COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 19.3.2021
COM(2021) 139 final

RAPORT AL 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 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 cee ace privește încadrarea în muncă”)

{SWD(2021) 63 final}

1. INTRODUCERE

Egalitatea este una dintre valorile fondatoare ale UE[1]. Comisia a luat măsuri importante pentru a promova și a integra egalitatea în politicile sale și pentru a construi o adevărată **Uniune a egalității**. Cu sprijinul Grupului său operativ pentru egalitate creat în 2019, Comisia integrează dimensiunea egalității în toate politicile și inițiativele majore ale UE. Printre astfel de inițiative adoptate în perioada recentă se numără Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025[2], Planul de acțiune al UE de combatere a rasismului pentru perioada 2020-2025[3], Noul cadru strategic pentru egalitatea, incluziunea și participarea romilor[4], Strategia privind egalitatea pentru persoanele LGBTIQ 2020-2025[5], Strategia UE pentru consolidarea aplicării Cartei[6], Strategia UE pentru drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030[7] și Planul de acțiune pentru punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale[8], care ilustrează toate importanța prevenirii și a combaterii discriminării (de exemplu prin combaterea stereotipurilor și a prejudecăților), a asigurării respectării legislației și principiilor Uniunii în acest domeniu și a îmbunătățirii colectării de date.

Prezentul raport se axează pe aplicarea a două directive ale UE privind egalitatea:

- **Directiva privind egalitatea rasială**[9], care prevede ca persoanele să fie tratate în mod egal în domeniul ocupării forței de muncă și al formării profesionale, al educației, al protecției sociale, inclusiv al securității sociale, al avantajelor sociale, al accesului la bunuri și servicii (inclusiv la locuințe) și al furnizării acestora, *indiferent de rasa sau originea lor etnică* și

---

1 Articolul 2 din Tratatul privind Uniunea Europeană. Articolul 10 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene prevede următoarele: „În definirea și punerea în aplicare a politicilor și acțiunilor sale, Uniunea caută să combată orice discriminare pe motive de sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală."

2 COM(2020) 152 final. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_ro.

3 COM(2020) 565 final. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_en.

4 A se vedea pachetul complet la adresa: https://ec.europa.eu/info/publications/new-eu-roma-strategic-framework-equality-inclusion-and-participation-full-package_en.

5 COM(2020) 698 final. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025_en.

6 COM(2020) 711 final; https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights/application-charter/eu-strategy-strengthen-application-charter_en. Carta UE, la articolul 21 alineatul (1), prevede următoarele: „Se interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală."

7 COM(2021) 101 final; https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes

8 COM(2021) 102 final https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en
Pe lângă toate inițiativele menționate mai sus, se anunță adoptarea de către Comisie, în 2021, a unei strategii a UE de combatere a antisemitismului.

9 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).

- **Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă**[10], care prevede ca persoanele să fie tratate în mod egal în ceea ce privește încadrarea în muncă și formarea profesională, *indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală*.

Ambele directive prevăd obligația Comisiei de a prezenta un raport o dată la cinci ani cu privire la aplicarea lor[11]. Începând din 2014, Comisia a hotărât să prezinte un raport comun cu privire la aceste două directive, deoarece abordarea lor în materie de reglementare și conținutul multora dintre dispozițiile lor sunt identice.

Pentru a înțelege cât mai bine situația de pe teren, Comisia efectuează periodic sondaje de opinie „Eurobarometru" privind discriminarea în UE[12]. Sondajele efectuate de Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene (FRA) oferă, de asemenea, cifre și informații utile cu privire la tendințele înregistrate în acest domeniu[13].

Impresia generală pare să fie că, din 2014 până în prezent, s-au înregistrat progrese modeste în lupta împotriva discriminării. Există un consens larg în rândul populației că discriminarea este un fenomen larg răspândit în UE[14], cu care se confruntă frecvent multe persoane din majoritatea statelor membre. Sondajele au arătat că aproape un sfert din persoanele aparținând unei minorități etnice sau provenind din familii de imigranți (24 %) s-au simțit discriminate în ultimele 12 luni în unul sau mai multe domenii ale vieții de zi cu zi din cauza originii sale[15]. Într-un sondaj Eurobarometru din 2019, aproximativ unul din cinci respondenți (21 %) care s-au simțit discriminați din unul sau mai multe motive în ultimele 12 luni a declarat că acest lucru s-a întâmplat la locul de muncă, iar 13 %, atunci când se aflau în căutarea unui loc de muncă[16].

În lumina acestor considerente, este esențial ca legislația adoptată în baza normelor UE privind combaterea discriminării să fie respectată în mod corespunzător la nivel

---

[10] 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).

[11] A se vedea articolul 17 din Directiva 2000/43/CE și articolul 19 din Directiva 2000/78/CE.

[12] Cel mai recent, sondajul Eurobarometru special 493 privind *Discriminarea în UE* (octombrie 2019); https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2251.

[13] Prezentul raport se bazează în principal pe datele sondajului Eurobarometru din 2019 și pe diverse sondaje FRA, care datează dinaintea crizei provocate de pandemia de COVID-19.

[14] Sondajul Eurobarometru 2019. De exemplu, 59 % dintre europeni consideră că discriminarea pe motive de origine etnică este larg răspândită în țara lor (comparativ cu 64 % în 2015). În ceea ce privește orientarea sexuală, religia, handicapul și vârsta, cifrele sunt de 53 %, 47 %, 44 % și, respectiv, 40 %.

[15] *Al doilea sondaj al Uniunii Europene privind minoritățile și discriminarea – principalele rezultate* (sondajul FRA EU-MIDIS II, 2017); https://fra.europa.eu/en/publication/2017/second-european-union-minorities-and-discrimination-survey-main-results.
Datele FRA din 2008 au arătat că aproximativ o persoană din trei (30 %) s-a simțit discriminată în aceste domenii din cauza originii sale etnice.

[16] Sondajul Eurobarometru 2019. În opinia multora dintre respondenți, discriminarea este un fenomen persistent în contextul recrutării în muncă – pe criterii de vârstă (pe motiv că sunt prea tineri sau prea bătrâni) (47 %), de handicap (41 %), de etnie romă (38 %), de origine etnică în general (32 %), de exprimare a unei convingeri religioase (28 %), de orientare sexuală (22 %).

național[17]. În continuarea rapoartelor anterioare privind aplicarea directivelor, publicate în 2006[18], 2008[19] și 2014[20], prezentul raport:

- evaluează *situația actuală și evoluțiile* înregistrate din 2014 până în prezent;
- identifică *principalele probleme și provocări* care decurg din evoluțiile înregistrate în domeniul nediscriminării;
- evidențiază o serie de *bune practici și inițiative*;
- arată modul în care *cauzele introduse în fața Curții de Justiție* a Uniunii Europene (CJUE) au clarificat cum ar trebui interpretate directivele;
- analizează punerea în aplicare a Recomandării Comisiei din 2018 privind *standardele pentru organismele de promovare a egalității*[21], în conformitate cu Strategia privind egalitatea pentru persoanele LGBTIQ, cu Cadrul strategic pentru egalitatea, incluziunea și participarea romilor și cu Planul de acțiune al UE de combatere a rasismului (a se vedea în special anexa privind organismele de promovare a egalității);
- prezintă, astfel cum se indică în Planul de acțiune al UE de combatere a rasismului, *potențialele lacune* ale protecției oferite de Directiva privind egalitatea rasială.

Raportul se bazează pe informațiile transmise Comisiei de către statele membre[22] și pe consultările cu Rețeaua europeană a organismelor naționale de promovare a egalității (Equinet)[23], cu FRA[24], cu partenerii sociali[25] și cu organizațiile societății civile[26]. De asemenea, se bazează pe activitatea Comisiei de sprijinire a aplicării directivelor[27] și pe

---

17 Comisia a primit o serie de plângeri din partea cetățenilor, marea majoritate a acestora referindu-se mai degrabă la cazuri individuale în care aceştia s-au simțit discriminați decât la transpunerea sau aplicarea incorectă a directivelor de către un stat membru. În astfel de cazuri, căile de atac trebuie exercitate în primul rând la nivel național.

18 COM(2006) 643 final (privind Directiva privind egalitatea rasială).

19 COM(2008) 225 final (privind Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă).

20 COM(2014) 2 final (raportul comun privind cele două directive).

21 COM(2018) 3850 final.

22 Articolul 17 din Directiva privind egalitatea rasială și articolul 19 din Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă prevăd obligația statelor membre de a transmite Comisiei, o dată la cinci ani, toate informațiile de care are nevoie aceasta pentru a întocmi un raport în acest domeniu. Toate statele membre, cu excepția a două dintre ele (Croația și Suedia), au răspuns la chestionarul specific trimis de Comisie în acest scop. Nu a fost trimis niciun astfel de chestionar Regatului Unit.

23 Pentru contribuția Equinet, bazată pe răspunsurile la un chestionar trimis tuturor organismelor naționale de promovare a egalității, a se vedea: https://equineteurope.org/2020/a-perspective-from-the-work-of-equality-bodies-on-european-equality-policy/.

24 Denumită în prezentul raport „contribuția FRA”.

25 A fost primită o contribuție din partea BusinessEurope.

26 Au fost primite contribuții din partea Platformei europene a persoanelor în vârstă (*Age Platform Europe*), a Amnesty International, a Forumului european al persoanelor cu handicap, a Centrului european pentru drepturile romilor și a Uniunii Europene a Surzilor.

27 Cum ar fi trimiterea de răspunsuri la plângerile individuale, petițiile și întrebările scrise, în special cele venite din partea Parlamentului European, și organizarea activității Grupului la nivel înalt privind nediscriminarea, egalitatea și diversitatea, inclusiv a subgrupului său pentru date privind egalitatea (care reunește, la inițiativa Comisiei, funcționari din statele membre și din țările Spațiului Economic

publicațiile relevante[28]. Acesta ține seama în mod corespunzător de rezoluțiile[29] și studiile[30] relevante ale Parlamentului European.

2. ASPECTE COMUNE ALE CELOR DOUĂ DIRECTIVE

Directivele conțin dispoziții similare privind *noțiunea de discriminare* și cea de *căi de atac și aplicarea dreptului*.

Majoritatea statelor membre și a părților interesate consultate nu au semnalat dificultăți majore în interpretarea dispozițiilor respective. Cu toate acestea, unele state membre au atras atenția asupra mai multor aspecte care sunt (în continuare) problematice[31], în special în ceea ce privește:

- definirea noțiunii de „discriminare” (a se vedea secțiunea 2.1.) și
- asigurarea respectării drepturilor (a se vedea secțiunea 2.2.), de exemplu în contextul:
    - raportării plângerilor (a se vedea secțiunea 2.2.1);
    - strângerii de dovezi (a se vedea secțiunea 2.2.2.);
    - protecției oferite împotriva victimizării (a se vedea secțiunea 2.2.3.) și
    - aplicării unor sancțiuni adecvate (a se vedea secțiunea 2.2.4).

Sensibilizarea și dialogul cu partenerii sociali și cu organizațiile societății civile sunt esențiale pentru punerea în aplicare eficace a directivelor (a se vedea secțiunea 2.3). Activitatea organismelor naționale de promovare a egalității (a se vedea secțiunea 2.4.) și disponibilitatea datelor privind egalitatea (a se vedea secțiunea 2.5.) sunt aspecte transversale cruciale pentru a putea veni în sprijinul victimelor discriminării și pentru a sprijini, monitoriza și promova legile în materie de egalitate și nediscriminare.

European, cu scopul de a face schimb de informații și de opinii privind evoluțiile politicilor în domeniile nediscriminării, egalității și diversității).

[28] Inclusiv publicațiile Rețelei europene de experți judiciari în domeniul nediscriminării, care acordă asistență Comisiei în domeniul legislației în materie de combatere a discriminării; a se vedea https://www.equalitylaw.eu/publications.

[29] De exemplu, Rezoluția din proprie inițiativă din 15 septembrie 2016 privind aplicarea Directivei 2000/78/CE [P8_TA-PROV (2016) 0360]; Rezoluția 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 [P9_TA-PROV (2021) 0075].

[30] Tymowski, J., *The Employment Equality Directive – European implementation assessment* (2016) (Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă – Evaluarea punerii în aplicare la nivel european) https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_STU(2016)536346; Anglmayer, I., *Implementation of the Employment Equality Directive in light of the UN CRPD - European Implementation Assessment* (Punerea în aplicare a Directivei privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă în lumina CNUDPH – Evaluarea punerii în aplicare la nivel european), 2020, la adresa: https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_STU(2020)654206.

[31] Acest lucru a fost confirmat de evaluările efectuate cu privire la legislația națională de combatere a discriminării. Astfel de evaluări au avut loc în Belgia, Germania, Franța, Țările de Jos, Austria, Polonia, Slovacia, Finlanda și Suedia.

