

EGALITATEA ÎN UE LA 20 DE ANI DE LA PUNEREA INIȚIALĂ ÎN APLICARE A DIRECTIVELOR PRIVIND EGALITATEA –

Avizul nr. 1/2021 al Agenției pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene (FRA) ilustrează amploarea și natura experiențelor de inegalitate și discriminare trăite pe teritoriul UE. Acesta se raportează la motivele de discriminare și la aspectele de viață vizate de directivele privind egalitatea rasială și egalitatea de tratament, precum și de propunerea de directivă privind egalitatea de tratament. Avizul a fost emis la 30 aprilie 2021. Sinteza prezintă principalele recomandări („Principalele constatări și opinii”) evidențiate în Avizul nr. 1/2021 al FRA.

AVIZUL NR. 1/2021 AL FRA –
SINTEZĂ

6

Realizarea principiului egalității de tratament în conformitate cu Directiva privind egalitatea rasială și cu Directiva privind egalitatea de tratament

11

Luarea în considerare a protecției neuniforme împotriva discriminării în dispozițiile juridice ale UE

14

Recunoașterea potențialelor noi mijloace de discriminare

15

Neraportarea discriminării și necunoașterea drepturilor

20

Evoluții în rolul organismelor de promovare a egalității

23

Promovarea colectării și utilizării de date în materie de egalitate, inclusiv a aplicării corecte a Regulamentului General privind Protecția Datelor

26

Colectarea de date în materie de egalitate în temeiul Regulamentului general privind protecția datelor

© Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, 2022

Reproducerea este autorizată cu condiția menționării sursei.

Pentru utilizarea sau reproducerea fotografiilor sau a altor materiale care nu se află sub incidența drepturilor de autor ale Agenției pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene trebuie solicitată permisiunea direct de la deținătorul drepturilor de autor.

Nici Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene și nicio persoană care acționează în numele Agenției pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene nu își asumă răspunderea pentru utilizarea informațiilor de mai jos.

Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022

Print	ISBN 978-92-9461-515-2	doi:10.2811/129194	TK-03-21-509-RO-C
PDF	ISBN 978-92-9461-496-4	doi:10.2811/408619	TK-03-21-509-RO-N

Abrevieri

AEPD	Autoritatea Europeană Pentru Protecția Datelor
Carta	Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene
CEPD	Comitetul european pentru protecția datelor
Equinet	Rețeaua europeană a organismelor naționale de promovare a egalității
EU-MIDIS	Sondajul Uniunii Europene privind minoritățile și discriminarea
FRA	Agencia pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene
IA	Inteligență artificială
LGBTIQ	Persoane lesbiene, homosexuale, bisexuale, transgen, intersexuale și queer
RGPD	Regulamentul general privind protecția datelor
TFUE	Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene
UE-27	UE cu 27 de state membre

AGENȚIA PENTRU DREPTURI FUNDAMENTALE A UNIUNII EUROPENE,

ținând cont de Tratatul privind Uniunea Europeană, în special articolul 6, reamintind obligațiile prevăzute în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (Carta), în conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 168/2007 al Consiliului din 15 februarie 2007 privind înființarea Agenției pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, în special articolul 2, care precizează obiectivul agenției de „a furniza instituțiilor, organismelor, oficiilor și agențiilor relevante ale Comunității și ale statelor membre asistență și expertiză privitoare la drepturile fundamentale în punerea în aplicare a legislației comunitare, pentru a le susține pe acestea de fiecare dată când iau măsuri sau formulează acțiuni în cadrul domeniilor proprii de competență, pentru a respecta pe deplin drepturile fundamentale”,

având în vedere articolul 4 alineatul (1) litera (d) din Regulamentul (CE) nr. 168/2007 al Consiliului, la care este precizată următoarea sarcină a agenției: „formulează și publică concluzii și avize privind subiecte tematice specifice instituțiilor Uniunii și statelor membre la punerea în aplicare a legislației comunitare, fie din proprie inițiativă, fie la solicitarea Parlamentului European, a Consiliului sau a Comisiei”,

având în vedere rapoartele din 2014 și 2021 ale Comisiei Europene privind aplicarea Directivei 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 („Directiva privind egalitatea rasială”) și a Directivei 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 („Directiva privind egalitatea de tratament”),

ținând cont de faptul că, potrivit articolului 17 din Directiva privind egalitatea rasială, raportul Comisiei „trebuie să țină seama, după caz, de opiniile Centrului European de monitorizare a rasismului și xenofobiei”, astfel cum a fost înlocuit de Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene,

valorificând dovezile colectate și analizate de Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, inclusiv în sondajele sale de mare amploare, precum și în rapoartele sale tematice și anuale,

ca urmare a contribuțiilor anterioare detaliate furnizate de Comisia Europeană în acest context,

PREZINTĂ URMĂTORUL AVIZ:

PRINCIPALELE CONSTATĂRI ȘI OPINII

Articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2000/43/CE (Directiva privind egalitatea rasială) și articolul 19 din Directiva 2000/78/CE (Directiva privind egalitatea de tratament) însărcinează Comisia Europeană să întocmească, o dată la cinci ani, un raport către Parlamentul European și Consiliu privind punerea în aplicare a acestor directive. Articolul 17 alineatul (2) din Directiva privind egalitatea rasială prevede că raportul Comisiei trebuie să țină seama, după caz, de opiniile Observatorului European al Fenomenelor Rasiste și Xenofobe, în prezent Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene (FRA).

Opiniile prezentate în documentul de față completează, consolidează și, uneori, reiterează opiniile anterioare formulate de FRA în ampla sa activitate de până acum din domeniul egalității, al nediscriminării și al rasismului ⁽¹⁾. Opiniile se referă la situația egalității în UE – din diferite puncte de vedere și în diferite aspecte ale vieții – până la sfârșitul anului 2020.

Existența unor date obiective, fiabile și comparabile, care să documenteze situațiile concrete de inegalitate și de discriminare, este un instrument esențial pentru elaborarea de politici bazate pe dovezi. Avizul nr. 1/2021 al FRA valorifică date generate prin sondajele FRA și alte dovezi colectate de agenție prin rețeaua sa de cercetări multidisciplinare, Franet, și în cooperare cu Rețeaua europeană a organismelor naționale de promovare a egalității (Equinet).

Avizul nr. 1/2021 al Agenției pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene (FRA) ilustrează amploarea și natura experiențelor de inegalitate și discriminare trăite pe teritoriul UE. Acesta se raportează la motivele de discriminare și la aspectele de viață vizate de directivele privind egalitatea rasială și egalitatea de tratament, precum și la motivele și domeniile vizate de propunerea de directivă privind egalitatea de tratament ⁽²⁾.

Principalele surse de date menționate în Avizul nr. 1/2021 al FRA cuprind cinci sondaje ale FRA care acoperă o gamă variată de motive protejate în dreptul UE și aspecte de viață în care se poate produce discriminarea. FRA colectează date din sondaje direct de la persoanele afectate de discriminare, iar aceste date oferă informații unice în absența unor date echivalente în numeroase state membre ale UE. Mai exact, Avizul nr. 1/2021 al FRA folosește date și dovezi din următoarele surse (vezi anexa pentru mai multe informații privind sondajele FRA):

- ★ **EU-MIDIS II: Second European Union Minorities and Discrimination Survey** (Al doilea sondaj al Uniunii Europene privind minoritățile și discriminarea) (2016);
- ★ **EU-MIDIS II: Being Black in the EU** (Ce înseamnă să fii persoană de culoare în UE) (2018);
- ★ **EU-MIDIS II: Muslims – Selected findings** (Musulmanii – câteva constatări) (2017);
- ★ **EU-MIDIS II: Roma – Selected findings** (Romii – câteva constatări) (2016);
- ★ **Second survey on discrimination and hate crime against Jews in the EU** (Al doilea sondaj referitor la discriminarea și infracțiunile motivate de ură împotriva evreilor din UE) (2018);
- ★ **EU LGBTI Survey II** (Al doilea sondaj privind LGBTI în UE) (2019);
- ★ **Roma and Travellers Survey** (Sondaj privind romii și *travellers*) (2019);
- ★ **Fundamental Rights Survey** (Sondaj privind drepturile fundamentale) (2019);
- ★ colectarea ad-hoc de date privind experiențele și discriminarea în domeniul încadrării în muncă și al ocupării forței de muncă pe motive de handicap și vârstă;
- ★ colectarea ad-hoc de date privind statutul și funcționarea organismelor de promovare a egalității, în cooperare cu Equinet.

Avizul nr. 1/2021 al FRA prezintă dovezile FRA privind experiențele de discriminare pe motivele și în aspectele de viață vizate de directivele privind egalitatea rasială și egalitatea de tratament. De asemenea, prezintă dovezi privind experiențele de discriminare care depășesc motivele și aspectele de viață vizate de aceste două directive. Aceste informații sunt relevante pentru negocierile amânate privind propunerea din 2008 de directivă a

⁽¹⁾ FRA (2021), „Egalitate, nediscriminare și rasism”.

⁽²⁾ Comisia Europeană (2008), *Propunere de directivă a Consiliului cu privire la punerea în aplicare a principiului tratamentului egal al persoanelor indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală*, COM(2008) 426 final, Bruxelles, 2 iulie 2008.

Consiliului cu privire la punerea în aplicare a principiului tratamentului egal al persoanelor indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală ⁽³⁾.

Secțiunea 4 din Avizul nr. 1/2021 al FRA analizează evoluțiile în rolul organismelor de promovare a egalității din statele membre. Această analiză răspunde recomandării din 2018 a Comisiei Europene privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității ⁽⁴⁾ și potențialei propuneri privind legislația de consolidare a organismelor de promovare a egalității, care a fost anunțată pentru 2022 în planul de acțiune al UE de combatere a rasismului pentru perioada 2020-2025 ⁽⁵⁾.

În aceste privințe, Avizul nr. 1/2021 al FRA completează raportul din 2021 al Comisiei Europene privind aplicarea Directivei privind egalitatea rasială și a Directivei privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă ⁽⁶⁾ și documentul de lucru al serviciilor Comisiei care însoțește acest raport, referitor la organismele de promovare a egalității și punerea în aplicare a Recomandării Comisiei privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității ⁽⁷⁾.

Raportul Comisiei Europene analizează dificultățile pe care le întâmpină statele membre în ceea ce privește interpretarea dispozițiilor ambelor directive și include clarificări din partea Curții de Justiție a Uniunii Europene în acest sens. Pe scurt, documentul de lucru al serviciilor Comisiei compară situația organismelor de promovare a egalității cu măsurile propuse în recomandarea Comisiei Europene privind standardele pentru organismele de promovare a egalității.

Avizul nr. 1/2021 al FRA nu analizează jurisprudența privind discriminarea, pentru a evita suprapunerea cu raportul Comisiei Europene privind aplicarea directivelor. În Raportul său anual privind drepturile fundamentale ⁽⁸⁾, FRA acoperă anumite evoluții ale jurisprudenței, iar periodic actualizează informațiile privind cauzele și hotărârile în baza sa de date privind islamofobia ⁽⁹⁾. Evaluarea europeană a legislației privind egalitatea furnizează actualizări regulate privind evoluțiile juridice și în materie de politici în domeniul egalității și al nediscriminării ⁽¹⁰⁾.

În fine, Avizul nr. 1/2021 al FRA analizează modul în care pot fi folosite datele în materie de egalitate ca instrument pentru monitorizarea realizării principiului egalității de tratament în UE și în statele sale membre.

⁽³⁾ Comisia Europeană (2008), *Propunere de directivă a Consiliului cu privire la punerea în aplicare a principiului tratamentului egal al persoanelor indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală*, COM(2008) 426 final, Bruxelles, 2 iulie 2008.

⁽⁴⁾ Comisia Europeană (2018), *Recomandarea (UE) 2018/951 a Comisiei din 22 iunie 2018 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității*, JO L 167, 4.7.2018, p. 28.

⁽⁵⁾ Comisia Europeană (2020), *O Uniune a egalității: Planul de acțiune al UE de combatere a rasismului pentru perioada 2020-2025*, COM(2020) 565 final, Bruxelles, 18 septembrie 2020.

⁽⁶⁾ Comisia Europeană (2021), *Raport al Comisiei către Parlamentul European și Consiliu privind aplicarea Directivei 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 („Directiva privind egalitatea rasială”) și a Directivei 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 („Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă”), COM(2021) 139 final, Bruxelles, 19 martie 2021.*

⁽⁷⁾ Comisia Europeană (2021), *Commission Staff Working Document – Equality bodies and the implementation of the Commission Recommendation on standards for equality bodies* (Document de lucru al serviciilor Comisiei – Organismele de promovare a egalității și punerea în aplicare a Recomandării Comisiei privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității), SWD(2021) 63 final, Bruxelles, 19 martie 2021.

