

COD DE BUNĂ PRACTICĂ PENTRU ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ A PERSOANELOR CU HANDICAP

DECIZIA BIROULUI

DIN 22 IUNIE 2005

BIROUL Parlamentului European,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Europene, în special articolul 13,

având în vedere articolul 1d din Statutul funcționarilor,

având în vedere Directiva Consiliului de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă¹,

având în vedere Codul de bună practică existent pentru încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap, adoptat de Biroul Parlamentului European în ianuarie 2000²,

având în vedere Decizia Comisiei din 25 noiembrie 2003 privind revizuirea Codului de bună practică pentru încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap,

având în vedere avizul Serviciului Juridic,

întrucât:

- (1) *Documentul consultativ privind condițiile de lucru și perspectivele de carieră oferite persoanelor cu handicap* al Comisiei³ prevede că „trebuie adoptată o abordare mai activă la aplicarea, evaluarea și monitorizarea Codului de bună practică, cu o mai mare implicare a persoanelor cu handicap”.
- (2) Orientările privind ocuparea forței de muncă pentru anul 2000, adoptate de Consiliul European de la Helsinki, în 10 și 11 decembrie 1999, subliniază nevoia de a dezvolta o piață a muncii favorabilă integrării sociale, formulând un ansamblu coerent de politici destinate combaterii discriminării față de anumite grupuri de persoane, cum sunt persoanele cu handicap.
- (3) Directiva Consiliului de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă și Orientările privind ocuparea forței de muncă pentru anul 2000 nu se aplică instituțiilor comunitare, Comisia a declarat în Reformă că „va oferi personalului său cel puțin aceleași oportunități și niveluri de protecție ca cele aplicate în statele membre”.
- (4) Rezoluția Parlamentului European din 9 martie 2005 privind orientările privind procedura bugetară 2006 și estimările bugetare preliminare ale Parlamentului European⁴ invită instituțiile să prezinte, până la 1 septembrie 2005, o trecere în revistă a măsurilor adoptate

¹ 2000/78/CE

² PE 282.903/BUR

³ SEC(2000)2084/4

⁴ A6-0043/2005 alineatul (9)

pentru eliminarea obstacolelor în calea egalității de tratament, definită la articolul 13 din Tratatul CE, ținând seama de posibilitățile oferite de noul Statut al funcționarilor,

ADOPTĂ URMĂTORUL COD DE BUNĂ PRACTICĂ:

Articolul 1 - Introducere

Instituțiile europene se angajează să asigure accesul egal la locurile de muncă în administrația publică europeană. O administrație publică ce reflectă diversitatea comunității pe care o deservește este mai în măsură să furnizeze servicii de calitate cetățenilor europeni. Independent de meritele obiective ale egalității, orice organizație care se declară progresistă și deschisă către viitor trebuie să încerce să optimizeze posibila contribuție a întregii sale baze de recrutare, asigurând accesul egal.

Statisticile europene arată că sunt mult prea puține persoane cu handicap angajate, în comparație cu numărul de persoane cu handicap care au vârsta de muncă. Instituțiile europene duc o politică care urmărește promovarea unei forțe de muncă diversificate și competente, îmbunătățirea accesului și participării persoanelor cu handicap pe piața muncii, eliminarea discriminării la locul de muncă și favorizarea unei culturi a muncii bazate pe practici echitabile și un comportament loial la locul de muncă.

Urmând această politică, ar trebui să se țină seama de comunicarea Comisiei intitulată „Spre o Europă fără bariere pentru persoanele cu handicap”⁵. Trebuie aplicat, de asemenea, principiul „design pentru toți”. Acest principiu este o abordare relativ nouă care constă în conceperea, dezvoltarea și comercializarea unor produse, servicii, sisteme sau medii curente, accesibile unei cât mai largi game de utilizatori. Dacă acest principiu al „designului pentru toți” nu este aplicat și dacă nevoile unor persoane nu sunt luate în considerare la planificarea, conceperea și adaptarea mediilor, anumite persoane pot ajunge, inutil, într-o situație de dependență sau de excludere socială.

