



COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 13.7.2026
COM(2026) 364 final

RAPORT AL COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIU

privind aplicarea Directivei 2000/43/CE a Consiliului de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică („Directiva privind egalitatea rasială”) și a Directivei 2000/78/CE a Consiliului de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă („Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă”)

1. INTRODUCERE

Directiva privind egalitatea rasială și Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă (denumite în continuare „directivele”) ⁽¹⁾ sunt pietrele de temelie ale eforturilor UE de a construi o Uniune a egalității. Directiva privind egalitatea rasială prevede ca persoanele să fie tratate în mod egal în domeniul ocupării forței de muncă și al formării profesionale, al educației, al protecției sociale (inclusiv al securității sociale și al sănătății) și al accesului la bunuri și servicii (inclusiv la locuințe) și al furnizării acestora, indiferent de rasă sau originea lor etnică. Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă prevede ca persoanele să fie tratate în mod egal în ceea ce privește încadrarea în muncă și formarea profesională, indiferent de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală.

Directivele pun în aplicare valorile fundamentale consacrate la articolul 2 din Tratatul privind Uniunea Europeană. Începând din 2000, acestea au jucat un rol esențial în asigurarea faptului că toate persoanele pot participa pe deplin la viața economică, culturală și socială, fără discriminare pe criterii de rasă sau origine etnică, apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală.

O evoluție semnificativă în această perioadă a înregistrat rolul jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) în clarificarea conceptelor fundamentale ale legislației privind nediscriminarea. În special, prin numeroasele hotărâri preliminare pe care le-a pronunțat la cererea instanțelor naționale, CJUE a consolidat în mod semnificativ protecția împotriva discriminării în întreaga UE. Provocările minime raportate de statele membre în ceea ce privește punerea în aplicare a principiilor de bază ale legislației UE în materie de nediscriminare confirmă claritatea sporită asigurată prin hotărârile CJUE.

Cu toate acestea, la mai mult de 25 de ani de la adoptarea directivelor, asigurarea faptului că persoanele fizice recurg efectiv la dreptul la nediscriminare și la egalitate de tratament reprezintă în continuare o provocare considerabilă.

O dată la cinci ani, Comisia trebuie să furnizeze Parlamentului European și Consiliului informații cu privire la aplicarea directivelor ⁽²⁾. Prezentul raport îndeplinește această obligație, ilustrând totodată progresele înregistrate și provocările actuale cu care se confruntă în contextul aplicării și asigurării respectării legislației privind nediscriminarea. Acesta acoperă perioada 2021-2025 și prezintă evoluțiile înregistrate de la ultimul raport, care a fost publicat în martie 2021 ⁽³⁾.

Prezentul raport vine în continuarea planurilor de acțiune și a strategiilor UE privind egalitatea, în special a Strategiei UE de combatere a rasismului pentru perioada 2026-2030 ⁽⁴⁾ și a Strategiei privind egalitatea pentru persoanele LGBTIQ+

⁽¹⁾ JO L 180, 19.7.2000, p. 22, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/43/oj>; JO L 303, 2.12.2000, p. 16, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj>.

⁽²⁾ A se vedea articolul 17 alineatul (1) din Directiva privind egalitatea rasială și articolul 19 alineatul (1) din Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă.

⁽³⁾ COM(2021) 139 final și SWD(2021) 63 final din 19 martie 2021, [EUR-Lex - 52021DC0139 - RO - EUR-Lex](#) și [EUR-Lex - 52021SC0063 - EN - EUR-Lex](#).

⁽⁴⁾ COM(2026) 12 final din 20 ianuarie 2026, [EUR-Lex - 52026DC0012 - RO - EUR-Lex](#).

2026-2030 ⁽⁵⁾). Aceste strategii subliniază că asigurarea aplicării eficace a legislației UE în materie de combatere a discriminării este o prioritate a Comisiei și subliniază importanța unor sancțiuni eficace împotriva discriminării. Raportul constituie o acțiune-cheie pentru îndeplinirea angajamentului prevăzut în strategia de combatere a rasismului de a asigura punerea în aplicare eficace a Directivei privind egalitatea rasială, în special prin axarea pe asigurarea respectării și aplicarea acesteia în cazurile de discriminare algoritmică. Raportul abordează totodată aplicarea directivelor pentru combaterea discriminării structurale.

Victimele raportează rareori cazurile de discriminare instituțiilor. Potrivit mai multor sondaje ⁽⁶⁾ efectuate de Agenția pentru Drepturi Fundamentale a UE (FRA), rata de raportare variază între 5 % și 11 %. Această subraportare rezultă în principal din convingerea în rândul victimelor că raportarea discriminării nu va conduce la nicio acțiune sau schimbare ⁽⁷⁾.

Lipsa de încredere în procesele și sistemele existente de raportare a discriminării este însoțită de progresele limitate percepute în ceea ce privește combaterea discriminării ⁽⁸⁾ de la data ultimului raport privind directivele.

Populația generală consideră în continuare că discriminarea este larg răspândită în UE ⁽⁹⁾. 50 % dintre respondenții la sondajul realizat de UE în 2022 privind minoritățile și discriminarea (EU-MIDIS III) au raportat că s-au simțit discriminați pe

⁽⁵⁾ COM(2025) 725 final din 8 octombrie 2025, [EUR-Lex - 52025DC0725 - RO - EUR-Lex](#). A se vedea și alte strategii relevante: COM(2020) 620 final din 7 octombrie 2020, [EUR-Lex - 52020DC0620 - RO - EUR-Lex](#); COM(2021) 101 final din 3 martie 2021, [EUR-Lex - 52021DC0101 - RO - EUR-Lex](#), COM(2026) 113 final din 5 martie 2026, [EUR-Lex - 52026DC0113 - RO - EUR-Lex](#), COM(2026) 541 final din 6 mai 2026, [EUR-Lex - 52026DC0541 - RO - EUR-Lex](#).

⁽⁶⁾ FRA, *Being Black in the EU – Experiences of people of African descent* („Ce înseamnă să fii persoană de culoare în Uniunea Europeană – Experiențe ale persoanelor de origine africană”), *Being Muslim in the EU – Experiences of Muslims* („Ce înseamnă să fii musulman în Uniunea Europeană – Experiențe ale musulmanilor”), *Jewish People’s Experiences and Perceptions of Antisemitism – EU survey of Jewish people* („Experiențele evreilor în materie de antisemitism și percepțiile lor în legătură cu acest fenomen – Sondaj realizat de UE în rândul evreilor”), *LGBTIQ Equality at a Crossroads – Progress and challenges* („Egalitatea pentru persoanele LGBTIQ la răscruce – Progrese înregistrate și provocări întâmpinate”), *Roma in 10 European Countries – Main results – Roma survey 2021* („Romii în 10 țări europene – Principalele rezultate – Sondaj realizat în 2021 în rândul romilor”), *Rights of Roma and Travellers in 13 European Countries – Perspectives from the Roma survey 2024* („Drepturile romilor și ale nomazilor în 13 țări europene – Perspective extrase din sondajul realizat în 2024 în rândul romilor”), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2021-2025.

⁽⁷⁾ 38 % dintre respondenții la sondajul EU-MIDIS III; 39 % dintre respondenții la sondajul realizat în rândul evreilor; 49 % dintre respondenții la sondajul realizat în rândul persoanelor LGBTIQ III; 30 % dintre respondenții la sondajul realizat în 2021 în rândul romilor.

⁽⁸⁾ FRA (a se vedea nota 6).

⁽⁹⁾ A se vedea: Comisia Europeană, [„Sondajul Eurobarometru din 2023 privind discriminarea în UE”](#).

orice criterii ⁽¹⁰⁾ în cei cinci ani care au precedat sondajul. Numai experiențele de discriminare rasială ⁽¹¹⁾ au crescut în perioada 2016-2023 ⁽¹²⁾.

Ultimul raport referitor la aplicarea directivelor a evidențiat deja mai multe aspecte-cheie. Printre acestea s-au numărat teama victimelor de represalii, niveluri inadecvate de despăgubire, dificultatea de a colecta probe și necunoașterea de către victime a drepturilor lor și a serviciilor de sprijin de care dispun, de exemplu prin intermediul organismelor de promovare a egalității. Acesta a subliniat, de asemenea, promovarea inegală a egalității în rândul publicului larg și al instituțiilor naționale, care variază de la un stat membru la altul.

Pe baza raportului anterior, acest nou raport oferă o imagine de ansamblu a provocărilor persistente și noi, a progreselor înregistrate și a bunelor practici adoptate în aplicarea directivelor începând din 2021.

În cursul perioadei de raportare, UE a luat măsuri concrete pentru a îmbunătăți aplicarea și asigurarea respectării directivelor. Cel mai important, de la ultimul raport, UE a adoptat directivele privind organismele de promovare a egalității ⁽¹³⁾ pentru a consolida organismele naționale responsabile de promovarea egalității și de prevenirea și combaterea discriminării, inclusiv printr-o mai bună sprijinire a persoanelor și a grupurilor discriminate în ceea ce privește accesul la justiție.

Directivele impun statelor membre să stabilească sancțiuni eficace, proporționale și cu efect de descurajare pentru a fi aplicate în cazurile de discriminare. Pentru a veni în sprijinul statelor membre, Comisia a comandat **un studiu privind cadrul legislativ și mecanismele de aplicare a sancțiunilor pentru discriminarea pe criterii rasiale, etnice și religioase.** Studiul a demonstrat că protecția juridică și prevenirea pe termen lung a discriminării sunt subminate de sancțiuni reduse și simbolice. Acesta a subliniat necesitatea unor sancțiuni mai eficace, care să despăgubească pe deplin victimele și să promoveze soluții durabile, precum și a aplicării mai stricte și a consolidării capacităților pentru practicienii din domeniul dreptului și societatea civilă.

Având în vedere evoluțiile tehnologice recente, inclusiv **dezvoltarea sistemelor automatizate și de inteligență artificială (IA)**, raportul analizează totodată aplicarea

⁽¹⁰⁾ Discriminare bazată pe cel puțin unul dintre următoarele criterii: culoarea pielii, originea etnică sau statutul de imigrant, apartenența religioasă sau convingerile religioase, vârsta, sexul/genul, handicapul, orientarea sexuală și identitatea de gen sau exprimarea de gen.

⁽¹¹⁾ În scopul sondajului, prin discriminare rasială se înțelege discriminarea bazată pe cel puțin unul dintre următoarele trei criterii: culoarea pielii, originea etnică sau statutul de imigrant și apartenența religioasă sau convingerile religioase.

⁽¹²⁾ FRA, *Being Black in the EU – Experiences of people of African descent* („Ce înseamnă să fii persoană de culoare în Uniunea Europeană – Experiențe ale persoanelor de origine africană”), *Being Muslim in the EU – Experiences of Muslims* („Ce înseamnă să fii musulman în Uniunea Europeană – Experiențe ale musulmanilor”), p. 44, *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”), p. 59, *Jewish People’s Experiences and Perceptions of Antisemitism – EU survey of Jewish people* („Experiențele evreilor în materie de antisemitism și percepțiile lor în legătură cu acest fenomen – Sondaj realizat de UE în rândul evreilor”), p. 77.

⁽¹³⁾ JO L, 2024/1499, 29.5.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1499/oj>, JO L, 2024/1500, 29.5.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1500/oj>.

legislației în materie de nediscriminare în statele membre în cazurile de discriminare algoritmică. Acesta demonstrează necesitatea consolidării capacităților și a instituirii mecanismelor de cooperare eficace între diversele organisme de aplicare a legii.

Prezentul raport se bazează pe rezultatele consultărilor specifice ⁽¹⁴⁾. Ca răspuns la chestionare personalizate, Comisia a primit contribuții din partea tuturor statelor membre și a diferitelor părți interesate și instituții, printre care Agenția pentru Drepturi Fundamentale a UE, Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE), 11 organisme de promovare a egalității, 2 parteneri sociali, 17 organizații ale societății civile și Rețeaua europeană a organismelor de promovare a egalității (Equinet). Statisticile citate în prezentul raport se bazează pe aceste răspunsuri.

Prezentul raport se axează pe aplicarea și asigurarea respectării eficiente a legislației UE în materie de nediscriminare, subliniind importanța următoarelor:

- organismele de promovare a egalității;
- sancțiuni eficace, proporționale și cu efect de descurajare;
- îmbunătățirea accesului victimelor la justiție și la probe;
- responsabilizarea și cooperarea părților interesate; precum și
- jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene.

„Principalele idei de reținut” prezentate la începutul fiecărei secțiuni rezumă constatările esențiale ale raportului. Casetele de text suplimentare oferă exemple de practici promițătoare.

2. PUNEREA ÎN APLICARE A ACȚIUNILOR-CHEIE PREZENTATE ÎN RAPORTUL ANTERIOR

Raportul anterior a subliniat că este esențială sporirea vizibilității, a rolului și a funcționării independente a organismelor de promovare a egalității pentru a aborda provocările legate de aplicarea și asigurarea respectării directivelor. Acest aspect a condus la adoptarea directivelor privind organismele de promovare a egalității în urma propunerii Comisiei. Comisia a identificat, de asemenea, necesitatea unei monitorizări mai atente a sancțiunilor eficace, proporționale și cu efect de descurajare, oferind în același timp sprijin în acest domeniu. Următorul capitol examinează punerea în aplicare a acestor măsuri-cheie.

⁽¹⁴⁾ În perioada mai-iulie 2025, Comisia a efectuat consultări specifice utilizând un chestionar online care a inclus atât întrebări adaptate cu privire la punerea în aplicare a directivelor, cât și întrebări deschise, pentru a le permite respondenților să își exprime eventualele preocupări suplimentare. Chestionarele au fost distribuite tuturor statelor membre, organismelor de promovare a egalității din fiecare stat membru, partenerilor sociali europeni consultați în temeiul articolului 154 din TFUE și unui număr de 57 de organizații ale societății civile. Părțile interesate au fost încurajate să transmită chestionarul părților relevante de la nivel local, regional și național.

Principalele idei de reținut

- Directivele privind organismele de promovare a egalității vizează consolidarea mandatului, a independenței, a resurselor și a competențelor organismelor de promovare a egalității. Aceasta include extinderea domeniului lor de competență pentru a cuprinde motivele și domeniile reglementate de Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă.
- Organismele de promovare a egalității trebuie să dispună de instrumente și de resurse pentru a preveni și combate discriminarea, inclusiv pe cea structurală.
- Organismele de promovare a egalității trebuie să aibă competența de a acționa în cadrul procedurilor judiciare în sprijinul sau în numele victimelor sau în nume propriu pentru a apăra interesul public.
- Nivelul scăzut al sancțiunilor și aplicarea ineficace a acestora reprezintă principalele blocaje din sistemele de sancțiuni.
- Consolidarea legislației și introducerea unor sancțiuni cu dimensiune prospectivă ar îmbunătăți sistemele de sancțiuni.

2.1. Organisme mai puternice de promovare a egalității – un nou impuls pentru asigurarea respectării legislației UE în materie de nediscriminare

Organismele de promovare a egalității au un caracter esențial pentru asigurarea respectării legislației UE în materie de nediscriminare. Până în 2024, Directiva privind egalitatea rasială a prevăzut doar competența organismelor de promovare a egalității de a acorda asistență independentă victimelor discriminării și de a efectua și publica propriile sondaje, rapoarte și recomandări ⁽¹⁵⁾.

În documentul de lucru al serviciilor Comisiei care însoțește ultimul raport privind aplicarea directivelor ⁽¹⁶⁾, Comisia a indicat niveluri diferite de ambiție și de realizare în statele membre. Printre principalele aspecte transversale s-au numărat caracterul insuficient al resurselor organismelor de promovare a egalității în ceea ce privește finanțarea și personalul, nivelul scăzut de conștientizare cu privire la existența organismelor de promovare a egalității, precum și caracterul limitat al independenței și calității lor procesuale.

Din acest motiv, UE a adoptat directivele privind organismele de promovare a egalității pentru a se asigura că, până în iunie 2026, toate organismele de promovare a egalității sunt mai bine pregătite pentru a combate discriminarea, a sprijini victimele și a promova egalitatea.

Directivele privind organismele de promovare a egalității extind domeniul de competență al organismelor de promovare a egalității pentru a include discriminarea în domeniul încadrării în muncă pe criterii de vârstă, religie sau convingeri, handicap sau orientare sexuală. Anterior, organismele de promovare a egalității erau mandate

⁽¹⁵⁾ A se vedea articolul 13 alineatul (2) din Directiva privind egalitatea rasială.

⁽¹⁶⁾ SWD(2021) 63 final, 19.3.2021, [EUR-Lex - 52021SC0063 - EN - EUR-Lex](#).

prin legislația UE să promoveze, să analizeze, să monitorizeze și să sprijine egalitatea de tratament a tuturor persoanelor exclusiv pe criterii de rasă sau origine etnică și sex.

În plus, directivele privind organismele de promovare a egalității le cer statelor membre să se asigure că organismele de promovare a egalității sunt independente și să le pună la dispoziție resursele umane, tehnice și financiare necesare. Aceste resurse trebuie să permită organismelor de promovare a egalității să își îndeplinească toate sarcinile și să își exercite toate competențele în mod eficace în raport cu toate criteriile și domeniile discriminării.

În cele din urmă, sfera de aplicare a sarcinilor și competențelor organismelor de promovare a egalității a fost consolidată în mod substanțial. Mandatul lor nu mai poate fi limitat la combaterea discriminării. Acestea vor trebui, de asemenea, să aibă competența de a lua măsuri preventive, inclusiv în ceea ce privește discriminarea pe motive de vârstă, apartenență religioasă sau convingeri, handicap sau orientare sexuală în domeniul ocupării forței de muncă și al formării profesionale.

Pentru a aborda aspectele structurale ale discriminării și pentru a contribui la schimbările sociale ⁽¹⁷⁾, organismele de promovare a egalității vor desfășura activități de sensibilizare, prevenire și promovare ⁽¹⁸⁾. Astfel de activități pot include schimbul de bune practici, luarea de măsuri de acțiune pozitivă, raportarea cu privire la aspecte structurale, integrarea egalității în practicile curente ale entităților publice și private, precum și furnizarea de formare, informații, consiliere, orientare și sprijin relevante pentru aceste entități.