⁽⁸⁾ FRA (2020), *Fundamental Rights Report 2020* (Raportul privind drepturile fundamentale 2020), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene (Oficiul pentru Publicații). Vezi și FRA (2020), *Fundamental Rights Report 2020 – Country research* (Raportul privind drepturile fundamentale 2020 – cercetări specifice fiecărei țări).

⁽⁹⁾ FRA (2021), *Database 2012–2019 on anti-Muslim hatred – Cases and rulings* (Baza de date pentru perioada 2012–2019 privind islamofobia – cauze și hotărâri).

⁽¹⁰⁾ European Equality Law Network (2021), *Evaluări ale legislației*.

Puncte comune și diferențe între Directiva privind egalitatea rasială (2000/43/CE) și Directiva privind egalitatea de tratament (2000/78/CE)

Puncte comune

- Ambele directive pun în aplicare principiul egalității de tratament.
- Acestea prezintă cadre pentru combaterea discriminării.
- Interzicerea discriminării include discriminarea directă, discriminarea indirectă, hărțuirea și instrucțiunile de a discrimina.
- Acestea interzic discriminarea în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.
- Diferențele de tratament care se bazează pe cerințe profesionale autentice și determinante sunt justificate.
- Acestea conțin dispoziții echivalente privind acțiunile pozitive, apărarea drepturilor, sarcina probei, victimizarea, diseminarea informațiilor, dialogul social, dialogul cu organizațiile neguvernamentale și sancțiunile.

Diferențe

- Directiva privind egalitatea rasială interzice discriminarea pe motive de origine rasială sau etnică.
- Directiva privind egalitatea de tratament interzice discriminarea pe motive de religie sau credință, handicap, vârstă sau orientare sexuală.
- Directiva privind egalitatea rasială interzice discriminarea în ceea ce privește protecția socială, inclusiv în ceea ce privește securitatea socială și îngrijirea medicală, avantajele sociale, educația, accesul la bunuri și servicii și furnizarea acestora, la dispoziția publicului, inclusiv în ceea ce privește locuința.
- Directiva privind egalitatea de tratament acoperă doar domeniul încadrării în muncă și al ocupării forței de muncă.
- Directiva privind egalitatea rasială obligă statele membre să desemneze organisme pentru promovarea egalității de tratament. Directiva privind egalitatea de tratament nu conține o astfel de obligație.
- Directiva privind egalitatea de tratament prevede adaptări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap.

REALIZAREA PRINCIPIULUI EGALITĂȚII DE TRATAMENT ÎN CONFORMITATE CU DIRECTIVA PRIVIND EGALITATEA RASIALĂ ȘI CU DIRECTIVA PRIVIND EGALITATEA DE TRATAMENT

Datele și dovezile colectate de FRA arată în mod constant că persoanele din întreaga UE se confruntă frecvent cu situații de discriminare pe motivele și în aspectele de viață enumerate în Directiva privind egalitatea rasială și în Directiva privind egalitatea de tratament. Acest lucru se întâmplă în ciuda faptului că directivele sunt în vigoare încă din anul 2000.

Aceasta pune sub semnul întrebării eficacitatea măsurilor, inclusiv a celor instituționale, adoptate de statele membre pentru a pune în aplicare legislația pentru combaterea discriminării, inclusiv a normelor adoptate de acestea în ceea ce privește caracterul eficace, proporțional și disuasiv al sancțiunilor în caz de discriminare (articolul 15 din Directiva privind egalitatea rasială, articolul 17 din Directiva privind egalitatea de tratament). Alte lacune în aplicarea dispozițiilor juridice ale UE pentru combaterea discriminării, identificate de practicienii în domeniul dreptului, se referă la sancțiunile aplicate la nivelul statelor membre, care, în prezent, „nu garantează măsuri reparatorii eficace și nu acționează ca un factor descurajator eficace”⁽¹¹⁾.

Directiva privind egalitatea rasială interzice discriminarea directă și indirectă pe motive de origine rasială sau etnică. Articolul 3, referitor la domeniul de aplicare al directivei, prevede că aceasta se aplică în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, formarea profesională, condițiile de muncă și afilierea la organizații ale lucrătorilor sau ale patronatului, protecția socială, inclusiv securitatea socială și îngrijirea medicală, avantajele sociale, educația, accesul la bunuri și servicii și furnizarea acestora, la dispoziția publicului, inclusiv în ceea ce privește locuința.

Directiva privind egalitatea de tratament interzice discriminarea directă și indirectă pe motive de religie sau credință, handicap, vârstă sau orientare sexuală. Articolul 3, referitor la domeniul de aplicare al directivei, prevede că aceasta se aplică în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, formarea profesională, condițiile de muncă și afilierea la organizații ale lucrătorilor sau ale patronatului.

În ceea ce privește Directiva privind egalitatea rasială, datele din sondajul FRA arată următoarele aspecte.

- Discriminarea pe motive de origine rasială sau etnică rămâne la un nivel ridicat în mod constant, atât de-a lungul timpului, cât și la nivelul diferitelor grupuri de populație din statele membre. De exemplu, datele din EU-MIDIS II arată că aproape unul din patru respondenți (24 %) s-a simțit discriminat în ultimele 12 luni anterioare desfășurării sondajului, în unul sau mai multe aspecte ale vieții de zi cu zi, în 2016, din cauza originii etnice sau a faptului că provine dintr-o familie de imigranți. Datele din EU-MIDIS I din 2007 arată că aproape unul din trei respondenți (30 %) au precizat că s-au simțit discriminați din cauza etniei (în unul sau mai multe aspecte ale vieții) pe parcursul celor 12 luni anterioare desfășurării sondajului⁽¹²⁾. Îmbunătățirea metodologiei de eșantionare și aplicarea ponderilor de proiectare a eșantioanelor pentru analiza datelor EU-MIDIS II limitează, într-o anumită măsură, comparabilitatea directă între cele două sondaje. Totuși, constatările indică progrese reduse în timp, ratele rămânând ridicate.
- Datele din sondajele FRA arată că persoanele care aparțin minorităților etnice sau categoriei imigranților (inclusiv romii și *travellers*, musulmanii, evreii și persoanele de origine africană) se confruntă în mod regulat cu niveluri înalte de discriminare din cauza originii lor etnice sau rasiale (precum și din cauza religiei sau a convingerilor lor) în diferite aspecte ale vieții. De exemplu, în cei cinci ani dinaintea sondajului, 41 % din persoanele rome, 45 % din persoanele de origine nord-africană, 39 % din africanii

⁽¹¹⁾ Equinet (2020), *Future of equality legislation in Europe – Synthesis report of the online roundtable*, Bruxelles, secretariatul Equinet.

⁽¹²⁾ FRA (2017), *EU-MIDIS II – Second European Union Minorities and Discrimination Survey – Main results* (Al doilea sondaj privind minoritățile și discriminarea în Uniunea Europeană – principalele rezultate), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații, p. 13; FRA (2010), *European Union Minorities and Discrimination Survey – Main results report* (Sondajul privind minoritățile și discriminarea în Uniunea Europeană – raport privind principalele rezultate), Oficiul pentru Publicații, p. 36.

subsahariani ⁽¹³⁾, 60 % din romi și *travellers* ⁽¹⁴⁾ și 25 % din evrei ⁽¹⁵⁾ s-au simțit discriminați din cauza etniei lor sau a statutului de imigrant.

- Persoanele descriu discriminarea drept o experiență recurentă: deși unele persoane se confruntă cu discriminarea în fiecare zi, numărul mediu al experiențelor de discriminare este de 4,6 incidente pe an ⁽¹⁶⁾.
- Gradul de discriminare pe motiv de origine rasială sau etnică diferă semnificativ nu numai între statele membre, ci și între diferitele grupuri care au făcut obiectul sondajului la nivelul unei singure țări. De exemplu, romii și *travellers*, persoanele de origine africană și imigranții și descendenții imigranților din Africa de Nord se confruntă cu niveluri mai mari de discriminare decât alte grupuri analizate în aceeași țară ⁽¹⁷⁾.
- Existența unor diferențe vizibile – precum culoarea pielii, aspectul fizic sau purtarea de îmbrăcăminte tradițională sau religioasă (de exemplu, eșarfele pentru acoperirea capului) în spații publice – generează niveluri ridicate ale inegalității de tratament pentru persoanele de origine africană, pentru romi și pentru femeile musulmane în UE ⁽¹⁸⁾.
- Deși respondenții romi și persoanele de origine africană au precizat în mare măsură că discriminarea a avut la bază aspectul lor fizic, imigranții și descendenții imigranților din Africa de Nord și din Turcia au afirmat în principal că au fost discriminați mai ales din cauza numelui lor de familie sau a prenumelui ⁽¹⁹⁾. Numele respondentului a fost principala cauză de discriminare în ceea ce privește accesul la o locuință și a doua cauză ca importanță în toate celelalte aspecte ale vieții vizate de sondaj.
- Experiențele în ceea ce privește discriminarea variază de la o grupă de vârstă la alta și de la o generație la alta, descendenții imigranților de origine nord-africană indicând, de exemplu, că se confruntă cu rate mai ridicate de discriminare etnică și religioasă decât prima generație de imigranți ⁽²⁰⁾. Această constatare poate reflecta și o serie de factori, precum o mai bună conștientizare a egalității și a drepturilor de către generațiile ulterioare și/sau impactul statutului juridic diferit – și al drepturilor aferente – de care se bucură descendenții imigranților și, dimpotrivă, așteptări mai mici din partea primei generații de imigranți în ceea ce privește egalitatea de tratament. Totuși, aceste constatări trebuie explorate în continuare.
- În medie, nu există diferențe substanțiale între experiențele femeilor și cele ale bărbaților privind discriminarea pe motive de etnie sau pe baza statutului de imigrant. În unele state membre există însă diferențe substanțiale între sexe în cadrul grupurilor țintă și între acestea ⁽²¹⁾.

⁽¹³⁾ FRA (2017), EU-MIDIS II – *Second European Union Minorities and Discrimination Survey – Main results* (Al doilea sondaj privind minoritățile și discriminarea în Uniunea Europeană – principalele rezultate), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații.

⁽¹⁴⁾ FRA (2020), *Roma and Travellers in six countries – Roma and Travellers Survey* (Romii și *travellers* în șase țări – Sondaj privind romii și *travellers*), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații; FRA (2017), EU-MIDIS II – *Second European Union Minorities and Discrimination Survey – Main results* (Al doilea sondaj privind minoritățile și discriminarea în Uniunea Europeană – principalele rezultate), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații.

⁽¹⁵⁾ FRA (2018), *Experiences and perceptions of antisemitism – Second survey on discrimination and hate crime against Jews in the EU* (Experiențe și percepții legate de antisemitism - Al doilea sondaj referitor la discriminarea și infracțiunile motivate de ură împotriva evreilor din UE), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații, p. 60. Al doilea sondaj referitor la antisemitism prezintă doar rata de discriminare pentru ultimele 12 luni.

⁽¹⁶⁾ FRA (2017), *Second European Union Minorities and Discrimination Survey – Main results* (Al doilea sondaj privind minoritățile și discriminarea în Uniunea Europeană – principalele rezultate), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații, p. 14.

⁽¹⁷⁾ *Ibidem*, pp. 29–32.

⁽¹⁸⁾ *Ibidem*, p. 32

⁽¹⁹⁾ *Ibidem*, p. 36.

⁽²⁰⁾ FRA (2017), *Second European Union Minorities and Discrimination Survey – Main results* (Al doilea sondaj privind minoritățile și discriminarea în Uniunea Europeană – principalele rezultate), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații, p. 30. FRA (2017), *Second European Union Minorities and Discrimination Survey: Muslims – Selected findings* (Al doilea sondaj privind minoritățile și discriminarea în Uniunea Europeană: Musulmanii – rezultate selectate), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații, p. 24.

⁽²¹⁾ FRA (2017), *Second European Union Minorities and Discrimination Survey – Main results* (Al doilea sondaj privind minoritățile și discriminarea în Uniunea Europeană – principalele rezultate), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații.