Prezentul COD DE BUNĂ PRACTICĂ are scopul de a defini în mod clar politicile instituțiilor europene în ceea ce privește încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap și de a asigura că toți membrii personalului Instituțiilor europene își îndeplinesc obligațiile legale și statutare în domeniul luptei împotriva discriminării și își exercită funcțiile conform bunelor practici în domeniul egalității de șanse. În acest scop, toate direcțiile generale și serviciile vor realoca resurse corespunzătoare, dacă este cazul, pentru a garanta aplicarea eficientă a Codului de bună practică.

DECLARAȚIE GENERALĂ⁶

Instituțiile europene se angajează să promoveze egalitatea de tratament, indiferent de sex, rasă, culoare, origini etnice sau sociale, caracteristici genetice, limbă, religie, convingeri, opinii politice sau orice alte opinii, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere, vârstă, handicap sau orientare sexuală, adoptând la locul de muncă norme, politici, practici și comportamente, care să asigure că toți lucrătorii sunt apreciați și respectați și pot să își dezvolte pe deplin potențialul și să urmeze cariera aleasă. Aceștia au dreptul la un mediu de lucru fără discriminare sau hărțuire, în care obstacolele în calea participării sunt identificate și eliminate. Aceste principii ajută instituțiile europene să atragă și să rețină personalul cel mai bine calificat pentru a furniza cetățenilor europeni un serviciu de înaltă calitate.

⁵ COM(2000) 284 final, din 12.5.2000.

⁶ „Motivele de discriminare” expuse în prezenta declarație generală sunt cele incluse în Statutul funcționarilor, versiunea actuală, intrată în vigoare la 1 mai 2004.

Pentru aplicarea acestor norme, următoarele dispoziții privind încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap au fost incluse în articolul 1d alineatul (4) din Statutul funcționarilor⁷:

„... se consideră că o persoană are un handicap dacă prezintă o deficiență fizică sau mentală care este sau ar putea fi permanentă. Această deficiență se stabilește conform procedurii prevăzute la articolul 33.

O persoană cu handicap îndeplinește condițiile prevăzute la articolul 28 litera (e), dacă poate îndeplini funcțiile esențiale ale postului în cauză după efectuarea unor amenajări corespunzătoare.

„Amenajări corespunzătoare” în raport cu funcțiile esențiale ale unui post înseamnă măsurile corespunzătoare, în funcție de nevoi, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să își exercite sarcinile sau să avanseze, sau să aibă acces la formare, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator.”

Articolul 2 - Sfera de aplicare a Codului

Persoanele cu handicap nu sunt numai cele al căror handicap este evident. Numeroase handicapuri nu sunt evidente, dar, cu toate acestea, necesită anumite amenajări. Este știut, de asemenea, că același handicap poate prezenta grade de gravitate variabile și poate afecta o persoană la diverse grade și în momente diferite și că un handicap poate avea caracter temporar.

Prezentul cod se aplică persoanelor care prezintă un handicap în momentul procedurii de recrutare, celor care prezintă un handicap în momentul numirii inițiale și celor al căror handicap apare în decursul carierei. Instituțiile europene vor face toate eforturile pentru a se adapta la orice situație nouă în mod pozitiv și deschis.

Sfera de aplicare a codului nu acoperă aspecte precum indemnizația specială acordată persoanelor cu handicap sau bugetul special pentru copiii cu handicap ai funcționarilor și alocațiile școlare aferente.

Articolul 3 - Amenajări pentru desfășurarea activității

Politica instituțiilor europene este de a asigura amenajări corespunzătoare la locul de muncă pentru a răspunde nevoilor persoanelor cu handicap și ale instituțiilor. În sensul prezentului cod, instituția este cea care trebuie să demonstreze că furnizarea amenajărilor necesare presupune o sarcină prea grea.

Majoritatea persoanelor cu handicap nu necesită nici o formă de ajutor sau de adaptare specială pentru a-și exercita activitatea. Cu toate acestea, o anumită activitate poate fi îndeplinită în diverse moduri pentru a obține același rezultat. A-i permite unui membru al personalului să își îndeplinească bine îndatoririle, punându-i la dispoziție anumite amenajări pentru desfășurarea activității, este deci pe deplin în conformitate cu principiul meritului. Pentru a garanta și a facilita furnizarea de amenajări accesibile, va trebui ca instituțiile să anticipeze anumite nevoi fundamentale bine-cunoscute, conform principiilor „design pentru toți”, mai ales în cazul creării de noi infrastructuri.