2.1. Noțiunea de „discriminare”

Noțiunea de „discriminare” acoperă *discriminarea directă și indirectă* și include *hărțuirea*[32].

Unele părți interesate indică faptul că există o sensibilizare și o aplicare limitată cu privire la discriminarea indirectă în practica judiciară a statelor membre. În plus, unele state membre subliniază faptul că instanțele naționale acordă insuficientă atenție hărțuirii din alte motive decât sexul.

Jurisprudența recentă a CJUE a oferit clarificări utile cu privire la noțiunea de discriminare indirectă[33]. Rețeaua europeană de experți judiciari în domeniul nediscriminării va publica în 2021 un raport privind aplicarea acestei noțiuni, ca o actualizare a raportului său anterior (din 2008)[34].

CJUE nu s-a pronunțat încă cu privire la interpretarea (și limitele) noțiunii de *hărțuire* astfel cum este utilizată în cele două directive. În jurisprudența națională, noțiunea este utilizată în legătură cu mai multe tipuri de comportament, care includ violența fizică și psihologică, intimidarea, comportamentul agresiv și discursul de incitare la ură[35]. În unele țări din UE, noțiunea pare să fie insuficient explorată de instanțele naționale.

În ceea ce privește noțiunea de „discriminare”, CJUE a oferit clarificări utile cu privire la diferite situații sau concepte:

- *discriminarea rezultată din coroborarea mai multor motive* – În 2016, CJUE a recunoscut că „o discriminare poate fi întemeiată pe mai multe dintre motivele” protejate în temeiul dreptului UE. Cu toate acestea, Curtea a statuat, de asemenea, că „[...] nu există totuși nicio categorie nouă de discriminare care să rezulte din coroborarea mai multor astfel de motive [...], a cărei existență să poată fi constatată în cazul în care discriminarea pe baza acestor motive, privite în mod izolat, nu a fost dovedită”[36].

  Întrucât *„discriminarea intersecțională”* se referă la discriminarea bazată pe coroborarea inseparabilă a mai multor motive protejate, mai degrabă decât pe unul dintre motive luat în mod izolat, Curtea nu a recunoscut discriminarea intersecțională ca motiv protejat, dat fiind că aceasta nu are un temei juridic clar în tratatele UE sau în directive[37]. Cu toate acestea, unele părți interesate au subliniat

---

[32] A se vedea articolul 2 alineatul (2) literele (a) și (b) din fiecare directivă referitoare la discriminarea directă și indirectă și articolul 2 alineatul (3) referitor la hărțuire. Directivele permit definirea hărțuirii în conformitate cu legile și practicile naționale. Pentru a se stabili existența discriminării (inclusiv a hărțuirii), nu este necesar să se demonstreze intenția; acest lucru se aplică în general la nivel național.

[33] Hotărârea din 16 iulie 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD (C-83/14, EU:C:2015:480); Hotărârea din 14 martie 2017, Achbita (C-157/15, ECLI:EU:C:2017:203).

[34] https://www.migpolgroup.com/_old/portfolio/limits-and-potential-of-the-concept-of-indirect-discrimination/

[35] În unele țări din UE, este posibil să fie necesară repetarea actelor de hărțuire pentru a se putea stabili existența hărțuirii. O țară a transmis o informare cu privire la noțiunea de hărțuire psihologică (la locul de muncă), referindu-se la un proces care cuprindea *mai multe* comportamente înregistrate într-un interval de timp dat. O altă țară a raportat existența unui act legislativ național privind hărțuirea pe motive citate în cele două directive în care se specifică faptul că este necesară o *repetare* a actelor (spre deosebire de hărțuirea sexuală, pentru care este suficient un singur act).

[36] Hotărârea din 24 noiembrie 2016, David L. Parris (C-443/15, EU:C:2016:897), punctul 80.

[37] Discriminarea poate avea la bază o singură caracteristică protejată sau o combinație de motive (multiple) care operează separat („discriminare cumulativă”) sau care interacționează între ele în același

importanța atât a intersecționalității, cât și a necesității de a combate mai eficient discriminarea multiplă[38].

Comisia a recunoscut importanța discriminării intersecționale și necesitatea de a aborda acest fenomen în toate strategiile sale privind egalitatea[39]. De asemenea, Comisia și-a oferit sprijinul pentru recunoașterea eficace a *discriminării multiple* la nivel național prin comandarea de studii[40] și coorganizarea unui seminar în cadrul căruia funcționarii din cadrul administrațiilor naționale au putut analiza provocările și bunele practici în materie de combatere a acestei forme de discriminare prin legi și elaborarea de politici adecvate[41];

- *„discriminarea prin asociere" (în care o persoană sau o categorie este defavorizată din cauza asocierii sale cu o persoană sau cu o categorie care posedă caracteristica protejată)* – cauza *CHEZ* a arătat că o persoană care nu era de origine romă poate beneficia de protecție chiar dacă „nu aparțin[e] [...] rasei sau etniei [protejate] în cauză", dar „fac[e] totuși obiectul unui tratament mai puțin favorabil sau unei situații speciale dezavantajoase pentru unul dintre aceste motive"[42]. Astfel, constatarea unei discriminări nu depinde de existența unei relații intime sau apropiate între victima prezumată și categoria cu care aceasta este asociată[43]. Multe state membre indică faptul că discriminarea prin asociere este reglementată de dreptul (jurisprudența) național(ă).

  CJUE nu a abordat încă în mod explicit problema *„discriminării bazate pe percepție"* sau a *„discriminării bazate pe presupuneri"*, respectiv cazurile în care diferența de tratament se întemeiază pe o *convingere* sau o *percepție incorectă* că o persoană are una dintre caracteristicile protejate. În câteva țări din UE, există o protecție explicită împotriva discriminării bazate pe presupuneri prevăzute în dreptul (jurisprudența) național(ă), chiar dacă într-o mai mică măsură decât în cazul discriminării prin asociere.

---

timp de așa natură încât sunt inseparabile („discriminare intersecțională").
Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați a definit „discriminarea multiplă" (https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1297?lang=ro) și „intersecționalitatea" (https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1492?lang=ro).
Considerentul 3 din Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și considerentul 14 din Directiva privind egalitatea rasială recunosc existența „discriminării multiple".

38 Unele state membre (de exemplu, Danemarca, Grecia și Spania) s-au referit la studii și sondaje pe această temă.

39 Pentru o imagine de ansamblu, a se vedea primul paragraf din prezentul raport.

40 A se vedea, de exemplu: https://www.equalitylaw.eu/downloads/3850-intersectional-discrimination-in-eu-gender-equality-and-non-discrimination-law-pdf-731-kb.

41 Seminarul a fost organizat în cooperare cu Ministerul Muncii, Securității Sociale și Solidarității Sociale din Grecia și a reunit membrii Grupului la nivel înalt al UE privind nediscriminarea, egalitatea și diversitatea pe această temă.

42 Hotărârea în cauza CHEZ (nota de subsol 33), punctele 49 și 56, care citează Hotărârea din 17 iulie 2008, S. Coleman (C-303/06, ECLI:EU:C:2008:415).

43 În pofida recunoașterii discriminării prin asociere, unele practici naționale pot fi în continuare restrictive cu privire la acest aspect specific.

2.2. Căi de atac și aplicarea dreptului

2.2.1. Apărarea drepturilor

În temeiul directivelor, statele membre trebuie să ofere tuturor persoanelor care se consideră victime ale discriminării *mijloace adecvate de protecție juridică*[44].

Pe lângă campaniile generale de sensibilizare cu privire la nediscriminare, mai multe state membre au indicat că au adoptat inițiative specifice pentru a facilita raportarea. Unele dintre acestea vizează *reducerea sarcinii financiare* a procedurilor, de exemplu prin:

- ✓ reducerea taxelor judiciare în cauzele de discriminare[45];
- ✓ crearea de stimulente fiscale[46] și
- ✓ instituirea de fonduri care oferă victimelor discriminării o acoperire în avans a cheltuielilor de judecată[47].

Alte *bune practici* includ:

- ✓ facilitarea raportării online[48];
- ✓ îmbunătățirea capacității și a accesibilității autorităților locale și a organizațiilor intermediare sau comunitare locale[49];
- ✓ înființarea unor organisme de soluționare a litigiilor ușor accesibile[50];
- ✓ prevederea înființării unor centre de consiliere juridică specializate[51] și
- ✓ crearea de rețele de ofițeri de poliție și magistrați specializați pe probleme de discriminare[52].

Numărul incidentelor de discriminare raportate și numărul de plângeri primite au crescut ușor de la raportul din 2014[53], dar *subraportarea* rămâne o problemă. Sondajele arată că persoanele care s-au simțit discriminate nu raportează cu ușurință astfel de incidente[54]. În

---

44 A se vedea articolul 7 alineatul (1) din Directiva privind egalitatea rasială și articolul 9 alineatul (1) din Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă. În toate statele membre, pot fi introduse acțiuni în instanță pe motive de discriminare. În unele state membre, astfel de litigii pot fi soluționate și prin proceduri extrajudiciare sau cvasijudiciare, de exemplu prin intervenția inspectoratelor sau a organismelor specializate, cum ar fi ombudsmanii, instituțiile naționale pentru drepturile omului sau organismele de promovare a egalității. Unele state membre propun, de asemenea, recurgerea la mediere și conciliere.

45 De exemplu, Cehia și Danemarca.

46 De exemplu, Belgia și România.

47 De exemplu, Italia.

48 De exemplu, Franța.

49 De exemplu, Belgia și Finlanda.

50 De exemplu, în iulie 2017, Lituania a înființat o comisie pentru soluționarea litigiilor de muncă care poate interveni în litigiile de muncă pe motive de discriminare în cadrul unei proceduri ușor accesibile, nu excesiv de formale și rapide.

51 de exemplu, Irlanda. Un centru de consiliere juridică este un loc în care se poate obține consiliere și asistență juridică, plătite prin asistența judiciară.

52 De exemplu, Franța.

53 Contribuția FRA.

54 De exemplu, 14 % dintre respondenții LGB la sondajul LGBTI II realizat de FRA în 2018 nu au raportat nimănui ultimul incident de discriminare la locul de muncă (contribuția FRA; a se vedea, de

consecință, multe incidente pot să nu fie semnalate, ceea ce înseamnă că victimele nu au acces la nicio formă de reparații[55]. Acest lucru afectează negativ accesul la justiție, precum și eficacitatea directivelor, în general. În timp ce multe state membre subliniază activitatea importantă pe care o desfășoară organismele de promovare a egalității la nivel național și local pentru a combate discriminarea și a aborda problema subraportării, potrivit sondajelor, puține sunt persoanele care sunt susceptibile să raporteze un incident de discriminare unor astfel de organisme[56].

Printre motivele pentru care nu sunt raportate cazurile de discriminare se pot număra[57]:

- îndoieli cu privire la existența unor șanse reale de reușită;
- necunoașterea propriilor drepturi și/sau a existenței organismelor de promovare a egalității[58];
- dificultatea de a furniza dovezi și/sau
- teama de represalii.

Printre alte probleme concrete care pot împiedica *accesul la justiție*[59] (care afectează în special categoriile cele mai vulnerabile sau marginalizate) se numără:

- termenele legale scurte de introducere a acțiunilor în instanță;
- costurile, complexitatea și durata procedurilor;

---

asemenea, la adresa: https://fra.europa.eu/en/project/2018/eu-lgbti-survey-ii). Sondajul EU-MIDIS II efectuat de FRA a arătat că 12 % dintre cei care s-au simțit discriminați pe motive de rasă sau origine etnică au raportat cuiva cel mai recent incident de discriminare căruia i-au fost victimă. Pe baza sondajului EU-MIDIS II, majoritatea plângerilor au fost adresate unui angajator (36 %), aproximativ 13 % din incidente au fost raportate sindicatelor și comitetelor personalului și 17 %, poliției atunci când erau legate de intrarea într-un club de noapte sau într-un bar. Doar 4 % din rapoarte au fost adresate unui organism de promovare a egalității. În mod similar, conform concluziilor anchetei FRA din 2019 privind romii și *travellers* (realizată în șase țări), doar aproximativ 5 % dintre respondenții care s-au simțit discriminați au raportat ultimul astfel de incident unui organism de promovare a egalității. Unul din șase romi și *travellers* (17 %) a raportat un incident de discriminare poliției (https://fra.europa.eu/en/project/2018/roma-and-travellers-survey-2018-2019). Potrivit sondajului privind drepturile fundamentale din 2019, 9 % dintre respondenții din rândul întregii populații au raportat cel mai recent incident de discriminare la locul de muncă, indiferent de motivul discriminării. Dintre respondenții care au raportat astfel de incidente, 12 % s-au adresat unui organism de promovare a egalității sau unei instituții naționale pentru drepturile omului, iar 24 %, unui sindicat. Sondajul Eurobarometru din 2019 (adresat întregii populații) a constatat că 12 % dintre respondenți ar prefera să raporteze un caz de discriminare bazată pe oricare dintre motivele menționate în sondaj unui organism de promovare a egalității sau ombudsmanului. 35 % ar prefera să se adreseze poliției, iar 20 %, unui prieten sau unui membru al familiei.