- Cea mai mare parte a respondenților se confruntă cu discriminare rasială la locul de muncă sau atunci când își caută un loc de muncă, în special romii și respondenții de origine nord-africană. Persoanele care provin din Africa de Nord și din Africa subsahariană se confruntă deseori cu discriminare la locul de muncă ⁽²²⁾.
- Alte aspecte ale vieții în care se înregistrează rate deosebit de ridicate în ceea ce privește discriminarea sunt accesul la locuințe și la alte servicii publice sau private, precum administrația publică, transportul în comun, magazinele, restaurantele sau barurile ⁽²³⁾.

În ceea ce privește **Directiva privind egalitatea de tratament**, datele din sondajele FRA și datele ad-hoc colectate de FRA legate de experiențele în materie de discriminare în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă pe motiv de handicap și vârstă, în scopurile Avizului nr. 1/2021 al FRA, arată următoarele aspecte.

- De la publicarea raportului Comisiei Europene privind aplicarea directivei, în 2014, s-au înregistrat progrese limitate ⁽²⁴⁾: rata de discriminare în ceea ce privește încadrarea în muncă pe motive de religie sau convingeri, handicap, vârstă și orientare sexuală a rămas ridicată în majoritatea statelor membre ale UE.
- În 2019, procentul de persoane care se declară lesbiene, homosexuale, bisexuale și transgen (LGBT) care s-au simțit discriminate atunci când au căutat un loc de muncă (11 %) a fost aproximativ același cu cel din 2012 (13 %). Același lucru este valabil și în ceea ce privește procentul de persoane LGBT care s-au simțit discriminate la locul de muncă (21 % în 2019 față de 19 % în 2012) ⁽²⁵⁾. Persoanele care se declară transgen sunt incluse în aceste cifre pentru a realiza comparații între cele două sondaje.
- Persoanele cu statut de minoritar etnic sau religios ori de imigrant se confruntă deseori la locul de muncă cu discriminări pe motive de religie sau de convingeri și într-o măsură mai mare decât populația generală.
- Rata discriminării pe motive de religie sau de convingeri la locul de muncă este relativ mare în cazul persoanelor cu statut de minoritar etnic sau de imigrant (rata pe cinci ani: 12 %) și în cazul membrilor minorităților religioase, precum musulmanii (rata pe cinci ani: 17 %) și evreii (rata pe 12 luni: 16 %) ⁽²⁶⁾.
- Doar 1 % din respondenții din populația generală s-au simțit discriminați în ceea ce privește încadrarea în muncă din cauza religiei sau a convingerilor lor în ultimii cinci ani anteriori sondajului, după cum arată datele din Sondajul privind drepturile fundamentale. Totuși, 15 % din respondenții la același sondaj, care se declară musulmani, declară că s-au simțit discriminați în ceea ce privește încadrarea în muncă din cauza religiei sau a convingerilor lor în ultimii cinci ani anteriori sondajului.

⁽²²⁾ FRA (2017), *Second European Union Minorities and Discrimination Survey – Main results* (Al doilea sondaj privind minoritățile și discriminarea în Uniunea Europeană – principalele rezultate), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații, p. 34 și p. 38.

⁽²³⁾ FRA (2020), *Roma and Travellers in six countries – Roma and Travellers Survey* (Romii și travellers în șase țări – Sondaj privind romii și travellers, Luxemburg, Oficiul pentru Publicații. FRA (2017), *Second European Union Minorities and Discrimination Survey – Main results* (Al doilea sondaj privind minoritățile și discriminarea în Uniunea Europeană – principalele rezultate), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații.

⁽²⁴⁾ Comisia Europeană (2014), *Raport al Comisiei către Parlamentul European și Consiliu – Raport comun privind aplicarea Directivei 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 (Directiva privind egalitatea rasială) și a Directivei 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 (Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă)*, COM(2014) 2 final, Bruxelles, 17 ianuarie 2014.

⁽²⁵⁾ FRA (2020), *EU-LGBTI II – A long way to go for LGBTI equality* (O cale lungă până la realizarea egalității pentru persoanele LGBTI), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații, p. 10.

⁽²⁶⁾ FRA (2017), *Second European Union Minorities and Discrimination Survey – Main results* (Al doilea sondaj privind minoritățile și discriminarea în Uniunea Europeană – principalele rezultate), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații; FRA (2018), *Experiences and perceptions of antisemitism – Second survey on discrimination and hate crime against Jews in the EU* (Experiențe și percepții legate de antisemitism – Al doilea sondaj referitor la discriminarea și infracțiunile motivate de ură împotriva evreilor din UE), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații.

- Femeile musulmane menționează că „modul în care se îmbracă” (purtând o eșarfă/un turban) a fost principalul motiv pentru care s-au simțit discriminate la locul de muncă ⁽²⁷⁾
- În ceea ce privește handicapul, datele din Sondajul privind drepturile fundamentale arată că discriminarea în ceea ce privește încadrarea în muncă crește odată cu gradul de limitare a activităților zilnice. Persoanele cu limitări severe sunt mai susceptibile să fie supuse discriminării decât cele fără limitări severe și cele fără nicio limitare a activităților zilnice. Trebuie reținut faptul că Sondajul privind drepturile fundamentale a abordat aspecte referitoare la discriminarea pe motiv de handicap prin întrebările Modulului minim european în materie de sănătate, elaborat de Eurostat pentru a colecta date privind autopercepția referitoare la sănătate. Modulul include următoarea întrebare: „Cel puțin în ultimele șase luni, în ce măsură v-ați simțit limitat(ă) din cauza unei probleme de sănătate, în activitățile obișnuite? Ați spus că ați fost... [Categoriile de răspuns: «Limitat(ă) semnificativ», «Limitat(ă), dar nu semnificativ», «Deloc limitat(ă)», «Prefer să nu spun», «Nu știu»]”. Potrivit Eurostat, această întrebare poate fi folosită ca indicator al unor limitări de durată legate de probleme ce țin de sănătatea fizică sau psihică, boli sau handicap ⁽²⁸⁾.
- Persoanele cu handicap se confruntă deseori cu discriminarea la locul de muncă și cu atât mai mult atunci când își caută un loc de muncă, după cum arată datele colectate în scopul Avizului nr. 1/2021 al FRA. FRA a colectat aceste date prin Franet. Aceste date au fost disponibile doar într-un număr limitat de state membre ale UE ⁽²⁹⁾.
- Femeile cu handicap sunt mai susceptibile să se confrunte cu discriminări pe motiv de handicap în ceea ce privește încadrarea în muncă decât bărbații cu handicap.
- Constatările din Sondajul privind drepturile fundamentale arată rate relativ mari de discriminare pe motiv de vârstă în ceea ce privește încadrarea în muncă pentru populația generală (rata la cinci ani: 15 %), cu diferențe substanțiale între țări.
- Datele din Sondajul privind drepturile fundamentale arată că de două ori mai multe persoane spun că sunt discriminate în ceea ce privește încadrarea în muncă fiindcă sunt „prea în vârstă” decât cele care spun că sunt „prea tinere” (10 % comparativ cu 6 %).
- Situațiile de discriminare pe motiv de vârstă în ceea ce privește încadrarea în muncă pentru persoanele în vârstă sunt numeroase, după cum arată datele colectate în scopurile Avizului nr. 1/2021 al FRA.
 - ★ Frecvența acestor situații tinde să crească odată cu vârsta respondentului și este deosebit de ridicată pentru persoanele cu vârsta de cel puțin 50 de ani. Aceste date au fost disponibile doar într-un număr limitat de state membre ale UE ⁽³⁰⁾.
 - ★ Frecvența situațiilor de discriminare pe motiv de vârstă este mai ridicată atunci când se caută un loc de muncă decât la locul de muncă.
 - ★ Femeile tind să se confrunte cu discriminarea pe criterii de vârstă în ceea ce privește încadrarea în muncă mai frecvent decât bărbații.
- De asemenea, datele din Sondajul privind drepturile fundamentale arată că rata discriminării în ceea ce privește încadrarea în muncă, din orice motiv, pe cinci ani, este aproape de două ori mai mare în cazul persoanelor care se declară lesbiene, homosexuale și bisexuale (LGB) sau din „altă categorie” (41 %) decât în cazul persoanelor care se declară heterosexuale (22 %) ⁽³¹⁾.

⁽²⁷⁾ FRA (2017), *Second European Union Minorities and Discrimination Survey: Muslims – Selected Findings* (Al doilea sondaj privind minoritățile și discriminarea în Uniunea Europeană: Musulmanii – rezultate selectate), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații, p. 24.

⁽²⁸⁾ Vezi Eurostat (2013), *European Health Interview Survey (EHIS wave 2) – Methodological manual* [Ancheta europeană de sănătate realizată prin interviu (EHIS, seria 2) – Manual metodologic], Luxemburg, Oficiul pentru Publicații, pp. 16–17.

⁽²⁹⁾ Pentru referințe detaliate, vezi secțiunea 1.2.2 din Avizul nr. 1/2021 al FRA.

⁽³⁰⁾ *Ibidem*.

⁽³¹⁾ FRA (2020), *What do fundamental rights mean for people in the EU? Fundamental Rights Survey* (Ce înseamnă drepturile fundamentale pentru persoanele din UE? – Sondaj privind drepturile fundamentale), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații.

- Persoanele LGB se confruntă cu o rată mai mare de discriminare la locul de muncă decât în ceea ce privește încadrarea în muncă, fără să existe diferențe substanțiale între lesbiene, homosexuali și persoanele bisexuale ⁽³²⁾.
- Discriminarea pe criterii de vârstă în ceea ce privește încadrarea în muncă pentru persoanele LGB crește odată cu vârsta și este deosebit de ridicată în cazul persoanelor care au cel puțin 55 de ani ⁽³³⁾.

↑ OPINIA NR. 1 A FRA

În conformitate cu articolul 5 din Directiva privind egalitatea rasială și cu articolul 7 din Directiva privind egalitatea de tratament – cu privire la ceea ce ambele directive numesc „acțiune pozitivă” – statele membre ale UE ar putea introduce măsuri pentru „prevenirea sau compensarea dezavantajelor legate de” motivele de discriminare și de aspectele de viață menționate în directivele respective, după cum arată cercetările FRA și sursele naționale de date.

Statele membre ale UE ar putea identifica astfel de dezavantaje și tendințe în ceea ce privește discriminarea prin colectarea sistematică de date și prin analiza experiențelor și a condițiilor socioeconomice ale membrilor categoriilor de populație expuse riscului de discriminare, după cum reiese din Avizul nr. 6 al FRA privind datele în materie de egalitate.

În conformitate cu articolul 15 din Directiva privind egalitatea rasială și cu articolul 17 din Directiva privind egalitatea de tratament, statele membre trebuie să își intensifice eforturile de îmbunătățire a eficacității măsurilor, inclusiv a celor instituționale, pe care le-au adoptat pentru aplicarea legislației de combatere a discriminării și să se asigure că „sanctiunile care se aplică în cazul încălcării dispozițiilor de drept intern adoptate” în temeiul directivelor trebuie să fie „eficiente, proporționale și să descurajeze discriminarea”.

⁽³²⁾ FRA (2020), *EU-LGBTI II – A long way to go for LGBTI equality* (O cale lungă până la realizarea egalității pentru persoanele LGBTI), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații, p. 31.

⁽³³⁾ FRA (2020), *EU-LGBTI II – A long way to go for LGBTI equality* (O cale lungă până la realizarea egalității pentru persoanele LGBTI), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații; FRA (2020), *What do fundamental rights mean for people in the EU? Fundamental Rights Survey* (Ce înseamnă drepturile fundamentale pentru persoanele din UE? – Sondaj privind drepturile fundamentale), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații.

LUAREA ÎN CONSIDERARE A PROTECȚIEI NEUNIFORME ÎMPOTRIVA DISCRIMINĂRII ÎN DISPOZIȚIILE JURIDICE ALE UE

Articolul 10 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene prevede că „[î]n 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”.

De asemenea, articolul 19 din TFUE precizează că „Consiliul, hotărând în unanimitate, în conformitate cu o procedură legislativă specială și cu aprobarea Parlamentului European, poate lua măsurile necesare în vederea combaterii oricărei discriminări bazate pe sex, rasă sau origine etnică, pe religie sau convingeri, pe handicap, vârstă sau orientare sexuală”.