Directivele privind organismele de promovare a egalității prevăd obligația statelor membre de a acorda organismelor de promovare a egalității competențe de a intenta acțiuni în justiție ⁽¹⁹⁾. Anterior, competențele acestor organisme de a intenta acțiuni în justiție variau semnificativ pe teritoriul UE. Odată cu intrarea în vigoare a noilor standarde, toate grupurile protejate în temeiul dreptului Uniunii vor putea solicita sprijin din partea organismelor de promovare a egalității în domeniile reglementate de Directiva privind egalitatea rasială și de Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă.

În special, directivele privind organismele de promovare a egalității prevăd ca statele membre să asigure competența organismelor de promovare a egalității de a sprijini atât eforturile în materie de acțiune individuală, cât și pe cele în materie de acțiune colectivă ⁽²⁰⁾. Statele membre pot desemna organisme de promovare a egalității care să acționeze în sprijinul sau în numele mai multor victime sau în nume propriu pentru a combate discriminarea în interes public. Acest fapt poate fi necesar, de exemplu, din cauza frecvenței sau a gravității cazurilor sau a necesității de clarificare juridică.

⁽¹⁷⁾ A se vedea considerentul 23 din Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului.

⁽¹⁸⁾ A se vedea articolul 5 și articolul 17 litera (c) din Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului.

⁽¹⁹⁾ A se vedea articolul 10 din Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului. În special, statele membre trebuie să se asigure că organismul de promovare a egalității are cel puțin unul dintre următoarele drepturi de a acționa în justiție: (a) dreptul de a iniția proceduri judiciare în numele uneia sau mai multor victime; (b) dreptul de a participa la proceduri judiciare în susținerea uneia sau mai multor victime; sau (c) dreptul de a iniția proceduri judiciare în nume propriu, pentru a apăra interesul public.

⁽²⁰⁾ Acțiunea colectivă este un mecanism juridic care permite uneia sau mai multor persoane (fizice sau juridice) să inițieze o acțiune colectivă care poate duce la aplicarea de sancțiuni colective.

Fiecare dintre acești factori ar putea implica faptul că discriminarea este de natură structurală sau sistematică ⁽²¹⁾.

Organismele de promovare a egalității vor continua să își îndeplinească sarcina centrală de a oferi asistență victimelor discriminării rasiale sau etnice, inclusiv prin furnizarea de răspunsuri la toate plângerile privind discriminarea ⁽²²⁾. Această sarcină se va extinde acum la victimele discriminării la locul de muncă pe criterii de vârstă, apartenență religioasă sau convingeri, handicap sau orientare sexuală. În plus, în temeiul noilor directive privind organismele de promovare a egalității, organismele de promovare a egalității trebuie totodată să aibă competența de a oferi mecanisme de soluționare alternativă a litigiilor, de a desfășura anchete cu privire la încălcări ale principiului egalității de tratament și de a emite avize fără caracter obligatoriu sau decizii obligatorii ⁽²³⁾. Avizele sau deciziile lor trebuie să includă mecanisme adecvate de remediere, monitorizare și punere în aplicare.

Comisia a adoptat actul de punere în aplicare de stabilire a unei liste de indicatori comuni privind funcționarea organismelor de promovare a egalității ⁽²⁴⁾. Acesta va facilita monitorizarea modului în care noile standarde sunt aplicate în statele membre și a impactului pe care îl au asupra asigurării respectării legislației UE în materie de nediscriminare.

Concluzii

Statele membre trebuie:

- să transpună integral și corect directivele privind organismele de promovare a egalității.

Comisia:

- va oferi în continuare sprijin statelor membre prin intermediul unor reuniuni specifice ale grupurilor de experți și al unei platforme informatice online. Comisia va monitoriza transpunerea corectă de către statele membre a directivelor privind organismele de promovare a egalității în legislația lor națională, utilizând toate instrumentele aflate la dispoziția sa, inclusiv dialogurile informale și procedurile oficiale de constatare a neîndeplinirii obligațiilor.

2.2. Sancțiuni și căi de atac – necesitatea instituirii unor garanții mai solide

Sancțiunile eficace asigură faptul că victimele discriminării beneficiază de reparații integrale pentru prejudiciul pe care l-au suferit. În plus, sancțiunile și căile de atac pot face parte, de asemenea, din setul de instrumente pentru prevenirea discriminării. Directivele impun statelor membre să prevadă sancțiuni eficace, proporționale și cu

⁽²¹⁾ A se vedea considerentul 35 din Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului.

⁽²²⁾ A se vedea articolul 6 din Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului.

⁽²³⁾ Statele membre trebuie să decidă dacă asigură competența unui organism de promovare a egalității de a emite avize fără caracter obligatoriu sau decizii obligatorii.

⁽²⁴⁾ JO L, 2026/1196, 11.6.2026, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg_impl/2026/1196/oj.

efect de descurajare pentru discriminare și să se asigure că acestea sunt puse în aplicare. Sancțiunile pot include plata unor despăgubiri ⁽²⁵⁾.

Ultimul raport a concluzionat că unele instanțe naționale au stabilit niveluri relativ scăzute ale despăgubirilor, ceea ce a descurajat victimele să introducă acțiuni în justiție sau să solicite despăgubiri bănești în instanță.

De la ultimul raport, CJUE a emis clarificări suplimentare cu privire la sancțiuni. În cauza *Braathens Regional Aviation*, CJUE a explicat că dreptul Uniunii se opune legislației naționale care ar permite ca discriminarea să rămână nerecunoscută de instanțe în cazul în care pârâtul acceptă să plătească despăgubirea solicitată de reclamant ⁽²⁶⁾. Astfel de norme nu ar îndeplini, în special, cerințele privind sancțiunile compensatorii și cu efect de descurajare, deoarece ar permite autorilor să evite recunoașterea faptelor ilegale pentru a-și proteja reputația.

Constatările studiului privind sancțiunile aplicate pentru discriminarea pe criterii rasiale, etnice și religioase

Ultimul raport a evidențiat provocarea pe care o reprezintă aplicarea inadecvată a sancțiunilor. De aceea, Comisia a decis să ajute statele membre să pună în aplicare în mod eficace dispozițiile privind sancțiunile și a comandat un studiu privind legislația și aplicarea sancțiunilor pentru discriminarea rasială, etnică și religioasă ⁽²⁷⁾.

Potrivit constatărilor, cadrele de sancțiuni sunt fragmentate. Dispozițiile relevante se regăsesc într-o serie de legi diferite. Din acest motiv, este dificil pentru victime să își stabilească drepturile și căile de atac de care dispun.

În mai multe jurisdicții, cuantumurile/intervalele sancțiunilor prevăzute în legislație sunt scăzute și nu sunt suficient de severe pentru a descuraja potențialii autori. Lista sancțiunilor posibile este adesea limitată, ceea ce face mai dificilă adaptarea acestora la particularitățile și gravitatea infracțiunii. În plus, sancțiunile impuse sunt adesea simbolice și apropiate de valoarea minimă legală, în timp ce cheltuielile de judecată sunt ridicate, ceea ce ar putea submina eficacitatea sistemului și ar putea descuraja victimele să raporteze discriminarea. În plus, sancțiunile sunt rareori modificate și multe jurisdicții au sancțiuni depășite, care nu țin seama de schimbările economice, cum ar fi inflația sau costul vieții.

În cele din urmă, sancțiunile vizează, în general, numai faptele ilegale din trecut. Acestea servesc la pedepsirea autorului faptei sau la despăgubirea victimei, fără a valorifica potențialul lor de prevenire. În general, lipsesc măsurile ⁽²⁸⁾ cu scop

⁽²⁵⁾ A se vedea articolul 15 din Directiva privind egalitatea rasială și articolul 17 din Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă.

⁽²⁶⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 15 aprilie 2021, *Diskrimineringsombudsmannen v Braathens Regional Aviation AB*, C-30/19, ECLI:EU:C:2021:269, punctul 49.

⁽²⁷⁾ Comisia Europeană: Direcția Generală Justiție și Consumatori, Milieu Consulting, Adamis-Császár, K., Vancauwenbergh, S., Gustave, F. et al., *Study on sanctions for discrimination on racial/ethnic/religious grounds – Final report* („Studiu privind sancțiunile aplicate pentru discriminare pe criterii rasiale/etnice/religioase – Raport final”), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025, <https://data.europa.eu/doi/10.2838/7531428>.

⁽²⁸⁾ Astfel de măsuri pot lua forma unui ordin judecătoresc, și anume a unui ordin de interdicere a anumitor acțiuni sau de dispunere a anumitor acțiuni. Un ordin judecătoresc de bază obligă autorul faptei să

preventiv sau sociopreventiv, cum ar fi ordinele judecătorești de natură structurală care impun, de exemplu, planuri de desegregare sau reabilitarea obligatorie a autorilor faptelor ⁽²⁹⁾.

Studiul a evidențiat, de asemenea, lipsa sancțiunilor aplicate în cazurile de discriminare care afectează grupuri mari de victime neidentificabile ⁽³⁰⁾, inclusiv cazurile care decurg din utilizarea sistemelor automatizate sau de IA.

Alte provocări includ luarea insuficientă în considerare a anumitor caracteristici sau circumstanțe atunci când se decide cu privire la o sancțiune sau la cuantumul sancțiunii. Acest aspect este valabil în special în ceea ce privește elementele care nu trebuie luate în considerare de dreptul intern, cum ar fi cazurile care implică discriminare multiplă, intersecțională sau algoritmică.

În plus, normele inadecvate de asigurare a respectării legislației și de monitorizare conduc adesea la întârzieri sau la neexecutarea sancțiunilor. Doar câteva jurisdicții prevăd măsuri eficace de executare, cum ar fi penalități cu titlu cominatoriu ⁽³¹⁾ sau amenzi condiționate ⁽³²⁾. În mod similar, măsurile de monitorizare, sub forma raportării acțiunilor subsecvente de către autori, a audierilor ulterioare, a interviurilor sau a inspecțiilor, lipsesc în mare măsură.

Atât statele membre, cât și părțile interesate au constatat că gradul de conștientizare cu privire la drepturile stabilite de directive este scăzut (a se vedea punctul 3.2). Cunoașterea căilor de atac disponibile este, de asemenea, limitată sau chiar inexistentă.

Cercetările nu au identificat norme naționale specifice pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la sancțiunile aplicate pentru discriminare. Majoritatea campaniilor de sensibilizare se axează în mare măsură pe combaterea discriminării, fără a explica la ce se pot aștepta victimele din partea sistemului de justiție atunci când le sunt încălcate drepturile. În plus, există un deficit de formare specifică cu privire la aceste sancțiuni pentru profesioniști, inclusiv judecători, ceea ce poate afecta aplicarea unor sancțiuni eficace, proporționale și cu efect de descurajare.

întreprindă sau să înceteze o anumită acțiune sau un anumit tip de acțiune. Ordinele judecătorești de natură structurală urmăresc să combată discriminarea organizațională generalizată și chiar integrată sistemic în cazul căreia un ordin judecătorec de bază nu ar conduce la o reformă satisfăcătoare (de exemplu, modificarea normelor interne). A se vedea, de asemenea: Halberstam, D., Van den Bogaert, S., *A Fresh Look at Judicial Remedies in EU Equality Law and Beyond – The Untapped Possibility of Structural Injunctions* („O nouă perspectivă asupra căilor de atac judiciare în legislația UE privind egalitatea și nu numai – Posibilitatea neexploată a ordinelor judecătorești de natură structurală”), *Common Market Law Review*, vol. 60, nr. 5, 2023, p. 1269-1312, <https://doi.org/10.54648/cola2023093>.

⁽²⁹⁾ A se vedea nota 27.

⁽³⁰⁾ De exemplu, declarații privind o politică de recrutare cu caracter discriminatoriu, chiar dacă nu a existat o procedură de recrutare deschisă și nu a existat niciun reclamant identificabil care să susțină că a fost victima discriminării. Pentru situații similare, a se vedea Hotărârea Curții de Justiție din 10 iulie 2008, *Feryn*, C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397 sau Hotărârea Curții de Justiție din 25 aprilie, *Asociația Accept*, C-81/12, ECLI:EU:C:2013:275.

⁽³¹⁾ O plată impusă, de regulă, de o instanță judecătorească la cererea victimei pentru a obliga autorul faptei să execute o hotărâre pe fond.

⁽³²⁾ O sancțiune impusă de o instanță judecătorească sau de un organ de judecată care devine exigibilă numai dacă autorul faptei nu îndeplinește anumite condiții. Aceasta este utilizată ca factor de descurajare pentru a asigura respectarea unui ordin sau a unei cerințe specifice.

Ghidul de bune practici privind sancțiunile aplicate pentru discriminare, care face parte din studiu, evidențiază o serie de practici promițătoare care au fost puse în aplicare în statele membre ⁽³³⁾.

Evaluarea sistemelor de sancțiuni de către statele membre, organismele de promovare a egalității și societatea civilă

Diferite părți interesate au perceput eficacitatea sistemelor de sancțiuni într-un mod destul de diferit. Deși 12 dintre cele 17 organizații ale societății civile care au participat la consultarea specifică anterioară raportului au considerat că sancțiunile aplicate pentru discriminare nu sunt foarte eficace sau nu sunt deloc eficace, respondenții din partea organismelor de promovare a egalității au fost împărțiți în mod egal în evaluarea sancțiunilor, iar statele membre au fost în mare măsură convinse de eficacitatea (cinci state membre) sau de eficacitatea relativă (16 state membre) a sistemelor lor de sancțiuni.

Motivele invocate pentru a considera că sistemele de sancțiuni sunt eficace au fost, în general, simpla existență a sancțiunilor, disponibilitatea mecanismelor de monitorizare și de asigurare a respectării legii sau presupusa lipsă a oricărui indiciu că sistemul de sancțiuni funcționează în mod nesatisfăcător. Cu toate acestea, în cazul în care au fost întâmpinate dificultăți, toate părțile interesate au identificat în mod clar neaplicarea în practică a sancțiunilor prevăzute ca fiind principalul blocaj din sistemele de sancțiuni.

Statele membre, organismele de promovare a egalității și organizațiile societății civile care au participat la sondaj au convenit asupra faptului că introducerea unor sancțiuni prospective și consolidarea legislației ar îmbunătăți sistemele de sancțiuni. În plus, organizațiile societății civile au invitat statele membre să recunoască și să aibă în vedere discriminarea multiplă și intersecțională în sistemele lor de sancțiuni. În opinia lor, astfel de reforme ar facilita aplicarea sancțiunilor pentru discriminare, ar ancora o abordare centrată pe victimă și ar permite prevenirea comportamentelor discriminatorii, nu doar a pedepselor.

În răspunsurile lor la consultare, numai Letonia, Portugalia și Spania au considerat că este necesar să își adapteze sistemele de sancțiuni la utilizarea tot mai frecventă a instrumentelor decizionale algoritmice.

⁽³³⁾ Comisia Europeană: Direcția Generală Justiție și Consumatori, Milieu Consulting SRL, Adamis-Császár, K., Vancauwenbergh, S., Gustave, F. et al., *How can sanctions effectively prevent and combat discrimination? – Good practice guide on sanctions for discrimination on racial, ethnic and religious grounds* („Cum pot sancțiunile preveni și combate în mod eficace discriminarea? – Ghid de bune practici privind sancțiunile aplicate pentru discriminarea pe motive de rasă, etnie și religie”), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025, p. 32, <https://data.europa.eu/doi/10.2838/0513884>.

Concluzii

Statele membre trebuie:

- să se asigure că sancțiunile sunt aplicate în mod eficace în practică. Cuantumul sancțiunilor pecuniare ar trebui să reflecte prejudiciul pe termen lung cauzat de discriminare, să ofere despăgubiri victimelor și să determine schimbări profunde.

Statele membre ar trebui:

- să stabilească sancțiuni eficace pentru cazurile de discriminare care implică grupuri mari de victime neidentificabile, inclusiv pentru cazurile care decurg din utilizarea sistemelor automatizate sau de IA.

Comisia:

- va sprijini statele membre prin organizarea de reuniuni pentru a discuta sancțiunile în cadrul grupului de experți privind punerea în aplicare a legislației UE în materie de egalitate.

3. EVOLUȚII COMUNE AMBELOR DIRECTIVE

Din 2021, s-au înregistrat evoluții în ceea ce privește legislația, implementarea și punerea în aplicare a ambelor directive, efectuându-se totodată cercetări externe cu privire la cadrul existent, la dispozițiile specifice și la aplicarea directivelor. Subiectele discutate în continuare se bazează pe aspectele identificate în raportul anterior, pe evoluțiile ulterioare și pe feedbackul primit în cursul consultărilor specifice.

Principalele idei de reținut

- Statele membre oferă protecție împotriva hărțuirii, a instigărilor la discriminare și a victimizării. Această protecție diferă în mare măsură de la un stat membru la altul și este uneori limitată în practică.
- Gradul de conștientizare cu privire la serviciile de sprijin în rândul grupurilor etnice și al persoanelor care provin din familii de migranți a înregistrat o ușoară creștere de la ultimul raport. Majoritatea statelor membre au pus în aplicare sau continuă să pună în aplicare practici care facilitează accesul la justiție. Cu toate acestea, nivelul scăzut de cunoaștere a drepturilor rămâne o provocare semnificativă.
- Adesea, instanțele și practicienii în domeniul dreptului nu cunosc normele directivelor referitoare la sarcina probei.
- Majoritatea statelor membre au instituit măsuri de promovare a dialogului cu partenerii sociali și cu societatea civilă. Totuși, această situație nu este valabilă în mod sistematic în toate statele membre sau în raport cu toate criteriile de discriminare. În plus, majoritatea organizațiilor societății civile afirmă că se confruntă cu provocări persistente.
- Aproape toate statele membre permit sau încurajează acțiuni pozitive, fiind raportate foarte puține provocări legate de punerea în aplicare.

3.1. Noțiunea de „discriminare”

După cum s-a subliniat în raportul anterior, apar o serie de aspecte legate de conceptul de discriminare. Pe lângă definirea discriminării „directe” și „indirecte”⁽³⁴⁾, directivele interzic, de asemenea, „instigarea la discriminare” și „hărțuirea”. Există și alte forme de discriminare, cum ar fi discriminarea „prin asociere” și „bazată pe presupuneri”.