55 Dreptul la o cale de atac eficientă este prevăzut la articolul 47 din Carta drepturilor fundamentale a UE.

56 A se vedea nota de subsol 54.

57 Din mai multe sondaje ale FRA rezultă că principalul motiv pentru care nu se raportează un incident de discriminare este convingerea că nu s-ar întâmpla nimic sau că nu s-ar schimba nimic în urma raportării (contribuția FRA).

58 În ceea ce privește informarea și sensibilizarea cu privire la drepturi, a se vedea capitolul 2.3.1.

59 Pentru a îmbunătăți accesul la justiție în întreaga UE, Comisia a creat portalul european e-justiție (https://e-justice.europa.eu/home.do).
A se vedea, de asemenea, anexa la raportul din 2014: *Cunoașteți-vă drepturile – orientări pentru victimele discriminării*;
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014SC0005&from=EN.
În ceea ce privește activitatea FRA de a înțelege care sunt obstacolele în calea accesului la justiție și de a oferi consiliere bazată pe dovezi cu privire la depășirea acestora, a se vedea https://fra.europa.eu/en/themes/justice-victims-rights-and-judicial-cooperation

- incertitudinea cu privire la rezultatul acțiunii judiciare și
- perspectiva ca nivelul despăgubirilor primite să fie unul scăzut[60].

Organizații precum sindicatele și organismele de promovare a egalității pot ajuta victimele să solicite despăgubiri individuale, în special atunci când au *calitate procesuală*[61]. Acestea pot juca, de asemenea, un rol important în sprijinirea „litigiilor strategice"[62] și/sau introducerea de acțiuni colective în despăgubire[63], în special deoarece CJUE a recunoscut de mult timp că legislația UE interzice discriminarea și în cazul în care nu există o victimă individuală identificabilă[64], de exemplu în cazul declarației publice a unui angajator privind o intenție de discriminare[65].

După cum au raportat unele state membre, calitatea procesuală a organizațiilor joacă un rol decisiv în cazurile de *discriminare colectivă* ale căror victime sunt persoane ce nu sunt identificabile direct sau imediat[66]. Unele organisme sau organizații de promovare a egalității care oferă asistență victimelor discriminării au introdus, de asemenea, acțiuni în fața CJUE.

2.2.2. Sarcina probei

Pentru a aborda o parte din dificultățile legate de sarcina probei în contextul acțiunilor judiciare pe motive de discriminare[67], directivele prevăd o *inversare a sarcinii probei*[68]. În cazul în care un reclamant stabilește fapte pe baza cărora se poate prezuma existența

---

60 A se vedea secțiunea 2.2.4.

61 „Calitatea procesuală" înseamnă dreptul sau capacitatea de a introduce o acțiune în justiție în fața unei instanțe sau de a se înfățișa în instanță. În temeiul articolului 7 alineatul (2) din Directiva privind egalitatea rasială și al articolului 9 alineatul (2) din Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă, asociațiilor, organizațiilor sau altor persoane juridice care au un interes legitim în combaterea discriminării ar trebui să li se permită, cu aprobarea reclamantului, să se implice în litigii privind discriminarea în numele sau în sprijinul reclamantului. Statele membre au libertatea de a stabili criterii și condiții pentru calitatea procesuală a acestor entități, iar cadrele juridice variază de la o țară la alta.

62 „Litigiile strategice" înseamnă utilizarea strategiilor contencioase pentru a genera schimbări sociale, juridice sau de politică și sunt adesea inițiate de organizații ale societății civile și/sau de avocați ca o formă de activism.

63 „Acțiune colectivă în despăgubire" înseamnă un mecanism juridic care:

(i) permite ca două sau mai multe persoane fizice sau juridice sau o entitate care are dreptul să introducă o acțiune de reprezentare să solicite în mod colectiv încetarea comportamentului ilegal;

(ii) permite ca două sau mai multe persoane fizice sau juridice care susțin că au suferit prejudicii într-o situație de prejudiciu colectiv sau o entitate care are dreptul să introducă o acțiune de reprezentare să solicite în mod colectiv despăgubiri.

A se vedea Recomandarea Comisiei 2013/396/UE privind principii 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).

64 Organizațiile care acționează în interes public în nume propriu pot introduce acțiuni *actio popularis* fără să existe o victimă anume pe care să o sprijine sau să o reprezinte.

65 A se vedea Hotărârea din 10 iulie 2008, Feryn (C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397), punctul 15.

66 De exemplu, Italia.

67 Reclamanții ar trebui să demonstreze nu numai că au fost tratați în mod nefavorabil, ci și faptul că un astfel de tratament a avut la bază o caracteristică protejată.

68 Articolul 8 din Directiva privind egalitatea rasială și articolul 10 din Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă. Inversarea sarcinii probei se aplică oricărei proceduri judiciare și/sau administrative (indiferent de cine introduce acțiunea) și tuturor formelor de discriminare vizate de directive.

unui caz de discriminare, pârâtului îi revine sarcina de a dovedi că nu a existat o încălcare a principiului egalității de tratament[69].

Instanțele superioare din unele state membre au oferit clarificări în acest domeniu[70], iar alte state membre și-au modificat legislația[71]. Cu toate acestea, unele părți interesate au raportat că instanțele naționale nu aplică întotdeauna în mod corect sau consecvent normele, iar standardele cu privire la sarcina probei pot varia în practică.

Există unele situații în care este deosebit de dificil să se stabilească probe *prima facie*, de exemplu în cazul plângerilor legate de *discriminarea indirectă*, în care reclamantul trebuie să stabilească faptele pe baza cărora se poate prezuma că o anumită măsură sau practică, care pare neutră, le dezavantajează pe anumite persoane în raport cu altele. Colectarea unor astfel de probe este și mai complicată atunci când presupusa discriminare invocată este rezultatul utilizării *inteligenței artificiale*[72]. În plus, chiar și în cazul în care discriminarea indirectă poate fi stabilită pe baza unor dovezi statistice[73], părțile interesate au semnalat dificultăți în ceea ce privește disponibilitatea și accesibilitatea *datelor statistice relevante* și modul în care instanțele le iau în considerare.

2.2.3. Victimizarea

Sistemele juridice naționale trebuie să asigure protecția împotriva *victimizării*[74] și să ofere *măsuri juridice* adecvate *împotriva represaliilor*; acest lucru este esențial pentru punerea efectivă în aplicare a dreptului de a nu fi discriminat[75].

Cu toate acestea, în câteva state membre, o astfel de protecție pare să fie limitată în practică. Se pare că protecția împotriva victimizării se aplică în principal în domeniul ocupării forței de muncă. Statele membre au cerințe juridice diferite în ceea ce privește stabilirea persoanei care are dreptul la protecție – unele oferă protecție numai pentru reclamanți, pentru victime și pentru martori, în timp ce CJUE extinde protecția la orice persoană care ar putea fi afectată de reacția părții care face obiectul unei plângeri sau al unei proceduri[76]. Alte state membre au raportat existența unei sfere largi de protecție la

---

69 Pentru jurisprudența CJUE în această privință, a se vedea raportul din 2014.

70 De exemplu, astfel cum au raportat Cehia, Italia și Ungaria.

71 De exemplu Belgia, Bulgaria, Spania, Franța, Slovenia, Slovacia și Finlanda.

72 Mai multe state membre (de exemplu Belgia, Danemarca, Germania, Franța, Lituania și Țările de Jos) au subliniat riscurile de discriminare care decurg din utilizarea IA. Sistemele de IA pot fi opace și foarte complexe, împiedicând astfel accesul la probe și, la un nivel mai general, verificarea conformității cu legislația privind nediscriminarea; a se vedea Cartea albă a Comisiei privind *Inteligența artificială – O abordare europeană axată pe excelență și încredere* [COM(2020) 65 final]. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_ro.pdf.

73 Considerentul 15 din Directiva privind egalitatea rasială prevede că normele de drept intern sau practicile naționale „[...] pot prevedea, îndeosebi, ca discriminarea indirectă să fie stabilită prin orice mijloace, inclusiv pe baza datelor statistice.”. Pentru mai multe informații privind colectarea datelor privind egalitatea, a se vedea secțiunea 2.5.

74 Aceasta înseamnă că statele membre trebuie să protejeze persoanele împotriva oricărui tratament nefavorabil sau a oricărei consecințe negative ca reacție la o plângere sau la o procedură care vizează asigurarea respectării principiului egalității de tratament.

75 Articolul 9 și considerentul 20 din Directiva privind egalitatea rasială; Articolul 11 din Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă.

76 În ceea ce privește articolul 24 referitor la victimizare din 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), CJUE a emis o interpretare – care poate fi relevantă pentru înțelegerea noțiunii de „victimizare” în ambele directive – ce clarifică faptul că „[...] categoria de lucrători care pot beneficia de protecți[e] [...]

nivel național, de exemplu, care include și alte persoane decât victima[77], cum ar fi martorii, persoanele care ajută sau sprijină victima, orice persoană tratată mai puțin favorabil din cauza refuzului de a aplica un tratament discriminatoriu și persoanele afectate de victimizare pe baza presupunerilor sau prin asociere[78].

Comisia monitorizează punerea în aplicare a dispoziției privind victimizarea în lumina hotărârii pronunțate de CJUE în cauza Hakelbracht[79]. Procedura de constatare a neîndeplinirii obligațiilor[80] inițiată împotriva Belgiei pentru transpunerea incorectă a acestei dispoziții (printre altele) din ambele directive a fost închisă ulterior, însă o altă procedură este încă în curs în legătură cu o dispoziție similară din Directiva 2006/54/CE[81].

2.2.4. Sancțiuni

Statele membre trebuie să prevadă *sancțiuni eficace, proporționale și disuasive*, aplicabile în cazul încălcării dispozițiilor naționale care interzic discriminarea în conformitate cu directivele[82]. Directivele nu prevăd măsuri specifice și permit statelor membre să decidă cu privire la căile de atac adecvate pentru atingerea obiectivelor urmărite[83]. În funcție de calea juridică aleasă, acestea pot lua diverse forme, cum ar fi o amendă, despăgubiri, un ordin judecătoresc care prevede că autorul infracțiunii trebuie să întreprindă sau să se abțină de la a întreprinde anumite acțiuni, aducerea în domeniul public a faptelor ilegale, solicitarea de scuze sau impunerea de sancțiuni penale[84].

CJUE a emis orientări cu privire la modul de interpretare a cerințelor legale privind sancțiunile;

- căile de atac trebuie:
    - să respecte principiul proporționalității;

---

trebuie interpretată în sens larg și cuprinde toți lucrătorii care pot face obiectul unor măsuri de victimizare luate de angajator, ca reacție la o plângere depusă pentru o discriminare [...], fără ca această categorie să fie, pe de altă parte, delimitată. Articolul 24 nu limitează protecția numai la lucrătorii care au depus plângere sau la reprezentanții acestora și nici la cei care respectă anumite cerințe de formă care condiționează recunoașterea unui anumit statut, precum cel de martor". A se vedea Hotărârea din 20 iunie 2019, Hakelbracht și alții (C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523), punctele 26-30.

77 De ex. Bulgaria, Germania, Estonia, Italia, Lituania, Polonia și Slovenia.

78 De exemplu, în Bulgaria (Legea din 2004 privind protecția împotriva discriminării, dispoziția suplimentară nr. 1.3), victimizarea este definită astfel:
(a) tratamentul mai puțin favorabil al unei persoane care a luat, se presupune că a luat sau este probabil că va lua orice măsură de protecție împotriva discriminării;
(b) tratamentul mai puțin favorabil al unei persoane în cazul în care o persoană asociată cu ea a luat, se presupune că a luat sau este probabil că va lua orice măsură de protecție împotriva discriminării sau
(c) tratamentul mai puțin favorabil al unei persoane care a refuzat să discrimineze.

79 Hotărârea în cauza Hakelbracht (nota de subsol 76).

80 Citat în raportul din 2014.

81 A se vedea nota de subsol 76 pentru denumirea completă a directivei.

82 Articolul 15 din Directiva privind egalitatea rasială; Articolul 17 din Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă.

83 A se vedea, printre altele, Hotărârea din 31 mai 2013, Asociația Accept (C-81/12, ECLI:EU:C:2013:275), punctul 61; Hotărârea din 17 decembrie 2015, Arjona Camacho, (C-407/14 ECLI:EU:C:2015:831), punctul 30.