⁷ Vezi articolul 1c din Statutul funcționarilor: „Orice trimitere din prezentul statut la o persoană de sex bărbătesc implică și persoana de sex femeiesc și viceversa, exceptând cazul în care contextul indică în mod clar contrariul”. În consecință, în timp ce codul este redactat în termeni neutri în ceea ce privește genul, extrasele din statut nu sunt.

Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă prevede ca angajatorul să ia măsurile corespunzătoare, în funcție de nevoi într-o situație concretă, pentru a permite persoanei cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să își exercite sarcinile sau să avanseze, sau să aibă acces la formare, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator. Aceasta reprezintă baza politicii instituțiilor europene în materie de amenajări pentru desfășurarea activității.

Amenajările se aplică tuturor domeniilor de activitate profesională, inclusiv în:

- recrutare, selecție și numire,
- evoluția carierei,
- formare,
- promovare, transferuri sau alte avantaje,
- relațiile sociale în cadrul instituțiilor.

Amenajările permit schimbarea locului de muncă și pot include:

- redefinirea sarcinilor,
- cumpărarea sau modificarea echipamentului,
- o organizare flexibilă a muncii.

Amenajările necesare sunt determinate de nevoile speciale ale individului și vor fi, în principiu, asigurate. Dacă asigurarea amenajărilor presupune o sarcină disproporționată pentru instituțiile europene, acestea pot refuza să ofere un post unei persoane cu handicap. Evaluarea unei sarcini disproporționate pentru instituțiile europene trebuie să se facă conform unor standarde stricte, care trebuie încă definite, fără a aduce atingere dreptului la acțiuni administrative.

Articolul 4 - Recrutare

Instituțiile europene duc o politică de egalitate de șanse și de selecție după merit, prin intermediul unor concursuri echitabile, deschise tuturor. Procedurile de recrutare și de selecție sunt adaptate astfel încât să nu dezavantajeze candidații cu handicap. Persoanele cu handicap sunt, de asemenea, încurajate să își depună candidatura printr-o trimitere explicită la politica de egalitate de șanse în anunțurile privind posturile vacante și prin difuzarea de anunțuri privind concursurile viitoare în publicații specializate și prin intermediul unor organizații precum Forumul european al persoanelor cu handicap, care este reprezentativ pentru grupurile de persoane cu handicap constituite în ONG în statele membre, și Agenția Europeană pentru Dezvoltare în Învățământul pentru Persoane cu Nevoi Speciale. Trebuie, de asemenea, să se ia în continuare măsuri pozitive în domeniul recrutării stagiarilor administrativi, precum și la nivelul contractelor agenților interimari și temporari.

În consecință, procedurile de recrutare vor cuprinde:

- **Publicitatea în presă** pentru concursuri va menționa angajamentul instituțiilor în favoarea egalității de șanse pentru toți candidații.
- **Ghidul pentru candidați** care apare în Jurnalul Oficial cu anunțul de concurs va cuprinde un paragraf special adresat candidaților cu handicap, care va menționa CODUL DE BUNĂ PRACTICĂ.

- Candidații cu handicap vor fi invitați să precizeze, în **formularul lor de candidatură**, amenajările pe care le consideră necesare pentru participarea lor la probe în condiții de egalitate cu ceilalți candidați și se vor depune toate eforturile pentru a satisface cererile rezonabile.
- Atunci când o persoană cu handicap participă la un **concurs** sau la un **interviu**, secretariatul comisiei de selecție, sub autoritatea președintelui, este însărcinat să verifice efectuarea amenajărilor corespunzătoare pentru primirea acestei persoane și să îi pună acesteia la dispoziție ajutorul de care ar putea avea nevoie (de exemplu, accesul în clădiri, echipamente speciale, prelungirea timpului acordat la probele de concurs etc.).
- **Formarea** asigurată membrilor comisiilor de selecție va cuprinde un modul de informare privind persoanele cu handicap și conținutul prezentului COD DE BUNĂ PRACTICĂ.
- Se va crea un **site internet** care să răspundă celor mai moderne standarde de accesibilitate, pentru a permite accesul unui public cât mai larg.

