolidarea asistenței acordate persoanelor și grupurilor care sunt victime ale discriminării din perspectiva accesului la justiție pe întreg teritoriul Uniunii Europene, prezenta propunere este complementară legislației UE deja adoptate în domeniul drepturilor victimelor<sup>26</sup> și al accesului la justiție (privind asistența juridică<sup>27</sup>, mecanismele

---

liberei circulații a lucrătorilor (JO L 128, 30.4.2014, p. 8). Această directivă nu reglementează motivele de discriminare prevăzute la articolul 19 din TFUE. Se întemeiază pe articolul 46 din TFUE privind libera circulație a lucrătorilor.

<sup>23</sup> Regulamentul (UE) 2021/1060 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 iunie 2021 de stabilire a dispozițiilor comune privind Fondul european de dezvoltare regională, Fondul social european Plus, Fondul de coeziune, Fondul pentru o tranziție justă și Fondul european pentru afaceri maritime, pescuit și acvacultură și de stabilire a normelor financiare aplicabile acestor fonduri, precum și Fondului pentru azil, migrație și integrare, Fondului pentru securitate internă și Instrumentului de sprijin financiar pentru managementul frontierelor și politica de vize (JO L 231, 30.6.2021, p. 159).

<sup>24</sup> Comunicarea Comisiei intitulată „Strategie pentru consolidarea aplicării Cartei drepturilor fundamentale în UE”, COM(2020) 711.

<sup>25</sup> Propunere de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, COM(2022) 105 din 8.3.2022.

<sup>26</sup> Directiva 2012/29/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 25 octombrie 2012 de stabilire a unor norme minime privind drepturile, sprijinirea și protecția victimelor criminalității și de înlocuire a Deciziei-cadru 2001/220/JAI a Consiliului, JO L 315, 14.11.2012, p. 57.



alternative de soluționare a litigiilor<sup>28</sup> și acțiunile colective<sup>29</sup>) și al combaterii acțiunilor strategice în justiție împotriva mobilizării publice<sup>30</sup>.

Organismele de promovare a egalității, alături de instituțiile de tipul „Avocatul Poporului” și de instituțiile naționale pentru drepturile omului (INDO) sunt, de asemenea, componente esențiale ale sistemului de control și echilibru într-o democrație sănătoasă. Încercările de limitare a spațiului lor de operare pot reprezenta o amenințare la adresa statului de drept. Raportul din 2022 privind statul de drept subliniază că aceste organisme au nevoie de garanții structurale de independență și de resurse suficiente pentru a funcționa în mod eficace și că mai multe dintre aceste organisme din statele membre continuă să se confrunte cu provocări<sup>31</sup>.

Prin consolidarea eficacității, a independenței și a resurselor organismelor de promovare a egalității, prezenta propunere va contribui, de asemenea, la îmbunătățirea aportului pe care acestea îl au în toate domeniile în care joacă un rol important.

Prezenta propunere este, de asemenea, în conformitate cu Pilonul european al drepturilor sociale<sup>32</sup>, în special cu al doilea și al treilea principiu ale acestui pilon: egalitatea de gen și egalitatea de șanse.

Având în vedere că promovează egalitatea în cadrul politicii sale externe, Uniunea dă un exemplu prin intermediul prezentei propuneri, sprijinind organismele de promovare a egalității și consolidându-le independența. În același timp, consolidarea organismelor de promovare a egalității le va aduce beneficii și cetățenilor din afara UE care se confruntă cu discriminarea în UE pe motive și în domeniile reglementate de directivele privind egalitatea.

## **2. TEMEI JURIDIC, SUBSIDIARITATE ȘI PROPORȚIONALITATE**

### **• Temei juridic**

Scopul celor două propuneri paralele care formează această inițiativă este de a consolida rolul și independența organismelor de promovare a egalității dobândite în temeiul tuturor directivelor deja adoptate în domeniul egalității de tratament: Directivele 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2004/113/CE, 2006/54/CE și 2010/41/UE. Întrucât aceste directive au fost adoptate pe baza a două temeuri juridice diferite, cu două proceduri de adoptare diferite, prezenta inițiativă constă în două propuneri în esență identice, cu două temeuri juridice diferite.

---

<sup>27</sup> Directiva 2003/8/CE a Consiliului din 27 ianuarie 2003 de îmbunătățire a accesului la justiție în litigiile transfrontaliere prin stabilirea unor norme minime comune privind asistența judiciară acordată în astfel de litigii, JO L 26, 31.1.2003, p. 41.

<sup>28</sup> Directiva 2008/52/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 21 mai 2008 privind anumite aspecte ale medierii în materie civilă și comercială, JO L 136, 24.5.2008, p. 3.

<sup>29</sup> Recomandarea Comisiei din 11 iunie 2013 privind principiile comune aplicabile acțiunilor colective în încetare și în despăgubire introduse în statele membre în cazul încălcării drepturilor conferite de legislația Uniunii – JO L 201, 26.7.2013, p. 60 și Directiva (UE) 2020/1828 a Parlamentului European și a Consiliului din 25 noiembrie 2020 privind acțiunile în reprezentare pentru protecția intereselor colective ale consumatorilor și de abrogare a Directivei 2009/22/CE, JO L 409, 4.12.2020, p. 1.

<sup>30</sup> Recomandarea (UE) 2022/758 a Comisiei din 27 aprilie 2022 privind protecția jurnaliștilor și a apărătorilor drepturilor omului implicați în acțiuni de mobilizare publică împotriva procedurilor judiciare vădit nefondate sau abuzive („acțiuni strategice în justiție împotriva mobilizării publice”).

<sup>31</sup> [Raportul din 2022 privind statul de drept | Comisia Europeană \(europa.eu\)](#).

<sup>32</sup> [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_ro.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_ro.pdf)

Prezenta propunere privind stabilirea de standarde obligatorii aplicabile organismelor de promovare a egalității în domeniul egalității de tratament și al egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, inclusiv în ceea ce privește activitățile independente, se întemeiază pe articolul 157 alineatul (3) din TFUE, care prevede că „Parlamentul European și Consiliul, hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară și după consultarea Comitetului Economic și Social,” trebuie să adopte „măsuri necesare pentru a asigura punerea în aplicare a principiului egalității șanselor și al egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește munca și locul de muncă, inclusiv a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă echivalentă”. Acest articol constituie temeiul juridic al Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE.

Propunerea paralelă se bazează pe articolul 19 alineatul (1) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), care oferă un temei juridic pentru legislația secundară, cum ar fi directivele, în vederea luării de măsuri pentru combaterea discriminării bazate pe sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală. Mai exact, articolul 19 alineatul (1) din TFUE prevede că „[f]ără a aduce atingere celorlalte dispoziții din tratate și în limitele competențelor pe care acesta le conferă Uniunii, Consiliul, hotărând în unanimitate, în conformitate cu o procedură legislativă specială și cu aprobarea Parlamentului European, poate lua măsurile necesare în vederea combaterii oricărei discriminări bazate pe sex, rasă sau origine etnică, pe religie sau convingeri, pe handicap, vârstă sau orientare sexuală.”

- **Subsidiaritate (în cazul competențelor neexclusive)**

Egalitatea și nediscriminarea sunt valori fundamentale ale UE, consacrate la articolul 2 din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE) și protejate de articolele 21 și 23 din cartă. Acestea ar trebui să fie suficient protejate pe tot teritoriul UE.

Prezenta inițiativă nu introduce norme legislative într-un domeniu nou, ci revizuieste legislația în vigoare pentru a-i spori eficacitatea. Există deja un consens cu privire la faptul că este necesară o acțiune la nivelul UE în acest domeniu și că acest demers este în conformitate cu principiul subsidiarității.

Astfel cum s-a explicat mai sus, măsurile legislative în vigoare nu sunt suficiente pentru a aborda provocările cu care se confruntă organismele de promovare a egalității, în ceea ce privește asigurarea punerii în aplicare și a respectării legislației UE de combatere a inegalității de tratament și a discriminării și de intensificare a acțiunilor de prevenire. Acest fapt duce la un nivel insuficient și inegal de protecție împotriva discriminării în întreaga UE.

Analiza situației înainte de adoptarea dispozițiilor privind organismele de promovare a egalității a demonstrat în mod clar valoarea adăugată a intervenției UE<sup>33</sup>. Înainte de adoptarea dispozițiilor UE privind organismele de promovare a egalității în directivele UE privind egalitatea, doar în câteva state membre existau organisme de promovare a egalității.

În același timp, documentul de lucru al serviciilor Comisiei din 2021 privind organismele de promovare a egalității și documentul analitic care însoțește prezenta propunere arată în mod clar că Recomandarea din 2018 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a

---

<sup>33</sup> Intervenția UE sau cadrul UE, la care se face referire în prezenta propunere, cuprinde dispozițiile privind organismele de promovare a egalității din directivele privind egalitatea și din Recomandarea din 2018 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității.

egalității a avut un impact limitat. Mai puțin de jumătate dintre statele membre au raportat că au luat măsuri ca urmare a recomandării și numai patru state membre<sup>34</sup> au raportat că lucrează la reforme legislative.

Acest lucru arată că numai printr-o inițiativă cu caracter obligatoriu a UE se va asigura realizarea unor progrese suficiente în toate statele membre și se vor aborda diferențele semnificative în ceea ce privește nivelul de protecție împotriva discriminării pe motive de sex în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, inclusiv în ceea ce privește activitățile independente, în întreaga UE.

Prezenta propunere stabilește standarde minime, ținând seama de diversitatea tradițiilor juridice din statele membre și respectând pe deplin autonomia instituțională a acestora, statele membre putând să își stabilească standarde mai ridicate.

Întărirea rolului organismelor de promovare a egalității va contribui, de asemenea, la consolidarea coeziunii economice și sociale prin asigurarea faptului că cetățenii din toate statele membre vor beneficia de un nivel minim comun de protecție împotriva discriminării, cu drepturi comparabile la căi de atac, ținând seama, în același timp, de diversitatea sistemelor aplicabile în statele membre.

Standardele minime comune în acest domeniu sunt, de asemenea, importante pentru funcționarea pieței unice. În contextul liberei circulații a persoanelor, este esențial să se garanteze dreptul fundamental la nediscriminare în mod uniform în întreaga UE și să se asigure accesul la protecție împotriva discriminării și la căi de atac în toate statele membre.

- **Proportionalitate**

Articolul 5 alineatul (4) din TUE prevede că „[î]n temeiul principiului proporționalității, acțiunea Uniunii, în conținut și formă, nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea obiectivelor tratatelor.”

Prin dispozițiile în vigoare privind organismele de promovare a egalității și prin recomandarea din 2018 nu s-a atins pe deplin obiectivul de a pune în aplicare și de a asigura respectarea legislației UE privind combaterea inegalității de tratament și a discriminării și privind intensificarea prevenirii. Acest lucru se explică prin marja largă de apreciere lăsată statelor membre cu privire la modul de aplicare a dispozițiilor privind organismele de promovare a egalității din directive, precum și prin caracterul neobligatoriu al recomandării.

Măsurile fără caracter obligatoriu nu au fost suficient de eficiente pentru a proteja dreptul fundamental al persoanelor la nediscriminare. Inițiativa propusă stabilește standarde minime pe care trebuie să le aplice statele membre. Se preconizează că prin aplicarea acestor standarde minime se va îmbunătăți în mod semnificativ nivelul de protecție împotriva discriminării, ceea ce va avea un impact pozitiv considerabil asupra situației victimelor (potențiale) ale discriminării.

Prin stabilirea unor standarde minime, propunerea respectă pe deplin competențele și autonomia procedurală a statelor membre<sup>35</sup> și le lasă acestora libertatea de a decide modul de

---

<sup>34</sup> PT, ES, MT, LT. Spania a adoptat între timp o nouă lege (Legea 15/2022 din 12 iulie 2022).

<sup>35</sup> Multe măsuri trebuie puse în aplicare în conformitate cu legislația națională, iar unele măsuri nu sunt propuse pentru a se respecta autonomia procedurală a statelor membre, cum ar fi cerința ca organismele de promovare a egalității să poată adopta decizii cu caracter obligatoriu.

punere în aplicare a măsurilor propuse și de a stabili standarde mai favorabile pentru funcționarea organismelor de promovare a egalității.

- **Alegerea instrumentului**

Un instrument juridic sub forma unei directive permite consolidarea organismelor de promovare a egalității și garantarea unor standarde minime comune, lăsând în același timp la latitudinea statelor membre modul de punere în aplicare a noilor cerințe, în funcție de contextul lor național. Această abordare este în conformitate cu forma inițială a intervenției UE în acest domeniu, abordând, în același timp, provocările actuale.

Conform propunerii, dispozițiile în vigoare privind organismele de promovare a egalității din Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE vor fi eliminate. O nouă directivă va fi consacrată organismelor de promovare a egalității și va reuni toate dispozițiile relevante pentru funcționarea lor eficace în ceea ce privește motivele și domeniile reglementate de Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE. Eliminarea dispozițiilor în vigoare înseamnă, de asemenea, că actuala listă de sarcini ale organismelor de promovare a egalității poate fi clarificată și completată, de exemplu prin adăugarea explicită a unor dispoziții privind activitățile de prevenire și promovare, care nu au fost suficient de clare în dispozițiile în vigoare.