Articolul 21 din Cartă 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”. De asemenea, articolul 21 interzice orice discriminare pe motiv de cetățenie „[î]n domeniul de aplicare a tratatelor și fără a aduce atingere dispozițiilor speciale ale acestora”. Carta este obligatorie pentru instituțiile UE în toate acțiunile acestora și pentru statele membre atunci când pun în aplicare dreptul Uniunii. În conformitate cu articolul 51 alineatul (1) din cartă, dispozițiile sale se adresează instituțiilor și organelor Uniunii, cu respectarea principiului subsidiarității, precum și statelor membre numai în cazul în care acestea pun în aplicare dreptul Uniunii.

În plus, UE a semnat și a ratificat Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap, care include nediscriminarea ca principiu al convenției (articolul 3), iar articolul 5 din aceasta interzice orice discriminare împotriva persoanelor cu handicap.

În pofida acestor dispoziții, cadrul juridic al UE privind egalitatea are în continuare lacune în ceea ce privește promovarea egalității de tratament. Dreptul secundar aplicabil al Uniunii – adică directivele privind egalitatea rasială, egalitatea de tratament și egalitatea de gen ⁽³⁴⁾ – are lacune în ceea ce privește protecția și duce la o ierarhizare artificială a motivelor, ceea ce limitează amploarea și domeniul de aplicare al protecției împotriva discriminării la nivelul UE. Spre deosebire de motivele legate de sex și de origine rasială sau etnică, care sunt protejate semnificativ în dispozițiile juridice ale UE, motivele referitoare la religie sau convingeri, la handicap, vârstă și orientare sexuală nu sunt protejate în aceeași măsură.

În plus, protecția împotriva discriminării nu este uniformă între statele membre, deși majoritatea au adoptat acte legislative care depășesc standardele minime introduse prin directivele privind egalitatea rasială, egalitatea de tratament și egalitatea de gen. Acoperind în legislația națională motive și aspecte de viață suplimentare, majoritatea statelor membre recunosc nevoia de a proteja persoanele față de discriminare în afara cadrului juridic existent al UE privind egalitatea.

Totuși, în pofida solicitărilor Parlamentului European și a eforturilor Comisiei Europene, propunerea din 2008 a Comisiei referitoare la o directivă a Consiliului cu privire la punerea în aplicare a principiului tratamentului egal al persoanelor indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală – Directiva privind egalitatea de tratament – este blocată la Consiliu, unde trebuie adoptată în unanimitate. Deși 14 state membre susțin pe deplin propunerea, un număr nenumărat de state membre încă se opun ⁽³⁵⁾.

Datele din sondajul FRA arată că, de exemplu, numeroși romi, *travellers*, musulmani, evrei și imigranți și descendenții acestora nu pot spune cu siguranță dacă se confruntă cu discriminări

⁽³⁴⁾ 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, JO L 180, 15.7.2010, p. 1; 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 (reformă), JO L 204, 26.7.2006, p. 23; 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, JO L 373, 21.12.2004, p. 37.

⁽³⁵⁾ Consiliul Uniunii Europene (2020), **Propunere de directivă a Consiliului cu privire la punerea în aplicare a principiului tratamentului egal al persoanelor indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală – informare din partea Președinției cu privire la răspunsurile la chestionarul său**, Bruxelles, 4 noiembrie 2020.

din cauza rasei și a etniei lor sau din cauza religiei și a convingerilor. De asemenea, datele arată în mod constant că numeroase persoane din întreaga UE se confruntă cu discriminare multiplă și intersecțională, bazată pe diferite combinații de motive.

Discriminarea intersecțională se referă la o situație în care există mai multe criterii care funcționează și interacționează simultan astfel încât sunt inseparabile și generează tipuri specifice de discriminare. Specialiștii în domeniu recunosc însă că abordarea discriminării din perspectiva unui singur motiv nu cuprinde diversitatea de moduri în care persoanele se confruntă cu discriminarea în viețile lor de zi cu zi. Totuși, discriminarea intersecțională nu este protejată în temeiul dreptului Uniunii și doar câteva state membre au adoptat dispoziții juridice referitoare la discriminarea multiplă sau intersecțională.

De asemenea, există preocupări legate de faptul că fenomenele de discriminare sistemică sau structurală afectează egalitatea de tratament. Recomandarea Consiliului privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor definește discriminarea sistemică sau structurală drept „evidentă în inegalitățile care rezultă din legislație, politică și practică, nu prin intenție, ci ca rezultat al unei serii de factori instituționali implicați în elaborarea, punerea în aplicare și revizuirea legislației, a politicilor și a practicilor”⁽³⁶⁾.

Datele colectate de FRA dezvăluie dovezi ale discriminării structurale la nivelul statelor membre, după cum reiese din constatările privind romii și persoanele de origine africană din EU-MIDIS II și din Sondajul privind romii și *travellers*. Aceste rezultate indică tendința ca persoanele care se confruntă cu unele dintre cele mai ridicate rate de discriminare să înregistreze, de asemenea, rate ridicate și peste medie în ceea ce privește starea de sărăcie.

- Un procent substanțial din rândul respondenților romi și al copiilor lor (80 %) trăiesc cu un venit sub pragul riscului de sărăcie din țările respective; fiecare al patrulea rom (27 %) și fiecare al treilea copil rom (30 %) trăiește într-o gospodărie care s-a confruntat cu foamea cel puțin o dată în luna precedentă EU-MIDIS II; un rom din trei trăiește într-o casă fără apă curentă, iar unul din 10 trăiește într-o casă fără energie electrică. Când au fost întrebați dacă venitul total al gospodăriei este suficient pentru a face față cheltuielilor de zi cu zi, 92 % din romii intervievați au afirmat că se confruntă cu unele dificultăți în acest sens, iar 45 % se confruntă cu „mari dificultăți”⁽³⁷⁾.
- În antiteză semnificativă cu populația generală, fiecare al patrulea copil rom și din grupul etnic *travellers* (23 %) din cele șase țări vizate de Sondajul FRA privind romii și *travellers* trăiește într-o gospodărie afectată de sărăcie severă. Aceasta înseamnă că membrii gospodăriei nu își pot permite articole de bază, precum mâncare sănătoasă sau căldură, sau au restanțe la plata chiriei și nu își pot permite o săptămână de concediu pe an⁽³⁸⁾.
- Mai mult de unul din doi (55 %) respondenți de origine africană au un venit al gospodăriei aflat sub pragul riscului de sărăcie după transferurile sociale în țara în care trăiește. Rata riscului de sărăcie în cazul acestor persoane este ridicată pentru respondenții din a doua generație (48 %) și pentru respondenții care sunt cetățeni (49 %) și este mai ridicată decât în cazul populației generale. Unul din doi respondenți de origine africană a declarat că locuiește într-o locuință supraaglomerată (45 %), comparativ cu 17 % din populația generală din cele 28 de state membre ale UE de la momentul respectiv. Unul din 10 (12 %) dintre acești respondenți se confruntă cu condiții precare de locuit, care se referă inclusiv la traiul într-o locuință fără baie și toaletă sau într-o locuință care este prea întunecată, are mușcați pe pereți sau la ferestre sau prezintă scurgeri prin acoperiș⁽³⁹⁾.

⁽³⁶⁾ Consiliul Uniunii Europene (2021), *Recomandarea Consiliului privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor*, Bruxelles, 2 martie 2021, p. 20.

⁽³⁷⁾ FRA (2016) *Second European Union Minorities and Discrimination Survey Roma – Selected findings* (Al doilea sondaj privind minoritățile și discriminarea în Uniunea Europeană: Romii – rezultate selectate), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații.

⁽³⁸⁾ FRA (2020), *Roma and Travellers in six countries – Roma and Travellers Survey* (Romii și *travellers* în șase țări – Sondaj privind romii și *travellers*), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații.

⁽³⁹⁾ FRA (2018), *Being Black in the EU* (Ce înseamnă să fii persoană de culoare în UE), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații.

↑ OPINIA NR. 2 A FRA

Legiuitorul UE și statele membre trebuie să se străduiască să asigure niveluri de protecție comparabile, consecvente și ridicate împotriva discriminării pe motive de sex, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în diferite aspecte ale vieții. În acest sens, statele membre s-ar putea inspira din strategiile și din planurile de acțiune ale Comisiei Europene care vizează realizarea unei Uniuni a egalității. Acestea includ: Planul de acțiune al UE de combatere a rasismului pentru perioada 2020-2025; Noul cadru strategic al UE privind romii: egalitate, incluziune și participare pentru perioada 2020-2030; Strategia privind egalitatea pentru persoanele LGBTIQ [lesbiene, homosexuale, bisexuale, transgen, intersexuale și queer] 2020-2025; Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030; Planul de acțiune privind integrarea și incluziunea pentru perioada 2021-2027 și Strategia UE privind egalitatea de gen 2020-2025.

UE și statele sale membre trebuie să exploreze în continuare toate opțiunile posibile pentru deblocarea negocierilor privind propunerea de directivă privind tratamentul egal. Adoptarea directivei fără întârzieri suplimentare ar elimina ierarhia artificială a motivelor care s-a instaurat de la sine în Uniune, asigurând o protecție cuprinzătoare și consecventă din partea UE și a statelor membre împotriva discriminării pe motive de religie sau de convingeri, de handicap, vârstă sau orientare sexuală în aspecte esențiale ale vieții, care nu sunt acoperite în prezent de legislația secundară a UE.

Legiuitorul UE trebuie să aibă în vedere extinderea conceptului de discriminare astfel încât să includă discriminarea intersecțională în legislația existentă și în noua legislație în domeniul egalității și al nediscriminării. Aceasta le-ar permite UE și statelor membre să consolideze protecția juridică împotriva discriminării intersecționale, în special pentru femeile care se confruntă cu discriminări pe baza combinării mai multor motive de discriminare.

RECUNOAȘTEREA POTENȚIALELOR NOI MIJLOACE DE DISCRIMINARE

În ultimii ani s-a înregistrat o creștere exponențială a utilizării algoritmilor și a inteligenței artificiale (IA) în procesele decizionale, într-o gamă variată de domenii societale. Alături de alți actori, FRA a arătat că utilizarea algoritmilor și a IA pot avea un impact major asupra principiului egalității de tratament și al nediscriminării. Acest aspect a fost evidențiat și de Grupul de experți la nivel înalt al UE privind IA.

Totuși, cunoștințele privind potențialul de discriminare atunci când se folosesc algoritmi și IA variază semnificativ de la un utilizator la altul, multe persoane nefiind conștiente de modul în care aceste sisteme pot duce la discriminare, în special la discriminarea indirectă, și o pot perpetua sau chiar consolida. O astfel de discriminare se produce atunci când o normă aparent neutră dezavantajează o persoană sau un grup de persoane care împărtășesc aceleași caracteristici comparativ cu altele, după cum reiese din directivele privind egalitatea rasială și egalitatea de tratament. Dovezile FRA – pe baza cercetărilor publicate de agenție privind IA – arată că se întâmplă des ca dezvoltatorii și utilizatorii publici și privați de IA să nu analizeze în detaliu sau chiar deloc dacă sistemele automate pe care le operează sunt sau nu discriminatorii.

Recunoscând provocarea importantă a utilizării IA într-un mod nediscriminatoriu astfel încât egalitatea să fie stimulată, nu redusă, organizațiile internaționale, UE și statele membre au un nivel diferit de implicare în ceea ce privește elaborarea de politici și redactarea de acte legislative privind IA, care trebuie să abordeze și necesitatea nediscriminării. În cartea sa albă „Inteligența artificială – O abordare europeană axată pe excelență și încredere”⁽⁴⁰⁾, care evidențiază planurile pentru o posibilă propunere legislativă, Comisia Europeană a subliniat că IA presupune o serie de riscuri, inclusiv discriminarea pe diferite motive protejate. Acest aspect a fost evidențiat și în **Planul de acțiune al UE de combatere a rasismului pentru perioada 2020-2025**.

Aceste inițiative și preocupări evidențiază riscul de discriminare atunci când se folosește IA în diferite aspecte ale vieții și necesitatea unei reglementări suplimentare. Potențiala adoptare pe scară largă a IA poate duce la discriminări în aspecte ale vieții și pe motive care le depășesc pe cele menționate în legislația secundară a UE privind combaterea discriminării.

↑ OPINIA NR. 3 A FRA

UE și statele sale membre trebuie să evalueze în detaliu impactul utilizării largi a algoritmilor și a IA în procesele decizionale privind tratamentul egal și nediscriminarea și trebuie să introducă mecanisme relevante pentru protejarea drepturilor fundamentale, pentru a limita acest impact. Aceasta ar contribui la reducerea riscurilor asociate potențialelor erori sistematice discriminatorii care sunt integrate în algoritmii și în IA folosite în procesul decizional.