Articolul 5 - Cariere

După înscrierea pe o listă de rezervă, candidații cu handicap pot să beneficieze de consiliere de specialitate pentru a obține un post. DG Personal a Parlamentului European și EPSO vor monitoriza permanent numărul de candidați cu handicap care participă la concursuri, numărul celor care sunt declarați admiși și numărul celor care sunt apoi recrutați.

După ce au fost recrutați, funcționarii cu handicap au dreptul de a-și dezvolta pe deplin potențialul. În toate etapele din cariera unui funcționar cu handicap trebuie să se ia măsuri pentru a se evita impunerea unor exigențe care, intenționat sau nu, nu au legătură cu activitatea care trebuie exercitată și sunt deci discriminatorii față de persoanele cu handicap.

– **Prima angajare și perioada de probă:** Autoritatea de numire, în colaborare cu serviciile medicale și/sau cu Serviciul Egalitate de Șanse al DG Personal, va depune toate eforturile pentru a oferi posturi corespunzătoare candidaților cu handicap înscriși pe listele de rezervă în urma unor concursuri. În conformitate cu Statutul funcționarilor, toți candidații declarați admiși în urma unor concursuri sunt supuși unei evaluări medicale menite să ateste că sunt apti să își exercite funcțiile. În cazul numirii unei persoane cu handicap sau al determinării capacității sale de a-și exercita funcțiile, trebuie să se evite orice discriminare bazată pe handicap. Obiectivul este de a se asigura că persoana în cauză este calificată pentru încadrarea în muncă și este în măsură să exercite funcțiile esențiale aferente locului său de muncă, fără a aduce atingere obligației de a furniza amenajări rezonabile și de a ține cont de tipul de handicap. În cazul în care, în cursul perioadei de probă, se constată că postul atribuit unui candidat admis este incompatibil cu handicapul acestuia, se va avea în vedere mobilitatea.

– **Orientarea profesională:** Serviciul de orientare profesională și consiliere în carieră poate juca un rol important în consilierea personalului cu handicap în ceea ce privește organizarea carierei proprii; personalul acestui serviciu trebuie să beneficieze de o formare corespunzătoare. Cea mai bună abordare ar fi recrutarea unui consilier specializat în domeniul orientării profesionale și reabilitării, care să păstreze legătura, dacă este cazul, cu alte servicii.

– **Dezvoltarea carierei:** Se depun toate eforturile pentru ca membrii cu handicap ai personalului să aibă aceleași posibilități ca ceilalți de a-și îmbogăți experiența și de a-și dezvolta cariera prin mobilitatea în cadrul instituțiilor. Asigurarea dezvoltării carierei poate include

adaptarea altor posturi, astfel încât membrii cu handicap ai personalului să poată ocupa poziții diferite sau poziții superioare pentru a-și dezvolta noi competențe.

– **Formarea:** Membrii cu handicap ai personalului beneficiază de aceleași drepturi la formare ca ceilalți membri ai personalului. Dobândirea de competențe și cunoștințe noi este o condiție preliminară importantă pentru progresul în carieră al tuturor funcționarilor. Se depun toate eforturile pentru a permite personalului cu handicap să participe la cursuri și programe de formare organizate de instituție. În cazul în care o formare internă nu este disponibilă sau este inadecvată, se pot lua măsurile corespunzătoare pentru asigurarea unei formări externe.

– **Evaluarea personalului și promovarea:** Handicapul nu constituie un motiv pentru ca evaluatorii și comitetele de promovare să nu respecte criteriile obiective utilizate de regulă pentru a se pronunța asupra meritelor funcționarilor.