### **3. COLECTAREA DE CUNOȘTINȚE DE SPECIALITATE, ANALIZE ȘI CONSULTĂRI CU PĂRȚILE INTERESATE**

- **Colectarea de cunoștințe de specialitate și analize**

Comisia a atribuit un contract privind efectuarea unui studiu în vederea pregătirii unui **document** analitic retrospectiv și prospectiv, în perspectiva adoptării unei propuneri legislative privind standardele obligatorii aplicabile organismelor de promovare a egalității. Documentul analitic însoțește atât prezenta propunere, cât și propunerea paralelă referitoare la egalitatea de tratament și egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, inclusiv activitățile independente. Acesta include o analiză retrospectivă a dispozițiilor în vigoare la nivelul UE privind organismele de promovare a egalității și o analiză prospectivă a unei eventuale intervenții viitoare a UE.

O evaluare completă și o evaluare a impactului nu au fost efectuate din următoarele motive:

(1) Proportionalitatea – domeniul de aplicare limitat al intervenției UE

Propunerile se axează exclusiv pe organismele de promovare a egalității care sunt reglementate de un articol din patru directive privind egalitatea (și nu sunt incluse în alte două directive privind egalitatea). Articolul menționat este aproape identic în cele patru directive. Propunerile nu modifică celelalte dispoziții ale directivelor. Propunerile se bazează, de asemenea, pe Recomandarea Comisiei din 2018 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității, aflată în vigoare, care a fost evaluată în 2021. Prin urmare, o evaluare completă a directivelor relevante în ansamblul lor nu a fost considerată nici proporțională, nici necesară.

(2) Lipsa potențialului de simplificare

Analiza retrospectivă a arătat că dispozițiile în vigoare privind organismele de promovare a egalității din directivele privind egalitatea sunt prea restrictive și vagi. Nu există niciun potențial de simplificare a acestor dispoziții. Feedbackul privind punerea în aplicare a recomandării din 2018 nu a evidențiat necesitatea simplificării și nici abordarea sarcinii administrative.

### (3) Dificultatea evaluării impactului

În domeniul egalității și nediscriminării, impactul economic, social și de mediu este dificil de cuantificat și monetizat, iar disponibilitatea datelor este limitată. Impactul social al activităților organismelor de promovare a egalității, cum ar fi acordarea de asistență victimelor discriminării și prevenirea sau promovarea egalității de tratament în general, nu poate fi măsurat în absența unor date cuprinzătoare privind egalitatea. Prezenta propunere va contribui la abordarea acestei provocări prin faptul că va impune în sarcina organismelor de promovare a egalității obligația de a colecta date privind propriile activități, prin efectuarea de sondaje, și prin faptul că va oferi organismelor posibilitatea de a juca un rol de coordonare în colectarea datelor privind egalitatea de către alte entități publice sau private.

#### *Analiză retrospectivă a legislației în vigoare*

Analiza retrospectivă abordează eficacitatea, eficiența, coerența, valoarea adăugată europeană și relevanța dispozițiilor UE privind organismele de promovare a egalității din directivele privind egalitatea și din recomandarea din 2018<sup>36</sup>.

Eficacitatea cadrului în vigoare al UE vizând organismele de promovare a egalității a fost evaluată ca fiind limitată în ceea ce privește progresele înregistrate în combaterea și prevenirea discriminării. S-au înregistrat unele progrese, în special în statele membre în care nu existau organisme de promovare a egalității înainte de intervenția UE. Cu toate acestea, nu s-au obținut pe deplin efectele dorite<sup>37</sup>. Analiza a arătat că nivelurile de discriminare rămân ridicate, iar gradul de sensibilizare a victimelor cu privire la drepturile lor rămâne scăzut. Subraportarea este în continuare o problemă considerabilă, iar sensibilizarea publicului cu privire la discriminare și cunoștințele în acest domeniu rămân limitate. Multe organisme de promovare a egalității nu sunt dotate în mod corespunzător – în ceea ce privește competențele și resursele – pentru a le oferi asistență victimelor în mod eficace.

Eficiența cadrului în vigoare al UE vizând organismele de promovare a egalității a fost evaluată ca fiind limitată în ceea ce privește capacitatea organismelor de promovare a egalității de a combate și de a preveni discriminarea și ca fiind neconcludentă în ceea ce privește costurile și beneficiile, în principal din cauza disponibilității limitate a datelor. Analiza retrospectivă a arătat că directivele în vigoare, care formează cadrul legislativ UE în această materie, sunt prea generale, au un domeniu de aplicare prea restrâns și nu abordează înființarea, eficiența sau resursele organismelor de promovare a egalității. Din cauza caracterului său neobligatoriu, recomandarea mai detaliată din 2018 nu a remediat această situație. Analiza retrospectivă a arătat că resursele organismelor de promovare a egalității reprezintă o problemă considerabilă în acest context, deoarece variază foarte mult de la un stat membru la altul și sunt insuficiente pentru ca majoritatea organismelor de promovare a egalității să își poată îndeplini toate sarcinile în mod eficace.

Coerența cadrului în vigoare al UE a fost evaluată, în general, ca fiind pozitivă la toate nivelurile. Analiza a arătat un grad ridicat de coerență cu tratatele și cu carta, deoarece cadrul UE urmărește să consolideze egalitatea și nediscriminarea, care se numără printre valorile fundamentale ale UE. Egalitatea este, de asemenea, un drept fundamental protejat de cartă. Deși instrumentele internaționale, cum ar fi „Principiile referitoare la statutul instituțiilor

<sup>36</sup> Denumit în continuare cadrul UE sau intervenția UE.

<sup>37</sup> Principalele impacturi preconizate au fost (i) punerea în aplicare și asigurarea respectării efective a legislației UE privind egalitatea de tratament și nediscriminarea, (ii) scăderea nivelurilor de discriminare și de tratament inegal și (iii) creșterea prevenirii și creșterea gradului de sensibilizare.

naționale pentru drepturile omului” ale Organizației Națiunilor Unite<sup>38</sup> (așa-numitele „principii de la Paris”) și Recomandarea nr. 2 a Comisiei Europene împotriva Rasismului și Intoleranței (ECRI) din cadrul Consiliului Europei<sup>39</sup>, sunt mai detaliate datorită naturii lor juridice diferite, din perspectiva conținutului diferitele instrumente sunt coerente.

Valoarea adăugată europeană a fost evaluată ca fiind pozitivă. Analiza a arătat că, la momentul adoptării Directivei 2000/43, doar aproximativ jumătate din statele membre ale UE-15 de la acea dată aveau un organism de promovare a egalității cu un mandat limitat și un singur stat membru din viitoarele state membre (UE-12) avea un organism de promovare a egalității înainte de începerea procesului de aderare. Părțile interesate consultate la momentul studiului au confirmat că nu s-ar fi înființat organisme de promovare a egalității în toate statele membre dacă nu ar fi existat o acțiune din partea UE. Faptul că nivelurile de discriminare<sup>40</sup> rămân ridicate în toate statele membre arată că este în continuare necesară o acțiune la nivelul UE. Aceasta ar trebui să fie însă mai detaliată și mai concretă decât cadrul juridic actual pentru a oferi mai multă claritate juridică cu privire la măsurile care urmează să fie puse în aplicare de statele membre.

În lumina nevoilor inițiale și actuale, relevanța obiectivelor inițiale ale cadrului UE a fost evaluată ca fiind pozitivă. Cu toate acestea, cadrul juridic inițial pentru organismele de promovare a egalității a fost considerat prea restrâns și prea vag. Această opinie este împărtășită în mare măsură de toate părțile interesate, în special de organismele de promovare a egalității, de organizațiile societății civile (OSC) și de statele membre. Analiza a arătat că există un sprijin covârșitor pentru luarea de măsuri suplimentare menite să abordeze problemele identificate mai sus<sup>41</sup> și să garanteze că organismele de promovare a egalității dispun de resursele necesare pentru a aborda noile provocări din domeniul nediscriminării, cum ar fi cele legate de utilizarea sistemelor automatizate, a căror frecvență și gravitate au crescut odată cu dezvoltarea tehnologică.

Având în vedere toate elementele expuse anterior, s-au tras o serie de învățăminte, astfel cum se indică în continuare. Din cauza caracterului vag al dispozițiilor actuale privind organismele de promovare a egalității, aceste entități se confruntă cu o serie de probleme în statele membre, astfel cum se explică mai jos. Deși recomandarea din 2018 a vizat rezolvarea acestor probleme, impactul a fost limitat din cauza caracterului neobligatoriu al normelor. Prin urmare, se propune un instrument juridic obligatoriu pentru a aborda mai eficient.

### *Resurse și independență*

Analiza a arătat că lipsa resurselor este o problemă recurentă care împiedică în mod semnificativ funcționarea organismelor de promovare a egalității. În mod similar, lipsa de independență împiedică organismele de promovare a egalității să își îndeplinească sarcinile și obiectivele în mod eficient.

---

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

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

<sup>40</sup> A se vedea capitolul 3 din anexa 5 la documentul analitic pentru cifre detaliate din Eurobarometrul din 2019.

<sup>41</sup> Mai precis, majoritatea covârșitoare a respondenților la consultarea publică deschisă (97,2 %) consideră că instituirea unor organisme de promovare a egalității puternice și eficiente este importantă – a se vedea [Organismele de promovare a egalității – standarde obligatorii \(europa.eu\)](#).

### *Asistența acordată victimelor*

Asistența acordată victimelor și competențele pe care le au organismele de promovare a egalității în acest scop variază foarte mult de la un stat membru la altul. Pentru a asigura un nivel minim de protecție a dreptului fundamental la nediscriminare, ar fi de dorit norme comune mai specifice în acest domeniu. Competența de a acționa în justiție prezintă un interes deosebit în această privință. Pentru a le putea acorda asistență tuturor victimelor discriminării, este, de asemenea, important să se asigure faptul că toate victimele discriminării beneficiază de acces fără bariere la organismele de promovare a egalității.

Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și Directiva privind egalitatea de gen în domeniul securității sociale nu includ dispoziții privind organismele de promovare a egalității. Cu toate acestea, analiza retrospectivă a arătat că nivelurile de discriminare pe baza motivelor și în domeniile reglementate de directivele respective rămân ridicate în statele membre.

### *Cunoștințe în materie de discriminare*

Analiza retrospectivă arată că frecvența cu care organismele de promovare a egalității efectuează cercetări independente sau sondaje și publică rapoarte diferă foarte mult. Același lucru este valabil și în ceea ce privește colectarea de date primare și secundare privind egalitatea. Având în vedere faptul că sensibilizarea cu privire la discriminare și cunoștințele în acest domeniu rămân insuficiente, sunt necesare norme mai clare în acest domeniu.

### *Cooperare*

Măsura în care organismele de promovare a egalității cooperează și fac schimb de informații între ele și cu autoritățile sau organismele naționale, europene și internaționale relevante variază de la un stat membru la altul. Astfel de schimburi ar fi însă benefice pentru schimbul de cunoștințe și pentru crearea de sinergii.

### ***Analiză prospectivă privind posibile noi acțiuni la nivelul UE***

În ceea ce privește opțiunile de politică pentru o posibilă nouă acțiune a UE, opțiunile fără caracter legislativ au fost deja testate și nu au avut pe deplin rezultatele scontate. Printre intervențiile fără caracter legislativ se numără:

- (a) crearea unei rețele active de organisme de promovare a egalității, cu finanțare din partea Comisiei (Equinet),
- (b) recomandarea Comisiei din 2018 fără caracter obligatoriu,
- (c) schimburi de bune practici și
- (d) finanțare directă prin intermediul programului „Cetățeni, egalitate, drepturi și valori” („CERV”).

Deși toate aceste măsuri au avut efecte pozitive și vor rămâne în vigoare în viitor, recomandarea, având în vedere caracterul său neobligatoriu, a fost pusă în aplicare doar parțial.

Este motivul pentru care singura opțiune de politică examinată în afară de *statu-quo* a fost adoptarea unui nou act legislativ. S-a efectuat o analiză a tipului de măsuri care ar trebui incluse în noul act legislativ pentru fiecare măsură de politică, astfel cum se explică în continuare.

În ceea ce privește organismele de promovare a egalității, obiectivele intervenției UE pot fi grupate în trei scopuri principale:

- să contribuie la asigurarea respectării celor șase directive privind egalitatea;
- să faciliteze în mod eficace accesul victimelor la justiție și
- să promoveze egalitatea de tratament și să prevină discriminarea.

Analiza a identificat 21 de obiective pentru soluționarea problemelor explicate anterior. Pentru a se atinge aceste obiective, s-au identificat ca fiind esențiale trei obiective operaționale, și anume asigurarea faptului că:

- organismele de promovare a egalității nu sunt supuse niciunei influențe externe, astfel încât să își poată exercita toate sarcinile în mod independent;
- organismele de promovare a egalității dispun de resursele necesare pentru a-și îndeplini toate sarcinile și
- dacă un organism de promovare a egalității face parte dintr-o entitate cu mandat multiplu, există o structură internă (un așa-numit „paravan de protecție”) care garantează că mandatului privind egalitatea i se alocă într-o măsură suficientă independență, atenție și resurse.

S-au selectat pentru o analiză mai aprofundată 48 de măsuri, încadrate în 11 blocuri tematice<sup>42</sup>, care ar putea fi incluse în legislație pentru a contribui la atingerea obiectivelor menționate anterior.

Documentul analitic a analizat măsurile propuse pe baza a cinci criterii: eficacitate<sup>43</sup>, eficiență<sup>44</sup>, coerență<sup>45</sup>, valoare adăugată europeană<sup>46</sup> și relevanță<sup>47</sup>. Evaluarea valorii adăugate europene, a relevanței și a coerenței a vizat inițiativa legislativă propusă în ansamblu, în timp ce evaluarea eficacității și a eficienței a fost efectuată pentru fiecare bloc tematic, analizându-se măsurile individuale. Pentru unele măsuri, nu a fost posibilă o evaluare completă din cauza disponibilității limitate a datelor sau a constrângerilor metodologice. Acest lucru este valabil în special pentru evaluarea eficienței.