84 Prin urmare, sancțiunile pot include despăgubiri financiare, dar pot fi și de natură nepecuniară. A se vedea, de exemplu, Hotărârea în cauza Asociația Accept (nota de subsol 83), punctul 68.

- să garanteze o protecție jurisdicționale reală și efectivă[85] și
- să asigure un efect cu adevărat disuasiv și să împiedice continuarea discriminării; acest lucru implică impunerea de sancțiuni chiar și în absența unei victime identificabile[86];

- orice despăgubire pecuniară trebuie să fie:
  - adecvată în raport cu pierderea și prejudiciile suferite;
  - să nu facă obiectul unei limite superioare prestabilite[87] și
- o sancțiune pur simbolică nu poate fi considerată suficientă[88].

În practică, par să persiste unele dificultăți în punerea în aplicare a directivelor, de exemplu în ceea ce privește *plafoanele pentru despăgubiri* și *cazurile în care nu există o victimă identificabilă*. Unele instanțe naționale tind să stabilească niveluri relativ moderate ale daunelor-interese, să favorizeze compensațiile nemonetare sau să ofere ca despăgubire sume aflate la limita de jos a intervalului. Astfel de tendințe le pot descuraja pe victime să introducă acțiuni în justiție sau să solicite despăgubiri bănești în instanță.

Comisia continuă să monitorizeze standardele aplicate în ceea ce privește utilizarea sancțiunilor și a căilor de atac în statele membre, deși informațiile detaliate sunt greu de colectat la nivel național și nu sunt adesea disponibile. Equinet desfășoară, de asemenea, o activitate importantă în acest domeniu[89].

2.3. Informare, dialog și integrarea perspectivei de gen

2.3.1. Informare

Directivele prevăd obligația statelor membre de a *aduce dispozițiile lor la cunoștința persoanelor interesate*[90]. Multe state membre, organisme de promovare a egalității, organizații ale societății civile și parteneri sociali recunosc importanța sensibilizării populației și sunt destul de activi în acest sens, de exemplu, publicând broșuri, ghiduri și studii, desfășurând campanii generale și specifice și oferind cursuri de formare.

Cu toate acestea, *nivelul scăzut de informare* cu privire la legislația de combatere a discriminării și la existența unor organisme de promovare a egalității care acordă asistență victimelor rămâne o provocare majoră în combaterea discriminării. De exemplu, 71 % dintre membrii minorităților etnice nu au cunoștință de existența vreunei organizații care oferă sprijin sau consiliere victimelor discriminării[91]. În schimb, gradul de informare

---

85 A se vedea, printre altele, Hotărârea în cauza Asociația Accept (nota de subsol 83), punctul 63.

86 A se vedea Hotărârea în cauza Feryn (nota de subsol 65), punctul 38; Hotărârea în cauza Asociația Accept (nota de subsol 83), punctul 62. În mai multe state membre (de exemplu, Austria, Belgia, Cehia, Italia, Lituania, Luxemburg, Letonia, România și Slovenia), legislația națională prevede că (în anumite condiții) pot fi impuse sancțiuni în absența unei victime specifice.

87 A se vedea Hotărârea din 2 august 1993, Marshall (C-271/91, ECLI:EU:C:1993:335), punctele 30-32.

88 A se vedea Hotărârea în cauza Asociația Accept (nota de subsol 83), punctul 64.

89 A se vedea Wladasch, K., *The sanctions regime in discrimination cases and its effects* (Regimul sancțiunilor în cazurile de discriminare și efectele sale) (Equinet, 2015); https://equineteurope.org/publications/the-sanctions-regime-in-discrimination-cases-and-its-effects/.

90 Articolul 10 din Directiva privind egalitatea rasială; Articolul 12 din Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă.

91 Sondajul EU-MIDIS II efectuat de FRA.

al populației cu privire la existența unei instituții care oferă sprijin victimelor discriminării la locul de muncă este relativ ridicat (61 %)[92].

Pentru a contribui la creșterea gradului de informare, în perioada 2019-2020, Comisia a desfășurat o *campanie de informare* privind combaterea discriminării la locul de muncă[93]. Aceasta a constat în:

- o sensibilizare cu o componentă generală referitoare la drepturile și obligațiile cetățenilor în temeiul legislației UE de combatere a discriminării și
- o componentă specifică destinată angajatorilor și persoanelor cu handicap; Aceasta a implicat:
    - organizarea de seminare în opt state membre și
    - elaborarea unui ghid de bune practici pentru întreprinderile din întreaga UE care doresc să angajeze lucrători cu handicap[94].

Un alt exemplu este faptul că, între 2015 și 2016, Comisia a sprijinit autoritățile locale în *activități de comunicare specifice pentru combaterea discriminării și a stereotipurilor împotriva romilor*[95].

De asemenea, Comisia a continuat să încurajeze activitățile de informare prin sprijinirea Equinet[96] și a European Equality Law Network (rețeaua europeană privind legislația în materie de egalitate)[97], prin publicarea de buletine informative, broșuri, rapoarte și studii cu privire la aspectele-cheie legate de directive.

În plus, Comisia sprijină *formarea* judecătorilor, a avocaților și a altor membri ai profesiei cu privire la interpretarea și aplicarea directivelor, familiarizându-i cu noțiunile-cheie, cu problemele legate de probe și cu sancțiunile aplicate pentru încălcări[98].

2.3.2. Dialog

În mai multe state membre, organizațiile societății civile și partenerii sociali sunt consultați sau implicați activ în elaborarea sau punerea în aplicare a legislației, a planurilor de acțiune și a strategiilor în materie de egalitate. Unele state membre prevăd prin lege un dialog periodic sau negocieri privind egalitatea cu organizațiile societății civile. Mai multe state membre au înființat comitete consultative în cadrul organismelor lor naționale de promovare a egalității care reunesc organizații ale societății civile și/sau parteneri sociali[99].

În același timp, conform organizațiilor societății civile din unele state membre, dialogul este, de obicei, limitat sau chiar lipsește. Alte organizații au semnalat dificultăți în a își

---

92 Contribuția FRA.
93 https://ec.europa.eu/social/EUvsDiscrimination
94 https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=ro&pubId=8341&furtherPubs=yes
95 https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/roma-eu/communication-activities-fight-discrimination-against-roma_en
96 https://equineteurope.org/equinet-at-a-glance/equinet-activities/
97 https://www.equalitylaw.eu/.
98 A se vedea, de exemplu, Comunicarea Comisiei privind *Asigurarea justiției în UE – o strategie europeană în materie de formare judiciară pentru perioada 2021-2024*, [COM(2020) 713 final]. Comisia sprijină, de asemenea, Academia de Drept European (ERA); a se vedea: https://www.era.int.
99 De exemplu, Germania, Irlanda, Grecia, Spania, România și Finlanda.

desfășura în mod corespunzător activitatea în câteva state membre, ca urmare a legislației restrictive[100] și a problemelor legate de accesul la finanțare, dar și a hărțuirii.

Partenerii sociali joacă un rol esențial în combaterea discriminării și în promovarea egalității și a diversității la locul de muncă[101]. Sindicatele și asociațiile patronale colaborează prin încheierea de acorduri colective, prin elaborarea de texte și orientări comune și prin desfășurarea de proiecte[102].

2.3.3. Integrarea perspectivei de gen

Ambele directive prevăd obligația Comisiei de a prezenta rapoarte cu privire la impactul măsurilor asupra femeilor și bărbaților[103], în conformitate cu principiul integrării perspectivei de gen[104].

Unele state membre semnalează existența în legislația lor a unei obligații generale de integrare a perspectivei de gen. Altele explică faptul că genul este un factor luat în considerare în abordarea lor globală a intersecționalității[105]. În consecință, aceste state acordă o atenție deosebită situației mai vulnerabile a femeilor și a fetelor rome, a femeilor migrante și a femeilor cu handicap, de exemplu.

2.4. Organisme de promovare a egalității

În conformitate cu Directiva privind egalitatea rasială, toate statele membre au desemnat unul sau mai multe organisme specializate responsabile cu promovarea egalității de tratament, indiferent de rasă sau originea etnică. Mai multe directive din legislația UE privind egalitatea de tratament[106] au jucat un rol major în această privință, întrucât numai

---

[100] A se vedea Hotărârea din 18 iunie 2020, Comisia/Ungaria, C-78/18, (C-78/18, ECLI:EU:C:2020:476) privind o lege maghiară care impune organizațiilor societății civile care primesc sprijin din străinătate să se înregistreze ca „organizații cu finanțare străină”.

[101] Comisia sprijină eforturile Platformei UE a cartelor diversității de a permite organizațiilor societății civile, organismelor publice și întreprinderilor private să facă schimb de experiență și de bune practici privind cartele naționale ale diversității; https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en.

[102] Studiu privind rolul partenerilor sociali în combaterea discriminării la locul de muncă, 2020, la adresa: https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2020/role-of-social-partners-in-tackling-discrimination-at-work;
Studiu privind *Practicile sindicale în materie de nediscriminare și diversitate* (2019), la adresa: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/final_report_tu_print_version.pdf.

[103] Articolul 19 alineatul (2) din Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă; Articolul 17 alineatul (2) din Directiva privind egalitatea rasială. În ceea ce privește discriminarea multiplă și intersecțională, a se vedea secțiunea 2.1.

[104] „Integrarea perspectivei de gen” implică evaluarea impactului acțiunii UE atât asupra femeilor, cât și asupra bărbaților și asumarea responsabilității pentru orice reajustare necesară, astfel încât femeile și bărbații să aibă aceleași beneficii, iar inegalitatea să nu se perpetueze; https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/strategic_engagement_en.pdf.

[105] De exemplu Danemarca, Irlanda, Italia, Lituania, Ungaria, Portugalia și Slovenia.

[106] A se vedea articolul 13 din Directiva privind egalitatea rasială, articolul 12 din Directiva 2004/113/CE a Consiliului de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, articolul 20 din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului 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) și articolul 11 din Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului 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.

11 (din 27) state membre au înființat un astfel de organism înainte de adoptarea directivelor. Deși Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă nu prevede crearea unui organism de promovare a egalității, aproape toate organismele statelor membre[107] au competențe și în ceea ce privește domeniul de aplicare al directivei respective.

Directiva privind egalitatea rasială lasă statelor membre o marjă largă de apreciere în ceea ce privește funcționarea organismelor de promovare a egalității. Articolul 13 impune doar ca acestea să aibă anumite competențe minime:

- să acorde *asistență independentă* victimelor discriminării pentru soluționarea plângerilor lor;
- să realizeze *sondaje independente* privind discriminarea rasială și
- să publice *rapoarte independente* și să formuleze *recomandări* cu privire la orice problemă legată de o astfel de discriminare.

Întrucât statele membre sunt responsabile pentru punerea în aplicare efectivă a dispozițiilor, există *divergențe între organismele de promovare a egalității* în ceea ce privește mandatul[108], competențele, structura, conducerea, independența, resursele și eficacitatea acestora. La rândul lor, aceste divergențe au condus la o *aplicare neuniformă a directivei* între statele membre în ceea ce privește nivelul și natura protecției și promovarea egalității și a sensibilizării publicului larg și a instituțiilor naționale.

Cu toate acestea, în majoritatea cazurilor, organismele de promovare a egalității s-au dovedit a fi esențiale pentru promovarea și aplicarea legislației privind egalitatea de tratament. Acestea au devenit instituții necesare și valoroase, în măsură să aducă schimbări la nivelul persoanelor, al instituțiilor și al societății în general.

La 22 iunie 2018, Comisia a adoptat o *recomandare privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității*[109], pentru ca toate aceste organisme să își poată atinge potențialul maxim. În iunie 2019, în completarea acestei inițiative, Comisia a organizat un *seminar privind bunele practici* împreună cu funcționari din cadrul administrațiilor naționale[110].

Organismele de promovare a egalității sunt esențiale pentru a asigura faptul că persoanele și grupurile care sunt victime ale discriminării se pot bucura pe deplin de drepturile lor. Aceste organisme ar trebui, așadar, să fie în măsură să își îndeplinească în mod eficace sarcinile care le revin în temeiul legislației UE. Comisia s-a angajat[111] să examineze mai în detaliu în ce măsură statele membre au dat curs recomandării din 2018, punând un accent deosebit pe rolul și independența organismelor de promovare a egalității.

[107] Cu excepția Spaniei, a Finlandei și a Portugaliei.

[108] De exemplu, în unele țări din UE, organismul de promovare a egalității poate face parte dintr-o instituție națională pentru drepturile omului (INDO).

[109] C(2018) 3850 final.