Instigarea la discriminare

Directivele prevăd că „instigarea la discriminare față de persoane” pe baza criteriilor specificate în directive se consideră a fi discriminare⁽³⁵⁾.

În urma adoptării directivelor, conceptul de „instigare la discriminare” a fost introdus în sistemele juridice ale tuturor statelor membre. Cu toate acestea, având în vedere caracterul general al interdicției, cadrul de reglementare din statele membre este divers, iar jurisprudența națională este limitată.

⁽³⁴⁾ A se vedea articolul 2 alineatul (2) din directive. Discriminarea directă se referă la situațiile în care o persoană este tratată mai puțin favorabil decât o altă persoană aflată într-o situație comparabilă, pe criterii de rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală. Discriminarea indirectă include dispoziții (sau practici) aparent neutre care pot avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită rasă sau origine etnică sau pentru persoane care au anumite religii sau convingeri, un anumit handicap, o anumită vârstă sau orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care aceste dispoziții (sau practici) sunt justificate în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de realizare a acestui scop sunt adecvate și necesare.

⁽³⁵⁾ A se vedea articolul 2 alineatul (4) din directive.

Pe lângă interzicerea instigărilor explicite la discriminare, 22 de state membre consideră că legislația lor internă interzice, de asemenea, instigările implicite, cum ar fi exprimarea preferințelor sau încurajarea discriminării din unul sau mai multe motive pentru care se acordă protecție. În șapte state membre, trebuie să existe o relație ierarhică între persoana care instigă și persoana care este instigată pentru a asigura protecția împotriva instigărilor la discriminare. În cele din urmă, în 20 de state membre, atât persoana care instigă, cât și persoana care este instigată pot fi considerate răspunzătoare ⁽³⁶⁾.

Într-un raport recent privind instigările la discriminare ⁽³⁷⁾, experții au identificat 23 de cazuri în perioada 2002-2025. Dintre aceste cazuri, 14 au vizat accesul la bunuri și servicii și furnizarea acestora, inclusiv locuințe, iar 17 au fost deschise pe criterii de rasă sau origine etnică. În 12 state membre nu a existat jurisprudență relevantă. Autorii raportului sugerează că această lipsă de jurisprudență rezultă parțial dintr-o necunoaștere a ceea ce constituie o instigare la discriminare. Este mai probabil ca reclamanții să introducă o acțiune pentru discriminare directă sau indirectă după ce o instigare a cauzat discriminare, decât să conteste instigarea în sine.

Hărțuirea

Directivele prevăd o definiție a hărțuirii. Cu toate acestea, ele subliniază totodată că noțiunea de hărțuire poate fi definită în conformitate cu legislațiile și practicile naționale ale statelor membre ⁽³⁸⁾. Cadrul de reglementare din statele membre își păstrează caracterul divers, iar jurisprudența este limitată.

Statele membre interzic hărțuirea fie în temeiul legislației în materie de nediscriminare, fie în temeiul dreptului penal, fie în temeiul ambelor. Alegerea mijloacelor legislative depinde, de obicei, de unul dintre următorii factori: natura infracțiunii ⁽³⁹⁾, gravitatea faptei ⁽⁴⁰⁾ sau intenția ⁽⁴¹⁾. Statele membre au furnizat totodată o listă lungă și diversă de exemple de comportament care se pot încadra în definiția hărțuirii. Sfera de aplicare și tipul acestora depind de jurisdicție ⁽⁴²⁾.

⁽³⁶⁾ Literatura de specialitate relevantă poate prezenta cifre diferite de cele furnizate de statele membre. A se vedea Dewhurst, E., Buendia, R., *Instructions to discrimination under EU and national law* („Instigarea la discriminare în dreptul Uniunii și în dreptul intern”), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025, <https://data.europa.eu/doi/10.2838/6242130>.

⁽³⁷⁾ A se vedea nota 36, p. 10.

⁽³⁸⁾ A se vedea articolul 2 alineatul (3) din directive.

⁽³⁹⁾ Hărțuirea de natură „discriminatorie” se axează pe impactul asupra demnității și comportamentului victimei, în timp ce hărțuirea de natură penală se concentrează pe pedepsirea autorului pentru săvârșirea de fapte penale.

⁽⁴⁰⁾ Dreptul penal abordează cele mai grave forme de hărțuire, cum ar fi incitarea la ură, defăimarea, urmărirea în scopul hărțuirii sau amenințările.

⁽⁴¹⁾ Hărțuirea de natură penală presupune, de regulă, intenție, persistență și prejudiciu. Aceste elemente nu sunt necesare în temeiul legislației în materie de nediscriminare.

⁽⁴²⁾ Printre acestea se numără: limbajul inadecvat sau ofensator; producerea, afișarea sau difuzarea de imagini sau materiale video sau de cuvinte scrise; contactul fizic sau violența; bullying-ul; excluderea; criticile sau controlul nejustificat/persistent; subminarea performanței profesionale sau răspândirea zvonurilor; supraîncărcarea deliberată cu muncă sau stabilirea unor termene imposibile; umilirea; intimidarea sau amenințările verbale sau nonverbale; abuzurile sau insultele verbale; glumele inadecvate; presiunea sau violența psihologică; faptele sau solicitările nedorite; gesturile; urmărirea în

În sectorul ocupării forței de muncă, au apărut trei modele principale de răspundere. Răspunderea poate reveni autorului hărțuirii, angajatorului sau ambilor. Numeroase state membre nu au putut specifica forme de protecție împotriva hărțuirii în afara domeniului ocupării forței de muncă. În cazurile în care au fost disponibile informații, statele membre au elaborat, de regulă, cadrul de reglementare pentru combaterea hărțuirii în instituțiile de învățământ, în sistemul de sănătate și în administrația publică.

În această privință, o serie de state membre au indicat că nu numai autorul hărțuirii, ci și organismul sau instituția relevantă ar putea fi trase la răspundere pentru hărțuire din cauza neglijenței în îndeplinirea obligației ce le revine în materie de prevenire a hărțuirii ⁽⁴³⁾.

Zece state membre au evidențiat dificultăți în aplicarea conceptului de hărțuire în temeiul dreptului intern. În special, statele membre au indicat provocări în ceea ce privește obținerea de probe pentru a dovedi hărțuirea. În plus, unele dintre probleme au fost atribuite punerii în aplicare a legii la nivel național, în care comportamentul repetat, intenția (mai degrabă decât efectele), identificarea persoanelor sau a grupurilor aflate în situații similare și o relație ierarhică sunt necesare pentru ca un comportament să constituie hărțuire. Niciuna dintre acestea nu este prevăzută în mod explicit în temeiul dreptului Uniunii.

În câteva state membre, a apărut o jurisprudență interesantă cu privire la utilizarea protecției împotriva hărțuirii pentru a aborda discriminarea în mediul online care afectează un număr nespecificat de persoane și pentru a proteja grupurile de persoane împotriva discriminării.

scopul hărțuirii; recurgerea la insulte; discursurile de incitare la ură sau simbolurile de incitare la ură; hărțuirea în mediul online; inscripțiile graffiti; precum și refuzul de a recunoaște pronumele preferate.

⁽⁴³⁾ Malta a subliniat că un astfel de cadru creează o obligație pozitivă de diligență pentru angajatori, educatori și furnizorii de servicii în ceea ce privește prevenirea activă a hărțuirii – nu numai între membrii personalului, ci și între personal și părți terțe.

Caseta 1. Exemple de cazuri de hărțuire în statele membre ⁽⁴⁴⁾

- În Bulgaria, a existat un caz în care Curtea Administrativă Supremă a clasificat postările ofensatoare de pe platformele de comunicare socială ale unui partid politic drept hărțuire pe criterii de orientare sexuală ⁽⁴⁵⁾. Într-o altă decizie, Curtea a constatat că stigmatizarea articolelor online care vizează persoane de etnie romă constituie hărțuire pe criterii de origine etnică ⁽⁴⁶⁾.
- În Belgia (în domeniul ocupării forței de muncă) ⁽⁴⁷⁾ și în Italia ⁽⁴⁸⁾, instanțele au recunoscut hărțuirea în cazurile în care au fost exprimate opinii ofensatoare pe rețelele sociale sau pe platformele de comunicare, chiar dacă acestea au fost împărtășite doar unui număr limitat de persoane.

Discriminare prin asociere sau corelare

Discriminarea prin asociere are loc atunci când o victimă este discriminată din cauza asocierii sale cu o persoană, un grup sau o caracteristică protejată. CJUE a recunoscut în mod constant această formă de discriminare în jurisprudența sa, cel mai recent în ceea ce privește discriminarea indirectă pe motiv de handicap (a se vedea punctul 5.3.) ⁽⁴⁹⁾. În plus, 19 state membre interzic în prezent în mod explicit discriminarea prin asociere în legislația sau jurisprudența lor națională ⁽⁵⁰⁾.

CJUE nu a abordat încă în mod explicit chestiunea „discriminării prin corelare”. Aceasta are loc atunci când o persoană este discriminată pe baza convingerii sau percepției incorecte că beneficiază de una dintre caracteristicile protejate. Ar trebui remarcat faptul că, astfel cum a statuat Curtea Europeană a Drepturilor Omului într-o serie de cauze, discriminarea în temeiul Convenției europene a drepturilor omului include discriminarea prin corelare ⁽⁵¹⁾. În plus, se pare că 19 state membre o interzic deja fie în legislația națională, fie în jurisprudență ⁽⁵²⁾.

În unele state membre, discriminarea prin asociere sau corelare se poate aplica, de asemenea, în cazurile de hărțuire, victimizare sau refuz al unor adaptări

⁽⁴⁴⁾ Exemplele din Bulgaria și Italia nu intră în domeniul de aplicare material al Directivei privind egalitatea rasială și nici al Directivei privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă. Cu toate acestea, ele sunt relevante pentru conceptul de „hărțuire”, astfel cum este definit în aceste directive și astfel cum este pus în aplicare în legislația națională.

⁽⁴⁵⁾ Curtea Administrativă Supremă a Bulgariei, Decizia nr. 9763 din 16 septembrie 2024.

⁽⁴⁶⁾ Curtea Administrativă Supremă a Bulgariei, Decizia nr. 5014 din 14 mai 2025.

⁽⁴⁷⁾ Curtea de Apel din Anvers, Hotărârea nr. 2023/CO/654 din 27 iunie 2024.

⁽⁴⁸⁾ Curtea Supremă de Casație din Italia, Ordonanța nr. 14836 din 26 mai 2023.

⁽⁴⁹⁾ A se vedea Hotărârea Curții de Justiție din 11 septembrie 2025, *Bervidi*, C-38/24, ECLI:EU:C:2025:690, punctele 55-56.

⁽⁵⁰⁾ Walsh, J., *Discrimination by association and discrimination by assumption under directives 2000/43 and 2000/78* („Discriminarea prin asociere și discriminarea prin corelare în temeiul directivelor 2000/43 și 2000/78”), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024, p. 12-13, <https://data.europa.eu/doi/10.2838/4086758>.

⁽⁵¹⁾ A se vedea, de exemplu, cauza *Timishev/Rusia*, nr. 55762/00 și 55974/00, 13 decembrie 2005.

⁽⁵²⁾ A se vedea nota 50.

rezonabile⁽⁵³⁾. Astfel de înțelegeri provin rareori din legislație. În schimb, acestea provin adesea din jurisprudență sau reprezintă interpretarea autorităților care au participat la sondaj. Alte state membre au fost, în cea mai mare parte, sceptice cu privire la aplicabilitatea legislației lor interne în astfel de cazuri.

În pofida hotărârii Curții în cauza *CHEZ*⁽⁵⁴⁾, în care s-a constatat că discriminarea prin asociere nu depinde de existența unei relații intime sau apropiate între victima prezumată și grupul asociat, câteva state membre pot continua să solicite acest lucru.

Discriminarea multiplă

Ambele directive⁽⁵⁵⁾ admit că anumite grupuri de persoane se pot confrunta cu discriminarea multiplă. Până în prezent, 14 state membre au adoptat acte legislative care admit în mod explicit discriminarea multiplă.

În aceste 14 state membre, consecințele practice și juridice ale recunoașterii discriminării multiple variază în mod semnificativ. În unele state membre, aceasta afectează tipul și gravitatea sancțiunilor aplicate pentru discriminare. În alte state membre, discriminarea multiplă este considerată una dintre cele mai grave forme de discriminare. În două state membre, discriminarea multiplă poate stabili un prag probatoriu mai ridicat pentru pârâți, deoarece este necesară o dovadă separată a nediscriminării pentru fiecare criteriu în parte.

Jumătate dintre statele membre care recunosc în mod explicit discriminarea multiplă au semnalat dificultăți semnificative în aplicarea conceptului. În șase state membre, există o lipsă de conștientizare cu privire la discriminarea multiplă. În cinci state membre, nu există statistici suficiente pentru toate criteriile relevante de discriminare. Cinci state membre au considerat, de asemenea, că este dificil să identifice un grup comparativ adecvat aflat într-o poziție mai favorabilă în cazurile care implică discriminare multiplă. Organismele de promovare a egalității au exprimat preocupări similare. Cu toate acestea, spre deosebire de statele membre, aproape toate organismele de promovare a egalității au raportat dificultăți în recunoașterea cazurilor de discriminare multiplă.

Nu există niciun temei juridic pentru recunoașterea discriminării intersecționale în niciuna dintre directivele care fac obiectul prezentului raport⁽⁵⁶⁾. Deși CJUE a recunoscut că discriminarea se poate baza pe mai multe dintre motivele pentru care se acordă protecție în temeiul dreptului Uniunii, aceasta a statuat, de asemenea, că „nu există nicio categorie nouă de discriminare care să rezulte din coroborarea mai multor astfel de motive, a cărei existență să poată fi constatată în cazul în care discriminarea pe baza acestor motive, privite în mod izolat, nu a fost dovedită”⁽⁵⁷⁾.

⁽⁵³⁾ În cauza *Bervidi* (a se vedea nota 49), CJUE a statuat că lucrătorii fără handicap pot beneficia, de asemenea, de adaptări rezonabile în anumite circumstanțe.

⁽⁵⁴⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 16 iulie 2015, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria*’ AD/Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-83/14, ECLI:EU:C:2015:480, punctele 49 și 56.

⁽⁵⁵⁾ A se vedea considerentul 14 din Directiva privind egalitatea rasială și considerentul 3 din Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă.

⁽⁵⁶⁾ Discriminarea care are loc pe baza mai multor motive personale sau caracteristici/identități, care funcționează și interacționează în același timp astfel încât sunt inseparabile.

⁽⁵⁷⁾ A se vedea Hotărârea Curții de Justiție din 24 noiembrie 2016, *David L. Parris/Trinity College Dublin și alții*, C-443/15, ECLI:EU:C:2016:897, punctul 80.

Organizațiile societății civile și organismele de promovare a egalității care au participat la sondaj au subliniat necesitatea de a ancora discriminarea intersecțională în cadrul juridic și de a oferi orientări cu privire la modul de încadrare, evaluare și soluționare a unor astfel de cereri.

Începând din 2021, UE a început să abordeze discriminarea intersecțională într-o anumită măsură în dreptul Uniunii. Directiva privind transparența salarială⁽⁵⁸⁾ definește pentru prima dată discriminarea intersecțională în dreptul Uniunii⁽⁵⁹⁾. Directivele privind organismele de promovare a egalității prevăd competența organismelor de promovare a egalității de a avea în vedere discriminarea intersecțională în activitățile lor de prevenire a discriminării și de promovare a egalității de tratament⁽⁶⁰⁾. În plus, Comisia recunoaște în continuare importanța discriminării intersecționale în strategiile privind egalitatea⁽⁶¹⁾.

3.2. Accesul la justiție – reducerea decalajului pentru victime

Statele membre trebuie să se asigure că persoanele în cauză sunt informate cu privire la legislația națională de transpunere a directivelor prin toate mijloacele corespunzătoare pe cuprinsul teritoriului lor⁽⁶²⁾. Asigurarea faptului că oamenii își cunosc drepturile rămâne o provocare majoră. Cu toate acestea, situația se îmbunătățește în anumite privințe⁽⁶³⁾.

Jumătate dintre statele membre (14) au recunoscut că lipsa de informare a cetățenilor cu privire la drepturile și obligațiile care decurg din directive reprezintă o problemă. În mod similar, aproape toate organizațiile societății civile, 8 dintre cele 11 organisme de promovare a egalității și Equinet au susținut că nu există o cunoaștere suficientă a drepturilor și a obligațiilor.

În pofida consensului relativ cu privire la faptul că lipsa de conștientizare este o cauză principală a aplicării inadecvate a legislației UE privind nediscriminarea în statele membre, nici statele membre, nici organismele de promovare a egalității și nici organizațiile societății civile nu par să dețină date privind nivelurile specifice de conștientizare. În plus, un singur organism de promovare a egalității dispunea de

⁽⁵⁸⁾ JO L 132, 17.5.2023, p. 21, <http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>.

⁽⁵⁹⁾ La articolul 3 alineatul (2) litera (e), Directiva privind transparența salarială interzice în mod explicit discriminarea intersecțională, care este enumerată ca o formă distinctă de discriminare. Aceasta definește discriminarea intersecțională drept „discriminarea bazată atât pe criterii de sex, cât și pe orice alt motiv sau motive de discriminare pentru care se acordă protecție în temeiul Directivei 2000/43/CE sau al Directivei 2000/78/CE”.

⁽⁶⁰⁾ A se vedea articolul 5 alineatul (2) din Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului și articolul 5 alineatul (2) din Directiva (UE) 2024/1500.

⁽⁶¹⁾ A se vedea, de exemplu, COM(2025) 725 final din 8 octombrie 2025; COM(2026) 12 final din 20 ianuarie 2026.

⁽⁶²⁾ A se vedea articolul 10 din Directiva privind egalitatea rasială și articolul 12 din Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă.

⁽⁶³⁾ De exemplu, doar 39 % dintre respondenții la sondajul EU-MIDIS III privind grupurile etnice sau de imigranți au zis că de cel puțin un organism de promovare a egalității în țara lor de reședință. La momentul raportului anterior, doar 29 % din membrii acestui grup aveau cunoștință de o organizație care oferă sprijin sau consiliere persoanelor supuse discriminării. Cu toate acestea, FRA constată că, deși gradul de conștientizare cu privire la anumite organisme de promovare a egalității este mai ridicat, acest lucru nu este corelat cu o creștere substanțială a raportării discriminării.

informații referitoare la gradul de informare a populației generale cu privire la activitățile sale.