Studiul concluzionează că răspunsul adecvat, care respectă principiile subsidiarității și proporționalității, ar fi adoptarea unor noi directive. S-au reținut 44 de măsuri identificate pentru a fi incluse în propuneri.

Un număr mic de state membre și-au dotat deja organismele de promovare a egalității cu un set destul de cuprinzător de resurse și competențe, în timp ce majoritatea celorlalte state membre îndeplinesc doar parțial obiectivele de mai sus. Prin urmare, necesitatea de a opera adaptări și amplexarea adaptărilor ce decurg din noile norme ale UE ar varia, pentru fiecare

<sup>42</sup> Mandat, competențe, acces, cooperare, anchete, colectarea datelor, monitorizare, aplicare, independență, resurse și structură.

<sup>43</sup> Analiza eficacității urmărește să stabilească în ce măsură se preconizează că măsura propusă va contribui la realizarea de progrese în direcția îndeplinirii obiectivelor definite în logica de intervenție.

<sup>44</sup> Analiza eficienței evaluează relația dintre resursele utilizate în cadrul unei măsuri propuse și modificările pe care se preconizează că le va genera.

<sup>45</sup> Analiza coerenței se axează pe gradul în care se preconizează că măsura propusă va funcționa împreună cu celelalte instrumente adoptate la nivel național, internațional și al UE.

<sup>46</sup> Analiza valorii adăugate europene trece în revistă schimbările pe care urmează să le determine măsura propusă în plus față de ceea ce s-ar putea aștepta în mod rezonabil doar din partea părților interesate sau în absența oricărei acțiuni.

<sup>47</sup> Analiza relevanței verifică dacă măsura propusă răspunde în mod adecvat nevoilor.



măsură de politică, în funcție de situația din fiecare stat membru în ceea ce privește caracteristicile organismului (organismelor) lor de promovare a egalității<sup>48</sup>.

### *Alte cunoștințe de specialitate și analize*

De asemenea, Comisia a utilizat informațiile colectate în cursul pregătirii documentului de lucru al serviciilor sale privind punerea în aplicare a Recomandării privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității, publicat la 19 martie 2021<sup>49</sup>. Acesta a inclus contribuții primite, precum și informații deja puse la dispoziție de statele membre, Rețeaua europeană a organismelor de promovare a egalității (Equinet), Agenția pentru Drepturi Fundamentale a UE (FRA), Comisia Europeană împotriva Rasismului și Intoleranței (ECRI), organismele de promovare a egalității, societatea civilă și Rețeaua europeană de experți juridici în domeniul egalității de gen și al nediscriminării. Documentul s-a bazat, de asemenea, pe bunele practici care au fost împărtășite în cadrul seminarului de schimb de bune practici organizat în comun de Comisie și de guvernul suedez în iunie 2019.

Comisia a folosit și surse suplimentare puse la dispoziție de Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE) și de Rețeaua europeană a instituțiilor naționale pentru drepturile omului (ENNHRI) pentru a colecta dovezi care au fost utilizate în redactarea documentului analitic.

În cele din urmă, Comisia a luat în considerare constatările unui studiu privind posibilele lacune în ceea ce privește protecția juridică împotriva discriminării pe motive de rasă sau origine etnică, realizat conform planului de acțiune de combatere a rasismului. Studiul a analizat posibilele lacune în ceea ce privește mecanismele de protecție prevăzute în Directiva privind egalitatea rasială, inclusiv legate de rolul organismelor de promovare a egalității.

Studiul a confirmat faptul că organismele de promovare a egalității sunt percepute ca un mecanism de protecție (foarte) important în lupta împotriva discriminării. Respondenții la sondajul specific realizat în cadrul studiului au confirmat această constatare. În urma sondajului s-a constatat că organismele de promovare a egalității – având în vedere competențele lor, în special dacă sunt consolidate – ar putea spori eficacitatea altor mecanisme de protecție. Pe lângă rolul organismelor de promovare a egalității, există și alte mecanisme de protecție care pot contribui la prevenirea și protecția împotriva discriminării, de exemplu dispoziții privind apărarea drepturilor și victimizarea, sancțiunile, acțiunile pozitive și dialogul. În studiu s-au identificat unele lacune potențiale în ceea ce privește aceste mecanisme existente (de exemplu, sancțiunile și dreptul la apărare) și mecanisme/măsuri care ar putea permite utilizarea unor abordări mai proactive/preventive, care să combată în același timp discriminarea (de exemplu, planuri naționale de acțiune, obligații privind egalitatea, colectarea de date privind egalitatea). Studiul a recomandat ca organismele de promovare a egalității să aibă un rol mai important în ceea ce privește:

- (a) informarea, sensibilizarea, oferirea de orientări și formare;
- (b) apărarea drepturilor, inclusiv competența de investigare și competența de acțiune în justiție, de soluționare alternativă a litigiilor și de impunere de sancțiuni;
- (c) utilizarea datelor privind egalitatea;
- (d) dialogul, cooperarea și colaborarea și

<sup>48</sup> Mai multe informații privind situația din fiecare stat membru sunt disponibile în anexa 4 la documentul analitic.

<sup>49</sup> SWD(2021) 63 final.

(e) acțiuni pozitive/obligații în materie de egalitate<sup>50</sup>.

- **Consultări cu părțile interesate**

S-au desfășurat numeroase activități de consultare în vederea pregătirii acestei inițiative legislative. Părțile interesate și-au declarat sprijinul puternic pentru adoptarea de către UE a unor noi măsuri în domeniu.

În total 182 de persoane au participat la consultarea publică deschisă. Contractantul a efectuat aproximativ 100 de interviuri și a primit 84 de răspunsuri la sondaje online specializate. În total, 239 de părți interesate au participat la trei ateliere și la o conferință finală pentru a discuta despre subiecte-cheie și posibile măsuri. În paralel, Comisia a organizat patru reuniuni pentru a informa și a consulta reprezentanții statelor membre. Părțile interesate au organizat, de asemenea, prezentări periodice.

Aceste activități au vizat o gamă foarte largă de părți interesate, astfel încât mesajul să ajungă la toate părțile vizate și să se colecteze contribuții și opinii din partea acestora. Printre altele, au fost consultate următoarele părți interesate: toate organismele de promovare a egalității, Equinet, FRA și EIGE, reprezentanți ai tuturor statelor membre la nivel de minister, cadre universitare importante și experți în domeniul combaterii discriminării, organizații ale societății civile, parteneri sociali, inclusiv reprezentanți ai angajatorilor la nivelul UE, precum și rezidenți ai UE (cetățeni UE și resortisanți ai țărilor terțe).

La 24 mai 2022, comisara europeană pentru egalitate, Helena Dalli, a organizat un dialog privind politica pentru tineret intitulat „Organisme de promovare a egalității care lucrează pentru noi toți” cu tineri activiști în domeniul egalității. Dialogul a avut loc în cadrul Anului european al tineretului 2022 și a vizat extinderea în continuare a activităților de consultare înainte de prezenta propunere. Participanții au confirmat că puțini tineri se adresează unui organism de promovare a egalității atunci când li se încalcă drepturile. S-a insistat asupra necesității unei cooperări consolidate între organismele de promovare a egalității și organizațiile de tineret, inclusiv la nivel local.

Propunerea de a adopta noi norme la nivelul UE pentru a aborda aspectele menționate mai sus a primit un sprijin covârșitor în cadrul activităților de consultare. De exemplu, 97,2 % dintre respondenții la consultarea publică deschisă au considerat că înființarea unor organisme de promovare a egalității puternice și eficiente este (foarte) importantă. Părțile interesate s-au exprimat în favoarea adoptării de către UE de norme privind:

- independența (inclusiv selecția transparentă și bazată pe competențe a personalului de conducere și independența bugetară);
- resurse suficiente (resurse umane, financiare și spații adecvate);
- acoperirea tuturor motivelor și domeniilor de discriminare care intră sub incidența directivelor privind egalitatea;
- facilitarea depunerii de plângeri și accesibilitatea,
- competența de a acționa în justiție și competențe de investigare pentru toate organismele de promovare a egalității;

---

<sup>50</sup> Obligațiile în materie de egalitate reprezintă sarcina entităților publice și/sau private de a analiza sau de examina modul în care politicile sau deciziile lor vor afecta persoanele protejate în temeiul legislației privind egalitatea de tratament.

- asigurarea respectării deciziilor obligatorii ale organismelor de promovare a egalității și posibilitatea de a impune sancțiuni;
- sensibilizarea populației generale și a grupurilor expuse riscului de discriminare cu privire la existența organismelor de promovare a egalității;
- promovarea egalității și prevenirea discriminării;
- colectarea de date de către organismele de promovare a egalității cu privire la activitățile lor și accesul la datele privind egalitatea colectate de alte entități publice și private, pentru a elabora rapoarte periodice și
- coordonarea și cooperarea cu autoritățile publice, cu părțile interesate (de exemplu, organizațiile societății civile și partenerii sociali) și cu organismele internaționale/ale UE.

Părțile interesate au sprijinit opțiunile cu cel mai mare grad de ambiție în domeniile menționate mai sus. Potrivit mării majorități a părților interesate, viitorul act legislativ ar trebui să le confere statelor membre responsabilitatea de a stabili condițiile care să le permită organismelor de promovare a egalității să își îndeplinească pe deplin rolul, deoarece aceste organisme nu își pot îndeplini în mod eficace obiectivele dacă nu au mijloace și competențe adecvate.

În același timp, s-a subliniat că adoptarea unor standarde minime obligatorii consolidate pentru organismele de promovare a egalității ar trebui să țină seama de diversitatea tradițiilor juridice din statele membre și să respecte autonomia instituțională a acestora. În acest sens s-a subliniat importanța următoarelor elemente:

Nu ar trebui să se impună tuturor organismelor de promovare a egalității să dispună de competențe decizionale obligatorii (să aibă o funcție cvasijudiciară), ci statele membre ar trebui să poată decide dacă să încredințeze organismelor de promovare a egalității competențe decizionale obligatorii și care ar fi cea mai bună modalitate de a asigura eficacitatea acestora.

În această etapă, nu ar trebui instituit un sistem centralizat de acreditare *inter pares* a organismelor de promovare a egalității; Comisia ar trebui, în schimb, să efectueze o monitorizare periodică pe baza unei liste de indicatori astfel încât să se poată evalua în ce măsură statele membre au îndeplinit obiectivele și cerințele inițiativei.

Pentru a se asigura faptul că serviciile organismelor de promovare a egalității sunt disponibile pentru toate victimele potențiale, este important să se lase un anumit grad de flexibilitate în ceea ce privește prezența fizică a acestor organisme pe întreg teritoriul național al statelor membre (de exemplu, statele membre ar trebui să aibă libertatea de a organiza această prezență după cum doresc, de exemplu printr-o rețea fixă de birouri, vizite locale periodice („birouri flotante”) sau cooperarea cu organizațiile societății civile locale.

Statele membre ar trebui să se asigure că organismele de promovare a egalității dispun de mandatul, condițiile și instrumentele adecvate pentru a-și îndeplini misiunile, fără să specifice modul în care aceste organisme ar trebui să își îndeplinească misiunea într-un caz dat (de exemplu, organismele să aibă competența de a acționa în instanță, dar nu și obligația de a face acest lucru).

Toate aceste aspecte au fost luate în considerare și se reflectă în prezenta propunere.

- **Drepturi fundamentale**

Obiectivele prezentei propuneri sunt în concordanță cu cartă și au scopul de a sprijini aplicarea acesteia, în special a articolului 21, care interzice discriminările pe orice motiv, cum ar fi sexul, rasa, originea etnică, religia sau convingerile, handicapul, vârsta sau orientarea sexuală, și a articolului 23, care prevede că „egalitatea între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea”. Articolul 26 recunoaște dreptul persoanelor cu handicap de a beneficia de măsuri care să le asigure autonomia, incluziunea socială și profesională, precum și participarea la viața publică.

#### **4. IMPLICAȚIILE BUGETARE**

Inițiativa nu creează costuri suplimentare pentru Comisia Europeană și agențiile sale. Pentru a sprijini monitorizarea punerii în aplicare a prezentei directive, FRA și EIGE vor colecta și analiza date relevante. Acest tip de sarcină este deja acoperit de mandatele existente ale FRA<sup>51</sup> și EIGE<sup>52</sup> și poate fi îndeplinit fără resurse suplimentare.

#### **5. ALTE ELEMENTE**

- **Planuri de punere în aplicare și modalități de monitorizare, evaluare și raportare**

Statele membre trebuie să transpună prezenta directivă în termen de 18 luni de la intrarea sa în vigoare și să comunice Comisiei măsurile de transpunere.

Pentru a evalua eficacitatea cu care această inițiativă își atinge obiectivele, statele membre vor prezenta rapoarte cu privire la punerea în aplicare a acestor norme o dată la 5 ani, iar Comisia va adopta un raport de punere în aplicare pe baza informațiilor furnizate de statele membre și a datelor colectate de FRA și EIGE, în conformitate cu o listă de indicatori care urmează să fie elaborată de Comisie în strânsă cooperare cu aceste agenții și cu Equinet. Comisia intenționează să înființeze un grup de experți care să consulte statele membre cu privire la acești indicatori.

- **Explicații detaliate cu privire la dispozițiile specifice ale propunerii**

Articolul 1 – Scop, obiect și domeniu de aplicare

Această dispoziție precizează scopul și obiectul directivei. Se clarifică faptul că cerințele minime stabilite de directivă se aplică organismelor de promovare a egalității care intră în domeniul de aplicare al Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE.