[110] Seminarul a fost organizat în cooperare cu guvernul suedez și a reunit membrii Grupului la nivel înalt al UE privind nediscriminarea, egalitatea și diversitatea, reprezentanți din partea FRA, a Equinet și a unora dintre organismele naționale de promovare a egalității. În cadrul acestui seminar s-a oferit sprijin în vederea unei interpretări comune a recomandării și s-au stabilit bune practici pentru punerea sa în aplicare.

[111] În Planul de acțiune al UE de combatere a rasismului pentru perioada 2020-2025, în noul Cadru strategic al UE pentru egalitatea, incluziunea și participarea romilor și în Strategia privind egalitatea pentru persoanele LGBTIQ 2020-2025.

În cei doi 2 ani care s-au scurs de la adoptarea recomandării, patru state membre și-au declarat intenția de a-și modifica dispozițiile naționale privind organismele de promovare a egalității pentru a da curs unora dintre recomandări, iar aproximativ 10 state membre au făcut deja acest lucru, de exemplu printr-o majorare a bugetului. Cu toate acestea, majoritatea statelor membre nu raportează nicio schimbare sau reformă majoră.

Documentul de lucru al serviciilor Comisiei anexat la prezentul raport oferă o astfel de analiză detaliată a *punerii în aplicare a recomandării*. Raportul concluzionează că, din cauza nivelului limitat și inegal de punere în aplicare a recomandării, unele organisme de promovare a egalității se confruntă în continuare cu obstacole în a-și exercita în mod eficace rolul. În practică, acest lucru conduce la niveluri diferite de protecție împotriva discriminării între statele din UE. Continuarea schimbului de bune practici și/sau de orientări la nivelul UE și campaniile de sensibilizare vor fi foarte benefice pentru consolidarea rolului organismelor de promovare a egalității. Cu toate acestea, experiența dobândită cu ocazia punerii în aplicare a recomandării arată că acest lucru nu este suficient. Prin urmare, Comisia va evalua oportunitatea propunerii până în 2022 a unui eventual act legislativ care să consolideze rolul organismelor naționale de promovare a egalității.

2.5. Colectarea de date

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[112] și contribuirea la elaborarea de politici bazate pe dovezi[113].

Directivele nu prevăd nicio obligație generală de a colecta, analiza și utiliza date privind egalitatea[114]. Cu toate acestea, Directiva privind egalitatea rasială prevede că organismele de promovare a egalității trebuie să efectueze sondaje independente, să publice rapoarte independente și să formuleze recomandări cu privire la aspecte legate de discriminarea rasială (a se vedea mai sus)[115].

Au fost luate următoarele măsuri importante la nivelul UE pentru a aborda lipsa datelor privind egalitatea și nevoia de orientări practice privind colectarea datelor privind egalitatea[116]:

- ✓ Comisia a prezentat o *serie de studii referitoare la datele privind egalitatea*[117]

[112] Articolul 5 din Directiva privind egalitatea rasială; Articolul 7 din Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă.

[113] După cum s-a anunțat în Planul de acțiune al UE de combatere a rasismului, Comisia va lansa acțiuni menite să conducă la o abordare consecventă a colectării de date privind egalitatea, în special în ceea ce privește datele defalcate în funcție de rasă sau de originea etnică.

[114] Pentru o definiție completă a datelor privind egalitatea, a se vedea *Orientările privind îmbunătățirea colectării și utilizării datelor privind egalitatea* (Grupul la nivel înalt pentru nediscriminare, egalitate și diversitate, Subgrupul pentru date privind egalitatea, iulie 2018), p. 4; https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/final_guidelines_4-10-18_without_date_july.pdf.

[115] Articolul 13 alineatul (2) din Directiva privind egalitatea rasială.

[116] Această necesitate a fost identificată în raportul din 2014.

[117] https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=112035.

- ✓ Comisia a sprijinit activitatea Subgrupului pentru date privind egalitatea din cadrul Grupului la nivel înalt al UE pentru nediscriminare, egalitate și diversitate[118], care a publicat:
  - *orientări privind îmbunătățirea colectării și utilizării datelor privind egalitatea la nivel național*[119] – acestea subliniază faptul că Regulamentul general privind protecția datelor (RGPD)[120] nu împiedică colectarea de date privind egalitatea, inclusiv atunci când sunt defalcate în funcție de rasă sau de originea etnică, dacă acest lucru se realizează în mod corespunzător[121];
  - un „*compendiu de practici promițătoare*”[122] și
  - un *instrument de cartografiere și de diagnosticare*[123];
- ✓ programul Comisiei „Drepturi, egalitate și cetățenie” (REC) enumera printre prioritățile sale îmbunătățirea colectării datelor privind egalitatea[124].

Multe state membre au raportat bune practici în ceea ce privește colectarea de date privind egalitatea[125], inclusiv:

- *implicarea unei serii de actori relevanți (și coordonarea între aceștia)*, de exemplu oficii de statistică, servicii și organisme publice, agenții, inspectorate, universități, centre de cercetare, organizații ale societății civile, autorități de protecție a datelor și sectorul privat[126];
- *publicarea de date privind plângerile* primite de organismele de promovare a egalității, de poliție, serviciile publice, inspectorate și instanțele judecătorești, precum și *publicare de date privind hotărârile judecătorești*[127];

---

[118] Subgrupul reunește reprezentanți ai statelor membre și ai Norvegiei, ai Comisiei, ai Eurostat și ai FRA. Scopul său este de a ajuta țările în eforturile lor de a îmbunătăți colectarea și utilizarea datelor privind egalitatea.

[119] https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/final_guidelines_4-10-18_without_date_july.pdf.

[120] 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 (JO L 119, 4.5.2016, p. 1).

[121] A se vedea, în special, articolul 9 alineatul (2) literele (a), (g) și (j) și considerentul 26 din RGPD. A se vedea, de asemenea, p. 7-8 din orientările subgrupului (citate la nota de subsol 114 de mai sus).

[122] https://fra.europa.eu/ro/promising-practices-list?page=3.

[123] https://fra.europa.eu/en/themes/equality-non-discrimination-and-racism/about-compendium#diagnostic-tool

[124] Pentru ultimele apeluri de manifestare a interesului, a se vedea anexele la Decizia de punere în aplicare a Comisiei privind finanțarea programului „Drepturi, egalitate și cetățenie” și adoptarea programului de lucru pentru 2019 și 2020, [a se vedea C(2018) 7916 final, 29.11.2018, p. 20 și, respectiv, C(2019) 7824 final, 5.11.2019, p. 33]. Pentru anii 2019 și 2020, au fost semnate acorduri de grant în cadrul priorității „colectarea de date” pentru cinci proiecte, pentru contribuții maxime ale UE cuprinse între 100 000 EUR și 200 000 EUR pentru fiecare proiect.

[125] În plus, multe state membre au transmis rapoarte cuprinzătoare cu privire la cercetarea calitativă și cantitativă întreprinsă la nivel național pe teme legate de nediscriminare și egalitate.

[126] Aproximativ jumătate dintre răspunsurile primite din partea statelor membre au menționat existența de bune practici în această privință.

[127] Raportate, de exemplu, de:
- Țările de Jos (privind plângerile adresate organismelor de promovare a egalității, poliției și serviciilor de combatere a discriminării);
- Slovacia (privind instanțele care raportează cu privire la litigiile în materie de discriminare) și

- *utilizarea expertizei FRA în ceea ce privește* colectarea datelor[128];
- încurajarea colectării și a utilizării datelor privind egalitatea prin intermediul unor *proiecte specifice*[129];
- utilizarea datelor privind egalitatea pentru a *examina și evalua impactul și eficacitatea* legislației privind nediscriminarea[130];
- utilizarea strategiei *„clientului misterios”* și a *testelor situaționale* pentru a examina tiparele de discriminare[131];
- implicarea organizațiilor minorităților în *colectarea și diseminarea* datelor privind egalitatea[132];
- dezvoltarea de date statistice care pot servi drept *dovadă a discriminării indirecte*[133] și
- colectarea de *date defalcate privind egalitatea* în cadrul recensământului populației[134].

Cu toate acestea, multe state membre consideră în continuare lipsa datelor privind egalitatea ca fiind o problemă la nivel național. Se pot aduce *îmbunătățiri* îndeosebi în ceea ce privește regularitatea și comparabilitatea datelor[135], colectarea datelor privind plângerile și cazurile de discriminare (inclusiv privind sancțiunile administrate), colectarea de date defalcate în funcție de rasă sau originea etnică, colectarea de date de către actori privați (inclusiv angajatori) și legate de cooperarea între toate părțile interesate.

– Polonia (cu privire la autoritățile de inspecție a muncii care publică numărul de plângeri privind discriminarea).

În general, statele membre au raportat adesea date privind plângerile primite și/sau hotărârile pronunțate în contextul activității organismelor de promovare a egalității, însă au raportat mult mai puțin date (publicarea de date) privind plângerile primite de poliție sau plângerile primite și/sau hotărârile pronunțate de instanțe. Cehia a indicat existența unui raport specializat elaborat de organismul său de promovare a egalității privind accesul victimelor discriminării la justiție, care include cifre și date privind cauzele aflate pe rolul instanțelor. Luxemburg a raportat cifre anuale privind condamnările pronunțate de autoritățile judiciare în legătură cu discriminarea rasială, fără să clarifice însă dacă aceste date au fost publicate.

128 Slovacia a consultat FRA cu privire la elaborarea unui chestionar privind discriminarea. Finlanda s-a inspirat din activitățile FRA pentru a armoniza întrebările din chestionarul său în scopul colectării de date privind egalitatea. Portugalia a analizat datele sale naționale în lumina constatărilor sondajelor FRA.

129 Belgia a menționat un proiect finanțat prin programul REC care vizează utilizarea de noi instrumente pentru colectarea și utilizarea datelor privind egalitatea.

130 De exemplu, Belgia și Finlanda.

131 Raportate de Belgia. Testele situaționale sunt o metodă care contribuie la scoaterea la lumină a unui caz de discriminare, pe baza unei comparații cu un element-pereche - de exemplu, pentru testarea unei oferte de muncă se utilizează două candidaturi-pereche, pe baza unui formular de candidatură identic, care diferă printr-o singură caracteristică specifică ce face obiectul testului (de exemplu, vârsta).

132 De exemplu, Finlanda și Italia.

133 De exemplu, Lituania.

134 Recensământul național al populației și al locuințelor din Polonia din 2021 a inclus caracteristici precum naționalitatea, originea etnică și handicapul. Recensământul din Irlanda din 2021 a inclus o întrebare privind originea etnică.

135 Utilizarea algoritmilor ar putea fi utilă pentru identificarea cazurilor de discriminare, de exemplu prin prezentarea unor tipare de dezavantajare a anumitor categorii.

3. ASPECTE SPECIFICE DIRECTIVEI PRIVIND EGALITATEA RASIALĂ

Pentru a avea un sistem cuprinzător de protecție juridică împotriva discriminării, este nevoie să se asigure faptul că nu există falii în această protecție. La douăzeci de ani de la adoptarea Directivei privind egalitatea rasială, în conformitate cu Planul de acțiune al UE de combatere a rasismului, sunt prezentate, de asemenea, potențiale falii ale protecției oferite de directivă.

Subraportarea cu privire la discriminare rămâne o problemă[136] și mai este loc de îmbunătățire a colectării datelor privind plângerile și cazurile de discriminare[137]. Acest lucru face dificilă efectuarea unei evaluări temeinice a domeniilor vieții în care se materializează concret incidentele de discriminare.

Sondajele realizate de FRA arată că cetățenii din întreaga UE se confruntă în mod regulat cu niveluri ridicate de discriminare din cauza rasei sau a originii lor etnice. Reiese clar din datele FRA că, dintre domeniile vizate de Directiva privind egalitatea rasială, relațiile de muncă sunt domeniul în care sunt semnalate cel mai adesea cazuri de discriminare bazate pe originea etnică sau pe statutul de imigrant[138]. Sunt incluse aici și situațiile în care persoanele „sunt în căutarea unui loc de muncă" sau „sunt încadrate în muncă".

3.1. Noțiunea de „origine etnică și rasă"

Directiva privind egalitatea rasială nu definește noțiunea de „rasă sau origine etnică"[139]. CJUE a oferit orientări cu privire la interpretarea noțiunii de „origine etnică"[140]; mai precis, hotărârea în cauza CHEZ a recunoscut că „noțiunea «origine etnică» pornește de la ideea potrivit căreia grupurile sociale se disting în special printr- o comunitate de cetățenie, de credință religioasă, de limbă, de origine culturală și tradițională și de mediu de viață"[141]. Prin urmare, se poate determina dacă are loc o discriminare pe motive de rasă sau de origine etnică ținându-se seama de diverse caracteristici, printre care se numără *limba, religia, originea, culoarea pielii și naționalitatea*. Întrucât din datele FRA reiese că culoarea pielii și/sau religia unei persoane reprezintă factori determinanți

[136] A se vedea mai sus capitolul 2.2.1 de mai sus privind apărarea drepturilor.