Caseta 2. Un sondaj privind gradul de informare cu privire la activitatea desfășurată de un organism de promovare a egalității

În Malta, Comisia pentru drepturile persoanelor cu handicap (CDPH) a efectuat un sondaj telefonic reprezentativ în 2024. Aceasta a constatat că 59 % din populația generală auzise de CDPH și de activitățile sale.

În timpul consultării, majoritatea statelor membre (20) au declarat că au desfășurat campanii de sensibilizare cu privire la nediscriminare începând din 2021. Cu toate acestea, doar câteva state membre au desfășurat campanii axate pe criteriile de discriminare protejate în temeiul directivelor. Majoritatea celorlalte campanii s-au axat pe criterii de sex. Dintre puținele campanii referitoare la criteriile reglementate de directive, și mai puține au abordat drepturile și obligațiile în temeiul legislației privind nediscriminarea. În mod similar, campaniile desfășurate de organizațiile societății civile au abordat doar ocazional drepturile și obligațiile legale în temeiul legislației privind nediscriminarea.

Printre exemplele de campanii relevante se numără cele care combat atitudinile antirome (în patru state membre), discriminarea persoanelor LGBTIQ+ (în cinci state membre) și rasismul (în cinci state membre). Unele campanii specifice s-au axat, de asemenea, pe discriminarea pe criterii de vârstă, accesibilitate și locuințe.

În plus, campaniile raportate de toate tipurile de părți interesate vizează, de obicei, publicul larg și sunt rareori evaluate din punctul de vedere al impactului lor, cu excepția urmăririi traficului de pe platformele de comunicare socială sau a contabilizării plângerilor. În cele din urmă, organizațiile societății civile au subliniat că unele campanii ale statelor membre nu sunt susținute de-a lungul timpului.

Caseta 3. Platforma de combatere a discriminării a organismului francez de promovare a egalității ⁽⁶⁴⁾

În 2021, organismul francez de promovare a egalității *Défenseur des droits* („Apărătorul drepturilor”) a lansat o platformă de combatere a discriminării. Platforma a mobilizat creatori de conținut pe platformele de comunicare socială pentru a-și promova activitățile de combatere a discriminării. Organismul de promovare a egalității a desfășurat, de asemenea, o campanie de achiziționare de cuvinte-cheie pentru a redirecționa vizitatorii către platformă. Până în 2024, aceasta a avut 2 109 000 de vizualizări. Principalele cuvinte-cheie căutate online au fost „hărțuire la locul de muncă”, „discriminare rasială” și „hărțuire morală la locul de muncă”.

Pe lângă lipsa de conștientizare, organismele de promovare a egalității și organizațiile societății civile au identificat teama de victimizare și „inegalitatea armelor” ⁽⁶⁵⁾ ca

⁽⁶⁴⁾ *Défenseur des droits*, [Plateforme AntiDiscriminations.fr – Agir contre les discriminations](https://plateforme.antidiscriminations.fr).

⁽⁶⁵⁾ Principiul egalității armelor este un aspect al conceptului mai larg de proces echitabil. Fiecărei părți trebuie să i se ofere o posibilitate rezonabilă de a-și susține punctul de vedere de o așa manieră încât să nu fie puse într-o situație de dezavantaj una față de alta. A se vedea, de exemplu, hotărârea Curții

fiind principalele obstacole în calea accesului la justiție. Acestea au considerat, de asemenea, că accesul la justiție este împiedicat de nivelul insuficient de consultanță și asistență juridică, de complexitatea procedurilor judiciare și de obstacolele procedurale, inclusiv de absența acțiunilor colective în despăgubire în unele state membre.

Raportul anterior privind aplicarea celor două directive a identificat o serie de bune practici menite să faciliteze apărarea drepturilor victimelor discriminării ⁽⁶⁶⁾. În total, 21 de state membre au pus în aplicare sau pun în aplicare unele dintre aceste practici, cele mai frecvente fiind asistența judiciară (12 state membre), raportarea online și îmbunătățirea accesului la serviciile locale (opt state membre).

În afară de aceasta, statele membre iau rareori măsuri pentru a aborda blocajele procedurale din calea accesului efectiv la justiție. De exemplu, doar două state membre au renunțat la taxele judiciare pentru cazurile de discriminare sau au înființat organisme accesibile de soluționare a litigiilor și un singur stat membru a instituit fonduri pentru a oferi victimelor o acoperire prealabilă a cheltuielilor de judecată. Deși a fost identificată ca o bună practică în raportul anterior, niciun stat membru nu a redus taxele judiciare pentru cazurile de discriminare.

Noile directive privind organismele de promovare a egalității vor contribui la abordarea unora dintre problemele identificate, în special conferind organismelor de promovare a egalității competențe sporite de a oferi asistență gratuită și servicii de soluționare alternativă a litigiilor și conferindu-le competențe de a intenta acțiuni în justiție.

O altă modalitate de îmbunătățire a accesului victimelor la justiție este ca organismele de promovare a egalității și organizațiile societății civile să colaboreze în cazuri de litigii strategice.

3.3. Dovedirea unui caz de discriminare

Ultimul raport a evidențiat dificultățile în ceea ce privește dovedirea discriminării ca fiind o provocare majoră pentru asigurarea respectării legislației. Prezentul raport arată că părțile interesate sunt în continuare preocupate de dovedirea discriminării în ceea ce privește discriminarea indirectă, hărțuirea, instigare la discriminare, discriminarea multiplă și victimizarea.

Sarcina probei

În temeiul directivelor, reclamantii beneficiază de inversarea sarcinii probei ⁽⁶⁷⁾. Directivele prevăd ca, în cazul în care reclamantul prezintă fapte pe baza cărora se poate prezuma discriminarea, sarcina probei să fie transferată pârâtului. Cu toate acestea, punerea în practică a acestui principiu se confruntă cu provocări multiple.

Europene a Drepturilor Omului din 22 februarie 1996, *Bulut/Austria*, 17358/90, ECLI:CE:ECHR:1996:0222JUD001735890, punctul 47.

⁽⁶⁶⁾ A se vedea COM(2024) 419 final din 25 septembrie 2024, [EUR-Lex – 52024DC0419 – RO – EUR-Lex](#), p. 6.

⁽⁶⁷⁾ A se vedea articolul 8 din Directiva privind egalitatea rasială și articolul 10 din Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă.

Trei sferturi dintre organismele de promovare a egalității care au participat la sondaj și 14 state membre s-au confruntat cu obstacole semnificative în ceea ce privește aplicarea sarcinii probei inversate. Mai precis, acestea au indicat în principal o lipsă generală de conștientizare sau de înțelegere a normelor privind sarcina probei în rândul instanțelor și al practicienilor în domeniul dreptului.

În pofida provocărilor întâmpinate, doar două state membre au pus în aplicare măsuri pentru a aborda dificultățile legate de aplicarea normelor privind sarcina probei. În schimb, majoritatea organismelor de promovare a egalității au luat unele măsuri, inclusiv propuneri de modificări legislative pentru a reduce pragul sarcinii probei ⁽⁶⁸⁾, recomandări adresate autorităților publice, formare pentru sistemul judiciar, formare pentru serviciul public și angajatori și aplicarea consecventă a inversării sarcinii probei în avizele lor fără caracter obligatoriu, în colectarea de probe și în materialele lor de orientare.

Elemente de probă

Atât statele membre, cât și organismele de promovare a egalității care au participat la sondaj au evidențiat dificultăți în ceea ce privește accesul la elemente de probă pentru a îndeplini sarcina inițială a probei. La fel ca în raportul anterior, majoritatea dintre ele se confruntă în continuare cu dificultăți în ceea ce privește colectarea și publicarea datelor privind discriminarea. În plus, colectarea de probe și testarea sistemului sunt rare în domeniul digital (a se vedea punctul 7.2). Cu toate acestea, în unele state membre sunt utilizate metode alternative, cum ar fi testul situațional ⁽⁶⁹⁾ și metoda „clientul misterios” ⁽⁷⁰⁾.

În total, 16 state membre permit testul situațional pentru a dovedi discriminarea. Jumătate dintre organismele de promovare a egalității au raportat că utilizează metoda „clientul misterios” și testul situațional pentru a identifica modele de discriminare. Potrivit Equinet, aceste metode s-au dovedit eficace în detectarea discriminării, în special în sectorul ocupării forței de muncă și al locuințelor.

3.4. Victimizarea

Statele membre trebuie să protejeze persoanele împotriva victimizării, și anume împotriva oricărui tratament nefavorabil sau a oricărei consecințe nefavorabile care

⁽⁶⁸⁾ De exemplu, organismul de promovare a egalității din Germania a propus reducerea cerinței de a dovedi dezavantajul, a furnizat indicii pentru stabilirea unor dovezi *prima facie* și a recomandat stabilirea unui drept la informare pentru pârât.

⁽⁶⁹⁾ Testul situațional este o metodă conform căreia perechile de testeri (persoane care solicită cazare sau un loc de muncă vacant sau clienți ai unui restaurant, ai unui club de noapte etc.) sunt selectate astfel încât să difere numai pe baza unei caracteristici unice care reflectă criteriul discriminatoriu (sex, origine etnică, vârstă, handicap, apartenență religioasă, convingeri sau orientare sexuală) ce face obiectul analizei. În cazul în care unul dintre membrii perechii are parte de un tratament diferit, diferența indică un comportament discriminatoriu. A se vedea Rorive, I., *Proving Discrimination Cases – The role of situation testing* („Demonstrarea cazurilor de discriminare - Rolul testului situațional”), Grupul pentru politica în domeniul migrației, Centrul pentru drepturi egale, 2009, [Proving Discrimination Cases – The role of situation testing | Migration Policy Group](#).

⁽⁷⁰⁾ Metoda „clientul misterios” este o tehnică utilizată pentru a verifica dacă persoanele fizice sau entitățile acceptă cereri discriminatorii. Anchetatorii adresează cereri discriminatorii agențiilor de ocupare temporară a forței de muncă sau agențiilor imobiliare, de exemplu. A se vedea [Tests de situation et mystery shopping en cas de discrimination | Unia](#).

rezultă în urma unei plângeri sau a unor proceduri de discriminare ⁽⁷¹⁾. CJUE interpretează acest concept în sens larg, extinzându-l la orice persoană care ar putea suferi consecințe negative pentru depunerea unei plângeri sau pentru inițierea unei proceduri ⁽⁷²⁾. Cu toate acestea, în practică, punerea în aplicare a acestei protecții în statele membre este în continuare inegală și limitată, astfel cum s-a subliniat în raportul anterior.

Toate statele membre oferă în mod explicit protecție împotriva victimizării pe orice fel de criterii în domeniul ocupării forței de muncă. Unele state membre nu oferă în mod explicit protecție împotriva victimizării pe criterii de rasă sau origine etnică în domeniul educației, al protecției sociale și al accesului la bunuri și servicii.

Domeniul de aplicare personal raportat al protecției împotriva victimizării variază de la un stat membru la altul. Pe lângă victime și reclamânți, 17 state membre au raportat că legislația sau jurisprudența lor națională protejează martorii și persoanele care sprijină o victimă. În plus, 13 state membre au declarat că extind această protecție la reprezentanții legali și la alți reprezentanți, 14 state membre au declarat că protejează persoanele afectate de victimizare pe baza presupunerilor sau prin asociere, iar 10 state membre au declarat că oferă protecție persoanelor tratate mai puțin favorabil din cauza refuzului de a aplica un tratament discriminatoriu.

Numai șapte state membre au raportat limitări sau dificultăți în ceea ce privește asigurarea unei protecții eficace împotriva victimizării în practică. Astfel de limitări sau dificultăți au inclus proceduri formale de raportare, un prag probatoriu ridicat și domeniul personal de aplicare limitat al protecției. În statele membre nu există aproape nicio bună practică sau jurisprudență referitoare la protecția împotriva victimizării.

3.5. Cooperarea pentru aplicarea directivelor

Directivele prevăd ca punerea lor în aplicare să fie corelată cu dialogul cu partenerii care reprezintă interesele colective ale grupurilor expuse riscului de discriminare. În fapt, acestea le cer statelor membre să ia măsuri adecvate pentru a promova dialogul social între partenerii sociali, în vederea promovării egalității de tratament ⁽⁷³⁾ și a încurajării dialogului cu organizațiile neguvernamentale ⁽⁷⁴⁾.

Majoritatea statelor membre au raportat că au instituit măsuri de promovare a dialogului social între partenerii sociali pentru a promova egalitatea de tratament. Cea mai răspândită modalitate de a acționa în acest sens este prin intermediul organismelor tripartite ⁽⁷⁵⁾, care sunt prezente în cel puțin 10 state membre.

⁽⁷¹⁾ A se vedea articolul 9 din Directiva privind egalitatea rasială și articolul 11 din Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă.

⁽⁷²⁾ A se vedea Hotărârea Curții de Justiție din 20 iunie 2019, *Hakelbracht și alții*, C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523, punctele 26-30.

⁽⁷³⁾ A se vedea articolul 11 din Directiva privind egalitatea rasială și articolul 13 din Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă.

⁽⁷⁴⁾ A se vedea articolul 12 din Directiva privind egalitatea rasială și articolul 14 din Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă.

⁽⁷⁵⁾ Dialogul tripartit implică discuții între autoritățile publice și partenerii sociali cu privire la chestiuni de interes comun.

În mod similar, câteva state membre au înființat forumuri de guvernare privind nediscriminarea, drepturile romilor, ale persoanelor cu handicap sau ale persoanelor în vârstă. Acestea implică organisme guvernamentale, societatea civilă și alte părți interesate-cheie. Totuși, acest lucru nu se realizează în mod sistematic în toate statele membre sau în raport cu toate criteriile de discriminare.

Potrivit organizațiilor societății civile, angajarea într-un dialog practic cu privire la combaterea discriminării constituie în continuare o provocare. Aproape trei sferturi dintre respondenții la sondaj din rândul societății civile (12 din 17) au raportat că se confruntă cu dificultăți. Aspectele-cheie au rămas în mare măsură neschimbate de la ultimul raport ⁽⁷⁶⁾.

Statele membre colaborează cu societatea civilă mai rar în etapa de punere în aplicare a politicilor decât în faza de proiectare. Această constatare pe baza răspunsurilor statelor membre este, de asemenea, reiterată de organizațiile societății civile care au participat la sondaj. De exemplu, două treimi din statele membre au implicat societatea civilă în consultări legislative sau politice. Cu toate acestea, puțin sub jumătate dintre statele membre au colaborat cu organizațiile societății civile la punerea în aplicare a măsurilor de combatere a discriminării și chiar mai puține le-au implicat în raportarea și monitorizarea aspectelor legate de discriminare (10 și, respectiv, 8 state membre).

3.6. Integrarea perspectivei de gen

Directivele solicită ⁽⁷⁷⁾ Comisiei să raporteze cu privire la impactul măsurilor asupra femeilor și bărbaților, în conformitate cu principiul integrării perspectivei de gen.

Statele membre par să fi efectuat evaluări limitate ale impactului specific al directivelor asupra bărbaților și femeilor. Deși unele state membre au raportat că punerea în aplicare a avut efecte deosebite asupra anumitor grupuri de bărbați și femei, aceste afirmații nu au fost, în general, explicate sau susținute cu date. Un stat membru a remarcat o creștere a numărului de acțiuni în justiție care implică o combinație de discriminare pe criterii de gen și de vârstă.

În general, politicile statelor membre privind motivele pentru care se acordă protecție și care intră sub incidența directivelor fac rareori distincția specifică între nevoile bărbaților și cele ale femeilor. Unele state membre au menționat adoptarea unei abordări intersecționale în documentele lor de politică, în timp ce altele au identificat provocări specifice cu care se confruntă anumite grupuri de femei. Au fost înregistrate exemple individuale de măsuri specifice pentru femeile rome și femeile cu handicap.

Între timp, respondenții din cadrul organizațiilor societății civile integrează în mod activ perspectiva de gen în activitățile pe care le desfășoară și vizează în mod specific femeile din grupuri și comunități defavorizate.

Atât EIGE, cât și organizațiile societății civile au subliniat că punerea în aplicare a integrării perspectivei de gen variază foarte mult de la un stat membru la altul și adesea nu reușește să abordeze provocări specifice. EIGE a remarcat că unele țări au

⁽⁷⁶⁾ A se vedea COM(2021) 139 final din 19 martie 2021, [EUR-Lex – 52021DC0139 – RO – EUR-Lex](#), p. 12.

⁽⁷⁷⁾ A se vedea articolul 17 alineatul (2) din Directiva privind egalitatea rasială și articolul 19 alineatul (2) din Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă.

instituit cadre cuprinzătoare și resurse specifice, în timp ce altele au rămas în urmă ⁽⁷⁸⁾.

3.7. Acțiune pozitivă

În vederea punerii în practică a egalității depline, statele membre pot adopta sau menține măsuri specifice menite să prevină discriminarea sau să compenseze dezavantajele legate de caracteristicile protejate ⁽⁷⁹⁾. CJUE a oferit orientări cu privire la interpretarea acțiunii pozitive ⁽⁸⁰⁾. Acțiunea pozitivă trebuie să fie proporțională și, în principiu, nu ar trebui să conducă la o preferință automată sau necondiționată pentru grupurile subreprezentate. Organismele care adoptă măsuri pozitive ar trebui să le monitorizeze și să le evalueze, precum și să publice informații cu privire la acestea, pentru a se asigura că măsurile continuă să fie necesare și eficace ⁽⁸¹⁾.

Aproape toate statele membre au în vedere sau promovează acțiuni pozitive, cele mai frecvente măsuri fiind sistemele de cote și campaniile de sensibilizare și de promovare a diversității (17 state membre). În total, 14 state membre oferă programe de formare și de mentorat pentru grupurile subreprezentate, 13 state membre au adoptat măsuri speciale, cum ar fi îmbunătățirea accesului la educație sau la formare profesională, iar 13 state membre desfășoară inițiative specifice de recrutare și angajare ⁽⁸²⁾.