Articolul 2 – Desemnarea organismelor de promovare a egalității

Acest articol prevede desemnarea unuia sau a mai multor organisme de promovare a egalității de către statele membre, pentru a combate discriminarea care intră în domeniul de aplicare al Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE, reflectând dispoziția echivalentă din aceste directive.

---

<sup>51</sup> Articolul 4 din Regulamentul (CE) nr. 168/2007 al Consiliului din 15 februarie 2007 privind înființarea Agenției pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene JO L 53, p. 1.

<sup>52</sup> Articolul 3 din Regulamentul (CE) nr. 1922/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 decembrie 2006 privind crearea unui Institut European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, JO L 403, p. 9.

Chiar dacă toate statele membre au desemnat organisme de promovare a egalității până în prezent, este necesar să se mențină obligația de a desemna și de a institui cel puțin un organism în noua directivă, deoarece dispozițiile actuale vor fi eliminate.

Dispozițiile cuprinse în Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE care specifică competențele sau sarcinile organismelor de promovare a egalității vor fi, de asemenea, eliminate. Acestea au fost încorporate în prezenta directivă, alături de noi competențe și sarcini, după cum urmează:

- independența: articolul 3,
- asistența pentru victimele discriminării: articolele 6-9,
- emiterea de avize și recomandări: articolele 8, 13 și 14,
- sondaje și rapoarte: articolele 14 și 15 și
- cooperare: articolul 12.

### Articolul 3 – Independența

Independența este o caracteristică fundamentală pentru a asigura buna funcționare a organismelor de promovare a egalității și îndeplinirea misiunii acestora.

Această dispoziție stabilește o obligație generală de independență a organismelor de promovare a egalității, în timp ce dispozițiile directivelor privind egalitatea le impun acestora doar să acționeze în mod independent atunci când își exercită competențele.

Cerințele specifice care contribuie la atingerea acestei independențe și/sau care o garantează sunt enumerate în prezenta dispoziție. Acestea vizează structura juridică, responsabilitatea, bugetul, personalul, aspectele organizatorice ale organismelor de promovare a egalității, precum și normele aplicabile personalului și conducerii acestora pentru a le asigura competența și independența.

În plus, această dispoziție prevede că statele membre trebuie să se asigure că structura internă a organismelor de promovare a egalității garantează exercitarea independentă a mandatului și a competențelor lor. Structura (internă) a organismelor de promovare a egalității le condiționează capacitatea de a-și exercita competențele și de a-și îndeplini sarcinile în mod eficace. De exemplu, pentru luarea deciziilor sau emiterea de avize cu privire la un caz, organismele de promovare a egalității trebuie să acționeze cu imparțialitate, în timp ce pentru sprijinirea victimelor este posibil ca organismele de promovare a egalității să fie nevoite să ia partea victimelor.

Unele organisme de promovare a egalității fac parte din entități mai mari care au mai multe mandate, cum ar fi instituțiile naționale pentru drepturile omului (INDO) sau instituții de tipul „Avocatul Poporului”. În aceste cazuri, poate exista un conflict între diferitele mandate, în ceea ce privește resursele – în special atunci când mandatul privind egalitatea a fost adăugat celui alt (celorlalte) mandat(e) – și în ceea ce privește exercitarea competențelor. De exemplu, instituțiile de tipul „Avocatul Poporului” au, de obicei, obligația de a acționa cu imparțialitate, ceea ce nu este întotdeauna compatibil cu acordarea de asistență victimelor, inclusiv în fața instanțelor.

Aceste tensiuni pot fi eliminate dacă organismul are un mod de organizare adecvat, cu o structură în cadrul căreia aceste competențe și/sau mandate să fie exercitate de diferite

departamente sau de membri specializați ai personalului, și anume prin instituirea unor „paravane de protecție” structurale.

#### Articolul 4 – Resurse

Resursele adecvate sunt o condiție prealabilă pentru funcționarea eficace a organismelor de promovare a egalității și îndeplinirea misiunii acestora.

Această dispoziție stabilește o obligație generală în sarcina statelor membre de a dota organismele de promovare a egalității cu resurse suficiente pentru a-și îndeplini toate sarcinile și a-și exercita toate competențele în mod eficace. Se precizează, de asemenea, circumstanțele și/sau domeniile pe care statele membre trebuie să le ia în considerare atunci când stabilesc resursele financiare: orice sporire a competențelor sau a sarcinilor, necesitatea unor cunoștințe de specialitate precise pentru utilizarea sistemelor automatizate de abordare a riscurilor potențiale de discriminare, o rezervă suficientă pentru a face față cheltuielilor de judecată care pot fi dificil de prevăzut și structura organismului de promovare a egalității care face parte dintr-o entitate cu mandat multiplu.

#### Articolul 5 – Prevenire, promovare și sensibilizare

Combaterea discriminării începe cu luarea măsurilor necesare pentru prevenirea acesteia. Mecanismele de protecție propuse de directivele în vigoare privind egalitatea sunt, în esență, retrospective (după producerea unui incident de discriminare), individualizate și axate pe victimă. Directivele nu includ mecanisme preventive cuprinzătoare, iar prevenirea nu a făcut parte, în mod explicit, din sarcinile inițiale ale organismelor de promovare a egalității.

În ceea ce privește promovarea egalității de tratament, organismele competente au fost mai întâi denumite „organisme de promovare a egalității de tratament” în Directiva 2000/43/CE, iar apoi „organisme de analiză, monitorizare și susținere a egalității de tratament” în directivele ulterioare privind egalitatea de tratament. Rolul lor în promovarea egalității de tratament a fost, așadar, întotdeauna evident, dar nu a fost specificat niciodată în mod explicit în directive.

Această dispoziție clarifică în prezent rolul organismelor de promovare a egalității de tratament în promovarea egalității de tratament și în prevenirea discriminării care este strâns legată de aceasta. Prezenta directivă vizează instituirea acestora ca entități publice, responsabile cu promovarea cunoștințelor și cu consolidarea capacităților entităților publice și private cu privire la aspecte legate de egalitatea de tratament, cu scopul de a preveni (re)aparitia discriminării.

Această dispoziție urmărește, de asemenea, ca statele membre să adopte o strategie pentru a aborda nivelul scăzut de sensibilizare cu privire la drepturile în materie de egalitate și la serviciile furnizate de organismele de promovare a egalității, având în vedere caracteristicile specifice ale diferitelor grupuri-țintă.

#### Articolul 6 – Asistența acordată victimelor

Această dispoziție specifică modul în care organismele de promovare a egalității trebuie să le acorde asistență victimelor atunci când acestea depun plângeri, prin furnizarea de informații relevante și specifice privind cadrul juridic, căile de atac disponibile, serviciile oferite de organismele de promovare a egalității, normele de confidențialitate aplicabile, protecția datelor cu caracter personal și posibilitățile de a obține sprijin psihologic (chiar dacă

organismele de promovare a egalității nu sunt responsabile cu furnizarea unui astfel de sprijin).

Organismele de promovare a egalității pot colecta informații transmise în mod voluntar de părțile implicate. Acestea trebuie să facă o evaluare preliminară a tuturor plângerilor și să informeze autorii plângerilor cu privire la modul în care au fost evaluate acestea și la măsurile pe care le propun. În funcție de evaluarea cazului, aceste organisme pot selecta și sugera autorului plângerii măsuri subsecvente în conformitate cu articolele 7, 8 și 9.

#### Articolul 7 – Încheierea unui acord amiabil

Acest articol prevede că statele membre trebuie să prevadă posibilitatea unei soluționări amiabile a litigiilor, condusă chiar de organismul de promovare a egalității sau de o altă entitate specializată existentă, fiind necesar ca toate părțile să își dea acordul pentru inițierea unei astfel de proceduri. Acest articol lasă la latitudinea statelor membre să stabilească modalitățile procedurii, în conformitate cu legislația națională.

#### Articolul 8 – Avize și decizii

Această dispoziție permite organismelor de promovare a egalității să investigheze posibilele cazuri de discriminare și să emită un aviz motivat (fără caracter obligatoriu) sau o decizie (obligatorie), în urma unei plângeri sau din proprie inițiativă. În cazul în care dispun deja de suficiente informații prezentate în mod voluntar de către părțile implicate, acestea pot emite astfel de avize/decizii fără a solicita informații suplimentare. Toate părțile ar trebui să beneficieze de drepturi adecvate la un proces echitabil, inclusiv de dreptul de a fi audiate.

Până în prezent, organismele de promovare a egalității aveau competența de a formula recomandări cu privire la orice aspect legat de discriminare. Termenul „recomandare” a fost păstrat în prezenta directivă pentru a face trimitere la recomandările de politică formulate în temeiul articolelor 13, 14 și 15. Unele organisme de promovare a egalității au utilizat, de asemenea, această competență pentru a formula „recomandări” în cazuri individuale. Pentru a distinge aceste două situații, prezenta directivă utilizează termenul „aviz” pentru a face trimitere la competența organismelor de promovare a egalității de a emite concluzii în cazuri individuale. Aceste avize nu sunt obligatorii din punct de vedere juridic.

Unele organisme de promovare a egalității au competența – în temeiul normelor naționale – de a emite decizii obligatorii, atunci când statele membre stabilesc acest lucru. Deși nu urmărește să confere această competență tuturor organismelor de promovare a egalității din toate statele membre, prezenta directivă abordează situațiile în care organismele de promovare a egalității au astfel de competențe în temeiul normelor naționale și urmărește să asigure executarea deciziilor cu caracter obligatoriu.

Atunci când are loc o discriminare, emiterea de avize și decizii reprezintă un mijloc de a pune capăt unei situații de discriminare, dar și o ocazie de a preveni situații similare. Ori de câte ori este relevant, organismele de promovare a egalității au obligația de a include măsuri preventive în avizele și deciziile lor, pe lângă măsuri specifice de remediere a situației.

Pentru a încuraja și a monitoriza punerea în aplicare a avizelor sau a deciziilor, statele membre trebuie să instituie mecanisme adecvate pentru monitorizarea avizelor, cum ar fi obligațiile de a furniza feedback, și pentru executarea deciziilor.

#### Articolul 9 – Acțiuni în justiție

Acest articol acordă organismelor de promovare a egalității competența de a acționa în justiție pentru a asigura respectarea principiului egalității de tratament prevăzut în Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE. Dispozițiile se aplică, de asemenea, organismelor de promovare a egalității atunci când abordează discriminarea care intră sub incidența Directivei (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și a îngrijitorilor, în virtutea trimiterii de la articolul 15 din aceasta din urmă la articolul 20 din Directiva 2006/54/CE, care este înlocuit de dispozițiile prezentei propuneri.

Competența de a acționa în justiție permite organismelor de promovare a egalității să sprijine în mod concret victimele în ceea ce privește accesul la justiție și să obțină interpretarea juridică a normelor și a schimbărilor sociale prin intermediul acțiunilor strategice. În această privință, este deosebit de importantă posibilitatea de a acționa în nume propriu, în interesul public, în lipsa unei victime identificate și în sprijinul sau în numele mai multor victime. În cele din urmă, posibilitatea ca organismele de promovare a egalității să prezinte declarații orale sau scrise în fața instanțelor (de exemplu, în calitate de *amicus curiae*) completează în mod util această competență de a acționa în justiție, deoarece este mai puțin consumatoare de resurse pentru organismele de promovare a egalității, dar le permite totuși să prezinte în instanță avizele de specialitate ale propriilor experți.

Această dispoziție garantează, de asemenea, că dreptul organismelor de promovare a egalității de a acționa în justiție respectă principiul unui proces echitabil și principiul egalității armelor. Organismul de promovare a egalității nu va fi autorizat să prezinte în cadrul procedurilor probe pe care presupusul autor al încălcării sau orice terț a fost obligat din punct de vedere juridic să le furnizeze în cadrul investigațiilor anterioare desfășurate în același caz. Acest lucru nu se va aplica în cazul în care organismul de promovare a egalității acționează în calitate de parte în cadrul procedurilor de executare sau de control judiciar al unei decizii proprii sau acționează în calitate de *amicus curiae*.

#### Articolul 10 – Garanții procedurale

Procedurile prevăzute la articolele 6–9 trebuie să fie încadrate de garanții procedurale adecvate pentru persoanele fizice și juridice implicate, în ceea ce privește dreptul la apărare, confidențialitatea și controlul judiciar. Statele membre sunt responsabile de definirea unor astfel de garanții în conformitate cu normele naționale.

#### Articolul 11 – Acces, accesibilitate și amenajări corespunzătoare

Pentru a le putea oferi asistență tuturor victimelor discriminării, este esențial ca organismele de promovare a egalității să fie accesibile tuturor persoanelor, fără bariere, și ca aceste organisme să le ofere servicii gratuite autorilor plângerilor pe întreg teritoriul statelor membre, inclusiv în zonele rurale și îndepărtate. Această dispoziție prevede, de asemenea, că toate serviciile trebuie să fie accesibile și că trebuie să se asigure amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap.

#### Articolul 12 – Cooperare

Cooperarea cu alte entități publice și private este esențială pentru promovarea egalității de tratament și a nediscriminării, pentru prezentarea activității organismelor de promovare a egalității și pentru coordonarea acțiunilor cu cele ale altor entități.

#### Articolul 13 – Consultare



Această dispoziție urmărește să asigure faptul că organismele de promovare a egalității sunt consultate periodic de guvern și de alte instituții publice cu privire la politicile publice care implică aspecte legate de egalitate și nediscriminare, datorită adoptării în timp util a unor proceduri transparente. De asemenea, aceasta permite organismelor de promovare a egalității să facă recomandări cu privire la aceste politici publice, competență pe care organismele de promovare a egalității au avut-o de la crearea lor în temeiul legislației UE. Această dispoziție contribuie astfel la consolidarea rolului lor de experți publici în materie de egalitate de tratament.