– **Păstrarea personalului:** În cazul în care un membru al personalului dobândește un handicap sau în cazul în care un handicap existent se agravează, instituțiile europene iau măsuri pentru a încerca să-i permită persoanei în cauză să rămână în funcție. După consultarea persoanei în cauză, se fac amenajări pentru a facilita menținerea acesteia în serviciu, inclusiv restructurarea postului său, cursuri de recalificare sau transferul într-un post adecvat. La nevoie, asemenea dispoziții pot fi revizuite. Pensionarea din motive medicale se ia în considerare în strânsă colaborare cu persoana în cauză, atunci când s-a decis că nu se pot face amenajări pentru a-i permite acesteia să rămână în funcție, iar un alt post adecvat nu este disponibil.

Articolul 6 - Mediul de lucru

Instituțiile se asigură că sunt luate toate măsurile rezonabile pentru eliminarea obstacolelor fizice sau tehnice cu care se pot confrunta anumiți membri cu handicap ai personalului:

– **Imobile:** Toate noile imobile care urmează să fie ocupate de membrii personalului instituțiilor trebuie să fie conforme cu legislația națională și locală aplicabilă în materie de acces și utilizare a edificiilor publice de către persoanele cu handicap, pentru a garanta o mobilitate integrată. Progresiv, sub rezerva creditelor bugetare disponibile, imobilele care nu oferă un acces adaptat sau cele care rămân sub un nivel rezonabil în această privință sunt îmbunătățite sau sunt abandonate. Până când instituțiile adoptă criterii revizuite care reglementează adaptarea clădirilor lor, se aplică principiile înscrise în ultima ediție a documentului Comisiei intitulat „Immeuble-type” (Imobil-tip). Instituțiile iau toate măsurile rezonabile pentru a se asigura că funcționarii cu handicap dispun de birouri compatibile cu nevoile lor speciale și că au rezervate spații de staționare, dacă este cazul. Dispozitivele de urgență trebuie să fie adaptate tuturor funcționarilor cu handicap. Unitatea pentru prevenire și bunăstare la locul de muncă va continua să verifice periodic starea imobilelor pentru a determina îmbunătățirile necesare.

– **Dotarea birourilor:** Trebuie să se ia măsuri pentru ca dotarea birourilor să fie adaptată persoanelor cu nevoi speciale. Parlamentul European va desemna un specialist pentru a efectua evaluarea ergonomică a dotării biroului înainte ca personalul cu handicap nou-recrutat să își înceapă serviciul și ori de câte ori un membru cu handicap al personalului își schimbă biroul.

Specialistul va inspecta periodic birourile tuturor membrilor cu handicap ai personalului, va recomanda adaptările care se impun, la nevoie, și va informa periodic Direcția Generală Personal, precum și Grupul interservicii pentru persoanele cu handicap cu privire la concluziile la care s-a ajuns.

Pentru a asigura realizarea amenajărilor corespunzătoare, trebuie luate măsuri tehnice speciale pentru ca mediul să fie accesibil. Este esențial să se dezvolte instrumente informatice, inclusiv rețele intranet, aplicații și baze de date, respectând principiile „design pentru toți” și orientările privind accesibilitatea. Informațiile și datele electronice trebuie să fie disponibile în formate accesibile. Achiziționarea de instrumente adecvate și formarea personalului reprezintă o condiție prealabilă esențială.

Funcționarii cu handicap sunt consultați în ceea ce privește tipul de echipamente sau de mobilier special care le-ar putea spori randamentul și eficacitatea în exercitarea funcțiilor lor. Instituțiile acceptă toate cererile de echipamente considerate rezonabile.

- **Ședințe etc.:** Trebuie să se ia măsuri pentru ca personalul cu handicap să poată participa pe deplin la ședințe și alte forumuri, evitându-se utilizarea unor suporturi de comunicare sau a altor mijloace neadaptate și asigurându-se disponibilitatea materialului util în formate accesibile.
- **Muncă flexibilă:** În măsura posibilităților, se aplică condiții de muncă flexibile pentru a răspunde atât exigențelor de muncă ale instituției, cât și nevoilor speciale ale unui funcționar cu handicap. Iată câteva exemple:
 - *orar de lucru flexibil, care să țină seama de dificultățile pe care le au anumite persoane cu handicap pentru a se deplasa la și de la locul de muncă cu transportul public;*
 - *pauze scurte periodice pentru persoanele care trebuie să ia medicamente sau să se odihnească regulat;*
 - *muncă cu fracțiune de normă; muncă la distanță, cu furnizarea unui sprijin tehnologic adecvat de către angajator.*