În această privință, UE trebuie să ia în considerare și finanțarea unor cercetări țintite privind discriminarea prin intermediul IA și al algoritmilor.

⁽⁴⁰⁾ Comisia Europeană (2020), Cartea albă „Inteligența artificială – O abordare europeană axată pe excelență și încredere”.

NERAPORTAREA DISCRIMINĂRII ȘI NECUNOAȘTEREA DREPTURILOR

Datele din sondajul FRA arată că victimele discriminării tind să nu raporteze incidentele cu care se confruntă vreunei autorități sau vreunui organism, din mai multe motive, inclusiv fiindcă nu știu cui să se adreseze. Acest lucru se întâmplă deși în toate statele membre există organisme de promovare a egalității, după cum este prevăzut la articolul 13 din Directiva privind egalitatea rasială, care stipulează și că aceste organisme trebuie să furnizeze „asistență independentă victimelor discriminării, în urmărirea plângerilor lor de discriminare”⁽⁴¹⁾.

Constatările din sondajele FRA arată niveluri semnificative de subraportare a discriminării în general, organismele de raportare a egalității din UE primind mai puține rapoarte de discriminare decât alte instituții la care se pot adresa plângeri. Aceasta arată că procesele și sistemele existente pentru raportarea experiențelor de discriminare sunt deseori ineficace și nu le ajută întotdeauna pe victimele discriminării să solicite reparații și să aibă acces la justiție.

Mai exact:

- constatările tuturor sondajelor FRA arată rate scăzute de raportare a incidentelor discriminatorii în rândul tuturor categoriilor de populație intervievate⁽⁴²⁾;
- ratele scăzute de raportare sunt constante în timp, la nivelul mai multor țări și la nivelul diferitelor categorii de populație vizate de sondajele FRA – ratele medii de raportare pentru diferitele categorii de populație sunt:
 - ★ 12 % (EU-MIDIS II din 2016)
 - ★ 23 % (al doilea sondaj privind antisemitismul din 2018)
 - ★ 11 % (al doilea sondaj privind persoanele LGBTI [lesbiene, homosexuale, bisexuale, transgen și intersexuale] la nivelul UE, din 2019)
 - ★ 10 % (Sondajul privind drepturile fundamentale din 2019)
 - ★ 21 % (Sondajul privind romii și *travellers* din 2019);
- prin urmare, incidentele de discriminare rămân în mare măsură invizibile pentru instituțiile care au obligația legală de a le acorda asistență victimelor discriminării, inclusiv pentru organismele de promovare a egalității;
- datele din EU-MIDIS II din 2016 arată că majoritatea plângerilor au fost prezentate către un angajator (36 %), aproximativ 13 % din incidente fiind raportate sindicatelor și comitetelor pentru personal, iar alte 17 % fiind raportate poliției când au fost legate de accesul într-un club de noapte sau într-un bar⁽⁴³⁾;
- doar 4 % din totalul raportărilor legate de discriminare au fost prezentate unui organism de promovare a egalității, ceea ce reprezintă o cifră îngrijorător de scăzută;
- deși, per ansamblu, ratele de raportare a discriminării sunt scăzute, există variații vizibile între statele membre și categoriile intervievate – victimele discriminării care au statutul de minoritate etnică și de imigranți (inclusiv romii și *travellers*) și care locuiesc în Finlanda,

⁽⁴¹⁾ Pentru mai multe informații privind momentul instituirii organismelor de promovare a egalității în statele membre ale UE, consultați **Repertoriul european al organismelor de promovare a egalității** întreținut de Equinet.

⁽⁴²⁾ FRA (2017), **Second European Union Minorities and Discrimination Survey – Main results** (Al doilea sondaj privind minoritățile și discriminarea în Uniunea Europeană – principalele rezultate), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații; FRA (2018), **Experiences and perceptions of antisemitism – Second survey on discrimination and hate crime against Jews in the EU** (Experiențe și percepții legate de antisemitism – Al doilea sondaj referitor la discriminarea și infracțiunile motivate de ură împotriva evreilor din UE), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații; FRA (2020), **Roma and Travellers in six countries – Roma and Travellers Survey** (Romii și *travellers* în șase țări – Sondaj privind romii și *travellers*), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații; FRA (2020), **EU-LGBTI II – A long way to go for LGBTI equality** (O cale lungă până la realizarea egalității pentru persoanele LGBTI), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații; FRA (2019), **Fundamental Rights Survey** (Sondaj privind drepturile fundamentale).

⁽⁴³⁾ FRA (2017), **Second European Union Minorities and Discrimination Survey – Main results** (Al doilea sondaj privind minoritățile și discriminarea în Uniunea Europeană – principalele rezultate), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații, p. 22.

Țările de Jos, Irlanda, Suedia și Danemarca (țările sunt menționate în ordine numerică) tind să raporteze incidentele de discriminare mai des decât respondenții din alte țări ⁽⁴⁴⁾.

Numărul scăzut sau ridicat de incidente de discriminare raportate în statele membre nu reflectă neapărat amploarea sau natura discriminării în aceste state membre. În schimb, numărul de incidente raportate poate fi un indicator al dorinței persoanelor de a raporta discriminarea, care este afectat de nivelul încrederii în instituții și de nivelul de cunoaștere a legislației privind egalitatea, a drepturilor în materie de egalitate și a organismelor de promovare a egalității.

Numărul ridicat al cazurilor de discriminare raportate poate indica uneori că sistemele de raportare funcționează, în timp ce un număr scăzut poate arăta contrariul. În plus, variațiile ratelor de raportare, de la un an la altul, nu indică neapărat fluctuații ale frecvenței discriminării. În schimb, acestea pot reflecta schimbări la nivelul sistemelor de raportare, creșterea dorinței și a capacității victimelor și martorilor de a raporta incidentele sau îmbunătățirea capacității organismelor competente de a gestiona în consecință astfel de incidente.

Datele din sondajul FRA arată că printre principalele motive ale neraportării se numără următoarele.

— Din toate sondajele FRA reiese că principalul motiv pentru care nu este raportat un incident de discriminare este convingerea că nu se va întâmpla sau nu se va schimba nimic în urma raportării. Acest motiv a fost menționat de:

- ★ 52 % dintre respondenții la al doilea sondaj privind antisemitismul care nu au raportat cel mai recent incident de discriminare ⁽⁴⁵⁾;
- ★ 41 % dintre victimele discriminării din al doilea sondaj privind LGBTI în UE ⁽⁴⁶⁾;
- ★ 35 % dintre victimele discriminării cu statutul de minoritar etnic sau imigrant în EU-MIDIS II ⁽⁴⁷⁾;
- ★ peste 36 % dintre respondenții din populația generală la Sondajul privind drepturile fundamentale, care nu au raportat cel mai recent incident de discriminare cu care s-au confruntat ⁽⁴⁸⁾.

— Printre alte motive pentru neraportare menționate frecvent se numără convingerea că discriminarea nu este ușor de demonstrat și că incidentul ar putea fi prea nesemnificativ sau nu ar merita să fie raportat.

După cum reiese din constatările celui de-al doilea sondaj al FRA privind LGBTI în UE, alte motive precizate pentru neraportarea incidentelor sunt:

- ★ discriminarea nu merită raportată, fiindcă se întâmplă tot timpul (33 %);
- ★ respondenții nu doresc să dezvăluie faptul că aparțin categoriei LGBTI (21 %);
- ★ respondenții nu au încredere în autorități (21 %);
- ★ respondenților le este teamă că incidentul nu va fi luat în serios (23 %);
- ★ respondenții nu știu cum sau unde să raporteze (15 %);
- ★ respondenții se simt răniți, traumatizați și prea stresați ca să se ocupe de raportare (13 %) ⁽⁴⁹⁾.

⁽⁴⁴⁾ FRA (2017), *Second European Union Minorities and Discrimination Survey – Main results* (Al doilea sondaj privind minoritățile și discriminarea în Uniunea Europeană – principalele rezultate), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații, p. 43; FRA (2020), *Roma and Travellers in six countries – Roma and Travellers Survey* (Romii și *travellers* în șase țări – Sondaj privind romii și *travellers*), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații, p. 31.

⁽⁴⁵⁾ FRA (2018), *Experiences and perceptions of antisemitism – Second survey on discrimination and hate crime against Jews in the EU* (Experiențe și percepții legate de antisemitism – Al doilea sondaj referitor la discriminarea și infracțiunile motivate de ură împotriva evreilor din UE), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații, p. 59.

⁽⁴⁶⁾ FRA (2020), *EU-LGBTI II – A long way to go for LGBTI equality* (O cale lungă până la realizarea egalității pentru persoanele LGBTI), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații, p. 37.

⁽⁴⁷⁾ FRA (2017), *Second European Union Minorities and Discrimination Survey – Main results* (Al doilea sondaj privind minoritățile și discriminarea în Uniunea Europeană – principalele rezultate), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații, p. 49.

⁽⁴⁸⁾ FRA (2020), *What do fundamental rights mean for people in the EU? Fundamental Rights Survey 2019* (Ce înseamnă drepturile fundamentale pentru persoanele din UE? – Sondaj privind drepturile fundamentale 2019), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații.

⁽⁴⁹⁾ FRA (2020), *EU-LGBTI II – A long way to go for LGBTI equality* (O cale lungă până la realizarea egalității pentru persoanele LGBTI), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații, p. 37.

- Aceste constatări indică grade diferite de eficacitate ale legilor, politicilor și organismelor existente menite să combată discriminarea și să asigure egalitatea pentru toți în statele membre. De asemenea, ele sugerează că există niveluri variabile de cunoaștere a drepturilor între diferitele grupuri intervievate, din diferite țări. Într-adevăr, datele din sondajele FRA arată că, spre deosebire de constatările în cazul populației generale, organismele de promovare a egalității rămân în mare măsură necunoscute pentru grupurile de populație expuse riscului de discriminare, precum minoritățile etnice sau imigranții. În plus, cunoașterea legislației pentru combaterea discriminării și a posibilelor mecanisme de reparații, inclusiv a organismelor de promovare a egalității, variază semnificativ între țări și între grupurile intervievate.
- În medie, în rândul respondenților la EU-MIDIS II, nivelul de conștientizare a ilegalității discriminării este relativ ridicat (67 %) ⁽⁵⁰⁾.
- În schimb, nivelul de conștientizare al respondenților la EU-MIDIS II cu privire la orice organizație care oferă sprijin sau consiliere victimelor discriminării, inclusiv cu privire la organismele de promovare a egalității, este foarte scăzut: 71 % nu știu de existența vreunei astfel de organizații, iar 62 % nu recunosc numele niciunui organism de promovare a egalității din țara lor ⁽⁵¹⁾.
- Conștientizarea cu privire la organismele de promovare a egalității în rândul populației generale este relativ ridicată, comparativ cu minoritățile etnice sau cu imigranții și cu descendenții acestora. În medie, în cele 27 de state membre ale UE (UE-27), trei din cinci respondenți (61 %) la Sondajul privind drepturile fundamentale au cunoștință de existența a cel puțin un organism de promovare a egalității în țara lor – aceasta incluzând și organismele de promovare a egalității care se ocupă de originea rasială și etnică și de gen, ca motive de discriminare. Peste jumătate (52 %) din totalul respondenților au cunoștință de existența unui organism de promovare a egalității al cărui mandat vizează originea rasială sau etnică drept motiv de discriminare ⁽⁵²⁾.
- Totuși, acest procent este mai scăzut în rândul celor care nu sunt cetățeni ai țării în care se desfășoară sondajul (34 %) decât în rândul celor care sunt cetățeni (53 %). În mod similar, 45 % dintre respondenții la Sondajul privind drepturile fundamentale care consideră că aparțin unei minorități etnice au cunoștință de existența unui organism de promovare a egalității care se ocupă de originea rasială sau etnică drept motive de discriminare, comparativ cu 53 % dintre cei care nu consideră că aparțin vreunei minorități etnice ⁽⁵³⁾.
- Datele din Sondajul privind drepturile fundamentale arată, de asemenea, că, în UE-27, conștientizarea în rândul populației generale cu privire la un organism de promovare a egalității diferă ușor în funcție de handicap. Peste jumătate (55 %) dintre respondenții ale căror activități zilnice sunt limitate semnificativ precizează că au cunoștință de existența unui organism de promovare a egalității, procentul fiind de 57 % pentru respondenții care sunt limitați, dar nu semnificativ, și de 63 % în cazul respondenților care nu sunt limitați.
- Per ansamblu și conform mai multor sondaje ale FRA, conștientizarea în rândul respondenților cu privire la un organism de promovare a egalității diferă în funcție de nivelul de educație – respondenții cu un nivel educațional mai scăzut tind să fie mai puțin conștienți de existența unor astfel de instituții.
- Chiar și atunci când cunoștințele privind anumite organisme de promovare a egalității sunt mai ridicate (de exemplu, în cazul populației generale și al persoanelor LGBTI) ⁽⁵⁴⁾, aceasta nu se corelează cu o rată de raportare substanțial mai ridicată.