#### Articolul 14 – Colectarea datelor și accesul la datele privind egalitatea

Această dispoziție stabilește (i) obligațiile organismelor de promovare a egalității de a colecta date privind propriile activități, (ii) competența de a efectua anchete, (iii) competența de a accesa și prelucra statisticile colectate de alte entități publice sau private și (iv) posibilitatea de a juca un rol de coordonare în colectarea datelor privind egalitatea de către alte entități publice sau private. Organismele de promovare a egalității vor contribui astfel la colectarea de date privind egalitatea care vor fi incluse în propriile rapoarte și în raportul de monitorizare al Comisiei menționat la articolul 16 și la sporirea nivelului de cunoaștere de către public privind egalitatea de tratament și discriminarea în statele membre.

În plus, această dispoziție asigură faptul că organismele de promovare a egalității pot face recomandări cu privire la colectarea de date privind egalitatea în statele membre. Colectarea de date privind egalitatea este esențială pentru sporirea gradului de informare, sensibilizarea populației, cuantificarea discriminării, identificarea tendințelor de-a lungul timpului, dovedirea faptului că există discriminare, evaluarea punerii în aplicare a legislației privind egalitatea, demonstrarea necesității unor acțiuni pozitive și contribuția la elaborarea de politici bazate pe dovezi.

#### Articolul 15 – Rapoarte și planificare strategică

Scopul acestei dispoziții este de a se asigura că organismele de promovare a egalității planifică și raportează public în mod regulat cu privire la activitatea lor și la situația egalității de tratament și a nediscriminării. Prin punerea la dispoziție a datelor privind propriile activități, privind numărul de plângeri primite în funcție de motive și domenii și privind discriminarea în general în statele membre, organismele de promovare a egalității vor promova sensibilizarea publicului cu privire la discriminare și la propria lor activitate.

La rândul lor, aceste cunoștințe le vor ajuta să ia decizii în cunoștință de cauză cu privire la organizarea viitoare a activității lor, la prioritățile pentru anii următori și la modul optim de alocare a resurselor de care dispun.

#### Articolul 16 – Monitorizare

În conformitate cu această dispoziție, Comisia va stabili o listă de indicatori comuni pentru monitorizarea punerii în aplicare a prezentei directive și pentru elaborarea unui raport privind aplicarea. Pentru elaborarea indicatorilor, Comisia poate solicita consiliere din partea FRA și a EIGE. Lista indicatorilor va acoperi resursele, funcționarea independentă, activitățile și eficacitatea organismelor de promovare a egalității, precum și orice modificare a mandatului, a competențelor sau a structurii lor. Statele membre și părțile interesate vor fi consultate atât la nivel național, cât și la nivelul UE, iar indicatorii elaborați de Equinet vor fi luați în considerare.

Acest articol introduce, de asemenea, obligația statelor membre de a comunica Comisiei, la fiecare 5 ani, toate informațiile relevante privind punerea în aplicare a directivei pe baza

indicatorilor menționați mai sus, permițând Comisiei să revizuiască punerea în aplicare a directivei și să elaboreze raportul de punere în aplicare a acesteia.

#### Articolul 17 – Cerințe minime

Aceasta este o dispoziție standard de „menținere a nivelului de protecție” relevantă pentru statele membre care au deja sau care doresc să adopte acte legislative ce prevăd un nivel de protecție mai ridicat decât cel garantat de directivă. Aceasta prevede că, atunci când transpun prezenta directivă, statele membre nu ar trebui să reducă condițiile deja existente pentru funcționarea organismelor de promovare a egalității.

#### Articolul 18 – Prelucrarea datelor cu caracter personal

Toate datele cu caracter personal colectate de organismele de promovare a egalității pentru a-și îndeplini sarcinile, de exemplu atunci când tratează o plângere, ar trebui să fie prelucrate în conformitate cu Regulamentul general privind protecția datelor<sup>53</sup>. Acest articol precizează că organismele de promovare a egalității pot colecta date cu caracter personal numai în cazul în care acest lucru este necesar pentru îndeplinirea unei sarcini în temeiul prezentei directive. Ar trebui adoptate garanții suplimentare ori de câte ori organismele de promovare a egalității trebuie să prelucreze date cu caracter personal sensibile pentru a-și îndeplini una dintre sarcinile care le revin.

#### Articolul 19 – Eliminarea dispozițiilor actuale privind organismele de promovare a egalității

Acest articol, care modifică Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE, în sensul că elimină dispozițiile în vigoare privind organismele de promovare a egalității, precizează că toate trimiterile la dispozițiile eliminate se interpretează ca trimiteri la prezenta directivă.

Articolul 21 precizează, de asemenea, data intrării în vigoare a acestui articol pentru a se asigura că nu va exista niciun vid de funcționare a organismelor de promovare a egalității.

#### Articolul 20 – Transpunere

Acest articol stabilește perioada maximă de care dispun statele membre pentru a asigura intrarea în vigoare a directivei în legislația națională și a transmite Comisiei textele legislative relevante. Această perioadă este stabilită la 18 luni de la intrarea în vigoare a prezentei directive.

#### Articolul 21 – Intrarea în vigoare

Aceasta este o dispoziție standard care stipulează faptul că directiva intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în Jurnalul Oficial. De asemenea, se asigură că dispozițiile actuale privind organismele de promovare a egalității vor rămâne în vigoare până la aplicarea noilor dispoziții.

#### Articolul 22 – Destinatari

Aceasta este o dispoziție standard privind destinatarii, care clarifică faptul că directiva se adresează statelor membre.

---

<sup>53</sup> Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), JO L 119, 4.5.2016, p. 1.

Propunere de

**DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI**

**privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și a egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă și de eliminare a articolului 20 din Directiva 2006/54/CE și a articolului 11 din Directiva 2010/41/UE**

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 157 alineatul (3),

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

după transmiterea proiectului de act legislativ către parlamentele naționale,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European<sup>1</sup>,

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor<sup>2</sup>,

având în vedere avizul Autorității Europene pentru Protecția Datelor<sup>3</sup>,

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară,

întrucât:

- (1) Tratatul și Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene recunosc dreptul la egalitate și dreptul la nediscriminare ca valori esențiale ale Uniunii<sup>4</sup>, iar Uniunea a adoptat deja mai multe directive privind interzicerea discriminării.
- (2) În temeiul articolului 157 alineatul (3) din TFUE, Parlamentul European și Consiliul adoptă măsuri pentru a asigura aplicarea principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de angajare și de muncă, inclusiv a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală.
- (3) Prezenta directivă vizează stabilirea de cerințe minime pentru funcționarea organismelor de promovare a egalității, cu scopul de a îmbunătăți eficacitatea acestora și de a le garanta independența, consolidând aplicarea principiului egalității de tratament, astfel cum rezultă din Directivele 2006/54/CE<sup>5</sup> și 2010/41/UE<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> JO C , , p. .

<sup>2</sup> JO C , , p. .

<sup>3</sup> JO C , , p. .

<sup>4</sup> Articolele 2 și 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană („TUE”), articolele 8 și 10 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene („TFUE”) și articolele 21, 23 și 26 din cartă.

<sup>5</sup> Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (JO L 204, 26.7.2006, p. 23).

- (4) Directiva 2006/54/CE interzice discriminarea pe criterii de sex în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă și la ocuparea forței de muncă, inclusiv la promovare, precum și la formarea profesională, condițiile de muncă, inclusiv salarizarea, și sistemele profesionale de securitate socială.
- (5) Directiva 2010/41/UE interzice discriminarea între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă.
- (6) Conform directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE, statele membre trebuie să desemneze unul sau mai multe organisme însărcinate cu promovarea, inclusiv prin analiză, monitorizare și sprijin, a egalității de tratament pentru toate persoanele, fără discriminare pe criteriile prevăzute de directivele respective (denumite în continuare „organisme de promovare a egalității”). Acele directive prevăd că statele membre trebuie să se asigure că printre competențele organismelor se numără acordarea de asistență independentă victimelor, desfășurarea de studii independente privind discriminarea, publicarea de rapoarte independente și formularea de recomandări în orice problemă legată de o astfel de discriminare. De asemenea, acestea impun statelor membre să se asigure că printre sarcinile acestor organisme se numără schimbul de informații cu organismele europene din domeniu, cum ar fi Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.
- (7) Directiva 2000/43/CE a Consiliului<sup>7</sup> și Directiva 2004/113/CE a Parlamentului European și a Consiliului<sup>8</sup> prevăd, de asemenea, desemnarea unor organisme de promovare a egalității.
- (8) Toate statele membre au înființat organisme de promovare a egalității în temeiul Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE. S-a instituit un sistem eterogen de organisme de promovare a egalității și au apărut bune practici. Cu toate acestea, multe organisme de promovare a egalității se confruntă cu provocări, în special în ceea ce privește resursele, independența și competențele necesare pentru îndeplinirea sarcinilor<sup>9</sup>.
- (9) Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE lasă statelor membre o marjă largă de apreciere în ceea ce privește structura și funcționarea organismelor de promovare a egalității. Aceasta are ca rezultat apariția unor diferențe semnificative între organismele de promovare a egalității înființate în statele membre, în ceea ce privește mandatul, competențele, structurile, resursele și funcționarea lor operațională. Așadar, protecția împotriva discriminării diferă de la un stat membru la altul.
- (10) Pentru a se asigura faptul că organismele de promovare a egalității pot contribui în mod eficient la asigurarea respectării Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE prin promovarea egalității de tratament, prevenirea discriminării și acordarea de asistență tuturor persoanelor și grupurilor discriminate în ceea ce privește accesul la justiție în întreaga Uniune, trebuie să se adopte standarde minime obligatorii de funcționare a acestor organisme. Noile standarde ar trebui să se bazeze pe lecțiile învățate în urma

---

<sup>6</sup> Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului (JO L 180, 15.7.2010, p. 1).

<sup>7</sup> Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică (JO L 180, 19.7.2000, p. 22).

<sup>8</sup> Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii (JO L 373, 21.12.2004, p. 37).

<sup>9</sup> A se vedea analiza detaliată din SWD(2021) 63 final „Organismele de promovare a egalității și punerea în aplicare a Recomandării Comisiei privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității”.

aplicării Recomandării 2018/951 a Comisiei<sup>10</sup>, pornind de la unele dintre dispozițiile acesteia și stabilind noi norme acolo unde este necesar. Acestea ar trebui să se bazeze, de asemenea, pe alte instrumente relevante, cum ar fi Recomandarea de politică generală nr. 2<sup>11</sup> privind organismele de promovare a egalității adoptată de Comisia Europeană împotriva Rasismului și Intoleranței (ECRI) și Principiile de la Paris<sup>12</sup> adoptate de Organizația Națiunilor Unite și aplicabile instituțiilor naționale din domeniul drepturilor omului.

- (11) Aceleași standarde minime obligatorii pentru funcționarea organismelor de promovare a egalității în ceea ce privește aspectele reglementate de Directivele 79/7/CEE<sup>13</sup>, 2000/43/CE, 2000/78/CE<sup>14</sup> și 2004/113/CE sunt prevăzute în Directiva (UE) .../... [privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității în domeniul egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, în domeniul egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și ocuparea forței de muncă, indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală și în domeniul egalității de tratament între femei și bărbați în materie de securitate socială și în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii și de eliminare a articolului 13 din Directiva 2000/43/CE și a articolului 12 din Directiva 2004/113/CE]<sup>15</sup>.
- (12) Prezenta directivă ar trebui să se aplice acțiunilor organismelor de promovare a egalității în ceea ce privește aspectele reglementate de Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE. Standardele ar trebui să vizeze numai funcționarea organismelor de promovare a egalității și nu ar trebui să extindă domeniul de aplicare material sau personal al directivelor respective.
- (13) Prezenta directivă se aplică organismelor de promovare a egalității atunci când abordează discriminarea care intră sub incidența Directivei (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și a îngrijitorilor, în virtutea trimiterii de la articolul 15 din aceasta din urmă la articolul 20 din Directiva 2006/54/CE, care este înlocuit de dispozițiile prezentei directive.
- (14) Viitoarea directivă de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanismele de asigurare a respectării normelor<sup>16</sup> ar trebui considerată *lex specialis* față de dispozițiile de asigurare a respectării normelor din Directiva 2006/54/CE, care vor fi înlocuite de prezenta directivă. Dacă, pentru organismele de promovare a egalității, viitoarea Directivă privind transparența

---

<sup>10</sup> Recomandarea Comisiei (UE) 2018/951 din 22 iunie 2018 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității (JO L 167, 4.7.2018, p. 28).

<sup>11</sup> Versiunea revizuită a Recomandării de politică generală nr. 2 a ECRI privind organismele de promovare a egalității în vederea combaterii rasismului și a intoleranței la nivel național – adoptată la 13 iunie 1997 și revizuită la 7 decembrie 2017.

<sup>12</sup> Principiile referitoare la statutul instituțiilor naționale adoptate prin Rezoluția Adunării Generale 48/134 din 20 decembrie 1993.

<sup>13</sup> Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale (JO L 6, 10.1.1979, p. 24).

<sup>14</sup> Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, 2.12.2000, p. 16).

<sup>15</sup> COM(2022) 689.

<sup>16</sup> Propunerea de directivă a Parlamentului European și a Consiliului de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii (COM/2021/93 final).

salarială stabilește, în ceea ce privește egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare, inclusiv în ceea ce privește transparența salarială, standarde minime mai ridicate decât cele prevăzute în prezenta directivă, aceste standarde ar trebui să prevaleze asupra celor prevăzute în prezenta directivă.