Atunci când sunt utilizate, sistemele de cote se aplică în principal în domeniul ocupării forței de muncă și al formării profesionale (12 state membre). În special, câteva state membre au cote specifice de ocupare a forței de muncă pentru persoanele cu handicap. În patru state membre, acestea se aplică și în domeniul educației (de exemplu, admiteri la universitate și burse). Cotele par să vizeze aproape exclusiv egalitatea de gen sau persoanele cu handicap.

Mai puțin de jumătate dintre statele membre au raportat dificultăți în ceea ce privește punerea în aplicare a acțiunilor pozitive. O treime dintre acestea au invocat asigurarea insuficientă a respectării legislației și lipsa unor orientări juridice și de politică interne. În cazurile în care au fost întâmpinate dificultăți, statele membre au menționat cel mai adesea un nivel insuficient de resurse și finanțare și un grad limitat de înțelegere în

⁽⁷⁸⁾ De exemplu, rezultatele pentru indicatorul EIGE privind integrarea perspectivei de gen au variat de la 71 % în Spania la zero în Ungaria, 21 de state membre înregistrând mai puțin de 50 %. Acest fapt sugerează că numeroase țări ar putea întreprinde mai multe acțiuni pentru a integra în mod eficace preocupările legate de egalitatea de gen în procesele de elaborare a politicilor. A se vedea: EIGE, *Institutional mechanisms that deliver on gender equality and gender mainstreaming* (Mecanisme instituționale care asigură egalitatea de gen și integrarea perspectivei de gen), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, p. 14.

⁽⁷⁹⁾ A se vedea articolul 5 din Directiva privind egalitatea rasială și articolul 7 din Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă.

⁽⁸⁰⁾ A se vedea, în special, hotărârile în cauzele C-450/93, *Eckhard Kalanke/Freie Hansestadt Bremen*; C-409/95, *Hellmut Marschall/Land Nordrhein-Westfalen*; C-158/97, *Georg Badeck și alții*; C-407/98, *Katarina Abrahamsson și Leif Anderson/Elisabet Fogelqvist*; C-476/99, *H. Lommers/Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij*; C-559/07, *Comisia/Grecia*, printre altele.

⁽⁸¹⁾ A se vedea de asemenea Giteva, D., „Positive action on the grounds of racial or ethnic origin within the EU with a focus on Bulgaria, Greece and Hungary” (Acțiuni pozitive pe criterii de rasă sau origine etnică la nivelul UE, vizând cu precădere Bulgaria, Grecia și Ungaria), în: *European equality law review* 2024, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024, p. 26-42.

⁽⁸²⁾ Unele țări oferă măsuri suplimentare, cum ar fi stimulente financiare pentru întreprinderile care promovează diversitatea și incluziunea (nouă state membre) și programe de sprijinire a dezvoltării întreprinderilor în rândul grupurilor defavorizate (șase state membre).

rândul principalelor părți interesate. Cinci state membre au evidențiat percepția publică negativă și încrederea excesivă în inițiativele voluntare.

Între timp, societatea civilă și organismele de promovare a egalității au depus eforturi pentru a crește gradul de conștientizare cu privire la acțiunile pozitive în rândul principalelor părți interesate. De asemenea, acestea au pus în aplicare propriile măsuri de acțiune pozitivă, atât pe plan intern, cât și pe plan extern.

Caseta 4. Platforma „Angajează 45+” din România ⁽⁸³⁾

În România, platforma „Angajează 45+” mobilizează angajatorii și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă pentru a contracara practicile de angajare pe criterii de vârstă. Această inițiativă condusă de societatea civilă promovează încadrarea în muncă a persoanelor cu vârsta de cel puțin 45 de ani prin încurajarea recrutării incluzive și prin evidențierea valorii experienței la locul de muncă.

Concluzii

Statele membre și organismele lor de promovare a egalității trebuie:

- să crească gradul de conștientizare cu privire la drepturile și obligațiile prevăzute în directive. În special, acestea ar trebui să se concentreze asupra grupurilor protejate, utilizând expertiza și raza de acțiune a societății civile și a partenerilor sociali.
- să ofere victimelor discriminării și reprezentanților acestora acces facil la probele relevante, inclusiv la datele statistice, necesare pentru a demonstra discriminarea și a transfera sarcina probei asupra pârâților.

Statele membre și organismele lor de promovare a egalității ar trebui:

- să ofere judecătorilor, practicienilor din domeniul dreptului și reclamanților orientări și sprijin suplimentare pentru a-i ajuta să pună în aplicare în mod eficace normele privind inversarea sarcinii probei în cazurile de discriminare.

Comisia:

- sprijină statele membre în ceea ce privește îmbunătățirea colectării și a utilizării datelor privind egalitatea. Comisia va continua să lucreze la o recomandare privind datele referitoare la egalitate, în conformitate cu cadrele juridice naționale.
- va sprijini continuarea cercetării pentru a facilita aplicarea dispozițiilor directivelor privind hărțuirea și victimizarea și pentru a le permite victimelor să se bucure pe deplin de protecția pe care o oferă.

⁽⁸³⁾ [Angajează 45+ | D&I România | Discriminarea de vârstă](#).

4. ASPECTE SPECIFICE DIRECTIVEI PRIVIND EGALITATEA RASIALĂ

În raportul anterior, Comisia a oferit o imagine de ansamblu cuprinzătoare a domeniului de aplicare al directivei și a modului în care trebuie înțeleasă noțiunea de „rasă sau origine etnică”, pe baza jurisprudenței CJUE disponibile. Următoarele secțiuni actualizează aceste informații cu evoluțiile relevante începând din 2021.

Principalele idei de reținut

- Accesul la locuințe sociale și furnizarea acestora pot fi reglementate de Directiva privind egalitatea rasială.
- Cetățenia sau țara nașterii unei persoane poate fi luată în considerare alături de alți factori atunci când se stabilește dacă a avut loc o discriminare pe baza „originii etnice”.
- Directiva privind egalitatea rasială interzice discriminarea manifestată atât față de un singur grup etnic, cât și față de mai multe grupuri etnice.

4.1. Domeniul de aplicare material

Locuințe

Unul dintre domeniile în care se aplică Directiva privind egalitatea rasială este accesul la bunuri și servicii și furnizarea acestora, la dispoziția publicului, inclusiv în ceea ce privește locuința ⁽⁸⁴⁾. CJUE a oferit recent clarificări importante cu privire la măsura în care furnizarea de locuințe sociale intră în acest domeniu de aplicare în contextul unei presupuse discriminări pe baza originii etnice în cadrul sistemului de locuințe publice de tip familial al unui stat membru ⁽⁸⁵⁾.

Atunci când a analizat dacă respectiva cauză intră în domeniul de aplicare al Directivei privind egalitatea rasială, Curtea a reamintit mai întâi că punerea la dispoziție de locuințe în schimbul unei chirii în cadrul unui regim precum cel în discuție în speță trebuie considerată ca reprezentând o prestare de „servicii”, în sensul articolului 57 TFUE și, prin extensie, în sensul articolului 4 punctul 1 din Directiva 2006/123/CE ⁽⁸⁶⁾, din moment ce este vorba despre un serviciu furnizat în schimbul unei remunerații ⁽⁸⁷⁾.

În continuare, CJUE a subliniat că o activitate trebuie să aibă un caracter economic pentru a fi considerată un „serviciu”. În această privință, este lipsită de relevanță împrejurarea că locatorii publici care administrează sistemul sunt organizații fără scop lucrativ și că quantumul chiriei plătite de locatari este mai mic decât prețul pieței.

⁽⁸⁴⁾ A se vedea articolul 3 alineatul (1) litera (h) din Directiva privind egalitatea rasială.

⁽⁸⁵⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 18 decembrie 2025, *Slagelse Almennyttige Boligselskab, Afdeling Schackenborgvænge*, C-417/23, ECLI:EU:C:2025:1017.

⁽⁸⁶⁾ JO L 376, 27.12.2006, p. 36, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2006/123/oj>.

⁽⁸⁷⁾ A se vedea nota de subsol 85, punctul 56.

Pentru ca o activitate să aibă caracter „economic”, este suficient ca aceasta să nu fie exercitată fără contraprestație ⁽⁸⁸⁾.

CJUE nu a oferit încă orientări cu privire la întrebarea recurentă dacă evacuările din locuințele construite ilegal sau ocupate ilegal ar putea intra în domeniul de aplicare al Directivei privind egalitatea rasială. Fără a aduce atingere competenței CJUE de interpretare a dreptului Uniunii și oricăror clarificări viitoare ale Curții cu privire la această chestiune, ar trebui subliniat faptul că directiva vizează numai accesul la bunuri și servicii și furnizarea acestora, la dispoziția publicului; în numeroase cazuri de evacuări din locuințele ocupate ilegal, este puțin probabil ca acest criteriu să fie îndeplinit.

Educația

În decembrie 2023, Comisia a sesizat CJUE cu privire la Republica Slovacă pentru discriminare structurală (a se vedea punctul 6.1). Comisia a susținut că, prin plasarea neadecvată a copiilor romi în școli speciale sau în clase speciale pentru copii cu handicap mental sau de altă natură, în care se urmează un program de predare restrâns, și prin segregarea copiilor romi în clase separate în cadrul școlilor obișnuite sau în școli separate, Republica Slovacă a încălcat în mod sistematic și persistent obligațiile care decurg din Directiva privind egalitatea rasială ⁽⁸⁹⁾. Se așteaptă ca hotărârea Curții să clarifice obligațiile statelor membre în ceea ce privește combaterea discriminării în acest domeniu.

4.2. Noțiunea de „rasă sau origine etnică”

Rasismul este convingerea că un motiv precum „rasa” ⁽⁹⁰⁾ sau originea etnică justifică disprețul față de o persoană sau un grup de persoane sau noțiunea de superioritate a unei persoane sau a unui grup de persoane ⁽⁹¹⁾. Acest dispreț poate conduce uneori la discriminare pe motiv de rasă sau origine etnică, în sensul Directivei privind egalitatea rasială.

Experții din mediul academic au publicat rapoarte care examinează cadrele juridice mai ample de la nivelul UE și de la nivel național pentru combaterea urii față de musulmani și a antisemitismului ⁽⁹²⁾.

⁽⁸⁸⁾ A se vedea nota de subsol 85, punctele 60-61.

⁽⁸⁹⁾ Cauza C-799/23: Acțiune introdusă la 22 decembrie 2023 – Comisia Europeană/Republica Slovacă, JO C, C/2024/1402, 19.2.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/1402/oj>.

⁽⁹⁰⁾ Comisia împărtășește opinia comună potrivit căreia „rasele” se bazează exclusiv pe idei construite social și respinge noțiunea de „rase” biologice.

⁽⁹¹⁾ A se vedea COM(2026) 12 final din 20 ianuarie 2026, p. 3.

⁽⁹²⁾ A se vedea Kádár, A., *The legal framework to combat anti-Muslim hate in the European Union* („Cadrul juridic pentru combaterea urii față de musulmani în Uniunea Europeană”), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024, p. 11, <https://data.europa.eu/doi/10.2838/0978883>; Kadar, A., *The legal framework to combat antisemitism in the EU* („Cadrul juridic pentru combaterea antisemitismului în UE”), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene”, 2024, p. 31, <https://data.europa.eu/doi/10.2838/273421>.

Directiva privind egalitatea rasială nu definește noțiunea de „rasă sau origine etnică”. Pe baza jurisprudenței sale anterioare, Curtea a oferit noi clarificări în cauza *Slagelse* ⁽⁹³⁾.

CJUE a reamintit că noțiunea de „origine etnică” în sensul Directivei privind egalitatea rasială pornește de la ideea potrivit căreia grupurile sociale se disting în special printr-o comunitate de cetățenie, de credință religioasă, de limbă, de origine culturală și tradițională și de mediu de viață ⁽⁹⁴⁾. Curtea a subliniat că „originea etnică” trebuie stabilită pe baza unei varietăți de factori de natură obiectivă și subiectivă și nu doar pe criteriul cetățeniei sau al țării nașterii unei persoane ⁽⁹⁵⁾. Cu toate acestea, Curtea a considerat că, atunci când este coroborată cu alți factori, cetățenia sau țara nașterii unei persoane poate fi luată în considerare pentru a stabili existența unei discriminări pe baza „originii etnice” ⁽⁹⁶⁾.

În mod semnificativ, Curtea a clarificat și faptul că un criteriu general precum „imigranții din țări neoccidentale și descendenții acestora” ⁽⁹⁷⁾, menționat în legislația daneză privind locuințele publice de tip familial care fac obiectul cauzei respective, care poate viza mai multe origini etnice, nu exclude în mod automat posibilitatea ca acesta să se bazeze pe „originea etnică”. Interpretarea noțiunii de „origine etnică” într-un mod care ar necesita discriminarea pentru a viza un singur grup etnic specific ar submina eficacitatea Directivei privind egalitatea rasială. Acest lucru se datorează faptului că obiectivul de nediscriminare al directivei nu s-ar aplica atunci când mai multe grupuri etnice se confruntă cu același tratament discriminatoriu ⁽⁹⁸⁾.

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

De la raportul din 2021, CJUE a pronunțat un număr semnificativ de hotărâri în cauze preliminare prezentate de instanțele naționale din mai multe state membre cu privire la discriminarea în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă pe baza celor patru criterii reglementate de directivă (apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă și orientare sexuală).

⁽⁹³⁾ A se vedea nota de subsol 85.

⁽⁹⁴⁾ A se vedea nota de subsol 85, punctul 72.

⁽⁹⁵⁾ A se vedea nota de subsol 85, punctele 72-74 și 82-85.

⁽⁹⁶⁾ A se vedea nota de subsol 85, punctul 86.

⁽⁹⁷⁾ „Imigranții din țări neoccidentale și descendenții acestora” au fost definiți pe baza unei combinații de cetățenie, țara nașterii și cetățenie/țara nașterii părinților, făcându-se distincție între originile „occidentale” și „neoccidentale”. Oficiul danez de statistică (Danmarks Statistik) a definit țările „occidentale” ca fiind: statele membre ale UE, Andorra, Australia, Canada, Elveția, Islanda, Liechtenstein, Monaco, Noua Zeelandă, Norvegia, San Marino, Regatul Unit, Statele Unite și Statul Cetății Vaticanului. Toate celelalte țări au fost denumite „țări neoccidentale”.

⁽⁹⁸⁾ A se vedea nota de subsol 85, punctele 100-104.

Principalele idei de reținut

- Protecția prevăzută în directivă se aplică indiferent de forma juridică în temeiul căreia este prestată munca.
- Domeniul de aplicare al directivei vizează membrii personalului care nu sunt recrutați cu titlu permanent, cum ar fi stagiarii.
- Directiva interzice discriminarea indirectă prin asociere pe criterii de handicap.

5.1. Domeniul de aplicare material și personal al directivei

Mai multe hotărâri au clarificat domeniul de aplicare al directivei.

CJUE a confirmat ⁽⁹⁹⁾ în cauza *Zetschek* că respectivele criterii enumerate în directivă sunt exhaustive și că directiva nu vizează cazurile de presupusă discriminare între categoriile profesionale ⁽¹⁰⁰⁾.

În cauza *TP (Editor audiovizual pentru televiziunea publică)*, Curtea a concluzionat că protecția oferită de directivă se aplică **indiferent de forma juridică în temeiul căreia este prestată munca** ⁽¹⁰¹⁾. Cauza viza refuzul de a încheia sau de a reînnoi un contract care are ca obiect exercitarea unei anumite activități pe motiv de orientare sexuală a furnizorului. Chestiunea care trebuie evaluată a fost dacă situația intră sub incidența protecției prevăzute de directivă sau dacă activitatea ar trebui considerată o simplă furnizare de bunuri sau servicii. Din hotărâre rezultă că noțiunea de „*condiții de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă*” ⁽¹⁰²⁾ și noțiunea de „*condiții de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare*” ⁽¹⁰³⁾ **trebuie interpretate în sens larg**, acoperind (accesul la) **orice formă de activitate salariată și nesalariată, indiferent de forma juridică sub care este exercitată această activitate**. În plus, Curtea a concluzionat că „*încetarea involuntară a activității unui lucrător care desfășoară o activitate independentă (...) poate fi asimilată cu concedierea unui lucrător salariat*”.

În cauza *HK/Danmark și HK/Privat*, Curtea a clarificat deja domeniul de aplicare material larg al directivei, care se extinde la statutul unei organizații de lucrători atunci când respectivul statut stabilește o limită de vârstă pentru funcția de „președinte” (**coordonator sectorial ales** în cadrul organizației respective ⁽¹⁰⁴⁾).

⁽⁹⁹⁾ În conformitate cu jurisprudența anterioară a CJUE, de exemplu Hotărârea Curții de Justiție din 21 mai 2015, *SCMD*, C-262/14, EU:C:2015:336.

⁽¹⁰⁰⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 17 octombrie 2024, cauza C-349/23, *Zetschek*, ECLI:EU:C:2024:889.

⁽¹⁰¹⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 12 ianuarie 2023, cauza C-356/21, *TP (Editor audiovizual pentru televiziunea publică)*, ECLI:EU:C:2023:9.

⁽¹⁰²⁾ Articolul 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă.

⁽¹⁰³⁾ Articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă.

⁽¹⁰⁴⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 2 iunie 2022, cauza C-587/20, *HK/Danmark și HK/Privat*, ECLI:EU:C:2022:419.

Hotărârea pronunțată în cauza *Ca Na Negreta* ⁽¹⁰⁵⁾ a clarificat noțiunea de **concediere**. Cauza se referea la o reglementare națională care permitea concedierea unui lucrător din momentul în care acesta din urmă este recunoscut în mod formal ca fiind inapt să ocupe postul său ca urmare a apariției unui handicap, fără a-i impune angajatorului său să ia în prealabil măsuri corespunzătoare de amenajări corespunzătoare sau să mențină măsurile corespunzătoare pe care le-ar fi luat deja. Curtea a statuat că faptul că lucrătorul în cauză solicitase recunoașterea acestei incapacități permanente totale nu însemna că acest lucrător consimțise la rezilierea contractului său, chiar dacă avea cunoștință de faptul că o reglementare națională permitea angajatorului să rezilieze contractul de muncă în urma unei astfel de recunoașteri. În consecință, **o astfel de reziliere trebuie considerată o „concediere” în temeiul Directivei privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă.**

O altă hotărâre importantă, cauza *HR Rail*, a vizat concedierea unui stagiar care, din cauza unui handicap, nu a fost în măsură să își îndeplinească sarcinile. CJUE a clarificat faptul că **domeniul de aplicare al directivei vizează agenții care nu sunt recrutați definitiv, cum ar fi lucrătorii care efectuează o perioadă de probă în cadrul recrutării lor** ⁽¹⁰⁶⁾.