⁽⁵⁰⁾ FRA (2017), *Second European Union Minorities and Discrimination Survey – Main results* (Al doilea sondaj privind minoritățile și discriminarea în Uniunea Europeană – principalele rezultate), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații, p. 55.

⁽⁵¹⁾ *Ibidem*, pp. 51-53.

⁽⁵²⁾ FRA (2020), *What do fundamental rights mean for people in the EU? Fundamental Rights Survey* (Ce înseamnă drepturile fundamentale pentru persoanele din UE? – Sondaj privind drepturile fundamentale), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații.

⁽⁵³⁾ *Ibidem*.

⁽⁵⁴⁾ FRA (2020), *What do fundamental rights mean for people in the EU? Fundamental Rights Survey 2019* (Ce înseamnă drepturile fundamentale pentru persoanele din UE? – Sondaj privind drepturile

- Datele FRA privind organismele de promovare a egalității arată că organismele din Cehia, Danemarca, Irlanda, Letonia, Polonia și Suedia se află în partea superioară a clasamentului în ceea ce privește numărul de angajați și bugetul comparativ cu populația țării, iar 50 % sau mai mult dintre respondenții la sondajul EU-MIDIS II al FRA declară că au cunoștință de existența organismelor de promovare a egalității în aceste țări (cu un nivel puțin mai scăzut de conștientizare în Irlanda și Suedia, de aproximativ 40 %).
- În comparație, datele FRA arată că organismele de promovare a egalității din Austria, Bulgaria, Germania, Grecia, Ungaria, Italia, Luxemburg, Malta, Țările de Jos, România, Slovenia și Spania se află în partea inferioară a clasamentului în ceea ce privește numărul de angajați și bugetul comparativ cu populația țării, iar 30 % sau mai puțin dintre respondenții la sondajul EU-MIDIS II al FRA declară că au cunoștință de existența organismelor de promovare a egalității în aceste țări.

Nivelurile scăzute de conștientizare cu privire la organismele de promovare a egalității subminează rolul important pe care trebuie să îl joace acestea în oferirea de asistență victimelor discriminării. Dovezile disponibile confirmă o legătură între resursele alocate organismelor de promovare a egalității (personalul și bugetul) și gradul de conștientizare în rândul populației cu privire la existența acestor organisme. Aceasta arată că există o probabilitate mai mare ca organismele de promovare a egalității care sunt mai puternice din punct de vedere juridic și financiar să poată juca un rol mai eficace în creșterea nivelului de conștientizare a drepturilor atât în rândul victimelor discriminării, cât și în rândul martorilor la astfel de incidente. Acest lucru include și capacitatea organismelor respective de a pune în aplicare măsuri țintite, care vizează persoanele sau grupurile cele mai expuse riscului de discriminare.

Este remarcabil însă faptul că nivelurile mai ridicate de conștientizare cu privire la organismele de promovare a egalității nu sunt corelate întotdeauna cu niveluri mai ridicate de raportare către aceste organisme. Acest lucru se întâmplă chiar și în cazul unora dintre organismele care se află în partea superioară a clasamentului din punctul de vedere al raportului dintre resursele lor umane și financiare și populația țării în care își desfășoară activitatea.

UE și statele sale membre au inițiat eforturi concrete pentru a încuraja raportarea către organismele și autoritățile competente în domeniul infracțiunilor motivate de ură, acestea constituind una dintre cele mai grave forme de discriminare ⁽⁵⁵⁾. În martie 2021, Grupul la nivel înalt al UE pentru combaterea rasismului, a xenofobiei și a altor forme de intoleranță a avizat o serie de principii directe esențiale pentru a încuraja victimele să raporteze infracțiunile motivate de ură către autoritățile de aplicare a legii ⁽⁵⁶⁾. Grupul de lucru privind înregistrarea, colectarea de date și încurajarea raportării infracțiunilor motivate de ură a elaborat aceste principii, prin activități facilitate de FRA.

Unele aspecte ale principiilor directe esențiale pentru încurajarea raportării infracțiunilor motivate de ură sunt relevante în contextul încurajării raportării discriminării către organismele de promovare a egalității. Acest lucru se întâmplă deși mandatele câtorva organisme de promovare a egalității vizează în mod explicit infracțiunile motivate de ură, care fac de obicei obiectul dreptului penal.

Principiile 5, 6, 8 și 9 prezintă un interes deosebit în contextul încurajării raportării către organismele de promovare a egalității. Aceste principii se referă în general la:

- instituirea unei cooperări structurale și oficiale între organismele de promovare a egalității, poliție și organizațiile societății civile, inclusiv a unor sisteme eficace de sesizare;

fundamentale 2019), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații; FRA (2020), *EU LGBTI II – A long way to go for LGBTI equality* (O cale lungă până la realizarea egalității pentru persoanele LGBTI), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații, pp. 35–37.

⁽⁵⁵⁾ FRA (2012), *Making hate crime visible in the European Union: Acknowledging victims' rights* (Asigurarea vizibilității infracțiunilor motivate de ură în Uniunea Europeană: recunoașterea drepturilor victimelor), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații.

⁽⁵⁶⁾ Comisia Europeană, Grupul la nivel înalt al UE pentru combaterea rasismului, a xenofobiei și a altor forme de intoleranță, Grupul de lucru privind înregistrarea, colectarea de date și încurajarea raportării infracțiunilor motivate de ură (2021), *Key guiding principles on encouraging reporting of hate crime – The role of law enforcement and relevant authorities* (Principii directe esențiale privind raportarea infracțiunilor motivate de ură – Rolul autorităților de aplicare a legii și al autorităților relevante), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații.

- instituirea unor canale accesibile de raportare pentru victime și martori, precum raportarea de către terți;
- furnizarea de asistență adaptată persoanelor expuse riscului de victimizare ca urmare a unor prejudecăți.

Victimele infracțiunilor și ale hărțuirii motivate de prejudecăți se pot adresa organismelor de promovare a egalității și pot raporta incidente care nu îndeplinesc criteriile pentru a fi clasificate drept infracțiuni. Protocoalele oficiale și eficiente de sesizare între autoritățile relevante, în funcție de competența lor pentru un anumit caz, constituie un pas important pentru victimele discriminării în ceea ce privește solicitarea de asistență, protecție și reparații. O astfel de cooperare interinstituțională include sensibilizarea cu privire la drepturi și creșterea nivelului de cunoaștere a organismelor de promovare a egalității în rândul populației generale și al categoriilor care sunt cele mai expuse riscului de discriminare.

↑ OPINIA NR. 4 A FRA

Comisia Europeană și statele membre ale UE trebuie să ia în considerare elaborarea unor principii directe specifice privind încurajarea raportării discriminării către organismele de promovare a egalității în cadrul activităților Grupului UE la nivel înalt pentru nediscriminare, egalitate și diversitate și în strânsă cooperare cu Equinet, cu organismele de promovare a egalității și cu organizațiile relevante ale societății civile.

În ceea ce privește încurajarea raportării, UE și statele membre trebuie să ia în considerare transferarea lecțiilor învățate din activitățile facilitate de FRA privind încurajarea raportării infracțiunilor motivate de ură în cadrul Grupului la nivel înalt al UE pentru combaterea rasismului, a xenofobiei și a altor forme de intoleranță, la contextul încurajării raportării discriminării către organismele de promovare a egalității. Principiile directe esențiale pentru încurajarea raportării infracțiunilor motivate de ură, astfel cum sunt susținute de grupul la nivel înalt, ar putea fi adaptate la contextul raportării discriminării către organismele de promovare a egalității, în special în ceea ce privește:

- instituirea unor sisteme eficiente de sesizare între organismele de promovare a egalității, poliție și organizațiile societății civile;
- punerea la dispoziție a unor canale de raportare accesibile, inclusiv pentru raportarea de către terți;
- furnizarea de asistență adaptată persoanelor expuse riscului de discriminare.

Statele membre trebuie să își intensifice eforturile pentru a se asigura că organismele de promovare a egalității dispun de mijloacele necesare pentru a-și face cunoscute existența și mandatul, în special în rândul categoriilor de populație expuse riscului de discriminare, dar și în rândul populației generale.

Comisia Europeană și statele membre trebuie să încurajeze cercetările independente cu acele categorii de populație care sunt cel mai puternic afectate de discriminare, pentru a explora diferenții factori care pot influența decizia persoanelor de a raporta sau nu organismelor de promovare a egalității.

Statele membre ale UE trebuie să își consolideze eforturile de a face cunoscute legislația în materie de combatere a discriminării și mecanismele de reparații relevante, în special în rândul tuturor categoriilor de populație expuse riscului de discriminare, în conformitate cu articolul 10 din Directiva privind egalitatea rasială și cu articolul 12 din Directiva privind egalitatea de tratament.

Statele membre ale UE trebuie să își intensifice eforturile de a utiliza instrumente precum obligațiile în materie de egalitate în sectorul public și evaluări ale impactului în ceea ce privește egalitatea, pentru a asigura punerea în aplicare a principiului egalității de tratament.

EVOLUȚII ÎN ROLUL ORGANISMELOR DE PROMOVARE A EGALITĂȚII

O punere eficace în aplicare a legislației existente necesită structuri și mecanisme adecvate pentru îmbunătățirea respectării legii, precum și încredere în organismele implicate în promovarea egalității. În acest sens, este esențial ca organismele de promovare a egalității să fie eficace.

Articolul 13 din Directiva privind egalitatea rasială prevede că „[s]tatele membre desemnează un organism sau mai multe organisme pentru promovarea egalității de tratament față de toate persoanele, fără discriminare pe baza rasei sau originii etnice. Aceste organisme pot face parte din agenții acreditate la nivel național pentru apărarea drepturilor omului sau respectarea drepturilor persoanelor”.

Conform directivei, competențele acestor organisme de promovare a egalității trebuie să includă acordarea de asistență independentă victimelor discriminării, în urmărirea plângerilor lor de discriminare, desfășurarea unor studii independente privind discriminarea, și publicarea unor rapoarte independente și formularea de recomandări în orice problemă legată de o asemenea discriminare. Directiva lasă statelor membre o marjă amplă în ceea ce privește constituirea organismelor de promovare a egalității, în conformitate cu propriile tradiții și măsuri instituționale.

În 2018, Comisia Europeană a publicat o recomandare privind standardele pentru organismele de promovare a egalității, în care sunt identificate trei domenii în care statele membre ar putea pune în aplicare măsuri pentru a le permite organismelor de promovare a egalității să promoveze pe deplin egalitatea de tratament și să realizeze în mod eficace sarcinile ce le sunt încredințate în temeiul dreptului Uniunii. Acestea se referă la mandatul organismelor în cauză, la independența și eficacitatea lor și la modul în care ele cooperează și se coordonează unul cu celălalt, cu autoritățile publice și cu alte organizații.

După cum precizează Comisia Europeană ⁽⁵⁷⁾, rolul și statutul organismelor de promovare a egalității încă diferă semnificativ de la un stat membru la altul, înregistrându-se un grad ridicat de diversitate în ceea ce privește structura acestora, motivele de discriminare și aspectele de viață vizate de mandatele lor, funcțiile acestora, independența lor și resursele umane, financiare și tehnice pe care le au la dispoziție. Această lipsă de uniformitate între organismele de promovare a egalității din statele membre conduce la lacune în ceea ce privește protecția împotriva discriminării în UE. Aceste dovezi privind diversitatea constantă a organismelor de promovare a egalității – deși în 2018 a fost adoptată recomandarea Comisiei Europene privind standardele pentru organismele de promovare a egalității, care și-a propus să abordeze o parte dintre lacunele respective – confirmă că încă se mai pot armoniza rolul și poziția organismelor de promovare a egalității din UE, iar mandatele acestora pot fi consolidate.

De asemenea, Comisia Europeană a anunțat în Planul de acțiune al UE de combatere a rasismului pentru perioada 2020-2025 că va explora posibilitatea de a propune până în 2022 noi acte legislative pentru consolidarea organismelor de promovare a egalității.