[137] A se vedea mai sus capitolul 2.5 privind colectarea datelor.

[138] Pentru mai multe informații, a se vedea sondajul EU-MIDIS II efectuat de FRA, p. 34.
În ceea ce privește accesul pe piața forței de muncă, unele state membre au raportat, de asemenea, preocupări deosebite legate de persoanele de origine africană.

[139] Directiva oferă protecție tuturor, inclusiv resortisanților țărilor terțe. În același timp, se precizează că nu sunt incluse în domeniul său de aplicare diferențele de tratament pe motive de *naționalitate* care decurg din *statutul juridic* al resortisanților țărilor terțe și al apatrizilor [a se vedea articolul 3 alineatul (2) și considerentul 13].

[140] Nu există orientări referitoare la interpretarea noțiunii de „rasă". Unele state membre nu fac trimitere la „rasă" sau „origine rasială" în legislația internă, pentru a evita generalizări care sunt prejudiciabile pentru anumite grupuri. De asemenea, această preocupare stă la baza considerentului 6 al directivei, care prevede că UE „[...] respinge teoriile care încearcă să stabilească existența unor rase umane separate".

[141] A se vedea Hotărârea în cauza CHEZ (nota de subsol 33), punctul 46. A se vedea, de asemenea, Hotărârea din 6 aprilie 2017, Jyske Finans A/S (C-668/15, EU:C:2017:278), punctul 17. La elaborarea acestei definiții, CJUE a ținut seama de definițiile utilizate în jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului, în special în Hotărârile Nachova și alții/Bulgaria, nr. 43577/98 și 43579/98, CEDO 2005-VII, și Sejdić și Finci/Bosnia și Herțegovina [GC], nr. 27996/06 și 34836/06, punctele 43-45 și 50, CEDO 2009 (a se vedea hotărârea CHEZ, punctul 46).

specifici care antrenează discriminarea etnică sau rasială, acest lucru are o relevanță practică importantă[142].

În cauza Jyske Finans, CJUE a subliniat faptul că țara nașterii unei persoane ar putea fi, de asemenea, considerată un factor relevant[143]. Cu toate acestea, a clarificat faptul că acest lucru nu poate fi acceptat ca un criteriu *suficient*. Țara nașterii unei persoane „nu ar fi decât unul dintre factorii specifici care permit să se stabilească apartenența unei persoane la un grup etnic, fără să fie în niciun mod decisiv în această privință”[144]. Potrivit Curții, tratamentul diferențiat aplicat de o instituție de credit numai în funcție de țara nașterii unei persoane (în absența oricărui alt factor) nu este un motiv suficient pentru a susține o pretinsă discriminare bazată pe „originea etnică”. Prin urmare, pentru a stabili existența unei discriminări indirecte, ar trebui să se identifice un *grup etnic* specific care a fost dezavantajat în raport cu alte grupuri. În opinia Curții, argumentul potrivit căruia țara nașterii unei persoane „ar afecta mai probabil, de manieră generală, persoanele de «o anumită origine etnică» în comparație cu «alte persoane» nu poate fi primit”[145].

CJUE și-a confirmat abordarea în hotărârea sa în cauza Maniero, care se referea la o bursă de studii acordată doar celor care susținuseră un examen de stat de drept în Germania, nu și celor care susținuseră un examen echivalent în alte țări. În conformitate cu raționamentul său în cauza Jyske Finans, Curtea a argumentat că niciun *grup etnic specific* nu a putut fi considerat dezavantajat în raport cu altele[146].

Atunci când au raportat cu privire la aplicarea Directivei privind egalitatea rasială, mai multe state membre au atras atenția asupra protecției oferite la nivel național împotriva discriminării pe motive precum culoarea pielii, locul nașterii, limba, descendența sau originea națională. Motive precum culoarea pielii, limba și locul nașterii, printre altele, sunt menționate în mod explicit la articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene[147]. Carta se aplică în cadrul dreptului Uniunii, iar articolul său 21 a fost recunoscut ca având un efect orizontal direct[148]. Atunci când a interpretat noțiunea de origine etnică, CJUE s-a bazat pe importanța asigurării unei protecții eficace a dreptului la egalitate și nediscriminare, astfel cum este prevăzut la articolul 21 din Cartă[149]. Deși a statuat în hotărârea sa că domeniul de aplicare al directivei nu poate fi definit în mod restrictiv, CJUE a precizat totuși că acesta nu poate fi extins pentru a include discriminarea întemeiată pe alte motive decât cele enumerate în mod exhaustiv în directivă[150].

---

142 Contribuția FRA.

143 Hotărârea în cauza Jyske Finans (nota de subsol 141), punctul 18. Această cauză se referea la o instituție de credit care solicita unui cetățean danez născut în Bosnia și Herțegovina să furnizeze dovezi suplimentare ale identității, în condițiile în care acest lucru nu se solicita cetățenilor danezi născuți în Danemarca.

144 Hotărârea în cauza Jyske Finans (nota de subsol 141), punctele 18 și 20.

145 A se vedea Hotărârea în cauza Jyske Finans (nota de subsol 141), punctele 34-35.

146 Hotărârea din 15 noiembrie 2018, Heiko Jonny Maniero (C-457/17 ECLI:EU:C:2018:912), punctele 47 și 48.

147 Această dispoziție include și o listă *deschisă* cuprinzând diverse motive de discriminare.

148 A se vedea Hotărârea din 25 mai 2018, Vera Egenberger (C-414/16, ECLI:EU:C:2018:257).

149 A se vedea hotărârea în cauza CHEZ (nota de subsol 33), punctele 42, 55 și 56.

150 A se vedea, de exemplu, hotărârea din 11 iulie 2006, Sonia Chacón Navas (C-13/05, ECLI:EU:C:2006:456).

3.2. Domeniul de aplicare

În acest context, este relevant să se reamintească faptul că articolul 19 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), care constituie temeiul juridic al directivei, împuternicește legiuitorul Uniunii să combată discriminarea numai în limitele competențelor conferite Uniunii prin tratate.

Articolul 3 din Directiva privind egalitatea rasială se referă la încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, la protecția socială/avantajele sociale, la educație și la accesul la bunuri și servicii și la furnizarea acestora, care sunt disponibile publicului, inclusiv la locuințe.

În cadrul acestui domeniu de aplicare, directiva se aplică și discriminării care rezultă din utilizarea *inteligenței artificiale*[151].

În ceea ce privește încadrarea în muncă, directiva se aplică condițiilor de acces la încadrare în muncă, la o activitate independentă și la profesie, accesului la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare și formare profesională, precum și condițiilor de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiilor de concediere și de remunerare. Cu toate acestea, există o excepție prin care o diferență de tratament bazată pe o caracteristică legată de rasă sau de originea etnică nu constituie discriminare în cazul în care corespunde unei cerințe specifice, indispensabile pentru desfășurarea unei anumite activități profesionale[152]. Aceasta înseamnă, de exemplu, că un regizor poate căuta un actor de o anumită origine rasială pentru un rol într-un film.

Directiva include în domeniul său de aplice toate tipurile de *educație*, generală și profesională, publică și privată, religioasă și laică, de la educația preșcolară la educația superioară. În hotărârea sa în cauza Maniero, CJUE a clarificat noțiunea de „educație”. Interpretând directiva în lumina obiectivului său de promovare a egalității, Curtea a interpretat noțiunea în sens larg, ca incluzând *accesul la educație* și *eliminarea obstacolelor financiare relevante*. Prin urmare, acordarea de beneficii financiare strâns legate de participarea unei persoane la proiecte educaționale intră în domeniul de aplicare al directivei[153].

Directiva privind egalitatea rasială reglementează accesul la bunuri și servicii și *furnizarea de bunuri și servicii* la dispoziția publicului. Sensul *noțiunii de „servicii”* este preluat din articolul 57 din TFUE – acestea trebuie să constituie o activitate economică, adică să fie furnizate în mod normal în schimbul unei remunerații, și să includă, în special, activități cu caracter industrial sau comercial.

---

[151] La 19 februarie 2020, Comisia a publicat Cartea albă privind inteligența artificială, care schițează calea de urmat către o propunere legislativă care adoptă o abordare centrată pe factorul uman, ce urmează să fie prezentată de Comisie în 2021. Pentru mai multe informații referitoare la discriminarea algoritmică, a se vedea, printre alte publicații relevante: FRA (2020), *Getting the future right – Artificial intelligence and fundamental rights* (Soluții fericite pentru viitor – Inteligența artificială și drepturile fundamentale) (https://fra.europa.eu/en/publication/2020/artificial-intelligence-and-fundamental-rights); FRA (2018), *#BigData: Discrimination in data-supported decision making* (#BigData: discriminarea în luarea deciziilor pe bază de date)' (https://fra.europa.eu/en/publication/2018/bigdata-discrimination-data-supported-decision-making)

[152] A se vedea articolul 4 din directivă.

[153] Hotărârea în cauza Heiko Jonny Maniero (nota de subsol 146).

Directiva se aplică indiferent dacă bunurile și serviciile puse la dispoziția publicului sunt furnizate în sectorul public sau privat. Serviciile *publice* sunt astfel incluse în domeniul de aplicare al directivei, însă numai în măsura în care corespund sensului noțiunii de „serviciu” astfel cum este prevăzut la articolul 57 din TFUE, după cum s-a subliniat mai sus.

Serviciile în sensul directivei includ, de exemplu, locuințele[154] sau furnizarea de energie electrică[155]. Asistența medicală este inclusă ca un aspect al securității sociale, dar poate intra, de asemenea, în categoria serviciilor, însă numai dacă este furnizată în schimbul unei remunerații de către un organism cu scop lucrativ[156].

Legiuitorul nu a inclus în domeniul de aplicare material al directivei acțiunile sectorului public care implică „exercitarea autorității publice” (de exemplu, de către poliție, de către autoritățile de detectare a fraudelor, de către autoritățile penale și de justiție civilă) fără niciun element de „prestare de servicii”[157]. De exemplu, directiva nu se aplică atunci când o persoană este oprită sau hărțuită de poliție din cauza rasei sau originii sale etnice[158].

Referirea la bunuri și servicii „la dispoziția publicului” este o noțiune care ridică uneori semne de întrebare. Condiția ca bunurile și serviciile să fie „la dispoziția publicului” pare a exclude situațiile în care oferta de furnizare a unui anumit bun sau serviciu nu a fost formulată în domeniul public (de exemplu, printr-o reclamă într-un ziar sau pe o pagină de internet accesibilă publicului ori printr-un anunț lipit într-o fereastră), ci doar în cercul limitat al membrilor familiei.

3.3. Romii se numără printre grupurile cele mai afectate de discriminare

Mai multe state membre și părți interesate indică faptul că romii[159] sunt în mod deosebit afectați de discriminare, în special în domeniul educației, al accesului la locuri de muncă și la locuințe (acest lucru este reflectat și în sondajele FRA)[160]. Comunitățile rome se

---

[154] „Locuințele” nu sunt definite în directivă; limitele acestui termen nu au fost aproape deloc testate până în prezent.

[155] A se vedea Hotărârea în cauza CHEZ (nota de subsol 33), punctul 43.

A se vedea Manualul FRA privind legislația europeană în materie de nediscriminare, 2018, p. 134, care include trimiteri la jurisprudența CJUE.

[157] Hotărârea din 12 mai 2011, Runevič-Vardyn (C-391/09 ECLI:EU:C:2011:291), punctele 45, 47 și 48. Curtea a observat că, în cadrul lucrărilor sale pregătitoare cu privire la directivă, Consiliul nu a acceptat o modificare propusă de Parlamentul European care ar extinde domeniul acesteia de aplicare la „exercitarea de către orice organism public, inclusiv de către autoritățile polițienești, de către cele din domeniul imigrației, de către autoritățile penale și judiciare a funcțiilor sale”.

[158] Din răspunsurile la sondaj ale persoanelor aparținând unor grupuri minoritare etnice sau provenind din familii de imigranți, reiese că 14 % au fost oprite de poliție în cele 12 luni anterioare sondajului. Dintre persoanele care au fost oprite în acest interval de timp, 40 % consideră că ultimul astfel de incident a avut loc din cauza originii lor etnice sau a faptului că provin din familii de imigranți (sondajul EU-MIDIS II efectuat de FRA, p. 69). Dintre respondenții care s-au confruntat cu acte de hărțuire motivate de ură, 3 % au declarat că autorul infracțiunii a fost un polițist sau un polițist de frontieră (sondajul EU-MIDIS II efectuat de FRA, p. 17).