În cauza *Bervidi*, Curtea a abordat situația unui lucrător care a solicitat angajatorului său să își modifice timpul de lucru **astfel încât să poată acorda îngrijiri unui copil cu handicap grav**. Angajatorul a fost de acord doar să dispună amenajări cu titlu provizoriu, constatând că lucrătorul nu are el însuși un handicap ⁽¹⁰⁷⁾. Deși jurisprudența anterioară stabilise deja că directiva interzice discriminarea **directă** prin asociere ⁽¹⁰⁸⁾, Curtea a precizat în cauza *Bervidi* că interzicerea discriminării **indirecte** pe motive de handicap se aplică și unui lucrător care ar trebui să beneficieze de adaptări rezonabile.

5.2. Religie și convingeri – manifestarea unor convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă

Odată cu publicarea hotărârilor în cauzele *Achbita* ⁽¹⁰⁹⁾ și *Bougnaoui și ADDH* ⁽¹¹⁰⁾, referitoare la purtarea vălului la locul de muncă, CJUE și-a extins și mai mult jurisprudența privind purtarea semnelor de natură politică, filozofică sau religioasă la locul de muncă. Curtea recunoaște în continuare dreptul angajatorilor de a avea norme de neutralitate care să interzică purtarea tuturor semnelor care exprimă convingeri religioase, filozofice și politice la locul de muncă, atât timp cât sunt îndeplinite anumite condiții.

Hotărârile prezentate mai jos au clarificat faptul că **motivul „religie sau convingeri”** se limitează strict la convingerile religioase, filozofice sau spirituale, distingându-l

⁽¹⁰⁵⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 18 ianuarie 2024, cauza C-631/22, *Ca Na Negreta*, ECLI:EU:C:2024:53.

⁽¹⁰⁶⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 10 februarie 2022, cauza C-485/20, *HR Rail*, ECLI:EU:C:2022:85.

⁽¹⁰⁷⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 11 septembrie 2025, cauza C-38/24, *Bervidi*, ECLI:EU:C:2025:690.

⁽¹⁰⁸⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 17 iulie 2008, cauza C-303/06, *Coleman*, ECLI:EU:C:2008:415.

⁽¹⁰⁹⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 14 martie 2017, cauza C-157/15, *Achbita*, ECLI:EU:C:2017:203.

⁽¹¹⁰⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 14 martie 2017, cauza C-188/15, *Bougnaoui și ADDH*, ECLI:EU:C:2017:204.

astfel de noțiunea de *opinii politice sau de orice altă natură* [cauza *WABE* ⁽¹¹¹⁾]. Acestea au clarificat, de asemenea, că noțiunea nu include convingerile politice sau sindicale și nici convingerile sau preferințele artistice, sportive, estetice sau de altă natură [cauza *S.C.R.L.* ⁽¹¹²⁾].

În cauza *WABE*, Curtea a clarificat că interdicția de a purta orice formă vizibilă de exprimare a convingerilor politice, filozofice sau religioase la locul de muncă poate fi justificată de nevoia reală a angajatorului de a prezenta o imagine neutră față de clienți sau de a preveni litigiile sociale. Cu toate acestea, trebuie să fie aplicată în mod general și nediferențiat și să se limiteze la strictul necesar. Curtea a reamintit că, în ceea ce privește contextul propriu fiecărui stat membru, acesta are un caracter important, întrucât fiecare stat dispune de „o marjă de apreciere în cadrul concilierii necesare a diferitelor drepturi și interese în discuție pentru a asigura un just echilibru”.

Aceeași direcție a fost urmată în cauza *S.C.R.L.*, în care CJUE a statuat, de asemenea, că norma internă a unei întreprinderi care interzice purtarea oricărui semn vizibil care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă nu constituie o discriminare directă „[bazată] pe motive de apartenență religioasă sau convingeri”, întrucât are în vedere în mod nediferențiat orice manifestare a unor asemenea convingeri și tratează în mod identic toți lucrătorii întreprinderii, impunându-le, în mod general și nediferențiat, printre altele o neutralitate vestimentară care se opune purtării unor asemenea semne. O diferență de tratament nu ar constitui o discriminare indirectă dacă ar fi obiectiv justificată de un obiectiv legitim și dacă mijloacele de realizare a acestui obiectiv ar fi adecvate și necesare. **Cu toate acestea, simpla voință a unui angajator de a aplica o politică de neutralitate, chiar dacă constituie în sine un obiectiv legitim, nu este suficientă, ca atare, să justifice în mod obiectiv o diferență de tratament bazată indirect pe motive de apartenență religioasă sau convingeri**, caracterul obiectiv al unei astfel de justificări putând fi identificat numai în prezența unei nevoi reale a acestui angajator, căruia îi revine obligația să o demonstreze.

Cauza *Commune d'Ans* a fost prima care a abordat problema neutralității religioase **în sectorul public în legătură cu un post în „back-office”**⁽¹¹³⁾. Curtea a statuat că o politică de neutralitate strictă impusă de o administrație publică angajaților săi poate fi într-adevăr considerată justificată în mod obiectiv de un scop legitim. O astfel de normă nu este discriminatorie dacă se aplică în mod general și nediferențiat tuturor membrilor personalului acestei administrații și se limitează la strictul necesar, ținând seama de diferitele drepturi și interese în cauză. **Faptul că norma afecta majoritar femeile nu a fost examinat, întrucât Curtea a declarat întrebarea inadmisibilă.**

În cauza, *Katholische Schwangerschaftsberatung*⁽¹¹⁴⁾, CJUE a statuat că ar trebui să se asigure un echilibru just între, pe de o parte, interesele unui angajator a cărui etică este bazată pe religie de a nu pune sub semnul întrebării etica sa și dreptul său la autonomie și, pe de altă parte, interesele angajaților de a nu fi discriminați în funcție

⁽¹¹¹⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 15 iulie 2021, Cauzele conexate C-804/18 și C-341/19, *WABE*, ECLI:EU:C:2021:594.

⁽¹¹²⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 13 octombrie 2022, cauza C-344/20, *S.C.R.L.*, ECLI:EU:C:2022:774.

⁽¹¹³⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 28 noiembrie 2023, cauza C-148/22, *OP/Commune d'Ans*, ECLI:EU:C:2023:924.

⁽¹¹⁴⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 17 martie 2026, cauza C-258/24, *Katholische Schwangerschaftsberatung*, ECLI:EU:C:2026:211.

de religia lor. Dreptul Uniunii conferă fiecărui stat membru o marjă de apreciere pentru a asigura acest echilibru.

În cauza cea mai recentă, *Ministero della Difesa*⁽¹¹⁵⁾, Curtea a statuat că, prin refuzul de a respecta obligația de vaccinare a personalului militar al Ministerului Apărării, un ofițer a încercat mai degrabă să conteste alegerile făcute de autoritățile italiene în domeniul sănătății publice decât să își afirme propriile convingeri. Prin urmare, motivele acestui refuz nu intră în sfera noțiunii de „convingeri”, ci constituie opinii care nu sunt luate în considerare de Directiva privind egalitatea de tratament în materie de încadrare în muncă.

5.3. Handicapul și noțiunea de adaptări rezonabile

În timpul consultărilor pentru raport, Equinet și organizațiile societății civile au evidențiat dificultăți în punerea în aplicare a obligației de a asigura adaptări rezonabile în ceea ce privește ocuparea forței de muncă. În această privință, Curtea a oferit clarificări utile.

În cauza *Komisia za zashtita ot diskriminatsia*⁽¹¹⁶⁾, Curtea a concluzionat că ar trebui să aibă loc o **evaluare individuală** pentru a stabili dacă un jurat nevăzător și-ar putea desfășura activitatea după ce au fost luate măsuri de adaptare rezonabile.

În cauza *HR Rail*⁽¹¹⁷⁾, Curtea a concluzionat că unui stagiar ar fi trebuit să i se ofere adaptări rezonabile, de exemplu prin **repartizarea într-un alt post** pentru care dispune de **competențele, capacitățile și disponibilitățile** necesare, cu condiția ca o astfel de măsură să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator. Acest aspect a fost confirmat în cauza *Ca Na Negreta*⁽¹¹⁸⁾.

Curtea a oferit mai multe exemple în cauza *Tartu Vangla*, în care un agent de penitenciar cu deficiențe de auz a fost concediat în temeiul unei reglementări naționale care interzicea angajarea persoanelor a căror acuitate auditivă nu atinge pragurile de percepție sonoră minime. În acest caz, Curtea a subliniat că ar trebui analizate măsuri precum utilizarea unui **aparat auditiv, o dispensă de la obligația de a îndeplini anumite sarcini sau repartizarea pe un post care nu ar necesita acuitate auditivă**.

În mod semnificativ, aceste hotărâri ale CJUE fac trimitere din ce în ce mai mult la Carta drepturilor fundamentale și la Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap⁽¹¹⁹⁾. Acest lucru confirmă faptul că dispozițiile directivei trebuie interpretate, în măsura posibilului, în conformitate cu respectiva convenție⁽¹²⁰⁾.

⁽¹¹⁵⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 18 iunie 2026, cauza C-522/24, *Ministero della Difesa*, ECLI:EU:C:2026:498.

⁽¹¹⁶⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 21 octombrie 2021, cauza C-824/19, *Komisia za zashtita ot diskriminatsia*, ECLI:EU:C:2021:862.

⁽¹¹⁷⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 10 februarie 2022, cauza C-485/20, *HR Rail*, ECLI:EU:C:2022:85.

⁽¹¹⁸⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 18 ianuarie 2024, cauza C-631/22, *Ca Na Negreta*, ECLI:EU:C:2024:53.

⁽¹¹⁹⁾ Aprobata în numele Comunității Europene prin Decizia 2010/48/CE a Consiliului din 26 noiembrie 2009.

⁽¹²⁰⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 18 ianuarie 2024, cauza C-631/22, *Ca Na Negreta*, ECLI:EU:C:2024:53, punctul 41.

5.4. Vârsta

Diferențele de tratament legate de vârstă rămân sursa celui mai mare număr de hotărâri pronunțate de CJUE cu privire la directivă. O serie de legi naționale stabilesc limite de vârstă pentru accesul la anumite profesii. În aceste cazuri, întrebarea esențială este dacă limita de vârstă poate fi justificată în temeiul articolului 6 din directivă (justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă) ca măsură proporțională pentru atingerea unui obiectiv legitim privind ocuparea forței de muncă sau piața muncii⁽¹²¹⁾.

În cauza *Ministero della Giustizia*, Curtea a analizat o reglementare națională care stabilește o **limită de vârstă de 50 de ani pentru accesul la profesia de notar**⁽¹²²⁾, analizând îndeaproape coerența reglementării naționale în cauză.

Un alt exemplu în cauza *Ministero dell'Interno* a vizat o reglementare națională care stabilește o **limită maximă de vârstă de 30 de ani pentru persoanele care urmează să fie recrutate în calitate de comisari de poliție**⁽¹²³⁾. Curtea a subliniat că o astfel de normă nu ar fi conformă cu directiva dacă atribuțiile exercitate efectiv de comisarii de poliție respectivi nu ar impune capacități fizice speciale. În cazul în care sunt necesare capacități fizice speciale, limita de vârstă ar trebui verificată în ceea ce privește eventualul caracter disproporționat al acesteia; în cazul de față, susținerea unei probe de condiție fizică în cadrul concursului de recrutare ar putea constitui o măsură adecvată și mai puțin constrângătoare.

Cu privire la o altă chestiune legată de vârstă, CJUE a analizat o normă națională care plasează lucrătorii din sectorul public care îndeplinesc condițiile de acces la pensia pentru limită de vârstă integrală sub regimul „**rezervei de forță de muncă**” până la rezilierea contractului lor. Acest aspect a avut consecințe economice negative (de exemplu, scăderea remunerației, pierderea unei eventuale promovări, suprimarea indemnizației de concediere) pentru lucrătorii în cauză⁽¹²⁴⁾. Curtea a statuat că directiva nu se opune unei astfel de reglementări naționale dacă sunt îndeplinite condițiile prevăzute la articolul 6. Aceasta a invocat **contextul crizei economice acute și obiectivele de menținere a ocupării forței de muncă și de echilibrare a structurii de vârstă a forței de muncă**.

În cele din urmă, în cauza *AP Assistenzprofis*, CJUE a fost nevoită să concilieze interesele contrare pe criterii de vârstă și handicap⁽¹²⁵⁾. O persoană cu handicap în vârstă de 28 de ani, care căuta un asistent personal pentru a o ajuta în toate aspectele vieții cotidiene, a limitat selecția la candidații cu vârsta cuprinsă între 18 și 30 de ani. Curtea a statuat că dreptul național poate ține seama de dorințele individuale ale

⁽¹²¹⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 17 octombrie 2024, cauza C-408/23, *Anwaltsnotarin*, ECLI:EU:C:2024:901, privind o limită maximă de vârstă de 60 de ani pentru prima numire pe un post de avocat-notar.

⁽¹²²⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 3 iunie 2021, cauza C-914/19, *Ministero della Giustizia*, ECLI:EU:C:2021:430.

⁽¹²³⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 17 noiembrie 2022, cauza C-304/21, *Ministero dell'Interno*, ECLI:EU:C:2022:897.

⁽¹²⁴⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 15 aprilie 2021, cauza C-511/19, *Olympiako Athlitiko Kentro Athinon*, ECLI:EU:C:2021:274.

⁽¹²⁵⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 7 decembrie 2023, cauza C-518/22, *AP Assistenzprofis*, ECLI:EU:C:2023:956.

persoanelor cu handicap dacă o astfel de măsură este necesară pentru protecția drepturilor și libertăților acestora. Aceasta a subliniat că cerința privind grupa de vârstă este de natură să promoveze respectarea dreptului la autodeterminare de către persoana cu handicap și că pare rezonabil să se aștepte ca un asistent personal care aparține aceleiași grupe de vârstă ca persoana cu handicap să se integreze mai ușor în mediul personal și social al acesteia din urmă.

5.5. Orientare sexuală

În cauza *TP (Editor audiovizual pentru televiziunea publică)* menționată mai sus (a se vedea punctul 5.1), Curtea a statuat că libertatea contractuală într-o societate democratică nu constituie o prerogativă absolută, ci trebuie să fie luată în considerare din perspectiva funcției sale în societate ⁽¹²⁶⁾. În acest context, a admite că libertatea contractuală permite refuzul unei părți de a contracta cu o persoană pe motiv de orientare sexuală a acesteia din urmă ar însemna privarea directivei de efectul său util.

6. APLICAREA DIRECTIVELOR CA RĂSPUNS LA DISCRIMINAREA STRUCTURALĂ

Inegalitățile nu sunt doar suma experiențelor individuale de dispreț sau bariere, cum ar fi cele întâlnite în căutarea unei locuințe, în căutarea unui loc de muncă, la locul de muncă sau în ceea ce privește accesul la educație.

De exemplu, Strategia de combatere a rasismului pentru perioada 2026-2030 constată că experiențele de rasism de-a lungul vieții se acumulează și ridică bariere structurale („rasism structural”). Acestea pot duce la discriminare structurală. Impactul barierelor structurale poate fi mai dăunător decât cazurile izolate de discriminare, deoarece refuză accesul la egalitatea de șanse și se poate menține de la o generație la alta ⁽¹²⁷⁾.

În răspunsurile adresate Comisiei, aproape toate organismele de promovare a egalității care au participat la sondaj și toate organizațiile societății civile au considerat că discriminarea structurală nu era încă înțeleasă și abordată în mod corespunzător de autoritățile publice, de sectorul privat sau de societate în general.

Organismele de promovare a egalității și organizațiile societății civile au raportat că discriminarea structurală afectează în principal persoanele care aparțin unor minorități rasiale sau etnice și persoanele cu handicap. Aceasta se manifestă cel mai clar în domenii precum ocuparea forței de muncă, educația, îngrijirea sănătății și accesul la bunuri și servicii. Astfel cum se demonstrează în continuare, unele dintre instrumentele juridice prevăzute în directive permit abordarea discriminării structurale.

⁽¹²⁶⁾ De asemenea, în conformitate cu hotărârea Curții de Justiție din 22 ianuarie 2013, *Sky Österreich*, C-283/11, ECLI:EU:C:2013:28, printre altele.

⁽¹²⁷⁾ Inegalitățile structurale din educație ilustrează într-o bună măsură problema. De exemplu, este mult mai probabil ca persoanele care aparțin unor minorități rasiale sau etnice să fie segregate la școală sau să părăsească timpuriu școala. Doar 32 % dintre romii sau nomazii care au răspuns la sondajul FRA au absolvit cel puțin învățământul liceal, comparativ cu 84 % din populația generală a UE în 2024. A se vedea FRA, [*Rights of Roma and Travellers in 13 European countries – Perspectives from the Roma survey 2024*](#) (Drepturile romilor și ale nomazilor în 13 țări europene – Perspective extrase din sondajul realizat în 2024 în rândul romilor), p. 42.

Principalele idei de reținut

- Statele membre au la dispoziție în legislația existentă cele mai importante instrumente juridice pentru combaterea discriminării structurale (de exemplu, acțiunea pozitivă și interzicerea discriminării indirecte).
- Majoritatea statelor membre prevăd cel puțin o formă de acțiune colectivă în despăgubire. Cu toate acestea, este una dintre măsurile cel mai puțin puse în aplicare pentru asigurarea respectării legislației UE în materie de nediscriminare.

6.1. Rolul interzicerii „discriminării indirecte” în combaterea discriminării structurale

Cadrul juridic existent al UE oferă instrumente juridice care pot aborda discriminarea structurală, chiar dacă directivele nu utilizează în mod explicit termenul. În special, ambele directive interzic discriminarea indirectă.