Articolul 7 - Informare și sensibilizare

Prezentul COD DE BUNĂ PRACTICĂ va fi supus atenției întregului personal de către Serviciul Egalitate de Șanse și unitățile de resurse umane ale direcțiilor generale. Este disponibil în toate limbile pe site-ul internet EUROPA, pe rețelele intranet ale instituțiilor și ale birourilor și agențiilor acestora și este distribuit întregului personal însărcinat cu gestionarea resurselor umane și personalului de încadrare superior și intermediar. În măsura posibilităților, instituțiile vor depune eforturi pentru a asigura accesul diverselor grupuri de persoane cu handicap la serviciile de informare și centrele de documentare, ținând seama de nevoile lingvistice și culturale ale acestora.

Cursurile de formare care tratează în profunzime chestiunea handicapurilor se vor adresa celor pe care această chestiune îi privește în mod special, ca de exemplu personalul însărcinat cu gestionarea resurselor umane, responsabilii locali de orientare profesională, șefii de unitate implicați și membrii comisiilor de selecție.

Articolul 8 - Monitorizare

Este esențial ca rezultatele aplicării prezentului COD DE BUNĂ PRACTICĂ să fie supuse unei monitorizări continue, pentru a se garanta îmbunătățirea, la toate nivelurile, a normelor sale de aplicare, în momentul recrutării și pe întreg parcursul carierei unui funcționar. În cazul unor plângeri, direcțiile generale trebuie să demonstreze că îndeplinesc cerințele persoanelor cu handicap. Serviciul Egalitate de Șanse și Grupul interservicii pentru persoanele cu handicap vor discuta și vor fixa obiectivele pentru a obține condiții fără nici un fel de restricții.

Periodic, se efectuează un audit privind handicapul, în cadrul căruia direcțiile generale fac o anchetă în rândul membrilor personalului lor, pe care îi invită să declare dacă ei consideră că suferă de vreun handicap. Rezultatele sunt comunicate Direcției Generale Personal. Această operațiune de strângere de informații are ca obiectiv:

- asigurarea unei consultări corespunzătoare a personalului implicat;
- eliminarea discriminării și a obstacolelor în calea egalității de șanse pentru membrii cu handicap ai personalului;
- identificarea amenajărilor care ar putea fi necesar să fie asigurate pentru interviul unei persoane cu handicap sau la recrutarea acesteia;
- deplina valorificare a potențialului tuturor membrilor personalului și garantarea egalității de șanse în dezvoltarea carierei.

Datele sunt utilizate pentru a întocmi rapoarte statistice anonime care trebuie să permită instituțiilor să analizeze dacă politica de nediscriminare și prezentul cod sunt eficiente și contribuie la conturarea unor noi inițiative. În conformitate cu dispozițiile din Regulamentul privind protecția datelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal de către instituțiile Comunității⁸, informațiile strânse în cursul auditului nu sunt utilizate în nici un alt scop. Statisticile referitoare la numărul de persoane cu handicap sunt publicate.

Grupul interservicii pentru persoanele cu handicap transmite, de asemenea, Direcției Generale Personal contribuția directă pe care o primește din partea personalului cu handicap din direcțiile generale privind chestiunile legate de condițiile de lucru, accesibilitate, recrutare și evoluția carierei. În plus, Serviciul Egalitate de Șanse din cadrul Direcției Generale Personal poate fi contactat, confidențial, pentru orice nemulțumire legată de aplicarea prezentului cod în cadrul Parlamentului European. Serviciul va trata chestiunile cu discreție, ținând seama de nivelul de confidențialitate necesar.

⁸ Regulamentul (CE) nr. 45/2001 al Parlamentului European și al Consiliului din 18 decembrie 2000 privind protecția persoanelor fizice cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal de către instituțiile și organele comunitare și privind libera circulație a acestor date (JO L8, 12.1.2001, p. 1).