[159] Irlanda se referă, de asemenea, la „travellers” (un grup etnic indigen nomad, ai cărui membri păstrează o serie de tradiții). Deși uneori sunt asimilați romilor, din cauza tradițiilor nomade (din trecut) și a unor niveluri similare de discriminare și excluziune socială, nu există nicio legătură cu aceștia din punct de vedere lingvistic.

[160] Un sondaj FRA din 2020 realizat în șase țări arată că 60 % dintre romi și *travellers* s-au simțit discriminați în ultimii cinci ani din cauza apartenenței lor la etnia romă sau la grupul *travellers*, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-roma-travellers-six-countries_en.pdf.

confruntă, de asemenea, cu probleme serioase legate de informarea cu privire la propriile drepturi și de accesul la justiție[161]. Pandemia de COVID-19 i-a afectat în mod disproporționat pe romi, agravând și mai mult inegalitățile, în special în domeniul educației, al sănătății și al muncii[162].

Pentru a face față acestor provocări, statele membre au indicat că au întreprins acțiuni de politică, cercetare și campanii specifice. În urma evaluării cadrului UE pentru strategiile naționale de integrare a romilor până în 2020[163], Comisia a publicat un cadru strategic consolidat și reformat al UE *pentru egalitatea, incluziunea și participarea romilor* pentru perioada 2020-2030[164]. Bazat pe trei piloni, acesta vine să completeze măsurile de incluziune socioeconomică a romilor prin promovarea egalității și a participării. Îmbunătățirea colectării datelor este un aspect important al inițiativei[165]

Noul cadru este însoțit de o propunere de recomandare a Consiliului privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor. Unul dintre obiectivele sale principale este punerea în aplicare efectivă a Directivei privind egalitatea rasială prin prevenirea și combaterea discriminării împotriva romilor. Propunerea include recomandări pentru combaterea atitudinilor negative față de romi și încurajează statele membre să asigure o mai mare implicare a organismelor naționale de promovare a egalității și a organizațiilor societății civile, precum și să intensifice cooperarea dintre acestea în vederea atingerii acestor obiective.

Începând din 2014, Comisia a inițiat proceduri de constatare a neîndeplinirii obligațiilor împotriva a trei state membre pentru segregarea școlară a copiilor romi[166]. Aceste proceduri sunt în curs.

4. ASPECTE SPECIFICE DIRECTIVEI PRIVIND EGALITATEA DE TRATAMENT ÎN CEEA CE PRIVEȘTE ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ

Statele membre nu au semnalat nicio dificultate majoră în ceea ce privește interpretarea și aplicarea dispozițiilor Directivei privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă în perioada 2014-2020, constatând, în același timp, o serie de dificultăți legate de unele noțiuni care se regăsesc în ambele directive[167]. Unele părți interesate s-au concentrat în special asupra chestiunii prevederii de amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap, inclusiv asupra dificultăților legate de

[161] Părțile interesate au raportat un nivel deosebit de scăzut de informare în rândul membrilor comunității rome cu privire la drepturile lor.

[162] https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-coronavirus-pandemic-eu-bulletin-roma_en.pdf

[163] Raportul privind evaluarea cadrului UE pentru strategiile naționale de integrare a romilor până în 2020 [COM(2018) 785 final].

[164] https://ec.europa.eu/info/publications/new-eu-roma-strategic-framework-equality-inclusion-and-participation-full-package_ro

[165] Se propune ca progresele înregistrate în vederea atingerii obiectivelor cadrului strategic pentru integrarea romilor să fie monitorizate printr-un cadru comun de indicatori la nivelul UE, care să țină seama de particularitățile fiecărei țări. Pentru a avea o idee generală asupra unui portofoliu de astfel de indicatori, a se vedea cadrul FRA de monitorizare pentru un cadru strategic al UE pentru egalitatea, incluziunea și participarea romilor: obiective și indicatori. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/2020-portfolio_of_indicators_working-paper_en.pdf

[166] Cehia, Ungaria (https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_16_1823, punctul 5); Slovacia (https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/ro/INF_19_5950, punctul 4).

[167] A se vedea capitolul 2 de mai sus.

înțelegerea acestui concept, de aplicarea sa în practică și de existența unor orientări adecvate în acest sens. Câteva părți interesate au propus extinderea obligației de a prevedea amenajări corespunzătoare pentru a include și alte motive de discriminare în afara handicapului.

În prezent nu există nicio procedură de constatare a neîndeplinirii obligațiilor în legătură cu directiva. Cu toate acestea, CJUE a pronunțat un număr important de hotărâri în cauzele preliminare care i-au fost înaintate de instanțele naționale ale mai multor state membre cu privire la discriminarea din toate motivele incluse în domeniul de aplicare al directivei[168].

4.1. Domeniul de aplicare

CJUE a pronunțat mai multe hotărâri importante privind *domeniul de aplicare* al Directivei privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă.

Curtea a clarificat[169] faptul că noțiunea de „condiții de acces la încadrare în muncă" de la articolul 3 alineatul (1) litera (a) poate include *declarațiile publice ale unui angajator*, chiar și în absența unei proceduri de recrutare, cu condiția ca acestea să se refere, de fapt, la politica de recrutare a unei întreprinderi. Cauza privea declarațiile publice ale unui avocat, care afirma că nu va recruta niciodată persoane homosexuale pentru ocuparea unui loc de muncă[170]. Interpretarea nu este afectată de eventuala limitare a exercitării libertății de exprimare.

Într-o altă hotărâre[171], Curtea a statuat că directiva se aplică unui sistem de *impozitare* menit să îmbunătățească accesul tinerilor la formare profesională, în cadrul căruia tratamentul fiscal al cheltuielilor de formare diferă în funcție de vârsta stagiarului. Cu toate acestea, într-un alt context în cauza C[172], Curtea a statuat că legislația națională privind un impozit suplimentar pe veniturile din pensii pentru limită de vârstă nu intră în domeniul de aplicare material al directivei. O astfel de reglementare nu privește „remunerația", ci cota de impozitare, care este exterioară raportului de muncă[173].

Curtea și-a confirmat jurisprudența potrivit căreia *motivele de discriminare* prevăzute la articolul 1 din directivă sunt enumerate în mod exhaustiv și nu includ categoria profesională[174] și nici natura raportului de muncă[175] al persoanelor în cauză.

4.2. Apartenența religioasă

Pentru prima dată de la adoptarea directivei, CJUE a avut ocazia să emită hotărâri importante cu privire la dispozițiile referitoare la discriminarea pe motive de religie.

---

[168] Aproximativ 50 de hotărâri din 2014 până în prezent; 10 cauze preliminare sunt încă pe rolul instanțelor.
[169] Hotărârea din 23 aprilie 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, ECLI:EU:C:2020:289).
[170] Interpretarea acestei noțiuni, astfel cum a fost clarificată de CJUE în legătură cu Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă, poate fi, de asemenea, relevantă, prin analogie, pentru interpretarea Directivei privind egalitatea rasială, al cărei domeniu de aplicare acoperă și „condițiile de acces la încadrare în muncă".
[171] Hotărârea din 10 noiembrie 2016, Lange (C-548/15, ECLI:EU:C:2016:850).
[172] Hotărârea din 2 iunie 2016, C (C-122/15, ECLI:EU:C:2016:391).
[173] Hotărârea din 24 septembrie 2020, YS/NK AG (C-223/19, ECLI:EU:C:2020:753).
[174] Hotărârea din 8 octombrie 2020, FT (C-644/19, ECLI:EU:C:2020:810).
[175] Hotărârea din 17 martie 2017, Milkova (ECLI:EU:C:2017:198).

În cauza Achbita[176], Curtea a interpretat noțiunea de „religie” în sens larg, incluzând libertatea oamenilor de a-și manifesta convingerile religioase în public. Curtea a statuat că o normă internă a unei întreprinderi private care interzice purtarea vizibilă a oricărui însemn politic, filozofic sau religios nu constituie o discriminare directă, cu condiția să se aplice în același mod tuturor lucrătorilor. Cu toate acestea, o astfel de normă aparent neutră poate constitui o discriminare indirectă, cu excepția cazului în care este justificată în mod obiectiv în virtutea caracterului său adecvat și necesar. O politică de neutralitate politică, filozofică și religioasă poate constitui un obiectiv legitim.

În Hotărârea Bougnaoui[177], Curtea a statuat că, în lipsa unei politici de neutralitate, un angajator nu poate impune unui lucrător să nu poarte vălul islamic la locul de muncă ca răspuns la dorințele exprimate de un client. Un astfel de tratament nu constituie o „o cerință profesională esențială și determinantă” în sensul articolului 4 alineatul (1) din directivă, justificată de natura/contextul activității profesionale a lucrătorului.

Alte două hotărâri ale CJUE[178] au vizat interpretarea articolului 4 alineatul (2) din directivă, care prevede o excepție de la principiul nediscriminării în ceea ce privește bisericile sau alte organizații a căror etică se baza pe religie sau convingeri. Curtea a statuat că instanțele naționale trebuie să supună cerințele profesionale impuse de organizațiile a căror etică se baza pe religie sau convingeri unui *control jurisdicțional efectiv*. Cerințele trebuie să fie necesare și legate în mod obiectiv de natura/contextul activității profesionale, ținând seama de etica organizației. Este posibil ca acestea să nu acopere considerațiile străine de această etică sau dreptul la autonomie al organizației, și trebuie să respecte principiul proporționalității.

Se așteaptă noi precizări din partea Curții în jurisprudența sa în două cauze pendinte, și anume C-804/18 și C-344/20[179]. Cea din urmă ridică de asemenea o problemă cu privire la noțiunea de „convingeri”. O serie de state membre au afirmat că ar fi binevenite clarificări suplimentare în jurisprudența UE cu privire la această noțiune.

4.3. Orientarea sexuală

Ținând cont de obiectivele și valorile fundamentale care stau la baza directivei, Curtea a clarificat condițiile în care *declarațiile publice homofobe* constituie acte de discriminare[180]. Exprimarea unor opinii discriminatorii în materie de recrutare de către un angajator este de natură să descurajeze candidaturile la un anumit post.

Într-o altă hotărâre[181], Curtea a subliniat că statele membre sunt libere să reglementeze *căsătoria între persoane de același sex* sau o formă alternativă de recunoaștere juridică a relației lor și să stabilească data la care o astfel de căsătorie produce efecte. Curtea a concluzionat că o normă din Irlanda, potrivit căreia dreptul la pensia de urmaș era condiționat de existența unui parteneriat înregistrat între două persoane de același sex încheiat înainte ca persoana afiliată la un sistem de prestații ocupaționale să împlinească vârsta de 60 de ani, nu constituie o discriminare pe motive de orientare sexuală, chiar

[176] A se vedea hotărârea în cauza Achbita (nota de subsol 33).
[177] Hotărârea din 14 martie 2017, Bougnaoui (C-188/15, ECLI:EU:C:2017:204).
[178] A se vedea Hotărârea în cauza Vera Egenberger (nota de subsol 148); Hotărârea din 11 septembrie 2018 în cauza IR (C-68/17, ECLI:EU:C:2018:696).
[179] Cauza pendinte WABE (C-804/18); cauza pendinte *S.C.R.L.* (C-344/20).
[180] A se vedea Hotărârea în cauza Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (nota de subsol 169).
[181] A se vedea Hotărârea în cauza David L. Parris (nota de subsol 36).

dacă dreptul național nu permitea constituirea de parteneriate înregistrate între două persoane de același sex înainte de data la care partenerii au împlinit această vârstă.

4.4. Handicapul

Câteva părți interesate au menționat unele dificultăți în interpretarea noțiunii de „handicap”. În acest sens, CJUE a oferit clarificări valoroase făcând trimitere la Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap (CNUDPH), care a fost aprobată în numele Comunității Europene prin Decizia 2010/48/CE a Consiliului și care a devenit, de la data intrării sale în vigoare, și anume 3 mai 2008, parte integrantă a ordinii juridice a UE. Curtea a statuat că noțiunile de „handicap” și „limitare pe termen lung” a capacității de muncă a unei persoane trebuie să primească o interpretare autonomă și uniformă în întreaga Uniune[182].

Noțiunea de „handicap” se referă la o limitare care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice pe termen lung, a căror interacțiune cu diferite bariere poate împiedica participarea deplină și efectivă a unei persoane la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători. Curtea a precizat în hotărârea sa în cauza Z[183] că incapacitatea de a avea un copil prin mijloace convenționale[184] nu constituie în sine un obstacol în calea exercitării unei activități profesionale. În hotărârea sa în cauza FOA[185], Curtea a statuat că, deși obezitatea nu constituie în sine un „handicap”, aceasta poate, în anumite circumstanțe, să îndeplinească condițiile prevăzute de directivă și, prin urmare, să fie inclusă în definiția noțiunii de handicap.