Equinet a dezvoltat două seturi de indicatori care pot sprijini UE și statele sale membre în eforturile lor de a consolida organismele de promovare a egalității.

Setul de indicatori privind mandatele se axează pe motivele discriminării și pe domeniile vizate de organismele de promovare a egalității, pe natura și amploarea competențelor acestora în ceea ce privește acordarea de asistență independentă victimelor discriminării, pe competențele lor decizionale, pe capacitatea lor de a efectua sondaje și cercetări și pe funcția lor consultativă.

Setul de indicatori privind independența se axează pe cadrele juridice de instituire a organismelor de promovare a egalității, pe capacitatea acestora de a-și îndeplini funcțiile

⁽⁵⁷⁾ Comisia Europeană (2021), *Commission Staff Working Document – Equality bodies and the implementation of the Commission Recommendation on standards for equality bodies* (Document de lucru al serviciilor Comisiei – Organismele de promovare a egalității și punerea în aplicare a Recomandării Comisiei privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității), SWD(2021) 63 final, Bruxelles, 19 martie 2021.

fără imixtiuni, pe bugetul și resursele alocate organismelor de promovare a egalității și pe numirea și responsabilitatea conducerii organismelor de promovare a egalității.

Rolul important al organismelor de promovare a egalității în aplicarea principiului egalității de tratament este evidențiat și în rolurile atribuite organismelor de promovare a egalității în diverse inițiative ale UE: planul de acțiune al UE de combatere a rasismului pentru perioada 2020-2025 ⁽⁵⁸⁾; strategia UE privind drepturile victimelor ⁽⁵⁹⁾; Recomandarea Consiliului privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor ⁽⁶⁰⁾; propunerea de regulament de stabilire a dispozițiilor comune privind fonduri ale UE pentru perioada 2021-2027 (Regulamentul privind dispozițiile comune) ⁽⁶¹⁾; și propunerea de măsuri obligatorii privind transparența salarială ⁽⁶²⁾. Fiecare dintre aceste documente atribuie roluri active organismelor de promovare a egalității, prin care acestea au obligația de a aloca resurse astfel încât să poată îndeplini aceste sarcini în mod eficace și independent.

Mai concret, Regulamentul privind dispozițiile comune prevede participarea organismelor de promovare a egalității la comitetele de monitorizare a programelor finanțate de UE. Aceste comitete vor avea obligația de a examina în ce măsură programele finanțate de UE respectă sau nu condițiile favorizante necesare pentru accesarea și utilizarea fondurilor UE pe parcursul perioadei de programare.



OPINIA NR. 5 A FRA

Statele membre ale UE trebuie să se asigure că organismele de promovare a egalității își pot îndeplini în mod eficace sarcinile, astfel cum sunt prevăzute în Directiva privind egalitatea rasială, și în ceea ce privește rolurile atribuite acestora în: planul de acțiune al UE de combatere a rasismului; strategia UE privind drepturile victimelor; Recomandarea Consiliului privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor; propunerea de regulament de stabilire a dispozițiilor comune privind fonduri ale UE pentru perioada 2021-2027; și propunerea de măsuri obligatorii privind transparența salarială.

Aceasta presupune că trebuie luate măsuri pentru a se garanta că organismelor de promovare a egalității li se acordă mandate suficiente de extinse și le sunt alocate resurse umane, financiare și tehnice adecvate, astfel încât să își poată îndeplini toate sarcinile obligatorii în mod eficace și independent. Această necesitate este evidențiată și în raportul din 2021 al Comisiei Europene referitor la aplicarea directivelor privind egalitatea rasială și egalitatea de tratament.

⁽⁵⁸⁾ Comisia Europeană (2020), *O Uniune a egalității: Planul de acțiune al UE de combatere a rasismului pentru perioada 2020-2025*, COM(2020) 565 final, Bruxelles, 18 septembrie 2020.

⁽⁵⁹⁾ Comisia Europeană (2020), *Strategia UE privind drepturile victimelor (2020-2025)*, COM(2020) 258 final, Bruxelles, 24 iunie 2020.

⁽⁶⁰⁾ Consiliul Uniunii Europene (2021), *Recomandarea Consiliului privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor*, Bruxelles, 2 martie 2021.

⁽⁶¹⁾ Comisia Europeană (2018), *Propunere de regulament al Parlamentului European și al Consiliului de stabilire a unor dispoziții comune privind Fondul european de dezvoltare regională, Fondul social european plus, Fondul de coeziune și Fondul european pentru pescuit și afaceri maritime, și de instituire a unor norme financiare aplicabile acestor fonduri, precum și Fondului pentru azil și migrație, Fondului pentru securitate internă și Instrumentului pentru managementul frontierelor și vize*, COM(2018) 375 final, Bruxelles, 29 mai 2018.

⁽⁶²⁾ Comisia Europeană (2021), *Propunere de directivă a Parlamentului European și a Consiliului de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii*, COM(2021) 93 final, Bruxelles, 4 martie 2021.

În aceste demersuri, statele membre trebuie să ia în considerare Recomandarea (UE) 2018/951 a Comisiei Europene din 22 iunie 2018 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității. Aceasta înseamnă că organismele de promovare a egalității trebuie să fie în măsură să primească și să trateze plângeri (inclusiv plângeri introduse de terți) și să acorde asistență victimelor discriminării, să publice rapoarte independente și recomandări privind orice problemă legată de discriminare, să colecteze date prin sondaje independente, ceea ce contribuie la crearea bazei de dovezi pentru monitorizarea nivelurilor de discriminare și să promoveze conștientizarea existenței organismelor de promovare a egalității în rândul populației pe care au menirea să o deservească.

Statele membre sunt încurajate să pună pe deplin în aplicare măsurile incluse în Recomandarea Comisiei Europene privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității, pentru a se asigura că aceste organisme își pot îndeplini potențialul imens și pot promova în practică egalitatea de tratament.

În plus, Comisia Europeană este încurajată să propună noi acte legislative până în 2022, pentru a consolida organismele de promovare a egalității, astfel cum reiese din planul de acțiune al UE de combatere a rasismului pentru perioada 2020-2025. Protecția inegală împotriva discriminării pe teritoriul UE, care este urmarea faptului că organismele de promovare a egalității prezintă o diversitate ridicată, este un element în favoarea unei astfel de legislații, mai ales ținând cont de faptul că egalitatea este una dintre valorile pe care se întemeiază Uniunea.

Având în vedere varietatea tradițiilor și a sistemelor juridice din statele membre, se încurajează continuarea schimbului de bune practici, pentru a identifica modul în care măsurile puse în aplicare într-o țară – pentru a consolida organismele de promovare a egalității – ar putea fi transferate în alta. Statele membre ar putea solicita asistența Comisiei Europene, a FRA și a Equinet pentru a facilita astfel de schimburi de practici.

Statele membre sunt încurajate să aplice indicatorii dezvoltăți de Equinet pentru a măsura conformitatea cu standardele pentru organismele de promovare a egalității și să adopte măsuri pentru consolidarea în consecință a acestor organisme.

UE trebuie să se asigure că Equinet este dotată cu resursele umane, tehnice și financiare adecvate pentru a putea dezvolta în continuare seturile sale de indicatori și a asigura punerea lor în aplicare, pentru a asista Comisia Europeană, statele membre și organismele de promovare a egalității în monitorizarea punerii practice în aplicare a recomandării privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității. Aceasta ar contribui la consolidarea organismelor de promovare a egalității.

PROMOVAREA COLECTĂRII ȘI UTILIZĂRII DE DATE ÎN MATERIE DE EGALITATE, INCLUSIV A APLICĂRII CORECTE A REGULAMENTULUI GENERAL PRIVIND PROTECȚIA DATELOR

Potrivit *Manualului european privind datele în materie de egalitate* ⁽⁶³⁾, „date în materie de egalitate” înseamnă orice informație utilă în vederea descrierii și a analizării situației egalității. Astfel de date sunt indispensabile pentru o evaluare bazată pe dovezi a aplicării politicilor de nediscriminare la nivelul UE și la nivelul statelor membre și pentru capacitatea categoriilor de populație expuse riscului de discriminare.

Atunci când sunt colectate în mod regulat și sistematic, aceste informații sunt esențiale pentru a ajuta statele membre să își evalueze conformitatea cu obligațiile privind drepturile omului. De asemenea, ele le permit responsabililor de elaborarea politicilor să monitorizeze tendințele în ceea ce privește rezultatele aplicării legislației, a politicilor și a măsurilor adoptate de UE și de statele sale membre pentru promovarea egalității de tratament. În acest context, Curtea de Conturi Europeană – în raportul său special din 2016 intitulat **Inițiativele de politică ale UE și sprijinul financiar acordat de aceasta pentru integrarea romilor** – a invitat Comisia Europeană să concluzioneze cu statele membre pentru a elabora o metodologie comună și să încurajeze statele membre să colecteze date statistice privind etnia ⁽⁶⁴⁾. Drept răspuns, Comisia Europeană și FRA au cooperat cu punctele naționale de contact pentru romi în cadrul unui grup de lucru care a dezvoltat un cadru al indicatorilor privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor și l-au populat cu date. Această activitate este în curs.

În prezent, puține state membre operează sisteme cuprinzătoare sau au o abordare coordonată în ceea ce privește colectarea și utilizarea de date în materie de egalitate, după cum reiese din *Orientările privind îmbunătățirea colectării și a utilizării datelor în materie de egalitate*, avizate în 2018 de Grupul la nivel înalt al Comisiei Europene privind nediscriminarea, egalitatea și diversitatea ⁽⁶⁵⁾. Un subgrup dedicat pentru datele în materie de egalitate, facilitat de FRA, a dezvoltat aceste orientări pentru a oferi îndrumări concrete privind îmbunătățirea colectării și a utilizării datelor în materie de egalitate la nivel național.

Unele state membre au început să pună în aplicare aceste orientări care se referă la dimensiunile instituționale, structurale și operaționale ale colectării și utilizării de date în materie de egalitate. Orientările sunt completate de un **compendiu de practici promițătoare** ⁽⁶⁶⁾ și de un instrument de cartografiere a diagnosticelor.

Subgrupul pentru date în materie de egalitate a identificat o serie de provocări în ceea ce privește utilizarea și colectarea de date în materie de egalitate comune multor state membre, inclusiv un dezechilibru în ceea ce privește motivele de discriminare și aspectele vieții pentru care sunt colectate date; o lipsă de consecvență și de coerență a definițiilor, clasificărilor și catalogărilor, care afectează comparabilitatea statisticilor în materie de egalitate între statele membre și în interiorul acestora; consultări insuficiente cu părțile interesate relevante și cu grupurile afectate atunci când se proiectează și se pune în aplicare colectarea datelor; o colectare intermitentă a datelor, care nu permite o analiză a tendințelor de-a lungul timpului; și interpretarea incorectă a cadrelor privind protecția datelor, întrucât acestea se referă la date în materie de egalitate.

Această lipsă a datelor înseamnă că UE și statele membre nu au informații complete atunci când vor să răspundă situațiilor cu care se confruntă milioane de persoane din întreaga UE, caracterizate prin discriminare pe diferite motive și în diferite aspecte ale vieții. Mai mult,

⁽⁶³⁾ Comisia Europeană (2016), *European handbook on equality data* (Manualul european privind datele în materie de egalitate), Luxemburg, Oficiul pentru Publicații, p. 15.

⁽⁶⁴⁾ Curtea de Conturi Europeană (2016), *Inițiativele de politică ale UE și sprijinul financiar acordat de aceasta pentru integrarea romilor: s-au înregistrat progrese semnificative în ultimul deceniu, dar sunt necesare eforturi suplimentare pe teren*, Luxemburg, Oficiul pentru Publicații.

⁽⁶⁵⁾ Comisia Europeană, Grupul la nivel înalt privind nediscriminarea, egalitatea și diversitatea, Subgrupul pentru datele în materie de egalitate (2018), *Guidelines on improving the collection and use of equality data* (Orientări privind îmbunătățirea colectării și utilizării datelor în materie de egalitate), Bruxelles, Comisia Europeană.

⁽⁶⁶⁾ FRA (2020), *Compendium of practices for equality data collection* (Compendiu de practici pentru colectarea de date în materie de egalitate).

insuficiența unor date relevante împiedică UE și statele membre să monitorizeze în mod eficace situația egalității. Datele în materie de egalitate pot contribui, de asemenea, la ameliorarea potențialelor discriminări și prejudecăți în condițiile în care în procesul decizional se folosesc din ce în ce mai des algoritmi și IA.