- (15) Atunci când promovează egalitatea de tratament, previn discriminarea și le acordă asistență victimelor discriminării, organismele de promovare a egalității ar trebui să acorde o atenție deosebită discriminării bazate pe mai multe dintre motivele protejate prin Directivele 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2004/113/CE, 2006/54/CE și 2010/41/UE.
- (16) Organismele de promovare a egalității își pot îndeplini efectiv rolul numai dacă sunt în măsură să acționeze în deplină independență, fără a fi supuse vreunei influențe externe. În acest scop, statele membre ar trebui să țină seama de o serie de criterii care contribuie la independența organismelor de promovare a egalității. Organismele de promovare a egalității nu ar trebui să fie înființate în cadrul unui minister sau organism care primește instrucțiuni direct de la guvern. Orice membru al personalului sau orice persoană care deține o funcție de conducere – de exemplu, membru al unui consiliu de administrație al organismului de promovare a egalității, șef al organismului de promovare a egalității, supleant sau interimar – ar trebui să fie independent, calificat pentru funcția sa și selectat printr-o procedură transparentă. Organismele de promovare a egalității ar trebui să fie în măsură să își gestioneze propriul buget și propriile resurse, inclusiv prin selectarea și gestionarea propriului personal, și să își poată stabili propriile priorități.
- (17) Pentru a se asigura faptul că organismele de promovare a egalității își pot exercita toate competențele și își pot îndeplini toate sarcinile, statele membre ar trebui să se asigure că structura internă a organismelor de promovare a egalității permite exercitarea independentă a diferitelor competențe pe care le au. Ar trebui să se acorde o atenție deosebită situațiilor în care organismele trebuie să fie imparțiale și să le ofere sprijin victimelor. Acest lucru este deosebit de relevant în cazul în care organismul de promovare a egalității deține competențe decizionale obligatorii care necesită imparțialitate sau face parte dintr-un organism cu mandat multiplu în cazul în care un alt mandat necesită imparțialitate. O structură internă care să asigure o separare strictă între competențele și sarcinile relevante ar trebui să garanteze că organismul de promovare a egalității le poate exercita în mod eficace.
- (18) Lipsa resurselor adecvate este un aspect esențial care împiedică organismele de promovare a egalității să își îndeplinească sarcinile în mod adecvat. Prin urmare, statele membre ar trebui să se asigure că organismele de promovare a egalității primesc finanțare suficientă, pot angaja personal calificat și dispun de spații și infrastructuri adecvate pentru a-și îndeplini sarcinile în mod eficace, într-un interval de timp rezonabil și în termenele stabilite de legislația națională. Bugetul care le este alocat ar trebui să fie stabil, cu excepția cazurilor în care se înregistrează o creștere a nivelului de competențe, planificată pe o bază multianuală, și ar trebui să le permită să acopere costuri care pot fi dificil de anticipat, cum ar fi costurile legate de acțiunile în justiție. Pentru a se asigura că organismele de promovare a egalității dispun de resurse suficiente, bugetul lor nu ar trebui, de exemplu, să sufere reduceri semnificativ mai mari decât reducerile medii aplicate altor entități publice; în mod similar, creșterea anuală a acestor resurse ar trebui să fie corelată cel puțin cu creșterea medie a finanțării acordate altor entități. Resursele ar trebui să crească proporțional dacă sarcinile și mandatul organismelor de promovare a egalității sunt extinse.

- (19) Sistemele automatizate, inclusiv inteligența artificială, reprezintă un instrument util pentru identificarea modelelor de discriminare, dar discriminarea algoritmică reprezintă, de asemenea, un risc. Prin urmare, organismele de promovare a egalității ar trebui să aibă acces la servicii calificate sau la personal calificat, capabil să utilizeze sisteme automatizate în activitatea pe care o desfășoară, pe de o parte, și să le evalueze în ceea ce privește conformitatea cu normele de nediscriminare, pe de altă parte. Ar trebui să se acorde o atenție deosebită dotării organismelor de promovare a egalității cu resurse digitale adecvate, fie direct, fie prin subcontractare.
- (20) Organismele de promovare a egalității joacă, alături de alți actori, un rol esențial în prevenirea discriminării și în promovarea egalității. Pentru a aborda aspectele structurale ale discriminării și pentru a contribui la schimbările sociale, acestea ar trebui să încurajeze entitățile publice și private să respecte obligațiile în materie de egalitate, să aplice bunele practici, să adopte acțiuni pozitive și să ia în considerare în mod sistematic chestiunile legate de egalitate și să ofere acestora formare, informații, consiliere, orientare și sprijin în acest domeniu. Acestea ar trebui să comunice cu entitățile și grupurile publice și private expuse riscului de discriminare și să participe la dezbateri publice pentru a combate stereotipurile și a sensibiliza publicul cu privire la diversitate și la beneficiile acesteia, un pilon esențial al strategiilor Uniunii în materie de egalitate.
- (21) Dincolo de prevenție, o sarcină centrală a organismelor de promovare a egalității este de a le oferi asistență victimelor discriminării. Această asistență ar trebui să includă întotdeauna furnizarea de informații-cheie autorilor plângerilor și o evaluare preliminară a plângerii lor, pe baza informațiilor inițiale colectate de la părți în mod voluntar. Statele membre ar trebui să fie responsabile de definirea modalităților prin care organismul de promovare a egalității urmează să facă această evaluare, cum ar fi calendarul procesului sau garanțiile procedurale împotriva plângerilor repetitive sau abuzive.
- (22) Pentru a se asigura că toate victimele pot depune plângeri, ar trebui să existe diferite moduri prin care să se poată depune plângeri. Statele membre ar trebui, de asemenea, să țină seama în mod corespunzător de Recomandarea 2018/951 a Comisiei, care prevede că plângerile ar trebui să poată fi depuse într-o limbă aleasă de autorul plângerii care se folosește în mod curent în statul membru în care se află organismul de promovare a egalității. Pentru a aborda una dintre cauzele subraportării, și anume teama de represalii, și fără a aduce atingere Directivei (UE) 2019/1937 privind protecția persoanelor care raportează încălcări ale dreptului Uniunii<sup>17</sup>, ar trebui să li se ofere confidențialitate martorilor și avertizorilor și, în măsura posibilului, autorilor plângerilor.
- (23) Pentru a oferi posibilitatea unei soluționări extrajudiciare rapide și accesibile a litigiilor, statele membre ar trebui să prevadă posibilitatea ca părțile să solicite o soluționare amiabilă a litigiilor, prin intermediul organismului de promovare a egalității sau al unei alte entități specializate existente. Acestea ar trebui să definească modalitățile procedurii de soluționare amiabilă în conformitate cu legislația națională.
- (24) În cazul în care organismele de promovare a egalității suspectează o posibilă încălcare a principiului egalității de tratament prevăzut în Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE, acestea pot acționa în continuare în urma unei plângeri sau din proprie inițiativă.

---

<sup>17</sup> Directiva (UE) 2019/1937 a Parlamentului European și a Consiliului din 23 octombrie 2019 privind protecția persoanelor care raportează încălcări ale dreptului Uniunii (JO L 305, 26.11.2019, p. 17).

- (25) Pentru a stabili dacă a avut loc o discriminare, este esențial să existe probe, care se află, de multe ori, în mâinile presupusului autor al încălcării. Prin urmare, organismele de promovare a egalității ar trebui să aibă acces la informațiile necesare pentru a stabili dacă există discriminare și pentru a coopera cu serviciile publice relevante, cum ar fi inspectoratele de muncă sau inspectoratele școlare. Statele membre ar trebui să stabilească un cadru adecvat pentru exercitarea acestei competențe, în conformitate cu normele și procedurile naționale.
- (26) Pe baza probelor colectate, fie în mod voluntar, fie prin intermediul unei investigații, organismele de promovare a egalității ar trebui să prezinte evaluarea pe care au făcut-o autorului plângerii și presupusului autor al încălcării. Statele membre ar trebui să stabilească valoarea juridică a acestei evaluări, care poate fi un aviz fără caracter obligatoriu sau o decizie executorie cu caracter obligatoriu. Ambele ar trebui să precizeze motivele evaluării și să includă, dacă este necesar, măsuri de remediere a eventualei încălcări constatate și de prevenire a unor astfel de situații. Pentru a garanta eficacitatea activității organismelor de promovare a egalității, statele membre ar trebui să adopte măsuri adecvate pentru monitorizarea avizelor și executarea deciziilor.
- (27) Pentru a-și promova activitatea și legislația în materie de egalitate, organismele de promovare a egalității ar trebui să poată publica un rezumat al avizelor și deciziilor pe care le adoptă fără a divulga date cu caracter personal.
- (28) Organismele de promovare a egalității ar trebui să aibă dreptul de a acționa în cadrul procedurilor judiciare în materie civilă sau administrativă pentru a contribui la asigurarea respectării principiului egalității de tratament prevăzut în Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE. Deși aceste proceduri judiciare ar trebui să facă obiectul dreptului procedural național, inclusiv al normelor naționale privind admisibilitatea acțiunilor, aceste norme, în special condițiile de interes legitim, nu pot fi aplicate într-un mod care să submineze eficacitatea dreptului de a acționa de care dispun organismele de promovare a egalității. Competențele de investigare și de luare a deciziilor și dreptul de a acționa în justiție conferite organismelor de promovare a egalității prin prezenta directivă vor facilita punerea în practică a dispozițiilor actuale ale Directivelor 2000/43/CE, 2000/78/CE și 2004/113/CE privind sarcina probei și apărarea drepturilor. În condițiile prevăzute în prezenta directivă, organismele de promovare a egalității vor putea stabili fapte „pe baza cărora se poate prezuma că a avut loc o discriminare directă sau indirectă”, îndeplinind astfel condițiile prevăzute la articolul 8 din Directiva 2000/43/CE, la articolul 10 din Directiva 2000/78/CE și la articolul 9 din Directiva 2004/113/CE. Prin urmare, sprijinul lor va facilita accesul victimelor la justiție.
- (29) Calitatea procesuală permite organismelor de promovare a egalității să acționeze în numele sau în sprijinul victimelor, permițându-le accesul la justiție atunci când barierele procedurale și financiare sau teama de victimizare le descurajează, cum se întâmplă adesea. Prin faptul că au calitate procesuală, organismele de promovare a egalității pot, de asemenea, să selecteze în mod strategic cazurile pe care decid să le prezinte în fața instanțelor naționale și să contribuie la interpretarea și aplicarea corespunzătoare a legislației privind egalitatea de tratament.
- (30) Unele cazuri de discriminare sunt dificil de combătut deoarece nu există plângeri depuse. În hotărârea pronunțată în cauza C-54/07 (Feryn)<sup>18</sup>, care a fost introdusă de un organism de promovare a egalității în nume propriu, Curtea de Justiție a confirmat că discriminarea poate fi constatată chiar și în absența unei victime identificate. Prin

<sup>18</sup>

Hotărârea din 10 iulie 2008 în cauza Feryn (C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397).



urmare, este important ca organismele de promovare a egalității să poată acționa în nume propriu, pentru a apăra interesul public.

- (31) Organismele de promovare a egalității ar trebui, de asemenea, să poată depune declarații orale sau scrise în fața instanțelor, de exemplu, în calitate de *amicus curiae*, aceasta fiind o modalitate mai simplă de a sprijini cazurile formulând un aviz de specialitate.
- (32) Dreptul organismelor de promovare a egalității de a acționa în justiție trebuie să respecte principiul unui proces echitabil și principiul egalității armelor. Prin urmare, cu excepția cazului în care organismul de promovare a egalității acționează în calitate de parte în cadrul procedurilor de executare sau de control judiciar al unei decizii proprii sau în calitate de *amicus curiae*, organismului de promovare a egalității nu ar trebui să i se permită să prezinte, în cadrul procedurilor judiciare, probe obținute în urma investigațiilor anterioare ale aceleiași cauze pe care presupusul autor al încălcării sau orice parte terță a fost obligată din punct de vedere juridic să le furnizeze.
- (33) Pentru a asigura respectarea drepturilor individuale, statele membre ar trebui să încadreze competențele organismelor de promovare a egalității cu garanții procedurale adecvate, asigurându-se că principiile-cheie, cum ar fi dreptul la apărare, dreptul la control judiciar și dreptul la confidențialitate, sunt protejate în mod corespunzător.
- (34) Dispozițiile privind dreptul organismelor de a acționa în cadrul procedurilor judiciare nu modifică drepturile victimelor și ale asociațiilor, ale organizațiilor sau ale altor entități juridice ce asigură respectarea drepturilor victimelor care, în conformitate cu criteriile prevăzute de legislația lor națională, au un interes legitim să asigure respectarea Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE, astfel cum se prevede în directivele respective.
- (35) Pentru ca activitatea organismelor de promovare a egalității să fie eficace, trebuie ca grupurile expuse riscului de discriminare să aibă acces deplin la serviciile lor. Într-un sondaj realizat de Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene<sup>19</sup>, 71 % dintre membrii grupurilor minoritare etnice sau de imigranți au declarat că nu cunosc nicio organizație care oferă sprijin sau consiliere victimelor discriminării. Pentru a sprijini acest acces, este esențial ca statele membre să se asigure că cetățenii își cunosc drepturile și că sunt la curent cu existența organismelor de promovare a egalității și cu serviciile oferite de acestea. Acest lucru este deosebit de important pentru grupurile defavorizate și pentru grupurile al căror acces la aceste informații poate fi împiedicat, de exemplu, din cauza statutului lor economic, a handicapului lor, a nivelului de competențe legate de scris și citit sau a lipsei de acces la instrumentele disponibile online.
- (36) Ar trebui garantat accesul egal pentru toți la serviciile și la publicațiile organismelor de promovare a egalității. În acest scop, ar trebui identificate și înlăturate potențialele obstacole în calea accesului la serviciile oferite de organismele de promovare a egalității. Serviciile ar trebui să fie gratuite pentru autorii plângerilor. Statele membre ar trebui, de asemenea, să se asigure că serviciile organismelor de promovare a egalității sunt disponibile pentru toate victimele potențiale de pe teritoriul lor, de exemplu prin înființarea unor birouri locale, inclusiv mobile, prin organizarea de campanii locale sau prin cooperarea cu delegații locali sau cu organizațiile societății civile.