Discriminarea indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar avea drept consecință un dezavantaj special pentru anumite persoane protejate în raport cu altă persoană ⁽¹²⁸⁾.

În prezent, legislația statelor membre nu utilizează în mod explicit termenul de „discriminare structurală”. Este important de remarcat faptul că mai mult de o treime dintre statele membre identifică acest aspect ca fiind una dintre principalele dificultăți în abordarea problemei. Acest fapt este reiterat de respondenții din cadrul organismelor de promovare a egalității și al organizațiilor societății civile.

În același timp, majoritatea statelor membre recunosc faptul că interzicerea discriminării indirecte și luarea de măsuri pozitive (a se vedea punctul 3.7) pot contribui la combaterea discriminării structurale.

Caseta 5. Exemple de cazuri de discriminare structurală în statele membre

- În 2023, o hotărâre a Curții Supreme a Republicii Slovace a abordat problema segregării sistemice a copiilor romi în sistemul de învățământ. Deși nu a menționat în mod explicit discriminarea structurală, Curtea a recunoscut dezavantajele cumulative cu care se confruntă copiii romi și a susținut necesitatea unor măsuri proactive ⁽¹²⁹⁾.
- În 2022, Curtea Supremă a Cehiei a pronunțat o hotărâre privind problema segregării. Aceasta a condamnat segregarea ca fiind o practică care nu poate fi justificată, deoarece este inerent contrară demnității umane ⁽¹³⁰⁾.

⁽¹²⁸⁾ A se vedea, de exemplu, articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva privind egalitatea rasială și articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă.

⁽¹²⁹⁾ Curtea Supremă a Republicii Slovace, 6Cdo/14/2023.

⁽¹³⁰⁾ Curtea Supremă a Republicii Cehie, [Hotărârea din 5 mai 2022](#), 25 Cdo 473/2021, ECLI:CZ:NS:2022:25.CDO.473.2021.1.

6.2. Alte instrumente juridice pentru îndepărtarea barierelor structurale

Pe lângă acțiunea pozitivă și interzicerea discriminării indirecte, organismele de promovare a egalității și statele membre au identificat *actio popularis* ⁽¹³¹⁾ și obligațiile în materie de egalitate ⁽¹³²⁾ ca fiind instrumente juridice eficace pentru combaterea discriminării structurale.

Actio popularis și acțiunile colective ⁽¹³³⁾ sunt două forme de acțiuni colective în despăgubire. Acestea reduc dependența de forme individuale de acțiuni în despăgubire și abordează natura structurală a discriminării ⁽¹³⁴⁾.

Directivile nu obligă statele membre să prevadă acțiuni colective în despăgubire pentru victimele discriminării ⁽¹³⁵⁾. În prezent, 20 de state membre prevăd în legislația lor una dintre cele două forme de acțiuni colective în despăgubire în cazurile de discriminare.

Cu toate acestea, acțiunile colective sunt uneori limitate la anumite domenii de drept, pot necesita afilierea la o anumită organizație sau pot exclude acțiunile asociațiilor sau ale sindicatelor ⁽¹³⁶⁾. În mod similar, deși procedura *actio popularis* este prevăzută în ordinea juridică a 14 state membre, cel puțin cinci fie nu utilizează acest cadru, fie îl utilizează foarte puțin în practică ⁽¹³⁷⁾. În consecință, acțiunile colective în despăgubire nu și-au valorificat încă pe deplin potențialul de combatere a discriminării.

În acest context, noile standarde pentru organismele de promovare a egalității impun statelor membre să acorde organismelor de promovare a egalității dreptul de a acționa în justiție ⁽¹³⁸⁾. Una dintre modalitățile prin care statele membre pot îndeplini această obligație este de a permite organismelor de promovare a egalității să acționeze în susținerea sau în numele mai multor victime sau să inițieze proceduri judiciare în nume propriu pentru a apăra interesul public.

Pe lângă acțiunile colective, organismele de promovare a egalității care au participat la sondaj au menționat, de asemenea, obligațiile sectorului public în materie de egalitate ca un alt instrument. Obligațiile în materie de egalitate sunt disponibile în

⁽¹³¹⁾ Atunci când o organizație acționează în interes public în nume propriu, fără să existe o victimă anume pe care să o sprijine sau să o reprezinte. A se vedea nota 27, p. 126.

⁽¹³²⁾ Obligațiile în materie de egalitate includ măsuri de prevenire a discriminării, obligații instituționale de promovare a egalității și cerințe de integrare pentru autoritățile publice și/sau private. A se vedea Equinet, Crowley, N. (2016), *Making Europe more equal: A legal duty?*, p. 9, [Making Europe more Equal: A Legal Duty?](#).

⁽¹³³⁾ Atunci când reclamantii acționează în numele unui grup nedefinit de reclamanti sau în numele mai multor reclamanti identificați care depun cereri multiple. A se vedea nota 27, p. 126.

⁽¹³⁴⁾ Equinet, Tudisco, V. and Lantschner, E. (2022), *Preventing and Reacting to Discrimination through Sanctions and Remedies*, p. 24, [Preventing and Reacting to Discrimination through Sanctions and Remedies – Equinet](#).

⁽¹³⁵⁾ A se vedea articolul 7 din Directiva privind egalitatea rasială și articolul 9 din Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă.

⁽¹³⁶⁾ De exemplu, în Suedia, legislația nu permite acțiuni colective în domeniul dreptului muncii. În România, asociațiile, organizațiile sau sindicatele nu pot recurge la acțiuni colective. A se vedea nota 27, p. 126.

⁽¹³⁷⁾ A se vedea nota 33, p. 32.

⁽¹³⁸⁾ A se vedea articolul 10 alineatul (3) din Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului.

23 de state membre, însă adesea nu dispun de mecanisme utile de punere în aplicare, de responsabilitate și de căi de asigurare a respectării legii, fiind adesea necunoscute administrațiilor. Cele 13 state membre care au raportat că se confruntă cu provocări în ceea ce privește punerea în aplicare a obligațiilor în materie de egalitate au fost în mare măsură de acord cu aceste concluzii.

Concluzii

Statele membre trebuie:

- să consolideze în continuare punerea în aplicare a directivelor, inclusiv în cazurile de discriminare structurală.

Statele membre ar trebui:

- să faciliteze utilizarea acțiunilor colective în despăgubire în cazurile de discriminare.

7. APLICAREA DIRECTIVELOR CA RĂSPUNS LA DISCRIMINAREA ALGORITMICĂ

Digitalizarea adaugă un alt nivel de complexitate situației cu care se confruntă comunitățile expuse inegalităților structurale.

Oamenii stabilesc obiectivele sistemelor automatizate, inclusiv ale algoritmilor și ale sistemelor de IA, conform cărora aceste sisteme utilizează date colectate de la surse umane sau de la mașini în timpul funcționării. Prin urmare, algoritmi și sistemele de IA pot încorpora prejudecăți, stereotipuri, norme și practici umane în timpul programării, al prelucrării datelor și atunci când oamenii interacționează cu aplicațiile⁽¹³⁹⁾. S-a demonstrat că aceasta duce uneori la probleme care afectează în mod negativ persoanele pe criteriile și în domeniile protejate de legislația în materie de nediscriminare.

De exemplu, subreprezentarea persoanelor care aparțin unor minorități rasiale sau etnice a determinat situații în care cabinele foto nu au recunoscut persoanele cu tonuri mai întunecate ale pielii atunci când au prelevat imagini biometrice⁽¹⁴⁰⁾. În alte părți, sistemele automatizate sau de IA au recomandat acțiuni care afectează în mod disproporționat anumite grupuri de persoane pe baza indicatorilor⁽¹⁴¹⁾ pentru caracteristicile protejate. De exemplu, codurile poștale ar putea fi utilizate ca indicator

⁽¹³⁹⁾ Bartoletti, I., Xenidis, R., *Study on the impact of artificial intelligence systems, their potential for promoting equality, including gender equality, and the risks they may cause in relation to non-discrimination* (Studiu privind impactul sistemelor de inteligență artificială, potențialul acestora de promovare a egalității, inclusiv a egalității de gen, precum și riscurile pe care le pot cauza în ceea ce privește nediscriminarea), Consiliul European, 2023, p. 15.

⁽¹⁴⁰⁾ A se vedea Wulf J., *Automated Decision-Making Systems and Discrimination – Understanding causes, recognition cases, supporting those affected* (Sisteme automatizate de luare a deciziilor și discriminare – Înțelegerea cauzelor, recunoașterea cazurilor, sprijinirea persoanelor afectate), AlgorithmWatch, 2022, p. 8.

⁽¹⁴¹⁾ „Indicator” se referă la o caracteristică corelată cu o caracteristică protejată a cărei utilizare într-o procedură de decizie poate duce la discriminare indirectă. A se vedea Datta, A., Fredrikson, M., Ko, G., Mardziel, P. și Sen, S., *Proxy Non-Discrimination in Data-Driven Systems* („Nediscriminarea indicatorilor în sistemele bazate pe date”), <https://doi.org/10.48550/arXiv.1707.08120>.

al rasei sau originii etnice sau al orientării sexuale, iar prenumele ar putea fi utilizate ca indicator al vârstei ⁽¹⁴²⁾.

Directiva privind egalitatea rasială și Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă stabilesc un cadru general pentru combaterea discriminării. Acest lucru este valabil indiferent de mijloacele prin care este înfăptuit. Astfel cum se demonstrează în continuare, directivele se aplică situațiilor în care discriminarea rezultă din utilizarea sistemelor automatizate și de IA (discriminare algoritmică).

Deciziile bazate pe algoritmi și IA sunt adoptate la scară largă și cu rapiditate, în timp ce potențialele prejudecăți și surse de rezultate nefavorabile pentru grupurile protejate pot fi dificil de identificat. În răspunsurile adresate Comisiei, aproape toate organismele de promovare a egalității care au participat la sondaj și toate organizațiile societății civile au considerat că discriminarea algoritmică nu era încă înțeleasă și abordată în mod corespunzător de autoritățile publice, de sectorul privat sau de societate în general.

Organismele de promovare a egalității și organizațiile societății civile au raportat că persoanele care aparțin unor minorități rasiale sau etnice și persoanele cu handicap sunt principalele victime ale discriminării algoritmice, fapt care se manifestă cel mai clar în domenii precum ocuparea forței de muncă, educația, îngrijirea sănătății și accesul la bunuri și servicii.

Următoarele secțiuni prezintă conceptele-cheie și măsurile de protecție în temeiul legislației UE în materie de nediscriminare, care sunt relevante pentru combaterea discriminării algoritmice. În plus, raportul analizează alte instrumente concepute pentru a preveni și a atenua efectele potențial discriminatorii ale algoritmilor și ale sistemelor de IA. Acesta prezintă totodată cadrul juridic și practicile aplicabile în statele membre, precum și bunele practici identificate.

Principalele idei de reținut

- Majoritatea statelor membre au o experiență practică minimă în ceea ce privește aplicarea legislației în materie de nediscriminare în cazurile de discriminare algoritmică.
- În temeiul directivelor privind organismele de promovare a egalității, organismele de promovare a egalității trebuie să dispună de resurse umane și tehnice adecvate pentru a utiliza sistemele automatizate și de IA și pentru a asigura respectarea normelor în materie de nediscriminare.

7.1. Cadrul juridic

Atât Directiva privind egalitatea rasială, cât și Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă se aplică discriminării care rezultă din utilizarea IA în domeniile lor de aplicare personale și materiale respective.

Interzicerea discriminării directe împiedică utilizarea caracteristicilor protejate de algoritmi pentru a trata persoanele în moduri care produc rezultate mai puțin

⁽¹⁴²⁾ A se vedea nota de subsol 139.

favorabile în situații comparabile. Interzicerea discriminării indirecte abordează efectele dezavantajoase ale practicilor care ar putea părea neutre, cum ar fi utilizarea indicatorilor statistici indirecti pentru a deduce anumite caracteristici protejate.

În plus, statele membre au obligația de a institui mecanisme reparatorii adecvate ⁽¹⁴³⁾. Acestea sunt obligate să se asigure că asociațiile și organizațiile pot oferi sprijin victimelor discriminării sau pot acționa în numele acestora. Acest sprijin specializat poate fi vital atunci când se caută soluții într-un mediu foarte complex, tehnic și algoritmic. În plus, principiul inversării sarcinii probei facilitează depășirea provocărilor legate de obținerea elementelor de probă.

Prin asigurarea faptului că potențialele încălcări pot fi abordate, legislația UE în materie de nediscriminare contribuie la dezvoltarea unor sisteme de IA de încredere.

Ecosistemele de IA trebuie, de asemenea, să se asigure că dispun de seturi de date de înaltă calitate și că sistemele sunt suficient de transparente, accesibile și explicabile pentru toți, inclusiv pentru persoanele cu handicap, și că există o responsabilitate clară pentru modul în care funcționează. Acest aspect este important pe parcursul întregului ciclu de viață al sistemelor automatizate sau de IA, de la dezvoltare la implementare.

Pentru a realiza acest lucru, UE a adoptat în iulie 2024 Regulamentul (UE) 2024/1689 (Regulamentul privind inteligența artificială) ⁽¹⁴⁴⁾. Regulamentul privind inteligența artificială se va aplica de la 2 august 2026 ⁽¹⁴⁵⁾. Totuși, unele capitole se aplică deja de la 2 februarie 2025 sau de la 2 august 2025. În plus, în urma modificărilor aduse Regulamentului omnibus în domeniul digital privind IA, anumite capitole nu se vor aplica decât mai târziu. Este vorba despre normele legate de sistemele de IA cu grad ridicat de risc ⁽¹⁴⁶⁾. Legea privind inteligența artificială se aplică în coroborare cu legislația în materie de nediscriminare.

Regulamentul privind inteligența artificială urmărește să promoveze inovarea și IA de încredere în UE, abordând în același timp riscurile care decurg din introducerea pe piață, punerea în funcțiune și utilizarea sistemelor de IA pentru sănătate, siguranță și drepturile fundamentale, inclusiv dreptul la nediscriminare, democrație și statul de drept. Acesta urmează o abordare bazată pe riscuri, în care sistemele de IA sunt clasificate în funcție de nivelul de risc pe care îl prezintă pentru sănătate, siguranță și drepturile fundamentale. Regulamentul prevede obligații și cerințe proporționale în funcție de clasificarea sistemului de IA.

Regulamentul privind inteligența artificială identifică sistemele ca prezentând riscuri minime, limitate, ridicate sau inacceptabile.

Anumite practici în domeniul IA, cum ar fi manipularea dăunătoare, atribuirea unui punctaj social și identificarea biometrică la distanță în timp real în spațiile accesibile

⁽¹⁴³⁾ A se vedea articolul 7 din Directiva privind egalitatea rasială și articolul 9 din Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă.

⁽¹⁴⁴⁾ JO L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>.

⁽¹⁴⁵⁾ Pentru sistemele integrate în produse precum ascensoarele sau jucăriile, normele se vor aplica de la 2 august 2028.

⁽¹⁴⁶⁾ De la 2 decembrie 2027 pentru normele care intră sub incidența anexei III la Regulamentul IA și de la 2 august 2028 pentru sistemele de IA care intră sub incidența anexei I la Regulamentul IA.

publicului în scopul aplicării legii sunt interzise, deoarece sunt incompatibile cu valorile UE ⁽¹⁴⁷⁾.

Sistemele de IA cu grad ridicat de risc trebuie să respecte obligații stricte înainte de a fi introduse pe piață sau puse în funcțiune. Astfel de sisteme cu grad ridicat de risc includ sistemele destinate a fi utilizate, de exemplu, drept componente de siguranță în infrastructura critică, pentru biometrie sau pentru stabilirea admiterii în instituțiile de învățământ ⁽¹⁴⁸⁾. Astfel de sisteme trebuie să respecte obligațiile privind, printre altele, gestionarea solidă a riscurilor, datele de înaltă calitate, examinarea și atenuarea prejudecăților, transparența și supravegherea umană ⁽¹⁴⁹⁾.

Sistemele cu risc limitat care necesită transparență în ceea ce privește utilizarea IA trebuie să respecte anumite obligații în materie de transparență ⁽¹⁵⁰⁾. Astfel de sisteme includ roboții de chat sau deepfake-urile. Regulamentul privind inteligența artificială nu introduce norme pentru sistemele cu risc minim sau fără risc, cum ar fi filtrele spam.

Comisia sprijină și facilitează punerea în aplicare eficace a Regulamentului privind inteligența artificială, inclusiv prin adoptarea de orientări și de alte instrumente de sprijin, precum și prin coordonarea în cadrul Comitetului pentru IA cu autoritățile naționale.

7.2. Provocări în ceea ce privește aplicarea directivelor în cazurile de discriminare algoritmică

Există unele provocări în ceea ce privește aplicarea directivelor în cazurile de discriminare algoritmică.

În primul rând, aplicarea dispozițiilor directivelor în cazurile de discriminare algoritmică este complexă. În mediile virtuale, este posibil ca, uneori, persoanele să nu ia nici măcar în considerare exercitarea drepturilor ce le revin și raportarea discriminării. Acest lucru se datorează faptului că, într-un mediu algoritmic extrem de specific și personalizat, este posibil ca persoanele să nu își dea seama că sunt discriminate ⁽¹⁵¹⁾.

În al doilea rând, poate fi dificil să se stabilească dacă discriminarea algoritmică constituie discriminare directă sau indirectă ⁽¹⁵²⁾.

⁽¹⁴⁷⁾ A se vedea articolul 5 din Regulamentul privind inteligența artificială.

⁽¹⁴⁸⁾ A se vedea articolul 6 din Regulamentul privind inteligența artificială.

⁽¹⁴⁹⁾ A se vedea articolele 8-15 din Regulamentul privind inteligența artificială.

⁽¹⁵⁰⁾ A se vedea articolul 50 din Regulamentul privind inteligența artificială.

⁽¹⁵¹⁾ În acest sens, articolul 26 alineatul (11) din Regulamentul privind inteligența artificială impune celor care implementează sisteme de IA cu grad ridicat de risc care iau decizii sau contribuie la luarea deciziilor referitoare la persoane fizice să informeze persoanele respective că fac obiectul utilizării unui astfel de sistem. În plus, articolul 86 din Regulamentul privind inteligența artificială acordă persoanelor fizice dreptul de a obține explicații clare și semnificative cu privire la rolul sistemului de IA în procedura decizională și la principalele elemente ale deciziei luate.