Trebuie să se țină seama de situația și nevoile specifice ale lucrătorilor cu handicap atunci când se evaluează dacă aceștia sunt dezavantajați în raport cu alte persoane sau dacă măsurile naționale îndeplinesc testul proporționalității. Astfel, în cauza Ruiz Conejero[186], Curtea a statuat că persoanele cu handicap se confruntă cu riscul suplimentar de a trebui să lipsească de la lucru pe motiv de boală legată de handicapul de care suferă și riscă într-o mai mare măsură să acumuleze zile de absență pe motiv de boală și așadar, să ajungă la limitele prevăzute prin lege. Curtea a concluzionat că acest lucru este de natură să îi dezavantajeze pe lucrătorii cu handicap și, prin urmare, să conducă la o diferență de tratament bazată indirect pe handicap. În plus, în cadrul evaluării proporționalității măsurilor naționale în cauză, Curtea a statuat că nu ar trebui să se ignore faptul că persoanele cu handicap se confruntă în general cu dificultăți mai mari decât persoanele fără handicap în a reveni pe piața muncii[187].

Într-o altă cauză, Curtea a statuat că, în cazul în care un angajator nu a prevăzut amenajări corespunzătoare (articolul 5 din directivă), concedierea unui lucrător cu handicap pe baza unor criterii stabilite de angajator (productivitate scăzută, un nivel scăzut de polivalență și

---

[182] Hotărârea din 1 decembrie 2016 în cauza Daouidi (C-395/15, ECLI:EU:C:2016:917).

[183] Hotărârea din 18 martie 2014, Z (C-363/12, ECLI:EU:C:2014:159).

[184] Cauza se referea la o femeie care nu a putut suporta o sarcină din cauza unei afecțiuni rare. Angajatorul său a refuzat să îi acorde un concediu plătit echivalent cu concediul de maternitate sau cu concediul de adopție în urma nașterii unui copil prin intermediul unui contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surogat.

[185] Hotărârea din 18 decembrie 2014, FOA (C-354/13, ECLI:EU:C:2014:2463).

[186] Hotărârea din 18 ianuarie 2018, Ruiz Conejero (C-270/16, ECLI:EU:C:2018:17). Această cauză se referea la un act legislativ național (spaniol) care permitea, în anumite condiții, concedierea unui lucrător ca urmare a absențelor intermitente de la muncă, în cazul în care aceste absențe, chiar dacă erau justificate, depășeau anumite limite prevăzute de lege.

[187] Hotărârea în cauza Ruiz Conejero (nota de subsol 186).

o rată ridicată de absenteism) constituie o discriminare indirectă pe motiv de handicap. În această privință, Curtea a citat articolul 2 din CNUDPH, potrivit căruia refuzul unor amenajări corespunzătoare constituie o formă de discriminare[188].

Într-o hotărâre recentă, Curtea a interpretat noțiunea „discriminare" (articolul 2 din directivă) și a statuat că principiul egalității de tratament este menit să protejeze un lucrător care are un handicap împotriva oricărei discriminări bazate pe acest handicap, nu numai în raport cu lucrătorii care nu au un handicap, ci și în raport cu alți lucrători cu handicap[189].

4.5. Vârsta

Majoritatea hotărârilor CJUE referitoare la Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă se referă la diferențele de tratament legate de vârstă[190]. Deși statele membre au transpus directiva în mod corespunzător, au apărut mai multe probleme de compatibilitate cu privire la anumite acte legislative naționale. În contextul evaluării lor, Curtea a analizat în special:

- *comparabilitatea situațiilor*[191];
- posibila existență a unui *factor obiectiv, neutru*, care nu are legătură cu vârsta[192];
- *legitimitatea obiectivului (obiectivelor)* urmărit (urmărite)[193] și
- *caracterul adecvat/proporțional* al mijloacelor utilizate[194].

Referindu-se la *dreptul la muncă* consacrat la articolul 15 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale a UE, Curtea a acordat o atenție deosebită implicării lucrătorilor în vârstă în viața profesională și, așadar, în viața economică, culturală și socială și a remarcat că menținerea acestora în câmpul muncii promovează diversitatea[195]. Cu toate acestea, se recunoaște, de asemenea, faptul că statele membre pot aplica o politică socială sau de ocupare a forței de muncă care urmărește să promoveze accesul lucrătorilor tineri pe piața forței de muncă. Autorităților competente ale statelor membre le revine sarcina de a găsi echilibrul adecvat între diferitele interese implicate[196]. Analizând caracterul proporțional al actului legislativ național în cauză, Curtea a admis că se poate ține seama de faptul că excluderea din câmpul muncii i-a afectat pe pensionari, a căror viață profesională era încheiată și care beneficiază de o pensie pentru limită de vârstă. Curtea a lăsat instanței naționale care a prezentat cauza preliminară sarcina de a verifica dacă o astfel de excludere este adecvată din perspectiva atingerii obiectivului urmărit și dacă răspunde cu adevărat preocupării privind atingerea în mod coerent și sistematic a acestuia.

---

[188] Hotărârea din 11 septembrie 2019, DW Nobel (C-397/18, ECLI:EU:C:2019:703).
[189] Hotărârea din 26 ianuarie 2021, Szpital Kliniczny (C-16/19, ECLI:EU:C:2021:64).
[190] A se vedea în acest sens Liu, K., și O'Cinneide, C., *The evolution of the Court of Justice of the EU Union on Directives 2000/43 and 2000/78/CE* (Comisia Europeană 2019), p. 60 și urm.
[191] Hotărârea din 1 octombrie 2015, O (C-432/14, ECLI:EU:C:2015:643); Hotărârea din 7 februarie 2019, Vindel (C-49/18, ECLI:EU:C:2019:106).
[192] De exemplu, data recrutării; A se vedea Hotărârea din 14 februarie 2019, Horgan și Keegan (C-154/18, ECLI:EU:C:2019:113).
[193] Hotărârea din 19 iulie 2017, Abercrombie (C-143/16, ECLI:EU:C:2017:566).
[194] De ex. Hotărârea din 2 aprilie 2020, CO (C-670/18, ECLI:EU:C:2020:272).
[195] Hotărârea în cauza CO (nota de subsol 194).
[196] Ibidem. Cauza privea un act legislativ național care interzicea, ca regulă generală, autorităților administrației publice să încredințeze anumite posturi persoanelor pensionate.

Mai multe cauze s-au referit la discriminarea pe motive de vârstă din perspectiva *salarizării*. Unele legi naționale privind salarizarea în sectorul public au utilizat vârsta ca indicator pentru vechimea în muncă[197]. Altele nu au luat în considerare, la calcularea salariilor, perioadele de activitate profesională anterioare vârstei de 18 ani[198]. În unele cazuri, modificările legislative menite să remedieze situația au perpetuat de fapt discriminarea[199].

Curtea a clarificat, de asemenea, semnificația noțiunii „cerințe profesionale esențiale și determinante" în două cauze referitoare la vârsta maximă de recrutare pentru forțele de poliție, ținând seama de natura specifică a posturilor în cauză[200].

5. CONCLUZII ȘI CĂI DE URMAT

CJUE a elaborat orientări utile cu privire la mai multe dispoziții, clarificând astfel unele probleme de interpretare. Atât la nivel național, cât și la nivelul UE, au fost adoptate inițiative importante menite să asigure o mai bună aplicare în practică a dispozițiilor privind nediscriminarea.

Aceste inițiative au condus la unele evoluții pozitive, printre altele în ceea ce privește colectarea datelor. În același timp, persistă preocupări majore, cum ar fi teama de represalii a victimelor discriminării, nivelurile scăzute și divergente ale despăgubirilor, insuficiența dovezilor și nivelul scăzut de informare cu privire la drepturi și la mecanismele de sprijin (de exemplu, cu privire la existența organismelor de promovare a egalității). *Toate aceste dificultăți contribuie la subraportarea cazurilor de discriminare.*

Acțiunile care ar putea fi luate pentru a aborda dificultățile identificate în prezentul raport ar putea include următoarele:

- *monitorizarea mai atentă* de către statele membre a punerii în aplicare a directivelor, în special în ceea ce privește protecția împotriva victimizării și aplicarea de sancțiuni eficace, proporționale și disuasive. Comisia va oferi sprijin în acest sens, de exemplu prin comandarea unui *studiu privind sancțiunile*;
- continuarea eforturilor la nivel național și la nivelul UE pentru:
  - *sensibilizarea* publicului larg și a persoanelor expuse în mod deosebit riscului de discriminare, în special cu privire la drepturile lor și la mecanismele de sprijin existente;
  - sprijinirea *proiectelor*; Comisia va continua să promoveze egalitatea și să sprijine victimele prin intermediul canalelor de finanțare ale UE, inclusiv prin programul „Cetățeni, egalitate, drepturi și valori" (CERV) și prin programul „Justiție" și
  - furnizarea periodică de *informații și formare* factorilor de decizie politică, judecătorilor și avocaților cu privire la legislația privind nediscriminarea, inclusiv cu privire la aspecte-cheie precum discriminarea indirectă, hărțuirea, sarcina probei, sancțiunile și discriminarea algoritmică și

[197] De exemplu, Hotărârea din 19 iunie 2014, Specht (cauzele conexate C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, ECLI:EU:C:2014:2005).
[198] Hotărârea din 11 noiembrie 2014, Schmitzer (C-530/13, ECLI:EU:C:2014:2359).
[199] Hotărârea din 8 mai 2019, Leitner (C-396/17, ECLI:EU:C:2019:375).
[200] Hotărârea din 13 noiembrie 2014, Pérez (C-416/13, ECLI:EU:C:2014:2371). Hotărârea din 15 noiembrie 2016, Sorondo, C-258/15, ECLI:EU:C:2016:873.

- încurajarea *colectării de date* la nivel național, în special de date statistice, privind plângerile, hotărârile judecătorești, sancțiunile și defalcarea datelor în funcție de factorii de egalitate (inclusiv cei considerați potențial sensibili, cum ar fi rasa sau originea etnică). Pentru a asigura comparabilitatea datelor de-a lungul timpului și între regiuni/țări, rămâne esențială adoptarea unei abordări coordonate la nivelul UE[201].

În toate aceste eforturi, *organismele de promovare a egalității* sunt parteneri-cheie. O consolidare suplimentară a vizibilității, a rolului și a funcționării lor eficace și independente este esențială, astfel cum rezultă din analiza efectuată în documentul de lucru al serviciilor Comisiei anexat la prezentul raport. Schimbul permanent de bune practici la nivelul UE și acțiunile de sensibilizare vor fi, de asemenea, foarte benefice, inclusiv în materie de prevenire. În plus, astfel cum s-a anunțat deja[202], Comisia va evalua oportunitatea propunerii până în 2022 unui eventual act legislativ care să consolideze rolul organismelor naționale de promovare a egalității.

Toate părțile interesate vizate, inclusiv sindicatele, angajatorii și asociațiile acestora, precum și organizațiile societății civile, au un rol în sferele lor de competență respective. Pentru a exploata pe deplin potențialul directivelor, Comisia va continua să colaboreze cu statele membre, cu organismele de promovare a egalității, cu FRA, cu organizațiile societății civile și cu partenerii sociali, pentru a asigura protecția sistematică a victimelor discriminării.

Circumstanțele s-au schimbat de la adoptarea Directivei privind egalitatea rasială la 29 iunie 2000, inclusiv ca urmare a progreselor tehnologice. În ciuda provocărilor reprezentate de subraportare, discriminarea pe motive de rasă sau origine etnică rămâne un fenomen larg răspândit în UE, care este rezultatul unei multitudini de cauze, inclusiv stereotipurile și prejudecățile. Ar fi necesară o evaluare suplimentară pentru a se stabili relația dintre persistența discriminării rasiale în UE și posibilele probleme de asigurare a respectării normelor UE. O astfel de evaluare ar permite, de asemenea, analizarea eventualelor lacune în ceea ce privește domeniul de aplicare și acoperirea legislației. De asemenea, ar trebui analizată coerența dintre Directiva privind egalitatea rasială și alte instrumente relevante ale UE. Ar trebui colectate date privind domeniile în care apar incidente de discriminare, inclusiv cele în care este posibil ca autoritățile de aplicare a legii să fie cele care au un comportament discriminatoriu. O astfel de evaluare, care ar trebui să includă o consultare a tuturor părților interesate relevante, ar permite obținerea unor date solide și de bună calitate ce vor putea servi drept dovezi concrete ale discriminării rasiale suferite.

[201] Astfel cum s-a anunțat în Planul de acțiune al UE de combatere a rasismului, Comisia va organiza o masă rotundă referitoare la datele privind egalitatea, care va reuni principalele părți interesate.

[202] În Planul de acțiune al UE de combatere a rasismului, în noul Cadru strategic al UE pentru egalitatea, incluziunea și participarea romilor și în Strategia privind egalitatea pentru persoanele LGBTIQ 2020-2025.