---

<sup>19</sup> Sondajul EU-MIDIS II efectuat de FRA.

- (37) Uniunea și toate statele membre sunt părți la Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap<sup>20</sup> (UNCRPD), care include obligația de a interzice discriminarea pe motive de handicap și de a le garanta persoanelor cu handicap o protecție juridică egală și eficace împotriva discriminării pe orice motiv. Prezenta directivă ar trebui interpretată într-un mod compatibil cu UNCRPD. Pentru a garanta egalitatea și eficacitatea protecției juridice și a accesului persoanelor cu handicap la toate serviciile și activitățile organismelor de promovare a egalității, este necesar să se asigure accesibilitatea, în conformitate cu cerințele prevăzute în Directiva (UE) 2019/882, și să se facă amenajările corespunzătoare. Organismele de promovare a egalității ar trebui să asigure accesibilitatea fizică și digitală<sup>21</sup> prin prevenirea și înlăturarea barierelor cu care se pot confrunta persoanele cu handicap în ceea ce privește accesul la serviciile și informațiile lor și să ofere amenajări corespunzătoare, adoptând modificările și ajustările necesare și adecvate, dacă este necesar, în anumite cazuri.
- (38) Crearea de condiții pentru ca organismele de promovare a egalității să se coordoneze și să coopereze în mod regulat la diferite niveluri, pe termen lung, este esențială pentru învățarea reciprocă, pentru coerență și pentru consecvență și poate extinde raza de acțiune și impactul activității lor. Organismele de promovare a egalității ar trebui să coopereze, în special, cu celelalte organisme de promovare a egalității din același stat membru și din celelalte state membre – inclusiv în cadrul Rețelei europene a organismelor de promovare a egalității (Equinet) – și cu entități publice și private de la nivel local, regional, național, al Uniunii și internațional, cum ar fi organizațiile societății civile, autoritățile de protecție a datelor, sindicatele, inspectoratele de muncă și inspectoratele școlare, organismele de aplicare a legii, agențiile responsabile la nivel național pentru apărarea drepturilor omului, autoritățile care gestionează fondurile Uniunii, punctele naționale de contact pentru romi, organismele de protecție a consumatorilor și mecanismele naționale independente de promovare, protecție și monitorizare a UNCRPD. Această cooperare nu ar trebui să implice schimbul de date cu caracter personal (și anume, date privind egalitatea într-o formă care să permită identificarea persoanelor).
- (39) Organismele de promovare a egalității nu își pot îndeplini pe deplin rolul de experți în materie de egalitate de tratament dacă nu sunt consultate suficient de devreme în cursul procesului de elaborare a politicilor cu privire la aspecte legate de drepturile și obligațiile care decurg din Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE. Prin urmare, statele membre ar trebui să stabilească proceduri transparente pentru ca aceste organisme să fie consultate în timp util. Acestea ar trebui, de asemenea, să permită organismelor de promovare a egalității să facă recomandări și să le publice.
- (40) Datele privind egalitatea sunt esențiale pentru sporirea gradului de informare, sensibilizarea populației, cuantificarea discriminării, identificarea tendințelor de-a lungul timpului, dovedirea existenței discriminării, evaluarea punerii în aplicare a legislației privind egalitatea, demonstrarea necesității unor acțiuni pozitive și contribuirea la elaborarea de politici bazate pe dovezi<sup>22</sup>. Organismele de promovare a

---

<sup>20</sup> JO L 23, 27.1.2010, p. 37.

<sup>21</sup> A se vedea Directiva (UE) 2016/2102 a Parlamentului European și a Consiliului din 26 octombrie 2016 privind accesibilitatea site-urilor web și a aplicațiilor mobile ale organismelor din sectorul public (JO L 327, 2.12.2016, p.1) și decizia de punere în aplicare corespunzătoare.

<sup>22</sup> Raportul Comisiei către Parlamentul European și Consiliu privind aplicarea Directivei 2000/43/CE a Consiliului de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică („Directiva privind egalitatea rasială”) și a Directivei 2000/78/CE a Consiliului

egalității au un rol de jucat în ceea ce privește contribuția la elaborarea de date relevante privind egalitatea în aceste scopuri, de exemplu prin organizarea de mese rotunde periodice care să reunească toate entitățile relevante. De asemenea, acestea ar trebui să colecteze și să analizeze date privind propriile activități sau să efectueze anchete și ar trebui să poată accesa și utiliza informațiile statistice colectate de alte entități publice sau private – cum ar fi institutele naționale de statistică, instanțele naționale, inspectoratele de muncă și inspectorate școlare, sindicatele sau organizațiile societății civile – cu privire la aspectele care le sunt încredințate în temeiul Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE. Aceste informații statistice nu ar trebui să conțină date cu caracter personal.

- (41) Pe lângă publicarea unui raport anual cu privire la activitățile lor, organismele de promovare a egalității ar trebui să publice periodic un raport care să conțină o evaluare generală a situației din statul membru respectiv în ceea ce privește discriminarea care face obiectul mandatului lor. Raportul respectiv ar trebui să ofere informații entităților publice și private și să servească drept ghid pentru stabilirea priorităților organismelor de promovare a egalității pentru viitor. Rapoartele nu ar trebui să conțină date cu caracter personal.
- (42) Pentru a stabili viziunea lor asupra viitorului și pentru a identifica scopurile și obiectivele organizației lor, organismele de promovare a egalității ar trebui să adopte un plan multianual. Acest lucru ar trebui să le permită să asigure coerența diferitelor axe de lucru de-a lungul timpului și să abordeze problemele sistemice de discriminare care fac obiectul mandatului lor, ca parte a unui plan de acțiune pe termen lung.
- (43) Pentru a evalua eficacitatea prezentei directive, este necesar să se instituie un mecanism de monitorizare a aplicării sale și, pe lângă monitorizarea conformității, să se evalueze efectele practice ale acesteia. Comisia ar trebui să fie responsabilă de această monitorizare și să elaboreze periodic un raport privind aplicarea. În vederea asigurării unor condiții uniforme pentru punerea în aplicare a obligațiilor de raportare ale statelor membre în temeiul articolului 16 alineatul (2) în ceea ce privește efectele practice ale prezentei directive, Comisiei ar trebui să i se confere competențe de executare care să îi permită să stabilească o listă de indicatori relevanți, pe baza cărora ar trebui colectate datele. Această monitorizare nu ar trebui să implice prelucrarea datelor cu caracter personal.
- (44) Prezenta directivă stabilește cerințele minime, statele membre având astfel posibilitatea de a adopta sau de a menține dispoziții mai favorabile. Punerea în aplicare a prezentei directive nu poate justifica un regres în raport cu situația existentă în fiecare stat membru.
- (45) Prezenta directivă se bazează pe normele prevăzute în Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE și introduce standarde consolidate pentru funcționarea organismelor de promovare a egalității. Prin urmare, dispozițiile anterioare privind organismele de promovare a egalității de la articolul 20 din Directiva 2006/54/CE și de la articolul 11 din Directiva 2010/41/UE ar trebui eliminate.
- (46) Prezenta directivă urmărește să asigure funcționarea organismelor de promovare a egalității în conformitate cu standarde minime, în vederea îmbunătățirii eficacității acestora și a garantării independenței acestora, pentru a consolida aplicarea

---

de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă („Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă”), SWD(2021) 63 final.

principiului egalității de tratament. Deoarece obiectivul prezentei directive nu poate fi realizat în mod satisfăcător de statele membre și prin urmare acesta ar trebui realizat la nivelul Uniunii, Uniunea poate adopta măsuri, în conformitate cu principiul subsidiarității, astfel cum se prevede la articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană. În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este enunțat la articolul menționat anterior, prezenta directivă, care se limitează la stabilirea unor standarde minime, nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivului urmărit.

- (47) Prelucrarea datelor cu caracter personal de către organismele de promovare a egalității în temeiul prezentei directive ar trebui să se efectueze în deplină conformitate cu Regulamentul (UE) 2016/679. Statele membre ar trebui să se asigure că sarcinile organismelor de promovare a egalității sunt prevăzute în mod clar în legislație, în conformitate cu articolul 6 alineatul (1) litera (e) din Regulamentul (UE) 2016/679 coroborat cu articolul 6 alineatele (2) și (3) din regulamentul respectiv. Organismele de promovare a egalității ar trebui să prelucreze date cu caracter personal numai în măsura în care acest lucru este necesar pentru îndeplinirea sarcinilor care le revin în temeiul prezentei directive, care vizează asigurarea respectării drepturilor fundamentale și a obligațiilor care decurg din Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE. Persoanele fizice ale căror date cu caracter personal sunt prelucrate ar trebui să fie informate cu privire la drepturile pe care le au în calitate de persoane vizate, inclusiv cu privire la căile de atac de care dispun la nivel național.
- (48) În cazul în care îndeplinirea sarcinilor organismelor de promovare a egalității necesită prelucrarea unor categorii speciale de date cu caracter personal, și anume date privind originea rasială sau etnică, religia sau convingerile, handicapul sau orientarea sexuală, statele membre ar trebui, de asemenea, să se asigure că legislația națională respectă esența dreptului la protecția datelor și prevede măsuri adecvate și specifice pentru protejarea drepturilor fundamentale și a intereselor persoanei vizate, în conformitate cu articolul 9 alineatul (2) litera (g) din Regulamentul (UE) 2016/679. Aceste măsuri de protecție ar trebui să includă, de exemplu, politici și măsuri interne care să asigure reducerea la minimum a datelor, inclusiv prin anonimizarea datelor cu caracter personal, acolo unde este posibil, să aplice pseudonimizarea și criptarea datelor cu caracter personal, să prevină accesul neautorizat la datele cu caracter personal și transmiterea neautorizată a acestor date și prin intermediul cărora să se asigure că datele cu caracter personal nu sunt prelucrate mai mult timp decât este necesar pentru scopurile în care sunt prelucrate.
- (49) Autoritatea Europeană pentru Protecția Datelor a fost consultată în conformitate cu articolul 42 alineatul (1) din Regulamentul (UE) 2018/1725 și a emis un aviz la [data].

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

### *Articolul 1*

#### *Scop, obiect și domeniu de aplicare*

1. Prezenta directivă stabilește cerințe minime pentru funcționarea organismelor de promovare a egalității, cu scopul de a îmbunătăți eficacitatea acestora și de a le garanta independența, consolidând aplicarea principiului egalității de tratament, astfel cum rezultă din Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE.

2. Obligațiile impuse statelor membre și sarcinile încredințate organismelor de promovare a egalității în temeiul prezentei directive acoperă drepturile și obligațiile care decurg din Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE.

## *Articolul 2*

### *Desemnarea organismelor de promovare a egalității*

Statele membre desemnează unul sau mai multe organisme (denumite în continuare „organisme de promovare a egalității”) care să exercite competențele prevăzute în prezenta directivă.

Organismele de promovare a egalității pot face parte din organele împuternicite, la nivel național, să apere drepturile omului sau să protejeze drepturile persoanelor.

## *Articolul 3*

### *Independență*

1. Statele membre iau măsuri pentru a se asigura că organismele de promovare a egalității sunt independente și nu sunt supuse niciunei influențe externe atunci când își îndeplinesc sarcinile și își exercită competențele, în special în ceea ce privește structura lor juridică, responsabilitatea, bugetul, personalul și aspectele organizatorice.
2. Statele membre prevăd norme transparente și garanții privind selectarea, numirea și revocarea membrilor personalului organismelor de promovare a egalității, în special ale persoanelor care ocupă o funcție de conducere, pentru a le garanta competența și independența, precum și privind potențialele conflicte de interese în care aceștia s-ar putea afla.
3. Statele membre se asigură că există garanții adecvate, în special în cadrul structurii interne a organismelor de promovare a egalității, pentru a garanta exercitarea independentă a competențelor acestora, în special în cazul în care o parte dintre aceste competențe necesită imparțialitate, iar altele se axează pe sprijinirea victimelor.
4. Statele membre se asigură că există garanții adecvate în structura internă a organismelor cu mandat multiplu pentru a garanta exercitarea autonomă a mandatului privind egalitatea.

## *Articolul 4*

### *Resurse*

1. Statele membre se asigură că fiecare organism de promovare a egalității dispune de resursele umane, tehnice și financiare necesare pentru a-și îndeplini toate sarcinile și pentru a-și exercita toate competențele în mod eficace, din toate motivele de discriminare menționate în Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE și în toate domeniile reglementate de aceste directive, inclusiv în cazul extinderii competențelor, al creșterii numărului de plângeri, al cheltuielilor de judecată și al utilizării sistemelor automatizate.

2. În cazul în care un organism de promovare a egalității face parte dintr-un organism responsabil cu mai multe mandate, alineatul (1) se aplică în mod specific mandatului privind egalitatea și personalului și sistemelor corespunzătoare acestui mandat.