Absența unor date în materie de egalitate solide și colectate în mod sistematic, împreună cu numărul foarte mic de cazuri de discriminare aduse în atenția autorităților relevante, a organismelor competente și a instanțelor, reflectă o imagine incompletă a realității discriminării în UE. După cum reiese din orientarea nr. 1 privind datele în materie de egalitate, un birou național de statistică, un organism de promovare a egalității sau un institut de cercetare ar putea cartografia „sursele existente de date în materie de egalitate din statele membre [...] și ar putea stabili un nivel de referință pentru o abordare mai sistematică în ceea ce privește colectarea de date în materie de egalitate” (67).

Pentru a aborda deficiențele identificate printr-o astfel de cartografiere, orientarea nr. 2 privind datele în materie de egalitate sugerează că autoritățile relevante ar putea institui un grup de lucru interinstituțional care să includă, de exemplu, „ministere, birouri naționale de statistică, organisme de promovare a egalității, instituții naționale pentru apărarea drepturilor omului, institute de cercetare și comunitatea științifică, precum și alți actori relevanți și furnizori de date, precum reprezentanți ai autorităților locale competente, ai sistemului judiciar, ai forțelor de poliție etc.” (68).

În **nota sa de orientare privind colectarea și dezagregarea datelor pentru monitorizarea progreselor în atingerea obiectivelor Agendei de dezvoltare durabilă pentru 2030**, publicată în 2018, Oficiul Înaltului Comisar al Națiunilor Unite pentru Drepturile Omului subliniază principiul de „a nu face rău”, specific drepturilor omului (69). După cum se menționează în documentul *Guidelines on improving the collection and use of equality data* (Orientări pentru îmbunătățirea colectării și a utilizării datelor în materie de egalitate), „a nu face rău” înseamnă că nicio activitate de colectare a datelor nu trebuie să creeze discriminări, prejudecăți sau stereotipuri sau să le consolideze pe cele existente și că datele colectate trebuie folosite în beneficiul grupurilor pe care le descriu și al societății în general (70).

(67) Comisia Europeană, Grupul la nivel înalt privind nediscriminarea, egalitatea și diversitatea, Subgrupul pentru datele în materie de egalitate (2018), *Guidelines on improving the collection and use of equality data* (Orientări privind îmbunătățirea colectării și a utilizării datelor în materie de egalitate), Bruxelles, Comisia Europeană, p. 9.

(68) *Ibidem*, p. 10.

(69) Oficiul Înaltului Comisar al Națiunilor Unite pentru Drepturile Omului (2018), *A human rights-based approach to data – Leaving no one behind in the 2030 agenda for sustainable development* (O abordare a datelor din perspectiva drepturilor omului – Nimeni nu trebuie lăsat în urmă în Agenda de dezvoltare durabilă pentru 2030), New York, Organizația Națiunilor Unite.

(70) Comisia Europeană, Grupul la nivel înalt privind nediscriminarea, egalitatea și diversitatea, Subgrupul pentru datele în materie de egalitate (2018), *Guidelines on improving the collection and use of equality data* (Orientări privind îmbunătățirea colectării și a utilizării datelor în materie de egalitate), Bruxelles, Comisia Europeană, p. 4.

↑ OPINIA NR. 6 A FRA

Statele membre ale UE trebuie să asigure colectarea sistematică de date fiabile, valide și comparabile în materie de egalitate, defalcate în funcție de sex, origine rasială și etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală. Statele membre trebuie să colecteze aceste date prin mijloacele descrise mai jos, pe baza declarațiilor persoanelor expuse riscului de discriminare. Organizațiile societății civile reprezentative pentru aceste categorii de populație trebuie să contribuie la dezvoltarea unor definiții și a unor indicatori relevanți.

Statele membre trebuie să valorifice o gamă cât mai completă de surse de date în materie de egalitate, inclusiv, la nivel național, pe lângă datele furnizate de FRA: recensămintele populației, registrele administrative, sondaje la nivelul gospodăriilor și la nivel individual, sondaje privind victimizarea, sondaje privind atitudinile, date privind plângerile și cercetări din partea organismelor de promovare a egalității, teste situaționale, monitorizarea diversității de către angajatori și furnizorii de servicii și date generate prin strategii de cercetare calitativă, precum studii de caz, interviuri aprofundate și interviuri cu experți.

Statele membre trebuie să consolideze o colectare regulată și cuprinzătoare a datelor în materie de egalitate prin institutele lor naționale de statistică și prin alte agenții guvernamentale relevante. Aceasta include compilarea sistematică a unor statistici în materie de egalitate bazate pe recensăminte asupra populației și a gospodăriilor, pe registre administrative și pe sondaje oficiale la nivelul UE, precum statisticile UE referitoare la venit și la condițiile de viață, ancheta asupra forței de muncă și alte sondaje reprezentative. Pentru a permite monitorizarea rezultatelor în materie de egalitate, aceste surse de date trebuie (i) să acopere categoriile subreprezentate expuse riscului de discriminare și (ii) să conțină informații despre experiențele de discriminare pe motiv de sex, origine rasială și etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală.

Pentru a dezvolta strategii menite să evidențieze în mod adecvat situațiile în care diferite motive de discriminare se intersectează sau acționează în combinație – adică discriminarea multiplă și intersecțională – statele membre ale UE trebuie să folosească un set cuprinzător de instrumente de colectare a datelor în materie de egalitate, inclusiv sondaje cantitative de mare amploare care să acopere diferite categorii de populație și motive de discriminare, pe lângă testarea discriminării, care este o metodă consacrată de a obține dovezi obiective privind discriminarea.

Statele membre trebuie să își intensifice eforturile direcționate către o abordare coordonată a colectării de date în materie de egalitate și să folosească aceste date ca bază pentru elaborarea unor politici bazate pe dovezi în vederea încurajării egalității și a nediscriminării. În această privință, statele membre trebuie să acorde atenția cuvenită Orientărilor privind îmbunătățirea colectării și a utilizării datelor referitoare la egalitate, avizate de Grupul la nivel înalt al UE pentru nediscriminare, egalitate și diversitate. Statele membre sunt încurajate să folosească instrumentul de cartografiere și compendiu de practici care completează aceste orientări. Instituțiile și organismele UE trebuie să aibă în vedere aplicarea acestor orientări în cadrul propriilor structuri.

În conformitate cu orientarea nr. 2 din Orientările privind îmbunătățirea colectării și a utilizării datelor în materie de egalitate, statele membre trebuie să ia în considerare posibilitatea de a le permite organismelor de promovare a egalității să stimuleze cooperarea interinstituțională în ceea ce privește colectarea și utilizarea datelor în materie de egalitate. Acest obiectiv ar putea fi atins prin crearea de structuri (de exemplu, un grup de lucru interinstituțional) care să permită o cooperare sistematică și pe termen lung între entitățile relevante din orice țară. Statele membre care însărcinează organismele de promovare a egalității cu o astfel de funcție de coordonare trebuie să se asigure că aceste organisme dispun de capacitatea, expertiza și resursele necesare.

COLECTAREA DE DATE ÎN MATERIE DE EGALITATE ÎN TEMEIUL REGULAMENTULUI GENERAL PRIVIND PROTECȚIA DATELOR

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 – Regulamentul general privind protecția datelor (RGPD) – a intrat în vigoare la 25 mai 2018. Acesta a generat reflecții privind modalitatea de colectare și de prelucrare în mod legal a categoriilor speciale de date cu caracter personal (articolul 9 din RGPD), precum cele legate de originea rasială sau etnică a unei persoane, de sănătatea, religia sau convingerile sale sau de orientarea sexuală. De exemplu, în *Orientările privind îmbunătățirea colectării și a utilizării datelor în materie de egalitate*, avizate de Grupul la nivel înalt privind nediscriminarea, egalitatea și diversitatea, se precizează că „cerințele privind protecția datelor sunt înțelese [uneori] ca interzicând colectarea de date cu caracter personal precum cele referitoare la originea etnică, religia sau orientarea sexuală a unei persoane” ⁽⁷¹⁾. Totuși, în conformitate cu articolul 9 alineatul (2) litera (j) din RGPD, prelucrarea unor categorii speciale de date cu caracter personal este interzisă, **cu excepția cazului în care** „prelucrarea este necesară în [...] scopuri statistice, în conformitate cu articolul 89 alineatul (1), în baza dreptului Uniunii sau a dreptului intern, care este proporțional cu obiectivul urmărit, respectă esența dreptului la protecția datelor și prevede măsuri corespunzătoare și specifice pentru protejarea drepturilor fundamentale și a intereselor persoanei vizate”.

Prin urmare, statele membre pot colecta și prelucra date în materie de egalitate bazate pe categorii speciale de date cu caracter personal din motive de interes public major, în scopuri statistice și în scopuri de cercetare științifică sau istorică, asigurându-se că persoana vizată și-a dat în mod explicit consimțământul pentru prelucrarea acestor date cu caracter personal pentru unul sau mai multe scopuri specificate [articolul 9 alineatul (2) litera (a)].

În plus, la considerentul 26 din RGPD se clarifică faptul că principiile protecției datelor se aplică unor categorii speciale de date cu caracter personal care vizează o persoană fizică identificată sau identificabilă și nu ar trebui să se aplice informațiilor anonime sau datelor cu caracter personal care sunt anonimizate astfel încât persoana vizată nu este sau nu mai este identificabilă, precum datele folosite în scopuri statistice agregate, pentru a identifica și a înregistra tendințele în ceea ce privește egalitatea.

Autoritatea Europeană pentru Protecția Datelor (AEPD) a publicat un **aviz preliminar privind protecția datelor și cercetarea științifică** pentru a oferi securitate juridică în ceea ce privește condițiile în care este permisă prelucrarea acestor date și mecanismele de protecție care trebuie adoptate atunci când sunt colectate aceste date. Acest aviz al AEPD este relevant pentru autoritățile de colectare și de prelucrare a datelor, printre care se numără institutele de cercetare, mediul academic, agențiile guvernamentale de la nivel național și local, organismele de promovare a egalității, instituțiile pentru apărarea drepturilor omului, agențiile și organismele UE (inclusiv FRA) și organizațiile societății civile.

⁽⁷¹⁾ Comisia Europeană, Grupul la nivel înalt privind nediscriminarea, egalitatea și diversitatea, Subgrupul pentru datele în materie de egalitate (2018), *Guidelines on improving the collection and use of equality data* (Orientări privind îmbunătățirea colectării și a utilizării datelor în materie de egalitate), Bruxelles, Comisia Europeană, p. 4.

OPINIA NR. 7 A FRA

RGPD permite colectarea și prelucrarea unor categorii speciale de date cu caracter personal în anumite condiții, inclusiv în scopuri statistice sau de cercetare [articolul 9 alineatul (2) literele (a), (g) și (j)].

Organismele de colectare a datelor și persoanele împuternicite de operator din statele membre ale UE trebuie să solicite consiliere de la autoritățile naționale de protecție a datelor și îndrumări suplimentare de la Comitetul european pentru protecția datelor (CEPD) și de la AEPD cu privire la mecanismele de protecție care trebuie aplicate atunci când se colectează și se prelucrează categorii speciale de date cu caracter personal, inclusiv în scopuri de cercetare științifică [articolul 9 alineatul (2) litera (j) din RGPD]. În aceste demersuri, ele trebuie să ia în considerare **avizul preliminar al AEPD privind protecția datelor și cercetarea științifică din 6 ianuarie 2020** și viitoarele orientări ale AEPD privind protecția datelor și cercetarea științifică.

Toate operațiunile de colectare și de prelucrare a datelor în materie de egalitate trebuie să respecte pe deplin principiile și mecanismele de protecție prevăzute în RGPD.



PROMOVAREA ȘI PROTEJAREA DREPTURILOR DUMNEAVOASTRĂ FUNDAMENTALE ÎN ÎNTREAGA UE —

Pentru a consulta în întregime Avizul nr. 1/2021 al FRA din 30 aprilie 2021, vizitați:

<https://fra.europa.eu/en/publication/2021/fra-opinion-eu-equality-20-years>

INFORMAȚII SUPPLEMENTARE



FRA – AGENȚIA PENTRU DREPTURILE FUNDAMENTALE A UNIUNII EUROPENE

Schwarzenbergplatz 11 – 1040 Viena – Austria

Tel. +43 1580 30-60 – Fax +43 1580 30-699

fra.europa.eu

 facebook.com/fundamentalrights

 twitter.com/EURightsAgency

 linkedin.com/company/eu-fundamental-rights-agency



Oficiul pentru Publicații
al Uniunii Europene