⁽¹⁵²⁾ Pentru mai multe detalii, a se vedea Hacker, P. (2018), *Teaching fairness to artificial intelligence – Existing and novel strategies against algorithmic decision-making under EU law* („Cum putem antrena inteligența artificială să fie echitabilă – Strategii noi și existente împotriva luării algoritmice a deciziilor în temeiul dreptului Uniunii”), *Common Market Law Review*, vol. 55, nr. 4, 2018, p. 1143, 1151.

În cele din urmă, provocările în ceea ce privește aplicarea directivelor în cazurile de discriminare algoritmică sunt exacerbate și mai mult de experiența practică minimă și de legislația limitată din majoritatea statelor membre. Ca răspuns la chestionarul Comisiei, statele membre au afirmat că nu există aproape nicio experiență practică în organizarea testării tehnice a sistemelor algoritmice pentru prejudecăți și/sau discriminare. Uneori, acest lucru nici măcar nu este posibil. În consecință, există o experiență practică minimă în aplicarea legilor naționale de transpunere a directivelor în cazurile de discriminare algoritmică.

Astfel cum s-a subliniat mai sus, respondenții din partea organismelor de promovare a egalității și a organizațiilor societății civile au considerat, de asemenea, în mare măsură că discriminarea algoritmică nu este încă suficient recunoscută de administrațiile publice, de sectorul privat sau de societate. Organismele de promovare a egalității au sugerat că acest fapt se datorează în principal lipsei inițiativelor de sensibilizare, noutății fenomenului în sine, cunoștințelor insuficiente și alfabetizării digitale, precum și limitărilor mecanismelor existente de asigurare a respectării legii.

În același timp, organizațiile societății civile au subliniat limitările dezbaterii publice pe această temă, care tinde să se concentreze mai mult pe beneficii decât pe riscuri. În plus, acestea și-au exprimat îngrijorarea cu privire la utilizarea sistemelor algoritmice în domenii precum migrația, aplicarea legii și asistența socială ⁽¹⁵³⁾.

7.3. Combaterea discriminării algoritmice în statele membre

Dintre toate statele membre, numai Țările de Jos au făcut referire la cazuri de discriminare algoritmică care au fost abordate fie de o instanță ⁽¹⁵⁴⁾, fie de un organism de promovare a egalității ⁽¹⁵⁵⁾. Un singur stat membru (Austria) dispune de norme favorabile pentru dovedirea discriminării algoritmice de către victime sau pentru reducerea sarcinilor tehnice.

În 2025, UE a sprijinit adoptarea proiectului de recomandare a Consiliului Europei privind egalitatea și inteligența artificială ⁽¹⁵⁶⁾. Recomandarea ⁽¹⁵⁷⁾ urmărește să asigure faptul că sistemele de IA promovează egalitatea, inclusiv egalitatea de gen, și

⁽¹⁵³⁾ Domeniul de aplicare al Directivei privind egalitatea rasială și al Directivei privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă nu se extinde la domeniile migrației și aplicării legii, în timp ce asistența socială nu intră, nici ea, în domeniul de aplicare al Directivei privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă. Regulamentul privind inteligența artificială clasifică anumite sisteme de IA destinate utilizării în domeniul migrației, al aplicării legii, al prestațiilor și serviciilor publice și private esențiale, precum și în alte domenii sensibile ca prezentând un risc ridicat. Furnizorii și implementatorii acestor sisteme de IA cu grad ridicat de risc trebuie să respecte obligațiile prevăzute în Regulamentul privind inteligența artificială, astfel cum sunt descrise la punctul 7.1 din prezentul raport.

⁽¹⁵⁴⁾ Rechtbank Overijssel, 29 octombrie 2024, ECLI:NL:RBOVE:2024:5627.

⁽¹⁵⁵⁾ College voor de Rechten van de Mens, [Vooronderzoek naar de vermeende discriminerende effecten van de werkwijzen van de Belastingdienst/Toeslagen | College voor de Rechten van de Mens](#).

⁽¹⁵⁶⁾ Decizia (UE) 2025/2350 a Consiliului din 13 noiembrie 2025 privind poziția care urmează să fie adoptată în numele Uniunii Europene în cadrul Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei cu privire la proiectul de recomandare privind egalitatea și inteligența artificială (JO L, 2025/2350, 17.11.2025, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2025/2350/oj>).

⁽¹⁵⁷⁾ Recomandarea Comitetului de Miniștri adresată statelor membre privind egalitatea și inteligența artificială (adoptată de Comitetul de Miniștri la 4 martie 2026 în cadrul celei de a 1552-a reuniuni a miniștrilor adjuncți), CM/Rec(2026)1, 4.3.2026, <https://search.coe.int/cm?i=09125948802acd7f>.

nu încurajează discriminarea. Aceasta este în concordanță cu Regulamentul privind inteligența artificială și va fi pusă în aplicare prin măsuri și garanții aplicabile sistemelor de IA, urmând abordarea bazată pe riscuri.

Caseta 6. Orientări pentru asigurarea nediscriminării în contextul dezvoltării și punerii în aplicare a unui sistem de IA

În numele Ministerului de Interne neerlandez, experții au elaborat orientări pentru dezvoltatorii de sisteme, analiștii de date și experții în domeniul IA în scopul de a asigura nediscriminarea în contextul dezvoltării și punerii în aplicare a unui sistem de IA. Orientările din 2022 oferă lămuriri cu privire la aspectele și principiile cu caracter esențial în contextul elaborării unui sistem de IA și al desfășurării activității cu ajutorul acestuia, cu accent pe interzicerea discriminării, din punct de vedere juridic, tehnic și organizațional ⁽¹⁵⁸⁾.

În domeniul digital în continuă expansiune, cooperarea între autorități și dialogul cu partenerii care reprezintă interesele grupurilor expuse riscului de discriminare joacă un rol important. Directivele privind organismele de promovare a egalității le cer statelor membre să se asigure că organismele de promovare a egalității dispun de mecanisme adecvate pentru a coopera, în cadrul domeniilor lor de competență respective, cu celelalte organisme de promovare a egalității din statul membru, precum și cu entitățile publice și private relevante, inclusiv la nivel transfrontalier ⁽¹⁵⁹⁾.

În plus, directivele privind organismele de promovare a egalității subliniază că organismele de promovare a egalității trebuie să dispună de resursele umane și tehnice necesare pentru a utiliza IA în activitatea pe care o desfășoară și pentru a evalua dacă sistemele automatizate respectă Directiva privind egalitatea rasială și Directiva privind egalitatea de tratament în materie de încadrare în muncă ⁽¹⁶⁰⁾.

Articolul 77 din Regulamentul privind inteligența artificială stabilește o obligație de cooperare strânsă și de asistență reciprocă între organismele responsabile cu supravegherea sau asigurarea respectării obligațiilor în temeiul dreptului UE care protejează drepturile fundamentale, pe de o parte, și autoritățile de supraveghere a pieței, pe de altă parte.

Statele membre trebuie să identifice organismele pentru drepturile fundamentale ⁽¹⁶¹⁾ care au competența de a solicita de la autoritatea relevantă de supraveghere a pieței și de a accesa orice informație sau documentație creată sau păstrată în temeiul regulamentului, atunci când accesul la documentația respectivă este necesar pentru îndeplinirea cu eficacitate a mandatelor lor. În cazul în care documentația respectivă este insuficientă pentru a stabili dacă a avut loc o încălcare, autoritățile sau organismele publice pot adresa autorităților de supraveghere a pieței o cerere motivată

⁽¹⁵⁸⁾ Ministerul de Interne al Țărilor de Jos, *Guidelines for non-discrimination by design* („Orientări privind nediscriminarea din faza de proiectare”), [Handreiking non-discriminatie Artificial Intelligence \(AI\) | Rapport | Rijksoverheid.nl](#).

⁽¹⁵⁹⁾ A se vedea articolul 14 din Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului.

⁽¹⁶⁰⁾ Considerentul 22 din Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului.

⁽¹⁶¹⁾ Până în prezent, 21 de state membre au declarat unele sau toate organismele lor de promovare a egalității ca fiind autorități de protecție a drepturilor fundamentale cu competențe speciale în temeiul Regulamentului privind inteligența artificială.

de organizare a testării unui sistem de IA cu grad ridicat de risc prin mijloace tehnice⁽¹⁶²⁾.

Regulamentul privind inteligența artificială impune totodată autorităților de supraveghere a pieței anumite obligații în materie de cooperare în cazul în care utilizarea sistemelor de IA cu grad ridicat de risc prezintă riscuri pentru drepturile fundamentale, inclusiv dreptul la nediscriminare. În special, acestea trebuie să informeze autoritățile relevante din domeniul drepturilor fundamentale, să se consulte și să coopereze pe deplin cu acestea⁽¹⁶³⁾.

Aceste norme nu au fost încă puse în aplicare. La momentul consultării, aproape niciunul dintre organisme de promovare a egalității care au participat la sondaj nu s-a simțit pregătit pentru a utiliza sisteme automatizate sau de IA în activitatea pe care o desfășoară sau pentru a le evalua din punctul de vedere al conformității cu normele privind nediscriminarea⁽¹⁶⁴⁾. Ca motive principale au fost invocate lipsa de experiență, de personal specializat și de resurse tehnice.

Caseta 7. Organisme de promovare a egalității care susțin egalitatea și nediscriminarea în ceea ce privește utilizarea IA în administrațiile publice⁽¹⁶⁵⁾

În temeiul Instrumentului de sprijin tehnic finanțat de UE, organisme de promovare a egalității din Belgia, Finlanda și Portugalia urmăresc să își consolideze capacitatea administrativă. Proiectul se axează pe impactul IA asupra discriminării și egalității, cu scopul de a spori capacitatea organismelor de promovare a egalității de a deconspira cazurile de discriminare algoritmică și de a oferi asistență juridică.

Potrivit părților interesate consultate pentru raport, implicarea sistematică a organismelor de promovare a egalității și desemnarea acestora ca organisme consultative pentru autoritățile competente relevante⁽¹⁶⁶⁾ promovează un mediu favorabil unei colaborări eficiente în ceea ce privește asigurarea respectării Directivei privind egalitatea rasială și a Directivei privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă în contextul discriminării algoritmice.

În mai multe state membre, organisme de promovare a egalității au deja acorduri preexistente cu autoritățile de reglementare, inclusiv cu autoritățile de protecție a datelor.

⁽¹⁶²⁾ A se vedea articolul 77 alineatul (3) din Regulamentul privind inteligența artificială.

⁽¹⁶³⁾ A se vedea articolul 79 alineatul (2) și articolul 82 alineatul (1) din Regulamentul privind inteligența artificială.

⁽¹⁶⁴⁾ Excepția notabilă este Finlanda. Împreună cu Belgia și Portugalia, aceasta face parte dintr-un proiect de consolidare a capacităților în cadrul Instrumentului de sprijin tehnic.

⁽¹⁶⁵⁾ Consiliul Europei, [Upholding equality and non-discrimination by Equality bodies regarding the use of artificial intelligence \(AI\) in public administrations – Inclusion and anti-discrimination](#) („Susținerea egalității și a nediscriminării de către organisme de promovare a egalității în ceea ce privește utilizarea inteligenței artificiale (IA) în administrațiile publice – Incluziune și antidiscriminare”).

⁽¹⁶⁶⁾ De exemplu, autoritățile de supraveghere a piețelor, autoritățile de protecție a datelor și organisme de protecție a consumatorilor. A se vedea considerentul 41 din Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului.

Caseta 8. Cooperarea dintre organismele de promovare a egalității și alte autorități

Organismul neerlandez de promovare a egalității colaborează în mod proactiv cu autoritățile de supraveghere a pieței. Ombudsmanul finlandez pentru nediscriminare cooperează cu Agenția finlandeză pentru transport și comunicare, iar Comisia malteză pentru drepturile persoanelor cu handicap colaborează cu Autoritatea malteză pentru concurență și protecția consumatorilor. În mod similar, în Franța, Apărătorul drepturilor omului este membru al consiliului consultativ al Autorității franceze pentru protecția datelor, oferind, prin urmare, un model pentru modul de organizare a actualizărilor periodice și a cooperării.

Concluzii

Statele membre trebuie:

- să depună în continuare eforturi de consolidare a asigurării respectării directivelor, inclusiv în cazurile de discriminare algoritmică.

Statele membre ar trebui:

- să asigure o cooperare eficace între organismele relevante de promovare a egalității și autoritățile de supraveghere a pieței în temeiul Regulamentului privind inteligența artificială.

Comisia se angajează:

- să faciliteze schimburile între autorități și schimbul de cunoștințe privind sistemele de IA, precum și să combată discriminarea algoritmică cu instituțiile relevante, pe baza proiectului IST în curs care vizează o mai bună pregătire a instituțiilor pentru combaterea noilor forme de discriminare.

8. CONCLUZII

De la ultimul raport referitor la aplicarea directivelor, UE și-a menținut angajamentul ferm față de egalitate și față de punerea în aplicare a legislației UE în materie de nediscriminare. Astfel, a implementat strategiile privind o uniune egalității, a adoptat noi strategii privind combaterea rasismului, egalitatea pentru persoanele LGBTIQ+ și egalitatea de gen, a adoptat o strategie îmbunătățită pentru drepturile persoanelor cu handicap și a dat un nou impuls asigurării respectării normelor în materie de nediscriminare prin adoptarea directivelor privind organismele de promovare a egalității. De asemenea, Comisia a continuat să sprijine punerea în practică a legislației în materie de nediscriminare.

Raportul evidențiază unele tendințe pozitive. De exemplu, gradul de conștientizare cu privire la serviciile de sprijin pentru victimele discriminării a înregistrat o ușoară creștere în rândul anumitor grupuri. Majoritatea statelor membre nu au raportat dificultăți majore în aplicarea conceptelor-cheie ale legislației UE în materie de nediscriminare și au împărtășit în număr mare practici pozitive și care pot fi extinse. În plus, CJUE a pronunțat hotărâri care vor oferi clarificări importante cu privire la

conceptele directivelor. Directivele par, de asemenea, să ofere instrumente adaptabile și eficace de combatere a discriminării într-un peisaj social în continuă evoluție.

Majoritatea statelor membre au depus eforturi pentru a îmbunătăți accesul victimelor discriminării la justiție și pentru a coopera cu partenerii sociali și din societatea civilă relevanți. De asemenea, acestea au adoptat măsuri pozitive pentru a aborda dezavantajele legate de caracteristicile protejate.

Cu toate acestea, statele membre trebuie să depună în continuare eforturi în direcția aplicării directivelor în practică. În special, **este esențial ca sancțiunile să fie eficace, iar cuantumul acestora să reflecte prejudiciul pe termen lung cauzat de discriminare**, să ofere despăgubiri victimelor și să determine o schimbare profundă.

Eforturile de creștere a gradului de conștientizare cu privire la drepturile și obligațiile prevăzute în directive ar trebui să vizeze grupuri protejate specifice, utilizând în același timp expertiza și raza de acțiune a societății civile și a partenerilor sociali.

Victimele discriminării și reprezentanții acestora trebuie să aibă acces facil la probele relevante, inclusiv la datele statistice, necesare pentru a demonstra discriminarea și a transfera sarcina probei asupra pârâților.

În plus, statele membre ar trebui să faciliteze utilizarea acțiunilor colective în despăgubire în cazurile de discriminare și trebuie să încurajeze colaborarea dintre autoritățile de reglementare, societatea civilă și partenerii sociali.

Pe baza constatărilor raportului, **statele membre și organismele lor de promovare a egalității ar trebui să abordeze în continuare diversele provocări care decurg din legislația și practicile lor aplicabile la nivel național**. În special, acestea ar putea oferi judecătorilor, practicienilor din domeniul dreptului și reclamanților orientări și sprijin suplimentare pentru a-i ajuta să inițieze în mod eficace normele privind inversarea sarcinii probei în cazurile de discriminare. În paralel, statele membre trebuie să depună în continuare eforturi de consolidare a asigurării respectării directivelor, inclusiv în cazurile de discriminare algoritmică. Aceasta implică asigurarea transpunerii integrale și corecte a directivelor privind organismele de promovare a egalității.

Aplicarea și asigurarea respectării în mod eficace a directivelor presupune eforturi comune. Comisia va continua să colaboreze cu statele membre, cu organismele de promovare a egalității, cu FRA, cu EIGE, cu autoritățile de reglementare, cu organizațiile societății civile și cu partenerii sociali pentru a asigura protecția sistemică a victimelor discriminării și pentru a exploata pe deplin potențialul directivelor.

În plus, **Comisia** este angajată în alte două domenii de acțiune.

- **Facilitarea discuțiilor periodice între statele membre** cu privire la subiectele de mai sus. Aceste discuții vor avea loc prin intermediul grupului de experți privind punerea în aplicare a legislației UE în materie de egalitate, care a fost înființat în mai 2024.
- **Utilizarea finanțării din partea Uniunii pentru a sprijini capacitatea statelor membre și a actorilor relevanți de a asigura respectarea drepturilor fundamentale**. De exemplu, s-ar putea acorda sprijin în cadrul

programului „Cetățeni, egalitate, drepturi și valori” (CEDV) sau al viitorului program AgoraEU (negocieri interinstituționale în curs). Acest sprijin vizează dezvoltarea și îmbunătățirea competențelor și abilităților organizațiilor societății civile, ale instituțiilor naționale pentru drepturile omului, ale organismelor de promovare a egalității, ale profesioniștilor și practicienilor în domeniul dreptului, ale instituțiilor de mediere și ale altor apărători ai drepturilor omului de a elabora și de a pune în aplicare strategii de soluționare a litigiilor și abordări strategice în materie de litigii.

Următorul raport privind aplicarea directivelor este prevăzut pentru 2031. Acesta va analiza, în special, progresele înregistrate în ceea ce privește punerea în aplicare a directivelor. În același an, Comisia va primi informații din partea statelor membre cu privire la aplicarea directivelor privind organismele de promovare a egalității. Ulterior, Comisia va prezenta, de asemenea, un raport cu privire la funcționarea independentă și efectul util al acestora.