## *Articolul 5*

### *Prevenire, promovare și sensibilizare*

Statele membre:

- (a) adoptă o strategie de sensibilizare a populației generale, pe întreg teritoriul lor, acordând o atenție deosebită persoanelor și grupurilor expuse riscului de discriminare, cu privire la drepturile prevăzute în Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE, precum și cu privire la existența organismelor de promovare a egalității și a serviciilor pe care le propun acestea;
- (b) se asigură că organismele de promovare a egalității desfășoară acțiuni de prevenire a discriminării și de promovare a egalității de tratament și adoptă o strategie care definește modul în care vor participa la dialogul public, vor comunica cu persoanele și grupurile expuse riscului de discriminare, vor oferi formare și orientare și vor încuraja entitățile publice și private să respecte obligațiile în materie de egalitate, să ia în considerare în mod sistematic chestiunile legate de egalitate și să întreprindă acțiuni pozitive.

În acest context, statele membre și organismele de promovare a egalității iau în considerare cele mai adecvate instrumente și formate de comunicare pentru fiecare grup-țintă. Acestea se concentrează mai ales asupra grupurilor defavorizate, al căror acces la aceste informații poate fi împiedicat, de exemplu, din cauza statutului lor economic, a vârstei, a handicapului lor, a nivelului de competențe legate de scris și citit, a cetățeniei sau naționalității, a statutului de rezident sau a lipsei de acces la instrumentele disponibile online.

## *Articolul 6*

### *Asistența acordată victimelor*

1. Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității sunt în măsură să le ofere asistență victimelor, astfel cum se prevede la alineatele (2)-(4).
2. Organismele de promovare a egalității sunt în măsură să primească plângeri privind discriminarea, verbal, în scris și online.
3. Organismele de promovare a egalității le acordă asistență victimelor, oferindu-le, inițial, informații referitoare la cadrul juridic, inclusiv consiliere adaptată situației lor specifice, la serviciile pe care le oferă și la aspectele procedurale conexe, precum la căile de atac disponibile, inclusiv la posibilitatea de a introduce o acțiune în justiție.  
Organismele de promovare a egalității informează, de asemenea, victimele cu privire la normele de confidențialitate aplicabile, la protecția datelor cu caracter personal și la posibilitățile de a beneficia de sprijin relevant, psihologic sau de altă natură, din partea altor organisme sau organizații.
4. Organismele de promovare a egalității efectuează o evaluare preliminară a unei plângeri pe baza informațiilor transmise în mod voluntar de părțile implicate. Statele

membre definesc modalitățile precise prin care organismul de promovare a egalității va efectua o astfel de evaluare preliminară.

Organismele de promovare a egalității informează autorii plângerilor cu privire la evaluarea lor preliminară și le comunică dacă le vor clasa plângerea sau dacă există motive pentru a-i da curs, inclusiv prin intermediul procedurilor prevăzute la articolele 7, 8 și 9.

## *Articolul 7*

### *Acorduri amiabile*

Organismele de promovare a egalității trebuie să poată fi în măsură să le ofere părților posibilitatea de găsi o soluție amiabilă la litigiul lor. Această procedură este supusă acordului părților și poate fi condusă chiar de organismul de promovare a egalității sau de o altă entitate specializată existentă, caz în care organismul de promovare a egalității poate formula observații pentru entitatea respectivă. Inițierea unei astfel de proceduri nu împiedică părțile să își exercite dreptul de acces la justiție.

## *Articolul 8*

### *Avize și decizii*

1. Statele membre se asigură că, în cazul în care, în urma unei plângeri sau din proprie inițiativă, organismele de promovare a egalității consideră că există suspiciuni de încălcare a principiului egalității de tratament prevăzut în Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE, organismele respective au competența să investigheze în continuare cazul.

2. Statele membre trebuie să prevadă un cadru care să permită organismelor de promovare a egalității să efectueze anchete.

În special, acest cadru trebuie să ofere organismelor de promovare a egalității drepturi efective de acces la informațiile necesare pentru a stabili dacă a avut loc o discriminare. Cadrul trebuie să prevadă, de asemenea, mecanisme adecvate care să permită organismelor de promovare a egalității să coopereze cu organismele publice relevante în acest scop.

3. Statele membre pot să prevadă, de asemenea, că presupusul autor al încălcării și orice terț au obligația legală de a furniza toate informațiile și documentele solicitate de organismele de promovare a egalității.

4. Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității consemnează în scris evaluarea cazului, inclusiv stabilirea faptelor și o concluzie motivată privind existența discriminării. Statele membre stabilesc dacă acest lucru trebuie realizat prin avize fără caracter obligatoriu sau prin decizii executorii obligatorii.

Dacă este cazul, avizele și deciziile includ măsuri specifice menite să remedieze orice încălcare constatată și să prevină astfel de încălcări. Statele membre instituie mecanisme adecvate pentru monitorizarea avizelor, cum ar fi obligațiile de a furniza feedback, și pentru executarea deciziilor.

Organismele de promovare a egalității publice rezumate ale avizelor și ale deciziilor lor, fără a divulga date cu caracter personal.

## Articolul 9

### Acțiuni în justiție

1. Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității au dreptul de a acționa în cadrul procedurilor judiciare în materie administrativă și civilă referitoare la punerea în aplicare a principiului egalității de tratament prevăzut în Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE, în conformitate cu alineatele (2)-(5), fără a aduce atingere normelor naționale privind admisibilitatea acțiunilor.
2. Dreptul de a acționa în justiție include:
  - (a) dreptul organismului de promovare a egalității de a acționa în calitate de parte în cadrul procedurilor de executare sau de control judiciar al unei decizii adoptate în temeiul articolului 8 alineatul (4);
  - (b) dreptul organismului de promovare a egalității de a prezenta observații instanței în calitate de *amicus curiae*;
  - (c) dreptul organismului de promovare a egalității de a iniția sau de a participa la proceduri în numele sau în sprijinul uneia sau mai multor victime, caz în care este necesar acordul victimelor.
3. Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității pot iniția proceduri judiciare în nume propriu, în special pentru a combate discriminarea structurală și sistematică în cazurile selectate de organismul de promovare a egalității din motive legate de multitudinea cazurilor, de gravitatea acestora sau de nevoia de clarificare juridică.
4. Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității nu prezintă, în cadrul procedurilor judiciare, cu excepția cazurilor menționate la alineatul (2) literele (a) și (b), probe pe care le-au obținut prin exercitarea competențelor în temeiul articolului 8 alineatul (3).
5. Statele membre se asigură că nicio investigație în temeiul articolului 8 alineatele (2) - (4) nu este inițiată sau continuată atât timp cât o procedură judiciară este în curs privind același caz.

## Articolul 10

### Garanții procedurale

Statele membre se asigură că, în cadrul procedurilor menționate la articolele 6, 7, 8 și 9, drepturile la apărare ale persoanelor fizice și juridice implicate sunt protejate în mod corespunzător. Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității le garantează confidențialitatea martorilor și a denunțătorilor și, în măsura posibilului, a autorilor plângerilor.

Deciziile menționate la articolul 8 alineatul (4) sunt supuse controlului judiciar, în conformitate cu legislația națională.



## *Articolul 11*

### *Acces, accesibilitate și amenajări corespunzătoare*

1. Statele membre garantează accesul tuturor la serviciile și publicațiile organismelor de promovare a egalității în condiții de egalitate și se asigură că nu există elemente care să împiedice depunerea plângerilor.
2. Statele membre se asigură că toate serviciile pe care organismele de promovare a egalității le furnizează autorilor plângerilor, pe întreg teritoriul lor, inclusiv în zonele rurale și îndepărtate, sunt gratuite.
3. Statele membre asigură accesibilitatea și oferă amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap, pentru a le garanta accesul egal la toate serviciile și activitățile organismelor de promovare a egalității, inclusiv în ceea ce privește asistența acordată victimelor, tratarea plângerilor, mecanismele de soluționare amiabilă, informațiile și publicațiile, precum și activitățile de prevenire, promovare și sensibilizare.

## *Articolul 12*

### *Cooperare*

Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității dispun de mecanisme adecvate pentru a coopera, în cadrul domeniilor lor de competență respective, cu celelalte organisme de promovare a egalității din același stat membru și cu entitățile publice și private relevante, inclusiv cu organizații ale societății civile, la nivel național, regional și local, precum și la nivelul altor state membre, al Uniunii și la nivel internațional.

## *Articolul 13*

### *Consultare*

Statele membre instituie proceduri transparente pentru a se asigura că guvernul și celelalte instituții publice consultă în timp util organismele de promovare a egalității cu privire la legislație, politici, proceduri, programe și practici legate de drepturile și obligațiile care decurg din Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE.

Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității au dreptul de a face recomandări cu privire la aceste aspecte, de a le publica și de a solicita feedback din partea autorităților în cauză.

## *Articolul 14*

### *Colectarea datelor și accesul la datele privind egalitatea*

1. Statele membre se asigură că, în vederea elaborării rapoartelor menționate la articolul 15 literele (b) și (c), organismele de promovare a egalității colectează date privind activitățile pe care le desfășoară.
2. Datele colectate sunt defalcate pe motive și domenii reglementate de Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE și în conformitate cu indicatorii menționați la

articolul 16. Datele cu caracter personal colectate sunt anonimizate și, atunci când acest lucru nu este posibil, pseudonimizate.

3. Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității pot avea acces la statisticile referitoare la drepturile și obligațiile care decurg din Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE colectate de entitățile publice și private, inclusiv de autoritățile publice, sindicate, întreprinderi și organizații ale societății civile, în cazul în care consideră că astfel de statistici sunt necesare pentru efectuarea unei evaluări globale a situației privind discriminarea în statul membru și pentru întocmirea raportului menționat la articolul 15 litera (c).
4. Statele membre permit organismelor de promovare a egalității să formuleze recomandări cu privire la datele care trebuie colectate în legătură cu drepturile și obligațiile care decurg din Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE, adresate entităților publice și private, inclusiv autorităților publice, sindicatelor, întreprinderilor și organizațiilor societății civile. Statele membre permit, de asemenea, organismelor de promovare a egalității să joace un rol de coordonare în colectarea datelor privind egalitatea.
5. Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității pot efectua studii independente privind discriminarea.

#### *Articolul 15*

##### *Rapoarte și planificare strategică*

Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității:

- (a) adoptă un program multianual care stabilește prioritățile și activitățile lor viitoare, inclusiv strategia menționată la articolul 5 litera (b);
- (b) întocmesc și pun la dispoziția publicului un raport anual de activitate, care include bugetul anual, date privind personalul și informații financiare;
- (c) publică, cel puțin o dată la patru ani, un raport care conține recomandări privind situația egalității de tratament și a discriminării, inclusiv eventualele probleme structurale identificate în statul membru respectiv.

#### *Articolul 16*

##### *Monitorizare*

1. Comisia stabilește, prin intermediul unui act de punere în aplicare, o listă de indicatori comuni pentru măsurarea efectelor practice ale prezentei directive. Atunci când stabilește indicatorii, Comisia poate solicita consiliere din partea Agenției pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene și a Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați. Acești indicatori se referă la resursele, funcționarea independentă, activitățile și eficacitatea organismelor de promovare a egalității, precum și la evoluția mandatului lor, la competențele sau la structura acestora, asigurând comparabilitatea, obiectivitatea și fiabilitatea datelor colectate la nivel național.
2. Până la [5 ani de la data transpunerii] și, ulterior, o dată la 5 ani, statele membre furnizează Comisiei toate informațiile relevante privind aplicarea prezentei directive,

inclusiv datele privind efectele practice ale acestora colectate pe baza indicatorilor menționați la alineatul (1) din prezentul articol ținând seama, în special, de rapoartele întocmite de organismele de promovare a egalității în temeiul articolului 14 literele (b) și (c).

3. Comisia elaborează un raport privind aplicarea și efectele practice ale prezentei directive, pe baza informațiilor menționate la alineatul (2) și a datelor relevante suplimentare colectate la nivel național și la nivelul Uniunii, în special de la părțile interesate, de către Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene și de către Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.

#### *Articolul 17*

##### *Cerințe minime*

1. Statele membre pot introduce sau menține dispoziții care le sunt mai favorabile lucrătorilor decât cerințele minime prevăzute în prezenta directivă.
2. Transpunerea prezentei directive nu poate în niciun caz să constituie un motiv de diminuare a nivelului protecției împotriva discriminării deja acordate de statele membre în domeniile reglementate de prezenta directivă.

#### *Articolul 18*

##### *Prelucrarea datelor cu caracter personal*

1. Statele membre se asigură că organismele de promovare a egalității pot colecta date cu caracter personal numai în cazul în care acest lucru este necesar pentru îndeplinirea unei sarcini în temeiul prezentei directive.
2. Statele membre se asigură că, atunci când organismele de promovare a egalității prelucrează categorii speciale de date cu caracter personal, și anume date privind originea rasială sau etnică, religia sau convingerile, handicapul sau orientarea sexuală, sunt prevăzute măsuri adecvate și specifice pentru protejarea drepturilor fundamentale și a intereselor persoanei vizate.

#### *Articolul 19*

Articolul 20 din Directiva 2006/54/CE și articolul 11 din Directiva 2010/41/UE se elimină.

Trimiterile la organismele de promovare a egalității de tratament menționate la articolele respective se interpretează ca trimiteri la organismele de promovare a egalității menționate la articolul 2 din prezenta directivă.

#### *Articolul 20*

1. Statele membre asigură intrarea în vigoare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive cel târziu [în termen de 18 luni]. Statele membre informează imediat Comisia cu privire la aceasta.

Atunci când statele membre adoptă aceste acte, ele cuprind o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o astfel de trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

2. Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniile reglementate de prezenta directivă.

*Articolul 21*

Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Articolul 19 se aplică de la [data menționată la articolul 20 alineatul (1)].

*Articolul 22*

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles,

*Pentru Parlamentul European  
Președintele*

*Pentru Consiliu,  
Președintele*